

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

DISSERTAÇÃO

**NOVAS RELAÇÕES DE EMPREGO E TRABALHO:
A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DO SENAI/DR/SC**


LUCIANO DALLA GIACOMASSA

Florianópolis, outono 1999

**NOVAS RELAÇÕES DE EMPREGO E TRABALHO:
A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DO SENAI/DR/SC**

LUCIANO DALLA GIACOMASSA

Esta dissertação foi julgada adequada para obtenção do título de Mestre em Administração e aprovada pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina




**Prof.º Nelson Colossi, Dr.
Coordenador do CPGA**

Apresentada à Comissão Examinadora integrada pelos professores:



**Prof.º Nelson Colossi, Dr.
Orientador**


**Prof.ª Maria Terezinha Angeloni, Dr.ª
Membro**
**Prof.º Paulo César Cunha Maya, Dr.
Membro**

**Dedico a todos que trabalham
colaborando a seu modo para o
desenvolvimento de todos.**

AGRADECIMENTOS

Neste momento lembro-me de todos aqueles que de alguma forma contribuíram para que esse dia chegasse, pode ser que essa lista seja longa, porém, é a lista que está em mim.

Lembro-me dos meus professores, alguns irei citar: a querida professora Ivone, que com seu trabalho cuidou da minha alfabetização; a professora Carmem e ao professor Beno, que me ajudaram a aprender a escrever o que pensava; a professora Vera, que lutava junto comigo quando a luz me faltava; a Cleusa que competentemente ajudou-me a potencializar talentos.

Aos amigos que toleraram minhas ausências, a Márcia, Nelci, ao Rui e sua genialidade, ao Mauros.

Ao pessoal da secretaria: Graziela tão dedicada, Sandra, Marilda, Silvia, Márcio e a Graça, viram como não os esqueci?

Aos colegas do mestrado, com carinho para todos, especialmente à Ana tão inteligente, à Maristela tão positiva, ao Afonso com sua visão exata, à Sônia uma guerreira, à Flávia a decidida, Ítalo, Andréa, Eliana, Isabela tão ativa, Alexandre, Munhõz colega na pacata Canasvieiras, ao Pedro, meus agradecimentos.

Aos professores do mestrado, Eloise tão profissional, ao Barbeta tão amigo, ao Benjamim e sua sutileza, a Valeska e os desafios do conhecimento, ao professor Zanelli, e a professora Teresinha pela dedicação, aos professores Paulo Maya, Narbal, Salm, enfim, a lista continuaria.

Ao SENAI, sua Diretoria e trabalhadores que colaboraram dedicando seu tempo e atenção.

Para abreviar, meus agradecimentos ao Professor Colossi, que em 1995 via o que para mim era sonho. É uma pessoa extraordinária.

À minha família, minhas irmãs Eleni, Elenice e Luciana. Também, preciso ressaltar minha gratidão aos meus primeiros professores: meu pai Ângelo que tanto admiro e a minha mãe Alice, a primeira pessoa que pôs uma caneta em minhas mãos, eu ainda lembro daquele azul no papel branco.

A Deus que me deu tantas pessoas para lembrar!

À vida que permitiu que eu escrevesse ao invés de simplesmente calar.

“Com efeito, se cada instrumento pudesse, a uma ordem dada ou apenas prevista, executar sua tarefa (conforme se diz das estátuas de Dédalo ou das tripeças de Vulcano, que iam sozinhas, como disse o poeta, às reuniões dos deuses), se as lançadeiras tecessem as toalhas por si, se o plectro tirasse espontaneamente sons da cítara, então os arqueiros não teriam necessidade de trabalhadores, nem os senhores de escravos”.

Aristóteles

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	vii
RESUMO	viii
ABSTRACT	ix
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA	2
1.2 JUSTIFICATIVA	2
2 O SER HUMANO E O TRABALHO	4
2.1 O TRABALHO NA IDADE ANTIGA	6
2.2 O TRABALHO A PARTIR DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	9
2.3 DO TRABALHO AO EMPREGO	10
2.4 O CONTEXTO DOS EMPREGOS NO SÉCULO XX	12
2.5 AS MODIFICAÇÕES NOS EMPREGOS NO SÉCULO XX	19
2.6 MUDANÇAS NOS EMPREGOS E A INSERÇÃO DO BRASIL	25
2.7 A INTENSIFICAÇÃO DAS MUDANÇAS NOS EMPREGOS	32
2.7.1 Custo do Trabalho no Brasil e a Competitividade Internacional	34
2.7.2 Mobilidade de Emprego no Brasil	37
2.8 ESCOLARIDADE E EMPREGO	40
2.9 UM NOVO CONTEXTO DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO	43
2.9.1 Um Novo Contexto no Mercado de Trabalho	44
2.9.2 Um Novo Contexto na Utilização do Trabalho nas Organizações	51
3 METODOLOGIA	61
3.1 MÉTODO DA PESQUISA	61
3.2 ETAPAS DO PROCESSO	62
3.3 PERGUNTAS DE PESQUISA	63
3.4 IDENTIFICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	63
3.5 ESCOLHA DOS ENTREVISTADOS	65
3.5.1 Caracterização dos Entrevistados	65
3.5.1.1 Escolaridade dos entrevistados	66
3.5.1.2 Faixa etária dos entrevistados	66
3.5.1.3 Tempo de serviço dos entrevistados na organização	66
3.6 TIPOS E TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	67
3.7 LIMITAÇÕES DO MÉTODO E TÉCNICAS	68
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DAS ANÁLISES DAS ENTREVISTAS	69
4.1 ENTREVISTA UM	69
4.2 ENTREVISTA DOIS	76
4.3 ENTREVISTA TRÊS	81
4.4 ENTREVISTA QUATRO	84
4.5 ENTREVISTA CINCO	89
4.6 ENTREVISTA SEIS	92
4.7 ENTREVISTA SETE	95
4.8 ENTREVISTA OITO	99
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – TAXAS MÉDIAS DE DESEMPREGO (1980-97)	43
TABELA 2 – ESCOLARIDADE DOS ENTREVISTADOS.....	66
TABELA 3 – FAIXA ETÁRIA DOS ENTREVISTADOS	66
TABELA 4 – TEMPO DE SERVIÇO DOS ENTREVISTADOS	67

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo principal identificar as atuais mudanças que estão ocorrendo no trabalho e emprego. Para tal, além do estudo teórico, buscou-se saber junto aos colaboradores do SENAI/DR/SC, como os mesmos percebem estas mudanças. Discorre também, sobre as transformações sofridas na base produtiva ao longo da história, e conseqüentes transformações e implicações no mercado de trabalho no início da civilização até a atualidade. A metodologia adotada enquadra-se no tipo descritivo-interpretativo, privilegiando a abordagem qualitativa, optou-se pelo estudo de caso por ser possível retratar a realidade de forma completa e profunda, aproximando a dinâmica da realidade, possibilitando ainda ao entrevistado, no desenvolvimento da pesquisa, voltar-se para questões que surjam no decorrer do trabalho indo ao encontro de elementos correlatos. Os resultados das entrevistas mostram as percepções de cada entrevistado em relação às mudanças nas relações de trabalho e emprego. Constatou-se que na sua maioria os entrevistados colocam no indivíduo a responsabilidade pelo seu aprimoramento profissional. Negam perceber o fim absoluto dos empregos, muito embora, são unânimes em afirmar que existem mudanças, no entanto, estas são caracterizadas de acordo com o momento histórico. Assim sendo, fica evidenciado que para os entrevistados, ao contrário dos autores, cabe ao indivíduo a responsabilidade pelo que lhe acontece, quer de modo individual ou coletivo, deixando os outros sujeitos – organizações econômicas-políticas-sociais – alheias à crítica e a análise.

ABSTRACT

The present work aims to identify the changes that are taking place in the employment x work sector. In order to identify such changes there was, besides the theoretic study, surveys made with the collaborators of SENAI/DR/SC to see how they feel about it. It also mentions the transformations suffered in the productive basis along the years as well as transformations that occurred with the labor force from the beginning of civilization till now. The methodology applied was description-interpretation, giving special attention to qualitiveness, the option was for the study of cases, for being possible to show reality in a complete and deep way, approaching the dynamic to the reality, and allowing the person interviewed during the development of the research to face questions that might appear and are correlated elements. The results of the interviews show the perceptions of each person interviewed towards the changes in the employment x job relationship. Most of the people interviewed think the person is responsible for its own professional improvement. They deny to perceive the total end of the jobs, even though they are unanimous to affirm that there are changes, these changes are characterized by the historical moment, therefore for the people interviewed, contrary to the author, the individual person is the only one responsible for what happens to himself either isolated or in a group letting the economic, social and political organizations free from critics or analysis.

1 INTRODUÇÃO

Mudanças de toda ordem têm ocorrido nos últimos anos em ritmo cada vez mais acelerado, Tais movimentos têm despertado atenção daqueles segmentos da sociedade interessados em entender e participar de forma mais elaborada do referido fenômeno. Dentre tais mudanças, aquelas ocorridas no que se refere aos empregos e por extensão ao trabalho, têm despertado especial atenção. No sentido de desvendar as características desse processo, bem como identificar quais as possíveis conseqüências de tais transformações que se vêm operando no trabalho, e em especial como seus agentes têm percebido e vivenciado tais transformações.

As considerações acima têm como referência uma concepção de que as mudanças verificadas, especialmente nas relações de emprego e trabalho, têm relação com alguns elementos a considerar, tais como, as mudanças de ordem mercadológica que acompanham o presente processo da globalização, a difusão das modernas tecnologias e suas implicações quanto às novas formas de organização do processo produtivo e competências requeridas da parte dos elementos humanos envolvidos.

Este trabalho se situa no quadro destas inquietações. Considerando que a sociedade e seus trabalhadores vêm vivenciando as transformações em curso e interagindo com elas, bem como, considerando que os mesmos são parte constitutiva e ativa desse processo, a questão que motivou o presente estudo tem seu foco de interesse na maneira como os trabalhadores percebem tais mudanças e o que pode ser estudado a partir da forma como se expressam em relação às mesmas. Desta forma, pode-se definir o problema desta pesquisa em: **quais as percepções dos trabalhadores diante das atuais relações de emprego e trabalho?**

A percepção a ser conhecida a partir das manifestações dos trabalhadores, relacionadas à nova realidade dos empregos e trabalho, como este

cenário dos empregos e do trabalho vem sendo percebido, como o mesmo é explicado, quais aspectos surgem como referência e que particularidades parecem mais relevantes o que implica em ir além da questão do desemprego, constituem o foco central deste estudo.

1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral deste estudo consiste em verificar junto aos colaboradores do SENAI/DR/SC, como os mesmos percebem as atuais mudanças no emprego e trabalho.

Especificamente, a pesquisa objetiva:

- a) identificar os aspectos que configuram as mudanças em relação ao emprego e trabalho de acordo com os colaboradores do SENAI/DR/SC;
- b) analisar os aspectos comuns identificados sobre as mudanças em relação ao emprego e trabalho;
- c) investigar os aspectos divergentes identificados sobre as mudanças em relação ao emprego e trabalho;
- d) comparar as percepções identificadas.

1.2 JUSTIFICATIVA

Com o registro e análise das opiniões, manifestações, sentimentos expressos e percepções dos colaboradores da organização selecionada para este trabalho, espera-se contribuir para que cada vez mais possam ser exploradas questões pertinentes a este elemento, o emprego, e por extensão, o trabalho, tão significativo para sociedade, para as organizações e para o próprio indivíduo.

Considerando suas razões práticas, justifica-se o presente trabalho pelas possibilidades que abre, a partir do entendimento das percepções dos

trabalhadores, para a ação das organizações e da sociedade diante de questões como capacitação para o trabalho, objetivos individuais e organizacionais, assim como, para esclarecer como vem sendo estabelecida a relação entre indivíduos e organizações.

Considerando as razões teóricas, o presente trabalho pode contribuir com o que outros pesquisadores já exploraram sobre o tema, acrescentando, confirmando ou mesmo contrariando o que já está disponível na literatura. Da mesma forma pode vir a somar, de forma original, com estudantes, professores, dirigentes organizacionais, enfim, com aqueles que de alguma forma têm interesse na compreensão do fenômeno.

O presente trabalho também se mostra viável, considerando que, apesar de tratar-se de organização selecionada, esta, mostrou-se receptiva à realização do estudo e das entrevistas que demanda.

Quanto à importância deste estudo, considerando, que o trabalho mesmo moldado na forma de emprego, constitui elemento marcadamente presente na vida dos indivíduos e da sociedade de modo geral. O trabalho chega mesmo a ser a referência principal na constituição da identidade do indivíduo, e na forma como este se insere na sociedade e garante nela sua sobrevivência.

Para efeito deste estudo, trabalho e emprego tem o mesmo significado.

2 O SER HUMANO E O TRABALHO

Desde o início da civilização até este final de milênio o trabalho no Brasil e no mundo, vem passando por amplas transformações na base produtiva, ao menos em seus setores mais modernos com implicações profundas sobre o mercado de trabalho. Um velho conhecido da humanidade, o progresso técnico, agora acompanhado de um fenômeno que se acelera, globalização, tem determinado um ritmo vertiginoso nas mudanças na produção e no emprego. No caso dos países subdesenvolvidos, tais mudanças, tornam-se mais dramáticas ao se juntar aos problemas oriundos da miséria, informalidade, subemprego, trabalho precário e marginalidade, entre outros, decorrentes das características da distribuição da renda e da riqueza, bem como no nível insuficiente de crescimento econômico.

Este fenômeno, associado a aspectos outros como a estabilidade de preços, a qual deixou mais transparente o mercado de trabalho, a queda do emprego industrial decorrente do processo de abertura, a elevação do desemprego em contrapartida à manutenção da estabilidade de preços, e da impossibilidade de voltar a crescer sem as reformas estruturais, requerem das autoridades uma maior atenção à formulação de políticas públicas que visem equacionar desequilíbrios do mercado de trabalho.

A necessidade de produção em massa fez ao longo de quase um século, a organização de o trabalho assentar-se sobre o princípio básico da estrutura hierárquica, que está marcada por um elevado grau de especialização do trabalhador, com a realização de tarefas simples, via de regra, intensivamente repetitivas. Daí a consolidação de um tipo de empresa marcada pela rigidez nos métodos de produção, que teve sucesso até recentemente, tendendo a se esgotar, em especial pelo fato do trabalho ser dividido em funções delimitadas, com ciclos breves e repetitivos.

Estas empresas passaram a sofrer pressões de várias ordens ao se tornar

rapidamente obsoletas. Por um lado, as fronteiras mundiais aproximaram-se vertiginosamente em decorrência da revolução nas comunicações, nos transportes, e na informática. A competitividade – alta produtividade e baixos custos – tornou-se um imperativo no mundo empresarial. Por outro lado, o modo como o trabalho era realizado, deixava rígida a estrutura de custos, mas, principalmente, como as tarefas eram feitas aos pormenores, deixava pouco espaço para inovações e processos de melhorias. Sob a ótica dos trabalhadores, era necessário lhes proporcionar a possibilidade de exercerem suas iniciativas criadoras, individuais ou em grupos, abrindo-se, para isso, o caminho para o desenvolvimento de novas idéias, novas sugestões e, principalmente, estímulos à aprendizagem, ao treinamento e à reciclagem.

Sob a ótica da produção, surge a denominada empresa flexível, um novo espaço de trabalho, com uma transformação fundamental na organização do trabalho: a passagem de processos fixos de produção para um sistema aberto e flexível de organização, a qual amplia a possibilidade de aprendizagem, inovações rápidas, adaptação imediata, com elevação acentuada da produtividade. Nesta direção, a empresa individual surge como o principal lugar do sistema produtivo e na resolução e tomada de decisões na esfera das relações capital/trabalho.

Para manter-se competitiva, a empresa deve investir em capital humano, o que somente fará, caso possa capturar os ganhos desses investimentos.

Esta disseminação global da flexibilização seja, sob a ótica da empresa, ou das regras laborais, introduz mudanças nos padrões de contratação e dispensa, gerando insegurança para boa parcela da força de trabalho, mesmo em situações normais, além de introduzir novas dificuldades a segmentos específicos da população como, trabalhadores jovens, aqueles mais velhos, os residentes em zonas de maior desemprego, aqueles em setores decadentes, e outros menos qualificados. Além disso, a necessidade constante de treinamento e reciclagem, como forte participação das empresas exigem uma nova postura para investimentos

em capital humano, visando aumentar a segurança percebida pelos trabalhadores.

2.1 O TRABALHO NA IDADE ANTIGA

A sobrevivência da espécie humana se deu graças a sua ação em seu meio, com vistas a prover os elementos necessários à continuidade da vida humana. Segundo Albornoz (1992, p.11) “o homem trabalha quando põem em atividade suas forças espirituais ou corporais, tendo em mira um fim sério que deve ser realizado ou alcançado .

Enfatizando a importância do trabalho, Forrester (1997, p.1), coloca que o mesmo “funda a civilização ocidental, que comanda o planeta. Confunde-se a tal ponto com ela que, ao mesmo tempo em que se volatiliza, seu enraizamento, sua evidência jamais são postos em causa, menos ainda sua necessidade”.

De acordo com Albornoz (1992), o ato de trabalhar tem seu início com a necessidade de subsistência dos povos nômades. Por razões provavelmente também relacionadas à sobrevivência e acabando por constituir-se em uma reação ao nomadismo, alguns agrupamentos humanos deram início a atividades agrícolas, fixando o homem àquela região que proveria seu sustento. A agricultura pode ser considerada a primeira forma organizada e contínua de trabalho humano e que por sua vez, gerou a possibilidade de haverem excedentes para sustento dos membros ociosos do grupo. Por causa do trabalho agrícola que requeria ferramentas que fossem próprias ao seu desenvolvimento, pode ter-se iniciado o trabalho artesanal e um rudimentar comércio. Por essa razão, o trabalho na Grécia antiga, especialmente na agricultura, gozava de prestígio, passando no período helenístico a ser realizado por escravos.

Noutra organização a dos artesãos, “a divisão do trabalho existia com vistas à qualidade do produto e por causa da diversidade das capacidades e dons, e não com vistas a maior produtividade de hoje” (Albornoz, 1992, p.44). Não se

verifica nessas formas de organização relação de contrato e emprego como hoje se conhece. Todavia, a essência – o uso – do produto não dependia do trabalhador ou dos processos de fabricação, habilidades ou inovações técnicas. Aliena-se, na forma concreta do produto e em seu valor de uso, o trabalho do artesão, o que faz com que para os gregos o trabalho do mesmo “se manifeste como serviço de outrem, e assim, um trabalho escravo” (Albornoz, 1992, p.46).

Para os gregos havia o *labor*, o que pode ser representado figurativamente pelo homem sobre o arado e a mulher no parto. Tratava-se de algo passivo e submisso aos ritmos da natureza ou outras forças incontroláveis. Havia também o que aquele povo entendia por trabalho propriamente dito cujo entendimento se dava pela palavra *poiesis*. A figura do escultor, cuja obra se dá pela mão humana que maneja um instrumento, pode representar essa imagem. Era uma situação em que nem a vida do escultor ou de seus semelhantes dependia daquela obra. Aos homens livres, todavia, cabia um outro tipo de atividade.

A ação – a *práxis* – dizia respeito “aquele domínio da vida ativa onde o instrumento usado pelo homem é o discurso, a sua própria palavra” (Albornoz, 1992, p.48). No espaço da *polis*, a cidade grega, era onde se efetivava a democracia dos iguais, dos cidadãos tidos como livres de modo que “o exercício da palavra é a atividade significativa para o homem livre” no entender daquela época.

Dentro da tradição judaico-cristã, o trabalho era apresentado como uma forma de castigo. Por haver homem e mulher perdido a inocência original do paraíso, teriam de ganhar seu pão com o suor do próprio rosto e passar pelas dores do parto respectivamente. O trabalho era visto como punição para os pecados. Como sendo o trabalho algo desse mundo imperfeito, o mesmo não era digno por si mesmo. Para os cristãos, a divisão do trabalho dos homens em camadas e posições parece ser resultado da vontade de Deus. Porém, tal postura não era hegemônica.

Para as seitas heréticas rebeldes à Igreja de Roma nos séculos XI ao XIV, o trabalho era entendido como uma tarefa “penosa e humilhante, devendo ser procurado como penitência para o orgulho da carne” (Albornoz, 1992, p.52).

No Renascimento o homem deixa de ser um animal teórico para ser também sujeito ativo, constituinte e criador do mundo. As razões para trabalhar passaram a estar no próprio trabalho e não fora dele, já não recaindo sobre escravos, mas como opção ou aceitação até de predestinação também para os homens livres.

Com a reforma protestante, o trabalho segundo Lutero seria a base e a chave da vida, a profissão torna-se uma vocação sendo o trabalho o caminho religioso para a salvação, sendo, portanto, visto como virtude.

Para Calvino no século XVI o trabalho é virtuoso e mesmo havendo a possibilidade de pré-destinação, que alguns tenham êxito e outros permaneçam na miséria, seria vontade de Deus que todos trabalhassem. Como descreve Albornoz (1992), somente o trabalho poderia salvar o calvinista aplicado da dúvida: escolhido ou condenado? Com os resultados do seu trabalho é que o homem poderia certificar-se de sua salvação.

Já para o sociólogo alemão Max Weber, no século XIX, haveria uma associação entre a ética protestante e aquilo a que chamou de espírito do capitalismo. “Para o protestantismo, a maneira de viver aceitável, agradável a Deus, não está mais na superação da moralidade mundana, pelas renúncias do religioso na solidão do mosteiro, como pensava certa tradição católica. O modo de vida que melhor serve a Deus estaria no cumprimento das tarefas do século, impostas ao indivíduo por sua posição no mundo, de modo que a perda de tempo é o primeiro e o principal de todos os pecados. Toda hora perdida no trabalho redundaria em perda de trabalho para a glorificação de Deus” (Albornoz, 1992, p.54-55). Weber entende que nessa avaliação religiosa do labor no mundo reside a mais poderosa alavanca do que ele chamou de “espírito do capitalismo”. A restrição do consumo dos

puritanos com a permissão para a busca de riquezas favoreceria a acumulação de capital.

2.2 O TRABALHO A PARTIR DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Juntamente com as mudanças no modo de ser entendido o trabalho, outras mudanças ocorriam em estreita relação com o mesmo. Marco decisivo no processo de desenvolvimento da sociedade humana, a Revolução Industrial que se iniciou no século XVIII acarretou em significativas mudanças no que se conhecia como trabalho até então (Dobb, 1974).

Para alguns a industrialização estava “tornando obsoletos os ofícios tradicionais que produziam todos os objetos domésticos que todos conheciam” (Bridges, 1995, p.41), enquanto para outros agora os bens que antes eram de alguns poderiam ser de todos. Acreditava-se que com a Inglaterra assumindo o controle do comércio internacional, as riquezas se acumulariam de tal forma que “jorriam em cascata” a toda a sociedade. Paralelo a isso havia uma mudança quanto ao modo de entender e de fazer o trabalho (Bridges, 1995).

Quanto à forma de entender o trabalho, os economistas do século XVIII, Adam Smith e David Ricardo, viam o trabalho humano apenas por sua utilidade exterior e não por seu entrosamento com o homem. Os referidos economistas dissociaram o operário do homem concreto que ele é, ou seja, fizeram uma imagem do homem que viria a ser conhecido como *homo economicus*. Adam Smith era da posição de que, a divisão entre os homens em camadas e posições, que os cristãos entendiam como vontade divina, era semelhante à divisão do trabalho que ele propôs.

Quanto ao modo em que o trabalho seria feito, algumas diferenças a era industrial introduziu em relação ao modo que persistia até então. Nas fábricas não havia mais períodos sazonais como nas colheitas, não havia como intensificar um

determinado esforço sobre uma tarefa para depois gozar de descanso como outrora se fazia nas empreitadas. A fábrica tinha suas exigências que não variavam; um só trabalho, em um só lugar, fazendo uma só coisa. Essas mudanças acarretavam uma demanda de esforços que se chegou a imaginar que as pessoas comuns não poderiam executar. De acordo com o historiador E. P. Thompson escreveu que tais mudanças “acarretavam necessariamente uma severa reestruturação dos hábitos de trabalhar – nova disciplina, novos incentivos e uma nova ‘natureza humana’ sobre os quais esses incentivos pudessem atuar efetivamente” (Thompson *apud* Bridges, 1995, p.43).

A sociedade de então adota os dispositivos de que dispunha para obter como resultado uma “nova natureza humana”. E. P. Thompson comenta que “é claro que entre 1780 e 1830 importantes mudanças se desenvolveram. O trabalhador inglês médio tornou-se mais disciplinado, mais sujeito ao tempo produtivo ‘do relógio’, mais reservado e metódico, menos violento e menos espontâneo” (Thompson *apud* Bridges, 1995, p.44). Estava criada uma nova maneira de arranjo social, de sobrevivência, até de conduta humana. O trabalho já não era mais o mesmo, e um novo conceito começava lentamente a ganhar forma – o emprego.

2.3 DO TRABALHO AO EMPREGO

A palavra emprego, ou no inglês *job*, é antiga, remontando a um período anterior ao ano de 1400, podendo ser uma variante de *gob* (bocado), significando “uma pequena porção compacta de alguma substância; um pedaço, um naco, um bocado”. Por volta da época em que os imigrantes puritanos ingleses chegaram a Plymouth, a palavra mudou de sentido de “grande monte” para o ato de transportar tal monte numa carroça. A partir daí foi um curto passo para a palavra referir-se a “qualquer tarefa que fosse uma peça única de trabalho” (Bridges, 1995, p.37).

Entre 1700 e 1890, o Oxford English Dictionary encontra muitos usos de termos como *job-coachman* (cocheiro), *job-doctor* (médico) e *job-gardner* (jardineiro). A exemplo do que era um *job-wagon*, alguém contratado para uma única ocasião, os termos citados do referido dicionário eram pertinentes a pessoas contratadas para uma única ocasião. *Job-work*, outro termo freqüente, significava o trabalho ocasional, não o emprego regular (Bridges, 1995).

A realidade do mundo anterior ao século XIX era de que as pessoas “não tinham empregos no sentido fixo e unitário”, havia, contudo, uma forma corrente e mutante de tarefas de modo que “os empregos no mundo pré-industrial eram essencialmente atividades”. A transição para os empregos modernos foi gradual, em tempos diferentes nos diferentes lugares. Antes da era industrial “a maior parte do espaço vital humano mantinha-se disponível, sobretudo, para a interação social, livre das repressões da organização formal” (Ramos *apud* Bridges, 1981, p.124).

Bridges (1995, p.39), afirma que:

À medida que as terras comuns nas quais as pessoas mantinham hortas e pastoreavam ovelhas começaram a ser cercadas por seus proprietários nominais, e à medida que o trabalho nas novas fábricas oferecia uma alternativa ao trabalho doméstico, um número cada vez maior de pessoas deixou o *job-work* ao estilo antigo e passou a fazer uma coisa radicalmente diferente: arranjaram um emprego, no novo significado dessa palavra.

Ainda para caracterizar o novo sentido que se entende por emprego, com o advento da administração científica do trabalho, iniciada por Taylor, enquanto princípio de gerência e realização do trabalho nas fábricas, a mesma alcançaria seu auge especialmente no EUA, a partir das últimas décadas do século XIX, e se transformaria segundo Aglietta, (*apud* Mattoso, 1995, p.19), “a resposta capitalista à autonomia relativa que os postos de trabalho ainda pudessem permitir aos trabalhadores”.

Para Singer, (*apud* Albornoz, 1992, p.81) o emprego passaria a ser um recurso de acesso, mesmo que parcial e defeituoso, a uma parte da renda e conseqüentemente, ao consumo de modo que segundo o mesmo autor “as pessoas

trabalham antes para poder consumir do que propriamente para produzir alguma coisa”. Encerram-se as regras antigas e se iniciam as regras que iriam orientar um novo mundo que estava surgindo.

Paralelamente à evolução conceitual que levou à geração do atual conceito de emprego, a sociedade vivenciava outros efeitos da Revolução Industrial. De acordo com Dobb (1974), uma profunda reorganização dos meios produtivos se processava, as organizações onde se desenvolvia o trabalho já não eram as mesmas e a contratação de empregados levava as populações para dentro das fábricas. Talvez o desenvolvimento acelerado da produção sob os moldes da indústria, e a conseqüente obsolescência dos antigos métodos produtivos, tenha se constituído na primeira supressão acelerada de postos de trabalho de que se tem notícia.

Da riqueza advinda das indústrias, um novo reordenamento de poder econômico/político surgiu entre as nações. A Inglaterra, pioneira no processo de industrialização, assumiu uma liderança que conservaria até o começo daquilo que ficou conhecido como a Segunda Revolução Industrial, quando a posição hegemônica inglesa começaria a sofrer alterações.

Para Mattoso (1995), durante o período que vai do começo da Revolução Industrial, no último quarto do século XIX, até a crise dos anos 30, acelerou-se o desmoronamento da hegemonia industrial inglesa e seu padrão tecnológico e produtivo, o que resultaria em uma redefinição do padrão de desenvolvimento da economia mundial. No entre guerras há um interregno entre ingleses e americanos na liderança daquele padrão de desenvolvimento.

2.4 O CONTEXTO DOS EMPREGOS NO SÉCULO XX

Os americanos saem como os grandes ganhadores da II Guerra Mundial, com um panorama internacional e radicalmente mudado, e reconstituindo-se

paulatinamente a economia das outras potências industriais, até como barreira para o comunismo que crescia no leste europeu sob orquestramento russo, os EUA hegemonizariam seu modelo. Os outros países capitalistas, coexistindo com as empresas de origem americana, levariam a consolidar ainda mais o padrão de produção industrial norte-americano o qual, “neste movimento, alcançou alguns países da periferia semi-industrializados, como o Brasil” (Mattoso, 1995, p.24).

Acelera-se a interdependência dos países, e as nações capitalistas tanto do ocidente, como do oriente, seguidoras do modelo norte-americano, começam a comungar, em maior ou menor grau, de fenômenos da ordem econômica. O aumento dos chamados gastos sociais, a crescente prestação de serviços pelo estado e a intervenção deste na economia constitui alguns exemplos de tais fenômenos. Como se deu isto?

O modelo norte-americano, ainda de acordo com Mattoso (1995), pressupôs a ampliação e diversificação da intervenção do Estado. Para o autor, efetivamente após a crise dos anos 30 e a Segunda Guerra Mundial, “embora com características históricas distintas, os principais países capitalistas iriam combinar objetivos políticos e econômicos através de uma mistura de mecanismos de mercado com estruturação e estabilização públicas”. Um papel ativo na administração macroeconômica estava reservado ao estado e a base desse compromisso tinha por eixo o pleno emprego, a ser obtido “através da administração da demanda, em especial dos gastos governamentais, e a redução das desigualdades, obtidas através da rede de serviços sociais gerados pelo Estado do Bem-Estar” (Mattoso, 1995, p.29). “A intensificação dos gastos sociais na maioria dos países capitalistas avançados após a Segunda Guerra Mundial iria efetivamente favorecer o maior e sistemático crescimento do emprego no setor público e, conseqüentemente, da participação do emprego público no total empregado” (Mattoso, 1995, p.31). Porém, alguns fatos se somariam aos acima expostos, e novas mudanças estavam por se processar.

A partir da Segunda Guerra Mundial, a fim de dar suporte às democracias capitalistas do ocidente, o estado assumiu para si, obrigações para com seus cidadãos. Para Offe (1991), tais obrigações são disponibilizadas ao cidadão como assistência e apoio, através de dinheiro ou serviços. Os chamados direitos legítimos do ser humano seriam a base para tais intervenções. Offe (*apud* Hirschhor, 1991), coloca que uma política social, representada pela expansão e desenvolvimento de novos serviços sociais para os indivíduos resultaria em uma nova forma de integração e estabilidade para as pessoas e comunidades. Crescia assim a importância do setor de serviços na sociedade.

O chamado Setor Terciário, ou o trabalho em serviços cumpriria a função de oferecer oportunidades de ocupação para os excedentes de trabalhadores dos outros setores. A pergunta que poderia ser aqui levantada é que, estando cada vez mais os serviços sendo prestados sob uma modalidade formal e especializada, o que estaria ocorrendo é um aumento do número de serviços dos quais a sociedade necessita ou cresce o trabalho feito na modalidade de serviços?

Para Nicolaus (1967), naquela que chamou de lei da classe excedente, como cada vez menos pessoas estariam obrigadas a produzir cada vez mais, outras tantas pessoas, em número crescente, seriam obrigadas a produzir cada vez menos. Discutindo mais sobre esta afirmação, o autor coloca que em razão da grande quantidade de pessoas que estariam desligando-se de atividades diretamente ligadas ao trabalho produtivo, o que pode ser justificado pelo aumento da produtividade, deve haver um aumento de trabalhadores improdutivos, já que se faz necessário um número suficiente de pessoas que possam consumir o acréscimo de produtos excedentes.

Lembra Offe (1991, p.98), que “juntamente à interpretação de que os serviços seriam como um mecanismo de absorção de trabalhadores, pode-se suspeitar de que parte significativa das necessidades que alguns desses serviços atenderiam seriam ‘inteiramente fictícias’”. Acrescenta que os críticos ao estado do

bem-estar entendem que “a mão-de-obra ocupada nesses mecanismos e agências, por mais que simule alguma utilidade de seus afazeres, não faz senão justificar as suas próprias pretensões parasitárias de renda”. Offe (1991), não esquece, porém, de considerar que a incorporação das pessoas em “papéis de ganha pão” pode ser considerada uma contribuição com a necessidade de estabilidade do estado, se interpretada sob o ponto de vista keynesiano ou sócio-pedagógico.

Diante do crescimento de um déficit de empregos, o trabalho em serviços cumpriria a função de oferecer oportunidade de ocupação para trabalhadores excedentes dos demais setores da economia, contribuindo não exatamente pelas finalidades que declara, mas adaptando trabalhadores em “papéis de trabalho”.

Em uma concepção como a acima, o estado do bem-estar no cumprimento de seu papel de assistência ao cidadão e disponibilizando para este, cada vez mais serviços estaria colaborando para diminuir os problemas que caracterizariam os estados do tipo pré-social ou capitalismo liberal. Assim, “o estado social foi celebrado como a solução política para as contradições sociais” (Offe, 1991, p.114). No entanto, a partir dos anos 70, esta “fórmula de paz” passou a ser geradora de dúvidas e profundas críticas.

Para Mattoso (1995), o crescimento econômico europeu e japonês, baseados no dinamismo dos seus mercados internos, na difusão de bens duráveis e no rápido progresso técnico apontaria para os limites da expansão norte-americana do pós-guerra. Em 1973 a OPEP, com a elevação dos preços do petróleo, amplifica ainda mais o esgotamento dos impulsos dinâmicos do padrão de industrialização vigente, o que levaria ao enfraquecimento da capacidade de dinâmica do progresso técnico e a maior saturação de mercados internacionalizados. Para fazer frente à concorrência internacional que se ampliava, a Alemanha e principalmente o Japão, que continuavam como motores do crescimento, abrem as portas para a renovação tecnológica buscando ganhos de produtividade e conquista de mercados. Os americanos, então, tornam-se deficitários em sua balança comercial com o Japão.

No desenvolvimento de sua obra, Mattoso (1995), ao estudar o crescimento do modelo norte-americano de produção, que segundo o ele teria conseguido dar estabilidade e garantir o crescimento econômico até meados dos anos 70, relata que ao Estado não cabia somente um papel na administração macroeconômica, mas sim um compromisso que tinha por eixo o pleno emprego a ser obtido “através da administração da demanda, em especial dos gastos governamentais, e a redução das desigualdades, obtida através da rede de serviços sociais gerados pelo Estado do Bem-Estar” (Przeworski *apud* Mattoso, 1995, p.29).

Todavia, mesmo que os EUA deixaram de ser a fonte de um estilo de desenvolvimento, cuja difusão estabilizou a economia internacional até meados dos anos 70, seu modelo acabaria por favorecer o surgimento de novos blocos econômicos regionais liderados pela Alemanha e Japão.

Corroborando com Mattoso, (Boyer *apud* Leite 1994, p.81), coloca que “o choque do petróleo e a ascensão das taxas de juros, no final da primeira metade dos anos 70, se sobressaem como fatores importantes nesse processo, provocando uma queda ainda maior das taxas de lucro das empresas. Com a diminuição da rentabilidade, decresceram também os investimentos, com conseqüências inevitáveis no emprego e na renda”. Mais uma vez vindo ao encontro das colocações daquele autor, Boyer acrescenta que a complementaridade entre a economia americana e o resto do mundo que havia se instituído no mercado internacional, começa a sofrer os efeitos da concorrência vinda de países como o Japão e das nações da Europa. Também podem ser verificadas mudanças na concepção quanto ao uso do trabalho assalariado.

De acordo com Macedo (1985), a partir da Primeira Revolução Industrial e a maior utilização do trabalho assalariado em larga escala, passou-se a vislumbrar como imprescindível à proteção dos trabalhadores, bem como a intervenção do Estado na ordem econômica e social, através da elaboração de legislação protecionista que barrasse a despedida imotivada dos mesmos. Porém, a partir da

Segunda Guerra Mundial, juristas especializados em Direito do Trabalho propuseram uma nova concepção quanto à estabilidade do emprego, devendo ser colocada na perspectiva de uma “política sistemática de emprego” através do crescimento econômico acelerado.

Outra razão relatada por Macedo (1985), para a flexibilização do trabalho seria a estabilidade, uma vez que esta, estaria influenciando sobre a produtividade da mão-de-obra, daqueles que estivessem próximos a adquiri-la, e principalmente, dos estáveis. Isso acabaria por se transformar em um pesado ônus para a empresa, tendo como reflexo último à elevação dos custos da produção. Deste modo, modificações na estabilidade seriam necessárias para garantir um maior fluxo de capital estrangeiro visando garantir e ampliar os horizontes de crescimento no país.

Mattoso (1995, p.54), destaca:

Apesar do envelhecimento do padrão de desenvolvimento norte-americano, a Alemanha e o Japão não demonstraram disposição ou capacidade hegemônica para impor aos demais países capitalistas uma hierarquia e instituições econômicas internacionais que permitissem a estabilização do crescimento com um novo padrão de desenvolvimento. Tal situação por um lado favoreceu a maior intensificação da concorrência internacional, a busca de melhor padrão de competitividade e elevação da produtividade e por outro, criou condições para a emergência de um novo padrão tecnológico produtivo.

Abriu-se caminho para a era da incerteza. Os anos 80 foram marcados por intensa reestruturação econômica e produtiva da economia mundial, sob o comando dos países avançados. No entanto, esta modernização dos anos 80, ao mesmo tempo em que acentuou os ganhos de produtividade e apontou para um novo padrão tecnológico, assumiu um caráter marcadamente desigual “resultando numa distribuição desequilibrada dos benefícios do progresso técnico” (Tavares *apud* Mattoso, 1995, p.57). Essa desigualdade também se expressava na forma e intensidade com que recairia sobre os trabalhadores e o Estado.

Ainda segundo Tavares (*apud* Mattoso, 1995), a partir da emergência da Terceira Revolução Industrial e da reestruturação mundial do capitalismo que se processou a partir das últimas décadas deste século, com os avanços tecnológicos,

ruptura com o anterior paradigma de desenvolvimento industrial ou até mesmo a ruptura do compromisso social, foi alterado o âmago do processo produtivo e o trabalho direta ou indiretamente envolvido na produção. Alguns dos efeitos desse processo de reestruturação tais como substituição de antigos insumos por novos materiais; informatização, automação e robotização; flexibilização e terceirização da produção e reconcentração de capitais e constituição de blocos de países, com a ruptura do compromisso keynesiano – intervenção do Estado – terminaram por destruir muitos empregos mesmo em pleno aumento da produção e produtividade.

De acordo com Keck (1988), não somente aumentou o número de pessoas desempregadas, mas também a maior parte destas mantêm-se mais tempo nessa situação. Para Mattoso (1995), o que ocorre é uma redução relativa ou absoluta de empregos estáveis ou permanentes nas empresas, e da maior subcontratação de trabalhadores temporários em tempo determinado, e eventuais, em tempo parcial. Embora já conhecidas estas formas de trabalho, as mesmas fazem-se cada vez mais presentes como aliadas as “estratégias empresariais de flexibilização e redução do custo do trabalho, como forma de romper a anterior relação trabalho e de fazer frente à crescente concorrência doméstica ou internacional” (Mattoso, 1995, p.87).

Para Sávchenko (1987), numa outra perspectiva, com o desenvolvimento do capitalismo, cada vez mais, uma parte maior do capital acumulado é investido, não para aumentar o número de postos de trabalho, mas, em aquisição de novos equipamentos, novos tipos de matérias-primas, combustíveis e materiais.

Numa tentativa de sintetizar os fatos, Bridges (1995, p.7) diz que “o trabalho está sendo mais uma vez ‘reempacotado’ para atender a novas realidades econômicas”. Tais mudanças estariam vindo a representar “nada menos que o desaparecimento do emprego”, pelo menos da forma como o conhecemos e apesar de dispositivos não econômicos, como leis trabalhistas, usados para regular os mesmos.

As evidências são de que o trabalho em tempo parcial, e outras formas de emprego atípico estão se elevando rapidamente não só em regiões industrializadas, como na Europa e Estados Unidos, mas, também, como nos países em desenvolvimento.

As novas formas de emprego, a busca da flexibilidade na absorção de trabalho, a empresa como *locus* mais apropriado para inúmeros aspectos das relações de emprego, tem determinado uma mudança na composição da força de trabalho, em direção ao aumento do trabalho em tempo parcial, assim como trabalhadores por conta própria.

2.5 AS MODIFICAÇÕES NOS EMPREGOS NO SÉCULO XX

Com a adoção por parte do Estado de políticas cujo objetivo era o pleno emprego, após a Segunda Grande Guerra cresce o número de empregos gerados. Por força das transformações estruturais do mercado de trabalho, acabariam ocorrendo transformações quanto à participação dos diferentes setores no emprego total. Destaca-se nesse período o acentuado crescimento do número de empregos no setor de serviços, crescimento este favorecido pelo volume crescente dos chamados gastos sociais. Pode-se destacar neste ponto a atenção dedicada a necessidade de consumo.

Para que seja compreendida a atenção dedicada ao consumo, em especial as implicações deste sobre o processo produtivo e sua importância para com as necessidades econômicas, deve-se retomar alguns fatos verificados a partir das primeiras décadas deste século. Rifkin (1995), relata que até a década de 20, o termo consumir referia-se à tuberculose que assolava na época. Na sua forma original consumir significava dentre outros termos, destruir, saquear e exaurir. A partir de então, e paralelo, a um número cada vez maior de trabalhadores dispensados por força das inovações tecnológicas e da racionalização do trabalho, a

comunidade passa a dar atenção ao consumo. O objetivo segundo Rifkin (1995, p.20) era “transformar os trabalhadores americanos de investidores no futuro em consumidores do presente”, como forma de promover a venda dos produtos que acumulavam nos estoques e então garantir, ou se possível, aumentar postos de trabalho. Novos esforços de publicidade e marketing foram feitos a fim de estimular o consumo em massa, muito embora, na esperanças de impulsionar sua produtividade muitas empresas continuavam a reduzir custos através da substituição de trabalhadores por máquinas. Tal procedimento já pode ser identificado em períodos anteriores.

No início do século, segundo Leite (1994), a organização científica do trabalho despertou na Inglaterra uma importante oposição durante os anos 20 e 30, quando eclodiram numerosas greves, como a da metalúrgica Johnson Nophews em 1934 e da Wolsey em 1931, que teriam durado respectivamente nove e dois meses. Tais greves estariam diretamente relacionadas ao medo do desemprego, que atingia taxas acima de 20%. O agravamento desta situação estava diretamente relacionada ao crescimento da desqualificação e a aceleração das cadências provocadas pelas medidas de racionalização do trabalho. A autora acrescenta mais adiante que “ao contrário dos Estados Unidos, onde o taylorismo foi introduzido num contexto de crescimento econômico, na Inglaterra sua difusão ocorreu num momento de crise e desemprego” (Leite, 1994, p.67).

Durante a depressão que se verificou nas primeiras décadas do século XX, a obra de John M. Keynes chamou a atenção dos governos em relação à política econômica. Em sua obra alertou aos seus contemporâneos de que estariam sendo acometidos de uma doença que ele chamou de desemprego tecnológico, ou em outras palavras, “desemprego como resultado da nossa descoberta de meios de economizar a mão-de-obra, superando a velocidade com que podemos encontrar novos usos para a mão-de-obra” (Keynes *apud* Rifkin, 1995, p.25). Cada vez mais os economistas da época passam a alertar sobre os efeitos do desenvolvimento

tecnológico, resgatando o que Frederick Engels (*apud* Rifkim, 1995, p.26), alertara mais de 50 anos antes, quando escreveu que “o aperfeiçoamento da força produtiva era uma necessidade compulsória do capitalismo industrial, mas que, no entanto, os mercados não se ampliavam de maneira a acompanhar o crescimento da produção”. Concomitantemente outras forças agiam nesse período.

Os trabalhadores que estavam agregados de forma organizada propunham a divisão dos ganhos de produtividade através da redução das horas trabalhadas. Aliado da causa dos trabalhadores Bertrand Russel (*apud* Rifkim, 1995, p.27) resumiu quando propôs que “não deveria haver oito horas diárias para alguns e zero para outros, mas quatro horas diárias para todos”. O movimento acabaria por conquistar forças políticas da época.

O Senado norte-americano aprovaria em 1933 a semana de 30 horas de trabalho, no entanto, Franklin Delano Roosevelt, presidente daquele país na época, opôs-se aos projetos alegando preocupações de longo prazo com a redução da capacidade de crescimento dos Estados Unidos e seu conseqüente enfraquecimento diante de outras nações. Nos anos seguintes, Roosevelt direcionaria seu governo no sentido de entre outras coisas, restaurar a economia americana, aumentar a capacidade de consumo interno do país e criar empregos, através de um plano de expansão de obras públicas. A partir de então, “o governo desempenharia um papel vital na regulamentação da atividade econômica do país com a tentativa de assegurar níveis adequados de emprego e renda para evitar que a economia vacilasse” (Rifkim, 1995, p.33). Apesar de tais esforços, permanecia a crise em âmbito mundial.

Com o advento da Segunda Guerra Mundial, a economia americana viria a melhorar. Para o autor acima citado, foi o que “salvou a economia americana” e mostra alguns números para justificar sua opinião.

Segundo ele, os gastos do governo americano subiram de US\$ 16,9 bilhões para US\$ 51,9 bilhões, um ano após a entrada daquele país na guerra,

chegando a mais de US\$ 81,1 bilhões em 1943. O desemprego de então, se reduziu para a metade em 1942, reduzindo-se novamente pela metade em 1943. Mesmo após o término do grande conflito, os gastos daquele governo continuariam num crescente, até mesmo, vindo a ser acelerado pela Guerra Fria e pela Guerra do Vietnã. A participação do estado como empregador em meados dos anos 70 chegaria a “mais de 19% de todos os trabalhadores americanos” (Rifkin, 1995, p.34).

Com o fim da Segunda Grande Guerra, enquanto outras economias estão devastadas o modelo norte-americano de desenvolvimento passa a ser “exportado” para outras nações, até mesmo, como forma de fazer frente ao comunismo que crescia na Europa Oriental. Para Mattoso (1995), a “saída” da crise do começo deste século pode ser atribuída a “ascendente hegemonia norte-americana consolidando-se o padrão tecnológico e produtivo em meio a profundas reformas do Estado e das relações sociais e econômicas nacionais e internacionais” (Mattoso, 1995, p.54). Alguns sinais, no entanto, indicavam futuras mudanças nesse quadro.

De acordo com Martin & Schumann (1998, p.174), “depois que concorrentes japoneses, mas também europeus, invadiram o mercado americano com bens de consumo, como automóveis e eletrônica de lazer de melhor qualidade, nada mais permaneceu como antes na economia dos EUA. Para aumentar a produtividade e cumprir os custos, os conglomerados passaram a adotar uma só estratégia: racionalização e redução da folha de pagamento”.

Para Kuttner (1998), o que teria ocorrido é que após 1973, com o crescimento econômico desacelerando-se, uma nova economia radicalmente clássica teria ganhado paulatinamente influência na política e nos círculos acadêmicos. Para o autor, o período de “estagflação” desacreditou o gerenciamento econômico e conferiu um novo prestígio ao *laissez-faire*. Caso fossem necessárias confirmações adicionais, a erosão e o colapso do comunismo comprometeram não só o socialismo de Estado, mas também, a social-democracia europeia e o

nekeynesianismo norte-americano. Ganhariam então projeção os partidários da saída do Estado da economia, o que em conjunto com a internacionalização da economia, passaria a modificar a autonomia das nações. Contudo, se por um lado prega-se a saída do Estado e seus governos, do outro, a quem diga o contrário como Kuttner (1998, p.21), “mercados exigem governos competentes para proteger a segurança do público, recolher impostos e garantir o cumprimento de contratos e direitos de propriedade”. O que teria então ocorrido com as economias nacionais?

O que poderia complementar as idéias de Mattoso (1995), e Kuttner (1998), é a caracterização das economias dos estados nacionais, após a Segunda Guerra Mundial, como economias mistas exeqüíveis para o Estado, pois este controlava suas fronteiras. Tal controle teria possibilitado que os países mantivessem políticas nacionais nas áreas: fiscal, monetária, regulatória, social, setorial e de planejamento, o que para Kuttner (1998, p.56), incluiria “gerenciamento macroeconômico; contratos sociais entre capital e trabalho predcados em pleno emprego não inflacionário; estratégias de desenvolvimento econômico que empregavam subsídios, direcionamento de concorrências públicas e privilegiamento de linhas de desenvolvimento tecnológico através de regulação; estreita supervisão e regulação de instituições financeiras; e o emprego de bancos como motores do desenvolvimento nacional”.

Tomando o exemplo dos EUA, o autor acima coloca que até 1973, o sistema de Bretton Woods tinha por base a força da economia norte-americana, enquanto mercado e provedora de capital, e o dólar como moeda de reserva. Tais condições, somadas com a existência de grandes e estáveis empresas de produção e as negociações coletivas com os sindicatos dos trabalhadores teriam produzido um contexto industrial que estabilizava os salários. Para Kuttner (1998, p.56), “o resultado era um círculo virtuoso no plano nacional, em que a produtividade crescente se traduzia em aumento dos salários reais, que permitia o consumo de massa da produção econômica. Isto, por seu turno, criava oportunidades

progressivas de investimento, mantendo o crescimento da produtividade”.

Ao referir-se ao papel do Estado intervindo na economia e sua participação nas questões sociais, Leite (1994), coloca que tal intervenção acabaria por propiciar um razoável equilíbrio econômico, de modo que, através da Proteção Social e da distribuição dos ganhos de produtividade foi possível garantir o aumento da renda dos assalariados. Nessas condições, podia-se manter estável a demanda por bens de produção. Leite (1994, p.77) ainda acrescenta que o referido equilíbrio “foi responsável pelo crescimento econômico observado nas economias capitalistas desenvolvidas desde o pós-guerra até meados dos anos 60, podendo-se dizer que o fordismo, enquanto modelo de desenvolvimento, logrou ganhos de produtividade sem precedentes na história”.

Segundo Mattoso (1995), nestas condições também a Europa e o Japão, desde meados dos anos 60, davam mostras de crescimento econômico, este baseado no dinamismo de seus mercados internos e no progresso técnico. Essas nações passariam a internacionalizar seus capitais, seguindo o modelo norte-americano vindo a disputar espaços com os Estados Unidos. Este começa a ter problemas com sua balança comercial, e uma segunda onda de industrialização atinge alguns países de “periferia” dentre eles o Brasil. Com modelos de produção semelhantes e as taxas de crescimento de diferentes países se aproximando, iniciando-se um processo de saturação de bens duráveis, começam a surgir sintomas de desaceleração econômica. A hegemonia do modelo produtivo americano entra em declínio.

Outras nações como Alemanha e Japão, ao passo que o modelo norte-americano perde sua supremacia, continuariam seu crescimento, competindo com os Estados Unidos, mas sem disposição ou capacidade para constituir-se em um novo modelo capaz de estabilizar a economia internacional. Com mercados saturados, a concorrência internacional se intensifica, através de melhores padrões de competitividade e produtividade. No entanto, se faz ausente um novo padrão de

desenvolvimento (Mattoso, 1995). Começam a verificar-se novas mudanças nos cenários das nações com repercussões no “mundo do trabalho”.

A partir das duas crises do petróleo, em 1973 e 1979, os governos já não mais conseguiam controlar o déficit público e a inflação. Assim sendo, de acordo com Martin & Schumann (1998, p.154), “desregulamentação, liberalização e privatização: estes conceitos tornaram-se os instrumentos estratégicos da política econômica européia e americana”. Para os autores, “os governos de Washington e Londres, mitificaram a lei da oferta e da procura como o melhor de todos os princípios reguladores”.

Ainda de acordo com os autores acima “*Downsizing*’ (diminuição de tamanho), *outsourcing*’ (alocação de fornecedores externos ou terceirização) e *reengineering*’ (reengenharia ou reestruturação interna) são os métodos com os quais passam a conviver quase todos os empregados americanos e acrescentam Martin & Schumann (1998, p.145), “remanejamentos, simplificações, cortes e demissões – a economia da alta produção e alta tecnologia consome trabalho da sociedade do bem-estar social, e dispensa seus consumidores. Anuncia-se um terremoto econômico e social de proporções até agora não conhecidas”.

2.6 MUDANÇAS NOS EMPREGOS E A INSERÇÃO DO BRASIL

O ingresso do Brasil da era industrial deu-se, primeiramente, através da indústria têxtil (Furtado, 1971, 1974 e 1983; Cardoso de Mello, 1975; Tavares, 1975 e Silva 1976).

Para Mello (1975), tal inserção foi tardia, talvez justificada pelo então modelo mercantil exportador. A produção nacional limitava-se a bens de consumo não duráveis numa proporção que pouco significava para o mercado de trabalho, em razão de que a grande maioria dos trabalhadores estava ainda no meio rural (Baltar & Dedeca, 1992).

No pós-guerra, contudo, o país se lança no objetivo de desenvolver outros tipos de indústria, como: aço, química e bens de capital. Tal “desenvolvimento” foi facilitado de certa forma pela acelerada expansão do padrão norte-americano. De acordo com Mattoso (1995, p.122), o que se dava era um “processo de internacionalização produtiva, comandado inicialmente pelas empresas multinacionais norte-americanas em direção à Europa e ao Japão, seguidas pelas empresas européias e japonesas em direção aos países de industrialização tardia, como o Brasil”. Amplia-se no pós-guerra o papel do Estado nacional brasileiro vindo a desempenhar “um papel estruturante, articulando os interesses capitalistas, definindo através do planejamento as fronteiras de expansão e mobilizando excedentes financeiros capazes de assegurar a industrialização brasileira” (Mattoso, 1995, p.123).

A economia brasileira cresce a uma taxa média anual de cerca de 7%, de modo a dobrar o Produto Interno Bruto a cada 10 anos. A indústria de bens de consumo duráveis, nos momentos de expansão chegou a atingir taxas superiores a 23% (Serra, 1982). Paralelo a estes acontecimentos ocorriam profundas mudanças no mercado de trabalho.

Mantidas as características da posse da terra e paralelo a modernização da agricultura, ambos acabariam por favorecer “que vastos contingentes populacionais se deslocassem do campo para os centros urbanos, caracterizando um êxodo interno sem paralelo, ao mesmo tempo em que o dinamismo econômico impulsionava a geração de empregos e uma considerável mobilidade social e ocupacional” (Mattoso, 1995, p.124).

Em meados dos anos 70 o Brasil “chegava” a completar sua estrutura industrial sob o paradigma tecnológico e produtivo da Segunda Revolução Industrial. Para Sader (1988), nesse período já se poderia verificar uma classe trabalhadora diversificada participando na política e na sociedade brasileira. No entanto, significativas mudanças também se davam no cenário internacional. Ampliaria-se na

década de 80 uma “Terceira” Revolução Industrial.

A concorrência no mercado mundial tornou obrigatório o surgimento de um novo padrão de produtividade sendo este “configurado pela combinação de ciência, tecnologia avançada e grandes investimentos” (Garcia, 1994, p.30). Na sua disputa por mercados, com base em ganhos de produtividade, a Europa, com destaque para a Alemanha, e ainda, o Japão, acabam por colaborar com a emergência de um novo modelo de produção (Mattoso, 1995). Paralelo a isso cresce a internacionalização dos recursos para investimentos, além, dos avanços da microeletrônica e de novas tecnologias organizacionais, possibilitando novas concepções de racionalização e redução no quadro de pessoal (Kerr & Schumann *apud* Garcia 1994, p.31).

Para Kurz (1993), o que estaria ocorrendo é que o sistema capitalista teria alcançado seus limites de modo que o aumento da produtividade implicaria em dispensa de trabalhadores. Para Garcia (1994, p.31) “a crise que amadurece não é mais qualquer daquelas crises cíclicas, como são conhecidas desde o processo de ascensão e preponderância dos modernos sistemas de mercado, mas uma crise estrutural que vai mais fundo, na qual as contradições intrínsecas à economia de mercado surgem à tona”. Um novo movimento desregulador começaria a ganhar projeção, o chamado neoliberalismo.

De acordo com o autor acima, bem como com Martin & Schumann (1998), Estados Unidos e Grã-Bretanha seriam parceiros na difusão das idéias neoliberais. Nas palavras de Garcia (1994, p.32), tais países “passam a chamar de conservadores os que se opõem a esse modelo, pois o neoliberalismo é a doutrina da revolução pós-moderna, a teoria explicativa e orientadora do mundo que vive a etapa maravilhosa do ‘fim da história’ e da vitória final e definitiva do mercado sobre o estado e do Capitalismo sobre o Socialismo”.

Ao referirem-se à questão acima Martin & Schumann (1998), colocam que com as vitórias eleitorais dos conservadores em 1979 na Grã-Bretanha e de 1980

produção.

É a partir desse quadro, marcado também pelo colapso democrático ocorrido em 1964 e pelo aprofundamento do autoritarismo, que se abriu ainda no final dos anos 60 o período do "milagre brasileiro". Com ele, o país assistiu a um rápido processo de desenvolvimento econômico que atingiu taxas médias de 10% ao ano.

Para Mattoso (1995), mesmo após o golpe de 1964, o Brasil teria acentuado seu processo de modernização e mantido sua estratégia de até então, o que se deu sob evidente apoio dos Estados Unidos. Coloca ainda que além de ganhos na renda dos empregados, no período pós-guerra até início dos anos 70, houve expressivo aumento nos salários, especialmente nos países desenvolvidos, além da instituição de "salários indiretos", tais como: salário família e aposentadoria, destinados aos economicamente inativos. Tais procedimentos viriam a se constituir em mecanismos para de um lado garantir e estimular o consumo da parte daqueles que eventualmente estivessem privados de seu trabalho, enquanto de outro, preservar a mão-de-obra necessária à indústria.

Na visão de Leite (1994), com o espaço aberto para a industrialização dos países do Terceiro Mundo, nos moldes americanos, teriam se processado então mudanças nas relações comerciais entre os países centrais e periféricos. Ao caracterizar a forma como se dariam a partir de então tais relações comerciais, Leite (1994, p.128), coloca que "a produção qualificada se manteve exterior aos países que se industrializavam, as trocas norte-sul passaram a se caracterizar pela oferta de produtos de engenharia e tecnologia avançada, ou mesmo de produtos de atividades que, embora padronizadas, exigem um certo nível de qualificação, por parte dos países centrais, em troca de produtos de atividades que não exigem qualificação especializada, produzidos pelo sul".

Tais condições teriam permitido o crescimento industrial do Brasil, assim como dos países periféricos nos anos 70, em um quadro estável até meados dos

anos 80, quando problemas internos, tais como: dificuldades de expansão da demanda interna, conflitos de ordem social e salários em baixos patamares, que em paralelo com as medidas de ordem monetária adotadas pelos países centrais, acabariam por resultar em retração do mercado mundial.

Enquanto no início da década de 70 diminuía a competitividade norte-americana e cresciam seus déficits fiscais e de balança de pagamentos, o Brasil, encontrava-se em meio ao chamado “milagre econômico”. Os empregos na manufatura cresciam na ordem de 7,8% ao ano, vindo somente a reverter-se tal ciclo a partir de 1974, quando o modelo baseado na produção de bens de consumo começava a indicar seus limites.

O país se lança em um novo programa de investimentos públicos com recursos externos. No entanto, o novo plano não teria constituído um novo eixo de expansão econômica. Segundo Mattoso (1995), apenas temporariamente teriam sido mantidos os níveis de emprego, enquanto permaneciam em segundo plano medidas para enfrentar a crise energética, já que, o país aumentava sua dependência em relação ao petróleo externo e no Brasil eram feitos investimentos em setores que já estavam em obsolescência nos países avançados.

A classe trabalhadora brasileira passa a manifestar suas insatisfações a partir do final da década de 70, ao passo que entrava em crise o regime militar. As greves de 1978 e 1979 constituíram um marco de oposição ao regime que vigorava no país e ao padrão de desenvolvimento nacional de características concentradoras e excludentes. O Brasil repetia o padrão de industrialização norte-americano no que se refere à estrutura, tecnologia e organização do trabalho entre outras, no entanto, permitiu a existência em paralelo de uma “distribuição de renda distorcida, relação salarial unilateral e padrão de consumo e mercados relativamente restritos” (Mattoso, 1995, p.134). O Brasil deixava de consolidar conquistas do tipo obtidas pelo estado do bem-estar nos países centrais. Parecia haver um retrocesso.

Para Leite (1994), as empresas nacionais estavam em uma economia

fechada, de modo que conseguiam manter relativamente estáveis seus modos de produção e seus lucros, ao passo que a mão-de-obra se caracterizava por baixos salários, pela separação entre concepção e execução do trabalho e desqualificação dos trabalhadores, além de altas taxas de rotatividade. Tal situação, no entanto, se modificaria ao final dos anos 70 e início dos anos 80, com a abertura da crise econômica e política. A década de 80, caracterizada por um mercado em retração passaria a exigir das empresas uma maior competitividade, maior eficiência e racionalização dos custos, bem como, ganhos de qualidade nos produtos.

Focando-se especificamente no caso do Brasil, Mello (1992, p.59), coloca que “quando tudo dava a impressão de estarmos prestes a entrar no Primeiro Mundo, eclodiu a Terceira Revolução Industrial”. Passa-se a verificar um novo padrão produtivo e tecnológico em escala internacional, estando a lógica transnacional fortalecida. O estado viria a sua capacidade de orientar o crescimento econômico cada vez mais debilitada, enfraqueceria financeiramente, política e institucionalmente. Desta forma se abriria campo fecundo para as idéias neoliberais.

Diante das mudanças que se processavam no cenário internacional, outros países latinos americanos, também buscavam promover ajustes em suas economias, como por exemplo, a Argentina e o México. Para Tavares (1993), em opinião que se assemelha a Leite (1994), tais ajustes se caracterizariam por uma valorização das exportações de produtos não industrializados destes países, fenômeno este, acompanhado da redução da participação da indústria destas nações nas suas economias.

O Brasil por sua vez, cruzaria a década de 80 e início de 90 com elevadas taxas de inflação e diferente dos países acima citados, conforme Mattoso (1995), o país manteve praticamente a mesma estrutura industrial. De acordo com Fiori (1993), esta pode ser a explicação de como o país apesar da chamada década perdida, viria a ter o maior crescimento do PIB da América Latina e continuar com o maior parque industrial do Terceiro Mundo. Para o autor, o mercado de trabalho

mantém-se relativamente estável, mas, sempre sensível aos altos e baixos do desempenho industrial.

Apesar de ainda serem anos de ditadura, os trabalhadores brasileiros obtêm algumas conquistas, como, segundo Barelli (1990), a ampliação do movimento sindical. Contudo, também é marca desse período as elevadas taxas de inflação e os sucessivos planos de estabilização econômica, a exemplo do Plano Cruzado de 1986 e do plano de características neoliberais do governo Collor. Avaliando esta situação, Mattoso (1995, p.142) coloca que “a crise brasileira dos anos 80 e que se prolonga até hoje é uma crise de esgotamento de um padrão de desenvolvimento excludente, associado à eclosão da Terceira Revolução Industrial” Para ele, esta revolução se caracteriza por profundas transformações no capitalismo, por novos parâmetros produtivos e tecnológicos acompanhados do fenômeno da globalização.

Da parte das empresas nacionais e de certa forma, sendo obrigadas a dar atenção para o que ocorria além dos limites de seus “quintais”, alguns movimentos passaram a fazer parte do dia-a-dia. Essas modificações no âmbito organizacional acabariam por trazer mudanças no mundo do trabalho, em especial no trabalho realizado nos moldes do emprego.

2.7 A INTENSIFICAÇÃO DAS MUDANÇAS NOS EMPREGOS

A revolução da microeletrônica e as novas tecnologias organizacionais constituiriam o alicerce da globalização dos mercados e do neoliberalismo. Da mesma forma seriam de modo significativo, elementos colaboradores de novas concepções de racionalização do trabalho. Sendo assim, as decisões sobre emprego de mão-de-obra seriam feitas a partir do critério de rentabilidade. Com os compromissos Keynesianos desfeitos, um “senso de urgência” teria se tornado cada vez mais constante nas empresas. Em tais condições, e vislumbrando um cenário

cada vez mais hostil, novas propostas administrativas como a Qualidade Total e a Reengenharia seriam adotadas, sendo como que, soluções imprescindíveis e inadiáveis. Quase que de praxe, acompanhariam estas práticas as dispensas dos trabalhadores de seus empregos (Garcia, 1994). Tais procedimentos teriam por intuito capacitar organizações e nações nas suas disputadas por mercado.

As disputas por mercados aos quais as nações se lançaram, vieram acompanhadas de um conceito novo no que diz respeito às relações entre concorrentes: a competitividade. No Brasil, de acordo com Santos & Pochmann (1996), as atenções se voltaram para as questões relativas à competitividade internacional. De acordo com estes autores, houve uma proliferação de trabalhos e propostas que, atentas ao aspecto custo/preço como fator de competitividade (e por vezes desconsiderando uma análise mais abrangente) acabaram por indicar a necessidade de redução com o custo de trabalho, como forma de reduzir o chamado “Custo Brasil”.

As ações “liberalizantes” adotadas pelo Brasil a partir de 1990, de acordo com Santos (1995), “apontam” para propostas em relação ao mercado de trabalho, tais como: uma maior “flexibilização” do mercado de trabalho; eliminação de parte dos direitos trabalhistas e a redução dos chamados encargos sociais. Vale ressaltar que tradicionalmente, o custo do trabalho pode ser obtido a partir da soma de dois cálculos distintos.

O primeiro é relativo ao salário propriamente dito, ou seja, a parte que o empregado recebe efetivamente, tais como: seu salário contratual; horas extras; férias; 13º salário entre outros. O segundo cálculo, diz respeito aos encargos sociais caracterizados como uma “sobretaxa” que incide nos salários ou na folha de pagamento. De acordo com Santos & Pochmann (1996), na maioria dos países a seguridade social, como por exemplo: a aposentadoria, saúde, educação e assistência social, é financiada a partir da incidência dos encargos sociais sobre o salário direto do empregado.

2.7.1 Custo do Trabalho no Brasil e a Competitividade Internacional

Falar em custo do trabalho remete de imediato ao valor pago pelas organizações aos trabalhadores, bem como, deve-se considerar os encargos sociais. Para efeito de comparação, a mão-de-obra na indústria de países como Alemanha e Bélgica, estão acima de US\$ 20,00 a hora. Por sua vez, Japão, França e Estados Unidos têm valores acima de US\$ 15,00 a hora. Em seguida, podem ser citados os chamados tigres asiáticos, como Coréia do Sul e Taiwan com o valor dos salários entre US\$ 4,00 e US\$ 10,00 a hora. No México e no Brasil, o custo da mão-de-obra situa-se na faixa dos US\$ 3,00 a hora (Santos, 1995).

Em relação aos encargos sociais, e quanto a sua “participação” na composição do custo da mão-de-obra no Brasil, coexistem opiniões distintas. A primeira delas pode ser representada pelo trabalho do professor Pastore (1994), para este autor o Brasil seria um país de encargos altos e salários baixos, ou o que equivale a dizer que apesar do trabalhador brasileiro receber “pouco” ele seria de custo “alto” para a empresa. Este mesmo autor, ao considerar todos os itens de despesas que excedem a unidade salarial, acaba por obter uma cifra que supera os 100% relativamente ao total da folha de pagamento da empresa.

Uma segunda opinião, quase em oposição à acima apresentada, parte de uma definição diferente dos encargos sociais. De acordo com Santos & Pochmann (1996, p.228), ao referirem-se ao trabalho da CESIT 1994, somente as despesas “aquelas que não podem ser consideradas contraprestação do trabalho realizado individualmente, é que constituem mecanismos de financiamento de atividades de abrangência social e que beneficiam diversas camadas da população, são consideradas efetivamente aquelas que caracterizam a expressão encargos sociais”. Isto posto, parte significativa dos itens que Pastore (1994), considerou como encargos sociais, de fato, são pagos ao trabalhador, tais como: o 13º salário e o adicional de 1/3 de férias. Assim, os referidos autores apontam que “o peso dos encargos sociais sobre a folha de pagamento - ou mais precisamente sobre o

montante de rendimentos do trabalhador - é de cerca de 25%" (Santos & Pochmann, 1996, p.229).

A definição utilizada por estes autores, permite que mais facilmente, seja feita a distinção entre o que constitui custo, e que tem por destino "o bolso" do trabalhador e aquelas despesas que incidem sobre a folha de pagamento. Esta segunda abordagem seria mais esclarecedora, visto que, distinguindo o que é efetivamente recebido pelo empregado, daquelas que são incidências sobre a folha de pagamento, não se corre o risco de erroneamente calcular - ou imaginar - que as empresas pagam mais de 100% em encargos, além do já recebido pelos trabalhadores.

Contudo, para efeito de dimensionar a questão da competitividade internacional, considerando os encargos sociais nos moldes do professor Pastore (1994), os mesmos vêm ao encontro daqueles que argumentam a favor da "necessidade" de redução e de "flexibilização" do custo do trabalho no Brasil, a ser obtido pela eliminação de "encargos sociais". Desta forma, o entendimento de que estaria demasiadamente "caro" o custo do trabalho no país, alinha-se com argumento e práticas a favor da desregulamentação do mercado de trabalho.

Uma questão que fica em aberto, mas que também não pode ser desconsiderada, diz respeito ao percentual que o custo com as folhas de pagamento representam no custo final dos bens e serviços. Mas seria o mercado de trabalho brasileiro tão "rígido", "caro" e "regulamentado" a ponto de ser fator de redução da competitividade do Brasil no exterior? Conforme Santos (1995), os valores pagos aos trabalhadores brasileiros e mexicanos estão em níveis bastante inferiores aos de outras nações, no entanto, como no caso do Japão e Estados Unidos, os mesmos não podem ser considerados países menos competitivos que o Brasil!

De acordo com Conceição Tavares (1993), os custos salariais não constituem mais a base de sustentação da competitividade das economias e

empresas multinacionais. Para a autora, elementos como vantagens tecnológicas e sistêmicas, além dos ganhos, ou perdas, com variações cambiais e com as movimentações financeiras é que determinam o potencial competitivo em longo prazo.

Neste modo de analisar a questão, reduzir mais ainda o custo do trabalho no Brasil é agir no mínimo de forma desfocada para tratar da competitividade internacional, visto que, passam ao largo a busca do entendimento de outros fatores de caráter determinante. Todavia, parece difundida a idéia de que é necessário “flexibilizar” e “desregulamentar”. Face às dificuldades pelas quais muitas empresas têm enfrentado, especialmente a partir da década de 80, em um esforço pela sobrevivência, os cortes nos custos, e na folha de pagamento, constituem práticas tidas como “normal”.

Para Baltar (1996), com a intensificação das disputas por mercado entre as potências econômicas, e diante da crescente conquista de resultados “positivos” obtidos pelo Japão, as nações, suas concorrentes, procuraram adotar os avanços técnico-organizacionais implementados naquele país. Nessas circunstâncias e tendo a necessidade de adaptar-se aos movimentos repentinos do mercado, também a Europa, passa a considerar a questão da flexibilização da produção e do mercado de trabalho.

Para Sergemberger (1991) e Baltar (1996), haveria duas formas básicas de flexibilidade no uso da mão-de-obra: a quantitativa, ou seja, o quadro de pessoal oscilaria conforme a necessidade da organização, e a flexibilidade funcional, o que equivale ao aproveitamento da polivalência de funções dos trabalhadores. Baltar (1996), ainda coloca que há uma tendência notável de efetuarem-se enxugamentos, e de forma acelerada, nos quadros de pessoal das grandes empresas nos chamados países centrais. Tanto Rifkim (1997), como Bridges (1995), nas suas obras apresentam inúmeros exemplos de empresas que enxugaram seus quadros de pessoal.

No Brasil, a partir das medidas de abertura da economia à competição internacional, também se iniciou o debate sobre a flexibilização do trabalho, esquecendo-se, no entanto, de serem consideradas as diferenças de ordem social e econômica entre esta nação e os países europeus, as diferenças entre o que representa o estado social naqueles países e no Brasil. Mas, o que apontariam os índices de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro.

2.7.2 Mobilidade de Emprego no Brasil

Ao tomar por base a RAIS do Estado de São Paulo (1989), esta apresenta alguns dados para análise. A exemplo do que ocorreu na construção civil, “62% - ou quase 2/3 do total - dos empregados em 31 de dezembro de 1989 tinham menos de três meses no estabelecimento”. Outros setores, contudo, apresentam rotatividades menores, como por exemplo, a administração pública onde “48,3% dos empregados tinham mais de cinco anos no serviço” (Baltar, 1996, p.122).

Tais índices indicam a existência de diferenças entre os setores, todavia, os empregos caracterizados pela estabilidade garantida por lei, como o caso dos serviços públicos, não são regras nas empresas de iniciativa privada. Baltar (1996), ressalta que em relação à indústria de transformação paulista, mais de um terço (35,3%) de seus empregados foi contratado ao longo do ano, que no caso, refere-se ao ano de 1989, ocasião em que foi verificada certa elevação da atividade econômica e do emprego industrial. Para dar continuidade ao seu raciocínio, acrescenta que apesar de 1989 ter sido um ano de aumento global do emprego formal, apenas 68,9% dos empregados no início do ano permaneceram no mesmo estabelecimento até o final do ano, enquanto 31,1% já não estavam com o mesmo empregador.

Quando Manzano (1996), refere-se ao que propõe o pensamento liberal identifica na proposta de retirar do Estado as funções de regular ou compensar os

desequilíbrios sociais, o seu elemento fundamental. Ainda para este autor, “com o agravamento nos anos 80 das condições de endividamento do setor público dos países centrais, os mecanismos de garantia de emprego, enquanto um dos pilares do *Welfare State*, torna-se um dos principais alvos da crítica liberal” (Manzano, 1996, p.254).

De acordo com o referido autor, ao abordar a história mais recente do trabalho no Brasil, a industrialização brasileira após 1964, teria combinado significativas taxas de crescimento econômico com exclusão social. Nossa industrialização foi acompanhada por acentuada flexibilidade do mercado de trabalho com alta rotatividade no emprego. Seguindo suas observações, tal flexibilidade se explicaria pelo modelo de indústria que aqui se instalou, ou seja, que não requeria qualificação profissional, mantendo-se a alta rotatividade mesmo após a Constituição de 1988.

A Constituição de 1988 instituiu, dentre outras coisas, no que se refere ao mercado de trabalho, multa de 40% sobre o FGTS, e não mais 10% como vigorava até então. No entanto, a conclusão a que se chega é que “os dispêndios financeiros para demissão injustificada não tem sido um instrumento eficaz de garantia de emprego para o trabalhador” (Manzano, 1996, p.255). Para ele “o atual modelo de indenização ao trabalhador demitido sem justa causa não tem implicado custos significativos à produção e muito menos rigidez excessiva do mercado de trabalho” (Manzano, 1996, p.261), o que somado aos reduzidos valores percebidos pelos trabalhadores brasileiros, na ordem de US\$ 2,68, enquanto a Alemanha US\$ 24,87 e Japão US\$ 16,91 (Amadeo, 1995, p.266), minimizariam ainda mais a importância de tais custos.

No entanto, Quadros (1996), alerta para as novas exigências profissionais e as dificuldades que geram, visto que “impõem a aquisição de habilitações mais complexas e a permanente reciclagem de conhecimentos, num ambiente de intensa competição individual” (Quadros, 1996, p.172). Alguns dados parecem indicar a

existência de dificuldades na aquisição de habilidades e adaptação às novas exigências profissionais de um número crescente de trabalhadores brasileiros.

Segundo a Fiesp, desde o início do Plano Real até setembro de 1997, o número de postos eliminados estaria em torno de 328 mil. A rotina da indústria paulista seria de demitir mais do que admitir, de modo que, somente no próprio mês de setembro daquele ano, 72,34 % das indústrias reduziram o número de funcionários dos seus quadros, registrando cerca de oito mil demissões.

De acordo com o IBGE, os três primeiros anos do Plano Real apresentaram uma perda de 16% no número de trabalhadores na indústria. Mais especificamente, para o Rio de Janeiro este índice foi de 18,5%, Minas Gerais 13,3%, a Região Sul 13,1% e Nordeste 10,1%. Todavia, neste mesmo período a produção industrial cresceu 12,3 %, ou seja, apesar da redução do número de trabalhadores, a produção cresce o que equivale a dizer que melhorou a produtividade deste setor (O Estado de São Paulo de 19/08/97).

A produtividade cresceu na ordem de 66% na indústria na primeira metade da década de 90 no Brasil. De 1991 a 1996, o ganho de produtividade no Brasil foi superior ao de vários países industrializados. No período, o ganho no Brasil foi de 49,75%, enquanto nos Estados Unidos foi de 21,49%, na Itália ficou em 15,23% e na Alemanha 35,73% (O Estado de São Paulo 12/10/97).

De acordo com Pochmann (1997), o crescimento econômico por si só não é suficiente para o aumento da oferta de emprego, visto que, mesmo com o crescimento do PIB brasileiro, o emprego formal teria se reduzido em 0,21% no período de 1992.

Porém, não só a indústria apresenta crescimento do desemprego. De acordo com o IBGE, os trabalhadores do campo responderiam por dois terços do total de desocupados do país. A agropecuária responderia por 26% dos postos de trabalho no país, sendo o setor que mais dá empregos, seguida pelo setor da

prestação de serviços com 19,1% e pela indústria com 12,2% (O Estado de São Paulo 25/10/97 capa).

Haveria aqui espaço para o entendimento de que hoje o crescimento já é possível sem a geração de postos de trabalho, ou ainda que, a fim de que sejam geradas tais oportunidades de ocupação faz-se necessária vontade da parte das forças que comandam os rumos de tal processo.

2.8 ESCOLARIDADE E EMPREGO

Referindo-se ao papel da educação, Pastore (1998), é categórico ao afirmar que haveria uma demanda crescente de trabalho qualificado. Nesse ponto, é que concorre mais especificamente a educação de modo a ajustar os trabalhadores às novas exigências das novas modalidades de trabalho. O autor conclui que quanto à empresa, a mesma “só pode acompanhar a velocidade meteórica das transformações tecnológicas se contar com trabalhadores educados” (Pastore, 1998, p.15).

Todavia, quando considerado o grau de instrução do empregado e o tempo de serviço, atento às diferenças de índices entre os distintos níveis de escolaridade, Baltar (1996, p.125) revela a estimativa de que “metade (50,6%) dos empregados com menos de um ano no estabelecimento em dezembro de 1988 havia deixado o emprego ao longo de 1989. Essa proporção cai para cerca de um terço (35%) na faixa de um a dois anos no serviço e para um quinto (19,7%) na faixa de dois anos ou mais. No conjunto, um terço dos empregados em 31 de dezembro de 1988 havia se desligado do emprego durante 1989”.

De acordo com os dados apresentados pelo autor acima, a rotatividade diminui conforme aumenta o nível de instrução do trabalhador, o que equivale a dizer que, quanto menor o nível de escolaridade maior as chances de desligamento do emprego, o que implica em diminuídas as chances de acumular tempo de serviço

em determinada organização especialmente para aqueles com menor grau de instrução, já que, estudos indicam uma correlação entre o tempo de permanência na empresa e a maior ou menor probabilidade de desligamento.

Referindo-se ao caso americano, Kuttner (1998), relata que os empregadores têm dificuldades em preencher muitas das posições disponíveis na nova economia, pois uma quantidade excessiva de jovens sai da escola — tanto secundária como superior — com maus hábitos de trabalho e mal sabendo ler, escrever e fazer contas.

Em relação à questão da educação dos trabalhadores brasileiros, Pastore (1998), citando dados do CNI, a força de trabalho no Brasil tem em média 3,5 anos de escola, enquanto a Coréia tem 10 anos, Japão com 11 anos e Estados Unidos e Europa com 12 anos. Pastore (1998, p.48), ainda chama a atenção para as diferenças possíveis entre a qualidade das escolas dos referidos países e acrescenta que “no setor industrial, os trabalhadores que terminaram a 6ª série do primeiro grau em escolas públicas (a grande maioria) são incapazes de escrever corretamente, de se expressar com clareza e de dominar as quatro operações básicas, o que lhes restringe engajar-se em cursos de formação profissional”.

Se forem consideradas as palavras de Pastore (1998), de que a filosofia do adiestramento, já não consegue dar as respostas requeridas por uma sociedade que cria novas necessidades a cada dia, exigindo assim, novas capacidades, como a multifuncionalidade e a polivalência, esses requisitos somente poderão ser obtidos com mais educação e não meramente treinamentos com objetivos de curto prazo ou demasiadamente restritos.

O Professor Pastore (1998, p.71), enfatiza: “Para nós há duas alternativas:

- ou educamos aceleradamente a nossa gente e passamos a competir com eficiência; e
- ou convencemos os nossos concorrentes a deseducar seus povos e parar de competir...

É, a saída é uma só: educar. Educar mais e, sobretudo, educar bem”.

Em nota de página Pastore (1998), acrescenta que dados do Ministério do Trabalho indicam que mais de 90% dos empregos suprimidos no período de 1990 a 1995, pertenciam às pessoas que não haviam completado o primeiro grau (MTb, 1997).

Há de ser considerado, contudo, que se as novas tecnologias e os processos de produção e administração delas decorrentes, exigem mais qualificação, tal entendimento, também, desperta controvérsias de modo a dividir o tema em duas posições básicas: alguns acham que as tecnologias “desqualificam” as profissões; outros argumentam que elas as “qualificam”.

Para Freyssenet (*apud* Pastore, 1998), tanto nas instalações mecanizadas, onde o operador supervisiona sua máquina, como nas instalações automatizadas – embora o trabalhador fique numa postura mais passiva nesta última – em ambas, o nível de conhecimento precisa ser alto, de modo, que a intervenção do trabalhador possa vir ao encontro dos objetivos de produção. A conclusão a que se pode chegar, é que as tecnologias provocam uma obsolescência de antigas habilidades, ao passo que criam outras.

Se considerada a situação brasileira, onde os índices de escolaridade são bastante heterogêneos, e a rotatividade sendo característica do trabalho, e esta, acentuando-se tanto quanto menores forem os graus de instrução, surge um quadro de intensa movimentação de trabalhadores dado ao grande número de pessoas com escolaridade elementar ou mesmo inexistente. Não seria este um mercado já flexível e de regulamentos que subsidiam esta flexibilidade?

O quadro a seguir apresenta as taxas médias de desemprego no Brasil no período de 1980 até 1997.

TABELA 1 – TAXAS MÉDIAS DE DESEMPREGO (1980-97).

ANO	%
1982	6,27
1983	6,70
1984	7,12
1985	5,25
1986	3,59
1987	3,73
1988	3,85
1989	3,50
1990	4,28
1991	4,83
1992	5,66
1993	5,31
1994	5,06
1995	4,64
1996	5,42
1997	5,55

FONTE: PME – IBGE

No período de 1982 a 1997 verificou-se que a menor taxa de desemprego ocorreu em 1989, com 3,50%, sendo que a maior foi no ano de 1984, com 7,12%.

2.9 UM NOVO CONTEXTO DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO

Alguns elementos precisam ser explorados para considerar a questão das novas formas de utilização do trabalho, como o mercado de trabalho, a utilização do trabalho na organização, entre outros. Quadros (1996), quando se refere ao tratamento que a grande imprensa tem dado a questão da reestruturação das empresas, concorda com o que seriam os elementos centrais do referido processo.

Para o autor, constitui tais elementos, o acelerado progresso técnico baseado na microeletrônica e na informática associados a inovações gerenciais. Também, comenta da atenção despertada para “a supressão das tarefas mais rotineiras, a terceirização de atividades anteriormente realizadas pela grande empresa e a redução dos níveis hierárquicos” (Quadros, 1996, p.172).

2.9.1 Um Novo Contexto no Mercado de Trabalho

Para Forrester (1997), o desemprego invade hoje todos os níveis, sendo responsável por gerar miséria, insegurança e “sentimento de vergonha”. O desempregado já não constitui mais uma situação temporária ou provisória ou localizada em dimensões restritas. O estar desempregado nas proporções em que chegou pode mesmo ser comparado com “tempestades, ciclones e tornados que não visam ninguém em particular, mas aos quais ninguém pode resistir” (Forrester, 1997, p.11). Ainda segundo Forrester, haveria uma lógica “planetária” que supõe a supressão do trabalho na sua forma de empregos. Para exemplificar, apresenta exemplos de situações onde, os valores das ações das empresas subiram assim que as mesmas anunciavam demissões.

Também Martin & Schumann (1998), apresentam situação semelhante quando relatam o desativar da indústria de aviões Fokker e o grupo AEG, o que implicaria na demissão de 56 mil trabalhadores num prazo de três anos. Tal redução significou um aumento em 20% da cotação das ações da Daimler-Benz enriquecendo seus portadores em quase 10 bilhões de marcos.

Aproximando-se das opiniões de Martin & Schumann (1998), Forrester (1997), coloca que um número cada vez maior de seres humanos já não seria mais necessários ao que chamou de “pequeno número que molda a economia e detém o poder”. Apresentando argumentos a favor da existência de uma “lógica planetária” para a supressão dos empregos, a autora apresenta a opinião do FMI no seu

boletim de 23 de maio de 1994. Nas palavras citadas de Halimi (*apud* Forrester 1997, p.27), “os governos europeus não devem deixar que os temores suscitados pelas conseqüências de sua ação sobre a distribuição de renda os impeçam de lançar-se com audácia numa reforma profunda dos mercados de trabalho. A flexibilização destes últimos passa pela mudança do seguro desemprego, do salário mínimo legal e das disposições que protegem o emprego”.

Tais colocações Forrester (1997), soma com outro trecho do relatório da OCDE de 1994 citado pelo mesmo Halimi onde lê-se que “a presteza dos trabalhadores em aceitar empregos de baixa remuneração depende em parte da generosidade correspondente do seguro desemprego... É necessário, em todos os países, encurtar a duração dos direitos quando for muito longa ou tornar as condições de admissão mais restritas.” Pode-se perguntar neste momento o que seria uma remuneração “generosa” de seguro desemprego ou mesmo “longa”? Também pode-se perguntar se estariam sobrando vagas, se haveriam chamamentos para contratações não realizadas em função de uma preferência por permanecer desempregado?

No entender de Kuttner (1998), o que rege tal movimento pode ser considerado quase como uma crença de que todas as atividades do setor público, tais como: o apoio financeiro aos pobres, a proteção aos direitos dos trabalhadores e mesmo a política macroeconômica, fazem mais mal do que bem. Em um enfoque como o acima caberia ao mercado, e este por si mesmo, seria o suficiente para o máximo de resultados benéficos à maioria.

No entanto, o *laissez-faire* não otimizaria os resultados sociais nem econômicos, de acordo com Kuttner (1998, p.18), haveria três erros nas afirmações feitas no que diz respeito aos mercados. “Primeiro, os mercados descrevem equivocadamente as dinâmicas da motivação humana. Segundo, ignoram o fato de que a sociedade, em especial a sociedade civil, tem necessidade de territórios de direitos políticos sem que algumas coisas estejam à venda. E, terceiro, mesmo no

domínio econômico, os mercados atribuem preços erradamente a muitas coisas – o que significa que os mercados puros não otimizam os resultados econômicos. Ainda segundo Kuttner (1998), deixar as questões sociais como: educação, saúde, pesquisa, investimento público, poluição, entre outras, exclusivamente ao sabor dos mercados, na verdade, piora ainda mais os resultados econômicos. A invasão do mercado sobre o domínio da política se constituiria na real ameaça para uma sociedade sustentável.

Seguindo a lógica da necessidade de diminuição das garantias para desempregados, Edmund S. Phelps, professor da Universidade de Colúmbia, (*apud* Forrester, 1997, p.95), coloca que no caso do assalariado americano que perde seu emprego, o mesmo deve imperativamente recolocar-se em algum emprego o mais rápido possível, o que ocorreria de forma mais acelerada do que na Europa, em razão, de que as parcelas de seguro-desemprego pagas nos EUA são bastante inferiores ao valor original do salário do desempregado, e referindo-se a este, coloca que “rapidamente ele – o desempregado - precisa encontrar e aceitar um emprego, mesmo que este não corresponda ao que procura”.

Nos seus questionamentos Forrester (1997), referindo-se ao fim do trabalho e suas conseqüências, coloca que fatores como as novas tecnologias, a automação e a cibernética ao invés de possibilitar uma diminuição e até mesmo uma abolição bem-vinda planejada do trabalho, ela suscita sua rarefação e muito logo sua supressão, sem que tenham sido igualmente suprimidas ou mesmo modificadas a obrigação de trabalhar e a corrente de intercâmbios, da qual o trabalho sempre foi o único elo suposto. Pode-se perceber aqui uma expectativa de soluções que não dependam exclusivamente da ação/reação dos trabalhadores unicamente.

Para Forrester (1997), que considera estarem os empregos desaparecendo do alcance das mãos dos trabalhadores, se Deus repetisse hoje seu castigo de que caberia ao homem “ganhar o pão com o suor do seu rosto”, o mesmo

seria entendido “como uma recompensa, como uma bênção”. Referindo-se ao drama dos desempregados, parece mesmo que a idéia de que o trabalho considerado opressor até bem pouco tempo está para sempre esquecida, e questiona em seguida: “Mas será que Dante imaginou o Inferno daqueles que clamariam em vão pelo Inferno? Aqueles para quem a pior danação seria ser expulso dele” (Forrester, 1997, p.112)?

Ao indicar a existência de dois principais modelos adotados pelos países frente ao desemprego, Forrester (1997), identifica o modelo europeu e o modelo anglo-saxão. O modelo anglo-saxão tem obtido queda nas estatísticas do desemprego, acompanhada de uma “espetacular flexibilidade do trabalho” e principalmente, uma grande disparidade de rendimentos. Para Forrester (1997), uma indignação indescritível faria parte do cotidiano de uma maioria crescente enquanto uma minoria gozaria de uma opulência sem paralelo, contudo, a opção americana por uma maior flexibilidade no trabalho teria acabado por gerar empregos. Também Martin & Schumann (1998), assim como Kuttner (1998), apresentam dados indicadores do crescimento das desigualdades de renda.

Enquanto nos Estados Unidos o emprego é favorecido em detrimento do salário, na Europa estariam sendo favorecidos os salários em detrimento dos empregos. Todavia, ao criticar a ação das organizações e dos países Forrester (1997), coloca que ambos estariam fingindo estar a mercê da cobiça de outros, estando sim arrastados pelos mesmos. Seria como se “os outros” e não “nós”, é que impõem a concorrência, a competitividade, e, por conseguinte, a desregulamentação geral que implica em: salários flexíveis, ou “achatados” e liberdade de demitir e contratar, como forma de garantir a sobrevivência o que garantiria os empregos, os preservaria, daí a necessidade de demitir livremente (isto é, em massa), de “flexibilizar” os salários (isso está implícito), de deslocar as empresas, entre outros. Em suma, de fazer como todo mundo faz para não ficar à margem do processo. Nesse momento, pode-se perceber a interferência, ou mesmo

submissão, a aspectos relativos ao mercado.

Quanto a este estado de submissão ao mercado, Martin & Schumann (1998, p.17), colocam que “a interdependência econômica de forma alguma é fenômeno natural, mas sim provocado por uma política deliberada, consciente de suas metas”. Diante de uma situação como esta, restaria ao indivíduo um último recurso, o de ser consumidor, condição esta que desaparece quando o indivíduo perde sua fonte de rendimentos.

Quanto à economia de mercado, Martin & Schumann (1998), citam Milton Friedman, que juntamente com os governos do ocidente, manifesta-se a favor de liberalidade na economia como um dogma. Para as nações caberia a desregulamentação em vez de controle, liberalização do comércio e do fluxo de capitais, bem como, privatização das empresas estatais. Mais adiante, contestando a liberdade da economia, os autores citam Abraham Lincoln, 16º Presidente dos Estados Unidos da América que governou no período de 1860 a 1865. Nas palavras do ex-presidente americano “Basta abolir as taxas alfandegárias e apoiar o livre comércio, que também nossos trabalhadores serão degradados a servos e miseráveis”.

Para Martin & Schumann (1998, p.47), “chegamos à encruzilhada de dimensões globais, que se caracteriza, para a maioria da humanidade, por um cotidiano não de ascensão e bem-estar, mas de decadência, destruição ecológica e degeneração cultural”.

Há quatro décadas, o intercâmbio mundial de bens e de serviços cresce com maior rapidez do que a produção, de modo que desde 1985, constata-se que o crescimento do volume do comércio excede pelo dobro o aumento da capacidade econômica. E não somente pode-se comprar de outras nações, pode-se mesmo é produzir nelas, desde que sejam mantidas vantagens. Que vantagens seriam estas?

Basicamente a vantagem almejada pelas empresas que transferem de

alguma forma a sua produção diz respeito a custos. Para Martin & Schumann (1998, p.157), “sempre que empresas multinacionais mandam produzir onde a mão-de-obra seja mais barata ou onde os encargos sociais e os custos de proteção ambiental sejam nulos ou insignificantes, elas reduzem o nível absoluto de seus custos”. Assim podem ser diminuídos os preços das mercadorias bem como do trabalho.

Dessa forma os trabalhadores de todos os países se encontram em competição pelos postos de trabalho, disponíveis na produção internacionalmente organizada. Assim, Martin & Schumann (1998, p.158), colocam que “esse processo rompe as regras das economias nacionais outrora existentes: de um lado, acelerou até o absurdo a sucessão de inovações técnicas e a racionalização. A produtividade cresce com maior rapidez do que a economia pode absorver. A consequência é o assim chamado *jobless growth*, isto é, um crescimento que já não gera empregos”.

Para Kuttner (1998, p.50), “a economia da década de 90 exhibe o paradoxo da coexistência de ganhos de produtividade cada vez maiores, por via da eficiência *à la* Smith, e de declínio do poder aquisitivo e da segurança de emprego da maioria das pessoas comuns”. Aumentar a eficiência alocativa, nos moldes de Adam Smith pode potencialmente piorar a situação, especialmente, em razão de que a intensificação da concorrência numa economia em depressão pode causar mais desemprego.

Tal movimento, todavia, implica em resultados que os autores questionam, como o crescimento da economia em paralelo ao crescimento de desigualdades sociais, e citam o caso dos Estados Unidos, onde segundo Martin & Schumann (1998, p.165–166), “é verdade que, também entre 1973 e 1994, a renda per capita dos americanos cresceu um terço. Mas ao mesmo tempo os salários brutos para todos os empregados sem funções de liderança, ou seja, para 75% da população trabalhadora, caíram 19%, ficando reduzidos a 258 dólares por semana”. Todavia, de acordo com os autores, todo o ganho do PIB americano reverte em favor de um

quinto da população.

E para ilustrar que o processo está num crescente, colocam que ao passo que em 1980 os altos executivos das empresas auferiam algo em torno de quarenta vezes mais do que o piso salarial de suas firmas, enquanto hoje tal relação é de 1 para 120. Tais ganhos na remuneração têm relação direta com prêmios à redução de custos nas empresas, e exemplificam o que seriam os procedimentos de tais empresas. De acordo com Martin & Schumann (1998, p.167), para reduzirem seus custos tais empresas “terceirizam a produção, habilitando fornecedores, da Indonésia à Polônia, ou mesmo no México e Estados Unidos, dependendo de onde encontrem os menores custos”.

Além da redução de empregos pela simples concorrência na troca de mercadorias, o modelo de produção transnacional conseguiria suprimir mais empregos e ainda vir acompanhado de ótimos resultados financeiros. Acrescentam os autores que a maior parte dos lucros, entretanto, vai parar nas contas dos ramos intensivos em capital e capacitação tecnológica, tais como: química fina, instalações industriais, eletricidade e indústria de precisão. Assim, tal deslocamento se constitui na causa mais importante da crise do trabalho e acrescentam que a concorrência acirrada leva à modificação técnica acelerar-se, tornando a mão-de-obra cada vez mais supérflua. Com a mão-de-obra barata dos países menos desenvolvidos somada à crescente racionalização e redução dos custos do trabalho, o resultado seria o desemprego e o achatamento dos salários.

Para Kuttner (1998), à medida que os mercados de trabalho se globalizaram, os salários dos trabalhadores de atividades rotineiras tenderam a convergir mundialmente — para baixo. Para exemplificar o autor relata o caso de montadoras da Ford instaladas de ambos os lados da fronteira entre os EUA e México. Tais montadoras funcionam aproximadamente com a mesma produtividade e tecnologia, mas os operários mexicanos recebem cerca de um sétimo do salário dos seus colegas do país vizinho. Hoje, trabalhadores do terceiro mundo encontram-

se ligados aos mercados e aos sistemas de produção dos países de primeiro mundo, reduzindo com isso os salários de operários empregados neste último.

Kuttner (1998), ainda entende que de certa forma um emprego ou profissão pode ser considerado uma *commodity* vendida e comprada num mercado, tal qual ocorre com honorários, mas ao considerar a questão de forma mais abrangente, defende que o trabalho assume dimensões mais amplas constituindo-se numa “fonte central de identidade e modo de vida, uma filiação valorizada (ou ressentida), às vezes, uma vocação”. Dada às considerações, coloca que ao trabalho não cabe “o mercado frio ou o pregão de uma Bolsa, mas uma instituição com hierarquias complexas, amizades, comprometimentos de origem, lealdade recíprocas e uma existência social continuada” (Kuttner, 1998, p. 100).

A introdução de novas tecnologias possui impactos tanto na estrutura das empresas quanto na composição da força de trabalho. Até então o desemprego, e a elegibilidade para receber benefícios, possuíam uma definição não completamente clara, mas identificável. O Direito do Trabalho tem consagrado como sendo elegível para receber benefícios o indivíduo trabalhando para uma empresa pertencente a um empregador, o qual dele exigia o desempenho de uma tarefa específica, por um período de tempo indeterminado. Hoje, essa relação de subordinação não é mais viável, em termos de representar as possíveis relações de emprego. Inúmeras formas de ocupação têm se multiplicado, criando formas “atípicas de emprego”, ficando fora da legislação protetiva tradicional, assim como, dos sistemas de negociações coletivas praticadas.

2.9.2 Um Novo Contexto na Utilização do Trabalho nas Organizações

A existência de um novo modelo quanto à utilização do trabalho, a partir da qual pode-se verificar duas conseqüências sociais dicotômicas, quais sejam, de que por um lado, ocorre uma supressão do emprego ao passo que de outro, a mão-de-

obra que permanece empregada sofre radical transformação quanto ao seu aproveitamento. Se de um lado mudanças no processo produtivo como a racionalização do trabalho implica na redução dos empregos, muitas vezes, com a inclusão de máquinas, em contrapartida, a qualificação profissional e as habilidades dos trabalhadores passam a ser elementos de significativa importância, de modo a viabilizar ganhos de produtividade que por si mesmas as máquinas não conseguem (Kern & Schumann *apud* Leite, 1994). Para Leite (1994, p.96), “em lugar de um reforço da divisão do trabalho, a tendência atual seria de um enriquecimento do conteúdo do trabalho”. Ainda acrescenta que haveria espaço para uma aproximação entre execução e concepção, bem como uma predileção pela polivalência dos trabalhadores.

Todavia, Wood (*apud* Leite, 1994), chama a atenção para a existência de forças de trabalho em distintas situações: uma flexível e multiquificada, com relações mais estáveis, enquanto outra, menos qualificada estaria em situação mais instável e com poucos direitos trabalhistas em contratos de trabalho por tempo determinado ou em tempo parcial. Tal condição pode levar ao surgimento de diferentes grupos de trabalhadores, onde para os mais qualificados haveria uma realidade com vínculos mais rígidos com as empresas e mais flexíveis ou inexistentes para os menos qualificados.

Para Kuttner (1998), com as “novas regras” econômicas mundiais e dadas ao advento das forças de mercado, acabaram por corroer os princípios que regiam as relações empregado-empregador, aceitas e praticadas até então. Diferentemente do que se praticava até então, como a recomendação de um cem número de artigos e livros de administração que recomendam ter nos recursos humanos o maior dos capitais da empresa, atualmente de acordo com Kuttner (1998, p.108), “o trabalho passou a ser visto não como recurso de longo prazo, mas como centro de custo descartável”.

Nestas condições o trabalhador passaria a ser considerado simplesmente

um vendedor de seus serviços interessado em maximizar o retorno da venda de suas qualificações. Nesta ótica seriam todos capitalistas, na forma de dono de empresa ou mesmo como um *free-lance*. Considerando uma realidade de trabalho flexível, mutante, temporário e por vezes, com duração não maior do que um único dia, pode-se estar diante de um trabalhador que valerá tanto quanto seu trabalho conseguir no mercado a cada dia. Sendo assim, para aqueles que “têm pouco a oferecer não devem esperar muito em troca, e só podem culpar a si próprios” (Kuttner, 1998, p.110). Adaptando-se ao novo modelo Kuttner (1998), apresenta os exemplos de empresas como a GE, a IBM, a Xerox e a GM, que se desfazem o mais depressa que podem de funcionários fixos e de obrigações contratuais de longo prazo.

Defensor da idéia de flexibilizar o mercado de trabalho Pastore (1998), concorda com os técnicos do Banco Mundial, de que haveria um excesso de regulamentação do trabalho o que juntamente com uma rigidez da legislação inibiriam a geração de empregos. Referindo-se mais especificamente ao Brasil, ele coloca que no país haveria duas formas principais de contratação, aquela que implica em pagamentos da ordem de 102% de encargos sociais, índice este questionado por Santos (1995), ou a contratação onde não se paga nada. Haveria uma ausência de fórmulas intermediárias de contratação que consideram modalidades do tipo por projetos, subcontratos ou mesmo teletrabalho.

A fim de justificar sua proposta, de uma desregulamentação do trabalho, Pastore (1998), cita o exemplo das reformas de 1991 da Nova Zelândia, onde o resultado seria a volta do crescimento de tal forma que aquela nação, por conta de tais ajustes, teria retomado sua posição entre as dez nações de maior competitividade, acompanhado de um aumento na oferta de empregos.

Para Pastore (1998), as formas legais de contratação do trabalho quando excessivamente rígidas provocariam a migração de empresas para outras partes do mundo com leis menos “rígidas”, o que acarretaria na destruição de empregos e no

ingresso de milhões de trabalhadores para o seguro-desemprego — o que viria a comprometer os investimentos públicos e os novos empregos.

Na opinião de Kuttner (1998), contudo, os trabalhadores, em especial aqueles com baixos níveis educacionais, estão sendo deixados à margem pela nova economia do conhecimento. Se em acordo com economistas como Adam Smith, e Alfred Marshall o salário tende a refletir as habilidades das pessoas, então, conforme esse ponto de vista nunca a capacitação valeu tanto, e a disponibilidade de postos de trabalho refletiria isto, de modo que trabalhadores de atividades de rotina estariam hoje recebendo de acordo com o valor, em padrões internacionais, de seu trabalho. Em contraste a isso, aqueles que dominam especializações de alta complexidade teriam excelentes rendimentos. Ou seja, capacitações mais altas trariam conseqüentemente empregos e salários mais altos.

Conforme tal perspectiva, o remédio está na educação e no treinamento. Embora benigna, a cura pela educação e pelo treinamento pode ser também uma panacéia excessivamente simples, cujos resultados se anulam quando há uma homogeneização das massas no que se refere ao seu nível de educação. Mas, considerando que por força dos novos moldes produtivos e do esforço por ganhos de competitividade, as empresas estariam definindo novas exigências aos trabalhadores e estes simplesmente não teriam as capacitações correspondentes. As novas exigências das organizações seriam conseqüência um fator determinante: o uso das novas tecnologias.

Ao referir-se às novas tecnologias, Pastore (1998, p.6), coloca que “as mesmas destroem e criam”. Cita o ocorrido no setor bancário que encolheu 50% no período de 1986-96 com grande participação da automação, mas em contrapartida, essa mesma automação, seria a responsável por novas oportunidades de trabalho em campos como a informática e as telecomunicações, além de estimular atividades financeiras em setores responsáveis por cartões de crédito e seguros, dentre outros.

Explorando um pouco mais a questão Pastore (1998), defende a idéia de

que com a introdução, por exemplo, de computadores nos processos produtivos, a proporção de trabalhadores qualificados tende a aumentar, além do que, segundo Pastore (1998, p.33), “os computadores estimulam ainda a multiplicação de empresas de menor porte e que trabalham como subcontratadas de empresas maiores”. Desta forma, a partir de uma análise das empresas adotantes de novas tecnologias, que considere as mudanças que ocorrem com suas subcontratadas, seus fornecedores e demais públicos envolvidos, além de considerar a dinâmica do mercado de trabalho, pode-se chegar a resultados mais precisos quando do exame dos impactos das tecnologias, obtendo-se assim, uma visão mais apropriada do que apenas comparar o número de empregados antes e depois da adoção de novas tecnologias. Mais adiante, valendo-se de dados da revista *Economist* chega mesmo a afirmar que “em longo prazo as novas tecnologias criam, pelo menos, o mesmo volume de postos de trabalho que destroem” (*Economist* 1996^a *apud* Pastore 1998, p.39).

Deste modo seria muito difícil provar que tecnologia gera desemprego. Para Pastore (1998), a coincidência entre o aumento do desemprego e os avanços tecnológicos não é o suficiente para concluir que a tecnologia seja destruidora de empregos. A relação pode até mesmo ser vista por outro ângulo, pois, segundo Pastore (1998, p.26), “as tecnologias expandem oportunidades comerciais e transformam os mercados de trabalho, surgem novas ocupações; novas necessidades; e novas possibilidades de trabalho”.

Mais adiante, Pastore (1998, p.43-45), cita dados do próprio CIET-SENAI¹ onde Rapkicwicz e Lifshitz (1995), apontam as seguintes variações, resultante do uso de novas tecnologias, a seguir resumidas:

- a) nas empresas montadoras de automóveis, no nível das fábricas, há uma tendência de perda de empregos, em especial nas seções que

¹ Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia

foram automatizadas ou robotizadas (funilaria, pintura, estamperia, usinagem, entre outras);

- b) nas produtoras de autopeças, a introdução de máquinas com controle numérico e inovações organizacionais provocou uma redução de empregos na linha de produção, parcialmente compensada pelo aumento de posições na área de logística. No geral, houve redução de emprego;
- c) nas empresas de produtos eletrônicos, a automação e as inovações organizacionais (racionalização do trabalho) provocaram uma forte redução do emprego, especialmente na área administrativa;
- d) nas fábricas de calçados, a introdução de máquinas automáticas e, sobretudo, o uso de células de produção e de subcontratação concorreram para uma redução do emprego na área produtiva (Lifschitz, 1996a);
- e) no setor de carnes, a modificação dos sistemas de pesagem (balança eletrônica com controle remoto) provocou forte diminuição de postos de trabalho ocupados por trabalhadores pouco qualificados;
- f) nas gráficas, os equipamentos de processamento de imagem reduziram o emprego, mas o uso de tecnologias moderno de base eletrônico-digital ampliou os postos de trabalho para pessoas mais preparadas;
- g) as empresas de informática empregam mão-de-obra bastante qualificada: cerca de um terço tem nível superior. De um modo geral, houve redução dos postos de trabalho com o uso de processos semi-automáticos na inserção de componentes;
- h) as indústrias mecânicas apresentam resultados ambivalentes. Muitas empresas mantiveram o emprego nas áreas de ferramentaria e manutenção e exibiram um aumento nas áreas de programação de

máquinas (engenheiros) e redução nas áreas em que entrou o controle numérico;

- i) na indústria de móveis, certas tecnologias provocaram a realocação de trabalhadores (injeção de plástico), redução de tempo (usinagem de madeira, furadeira múltipla e lixadeira automática) com redução de trabalhadores, dependendo do nível de atividade das empresas;
- j) nas fábricas de óleos e margarinas, a redução de mão-de-obra nas áreas que se automatizaram atingiu 50%. Houve grandes perdas de postos de trabalho anteriormente ocupados por operários encarregados da limpeza de filtros;
- l) nas empresas de papel, as novas técnicas de cozimento provocaram redução de pessoal e as de microeletrônica provocaram deslocamento de trabalhadores;
- m) nas usinas petroquímicas, as tarefas de operação são muito interdependentes e a necessidade de qualificação é alta. Mais de 50% dos trabalhadores são qualificados. Equipamentos de microeletrônica reduziram postos de trabalho. Mas o aumento de produtividade e de produção manteve praticamente inalterado o nível de emprego;
- n) no setor siderúrgico, as tecnologias e a privatização contribuíram para uma drástica redução dos empregos fixos e diretos;
- o) nas tecelagens, tem havido aumento de produtividade, mas o número de empresas vem se reduzindo. As firmas remanescentes passam por forte modernização tecnológica. A redução do emprego foi determinada por dois fatores, porém, mais pela diminuição de empresas do que pela automação;
- p) as produtoras de equipamentos para telecomunicação apresentaram uma forte redução do emprego (34%) em função da introdução de

tecnologias operacionais e administrativas que foram acompanhadas de um aumento expressivo do faturamento das empresas;

- q) as fábricas de alimentos vêm passando por inúmeras transformações decorrentes da introdução de automação e biotecnologia. Os efeitos sobre o emprego são variáveis. Por exemplo: a fixação biológica de nitrogênio no milho (via microorganismos) fez aumentar a demanda de trabalho tradicional (devido aos ganhos de produtividade) e de operadores de inoculação. O uso de herbicidas no controle de ervas daninhas fez reduzir o número de trabalhadores de enxada. As técnicas usadas para resistir à seca e à acidez do solo, assim como, o combate aos insetos aumentou o uso de mão-de-obra. No entanto, há um efeito comum em quase todas as culturas. Este se refere ao aumento da demanda por maior qualificação dos trabalhadores da agricultura ou da agroindústria (Lifschitz, 1996b).

Referindo-se ao trabalho de Rifkin, Pastore (1998), coloca que a América, Ásia, Inglaterra, Holanda, Austrália e Nova Zelândia constituem exemplos que contrariam a visão daquele autor e indica um outro fator como forte redutor dos empregos, a crescente concentração de capitais mundiais nos setores especulativos.

Considerando ainda as mudanças no aproveitamento do trabalho pelas organizações, de acordo com Posthuma & Zilbovicius (1995), no setor industrial brasileiro estariam se verificando significativas transformações, como o enxugamento dos setores intermediários, o que implica em mudanças na estrutura hierárquica, elevação da qualificação da mão-de-obra e aumento de autonomia para o pessoal das chamadas linhas de frente. Para Fleury (1990), a automação na indústria brasileira acompanha uma tendência das mesmas em reduzir a mão-de-obra direta; aumentar ligeiramente o número de técnicos em tempo integral; e ampliar substancialmente os técnicos que trabalham por projeto.

As empresas, principalmente as grandes corporações, apresentaram mudanças substanciais na organização do trabalho e na gestão da produção nas duas últimas décadas. A adoção de novas estratégias de produtividade e competitividade, representada pela nova conduta empresarial, seria um dos principais fatores explicativos das mudanças na organização do trabalho.

As estratégias de produtividade e competitividade não resultaram na conformação de um único modelo de organização do trabalho, no entanto, contribuiu para revelar resultados não homogêneos que decorreram da mudança de conduta por parte dos empresários em relação aos padrões de produtividade e competitividade.

Também é oportuno destacar, que a inexistência de consensos sobre o modelo predominante de organização do trabalho não impossibilita, necessariamente, a identificação da base sobre a qual se estrutura a empresa moderna.

As novas tarefas no emprego referem-se tradicionalmente às mudanças no conteúdo do trabalho. Não significa, necessariamente, o seu enriquecimento, embora tenda a atuar no sentido de alterar a dinâmica do exercício do trabalho, através da concepção distinta de manejo do tempo, de novos materiais e de movimento. De um modo geral, estaria possibilitando a transição dos antigos postos de trabalhos fixos, com conteúdos simples e repetitivos de exercícios das tarefas, para postos de trabalho com alguma rotação de funções, às vezes, com conteúdo mais complexo e nem sempre repetitivo.

A passagem de funções especializadas para múltiplas tarefas parece atuar no sentido de alteração do conteúdo do trabalho, sobretudo, quando predominam novas técnicas de gestão de produção e organização do trabalho. Por conta disso, tenderia a ocorrer maior envolvimento do trabalhador com as metas e resultados da empresa, maior interesse na ocupação de postos de trabalho menos monótonos e com funções e movimentos menos repetitivos, bem como, com menores riscos de

acidentes de trabalho.

Pode também, por outro lado, estar resultando em novas doenças profissionais, maior intensificação do trabalhador e desilusão operária com a crescente concorrência entre os grupos de trabalho. Parece ainda ser cedo para uma avaliação mais definitiva, haja vista a maturação não muito adiantada da nova gestão e de organização do trabalho.

3 METODOLOGIA

Considerando que esta pesquisa se enquadra no tipo descritivo-interpretativo privilegiando a abordagem do método qualitativo, foi utilizado o estudo de caso por permitir conhecer em profundidade casos particulares, sendo possível apreciar a totalidade de uma organização. Uma das principais vantagens do estudo de caso é a possibilidade do mesmo retratar a realidade de forma completa e profunda, o que vem ao encontro dos objetivos deste trabalho. A partir das várias dimensões presentes em uma dada situação, o pesquisador terá a possibilidade de identificar a existência de inter-relações entre seus componentes.

3.1 MÉTODO DA PESQUISA

Quanto ao método utilizado nesta pesquisa foi o qualitativo. O referido método tem dentre outras características o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental, o que permite ao pesquisador utilizar o enfoque indutivo na análise de seus dados (Godoy, 1995). Além de ser descritivo, o método qualitativo tem uma forma adequada para o entendimento de fenômenos sociais.

Visto que, alinha-se de forma exploratória e expansionista, a metodologia qualitativa mostra-se adequada para o desenvolvimento de pesquisas do tipo estudo de caso, aproximando-se, portanto, à dinâmica da realidade. No caso desta pesquisa, a mesma deu-se através de um estudo descritivo, sendo o seu tipo o caso único (Yin, 1989), onde se estudou em profundidade a unidade de análise pesquisada.

Quando da opção por determinado método deve-se, também, levar em conta outros fatores, tais como: as características gerais da pesquisa, os objetivos de estudo e a população. Outra característica deste método a ser considerada, quando do estudo de casos, é a possibilidade de conduzir a investigação em

direções que não estavam previstas quando do início do estudo.

Ainda devido às características do método escolhido no presente trabalho, acrescenta-se a possibilidade do entrevistador, no desenvolvimento de sua pesquisa, voltar-se para questões que surjam no decorrer do encontro, indo em busca de elementos correlatos com o assunto em questão. Também o entrevistado está livre para conduzir suas respostas a partir daquilo que julgar importante (Colossi, 1978).

Estudos que empregam a metodologia qualitativa podem colaborar com a análise e correlação de variáveis, compreender processos que se referem a grupos sociais, podem descrever a complexidade de uma determinada situação, além de contribuir em processos de mudanças do grupo.

3.2 ETAPAS DO PROCESSO

Foram desenvolvidos alguns procedimentos aqui apresentados e explicitados nos itens que se seguem:

- a elaboração de perguntas de pesquisa que orientassem o trabalho, cujas respostas facilitassem o alcance dos objetivos pretendidos pelo estudo;
- a escolha da organização detentora das condições necessárias à realização da pesquisa;
- a seleção dos entrevistados;
- a escolha do tipo, a definição e a aplicação dos instrumentos a serem utilizados na coleta dos dados;
- a seleção e aplicação de técnicas e procedimentos para descrever e interpretar os dados coletados.

3.3 PERGUNTAS DE PESQUISA

Tendo em vista que o estudo das novas relações de emprego e trabalho aborda assuntos polêmicos, não só o próprio fenômeno do trabalho/emprego, como também, quesitos referentes à qualidade, educação, tecnologia, globalização, entre outros. Optou-se por orientar o processo de investigação através das seguintes perguntas:

- Que aspectos configuram as mudanças em relação ao trabalho e emprego?
- Como os entrevistados percebem e explicam tais mudanças?
- Há entendimentos predominantes, contraditórios ou mesmo complementares entre si em relação ao trabalho e emprego?
- Como os entrevistados entendem elementos como, mudanças no conteúdo do trabalho, o uso de novas tecnologias e as exigências de qualificação profissional?

3.4 IDENTIFICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A organização objeto de estudo é o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Delegacia Regional de Santa Catarina – DR/SC – localizada na Rodovia Admar Gonzaga, 2.765 – 2º andar, Itacorubi, Florianópolis-SC.

O sistema SENAI foi criado em 22 de janeiro de 1942, através do Decreto-Lei nº 4.048, assinado pelo Presidente da República Getúlio Vargas.

Na sua criação, o sistema vinha atender duas coisas importantes:

- a) que o Brasil precisava formar mão-de-obra qualificada para poder absorver as novas tecnologias e modernizar seus processos produtivos; e

- b) que as empresas, embora soubessem que tipo de mão-de-obra era necessário, jamais fariam o treinamento por sua própria conta, pelo fato de perderem os investimentos para empresas concorrentes que viriam a contratar os trabalhadores por elas treinados.

Atualmente o SENAI, além de ter suas ações direcionadas para a Educação Profissional, presta atendimento nas seguintes áreas de atuação:

- a) Educação para o Trabalho ou Tecnológica;
- b) Assistência Técnica e Tecnológica;
- c) Informação Tecnológica;
- d) Pesquisa Aplicada;
- e) Administração e Financeira.

Especificamente a unidade de Florianópolis desenvolve desde 1995, um programa de qualidade, com compactação do corpo diretivo, transferência de pessoal da administração meio, Delegacia Regional (DR), para a administração fim (Unidades). Também se verificaram a supressão de Setores e Cargos de Chefia e a implantação de Grupos Auto-Gerenciáveis.

Atualmente onze de suas unidades no Estado de Santa Catarina estão certificadas com a ISO 9001, juntamente com quatro candidatas à certificação para o ano de 1999 e uma para o ano 2000. Conjuntamente, continuam os trabalhos para a certificação com a ISO 14.000 e a norma BS 8.800, que estabelece sobre Saúde e Segurança no Trabalho.

Caracteriza-se como uma empresa que em seu meio, já vivenciou muitas das transformações pelas quais as organizações atualmente se vêm confrontadas, além disso, trata-se de uma organização voltada para a Educação Profissional, por este motivo, detêm características pertinentes para uma pesquisa que tenha por tema as novas relações de trabalho e emprego, razão de sua escolha para o estudo

em questão.

3.5 ESCOLHA DOS ENTREVISTADOS

Os participantes/sujeitos da pesquisa foram selecionados intencionalmente, buscando-se a princípio, privilegiar aqueles que possuíam conhecimentos acumulados acerca dos vários aspectos que envolvem a problemática em estudo. Para tanto, foram estabelecidas características significativas e presentes na população observada, e selecionadas aquelas pessoas que lhes correspondiam. “Foram escolhidos, portanto, informantes considerados *experts* em relação ao tema, à semelhança do método Delphi” (Zanelli, 1992, p.6).

Por outro lado, Patton (1986), após analisar várias formas de amostragem proposital (ou intencional) concluiu que aquela que proporciona variação máxima de participantes é, geralmente, a de maior utilidade em pesquisas qualitativas, corroborando a sugestão de Miles & Huberman (1986), para ampliar este tipo de amostra.

Neste sentido, o critério adotado para a seleção dos participantes foi o envolvimento dos mesmos com as atividades do SENAI, no que se refere, ao trabalho da organização junto ao mercado de trabalho.

3.5.1 Caracterização dos Entrevistados

A seguir são apresentados dados gerais sobre os entrevistados no SENAI/DR/SC.

3.5.1.1 Escolaridade dos entrevistados

Todos os entrevistados têm nível superior, sendo dois casos com especialização e um mestrado.

TABELA 2 – ESCOLARIDADE DOS ENTREVISTADOS

NÍVEL ESCOLARIDADE	QUANTIDADE DE ENTREVISTADOS	%	TOTAL DE ENTREVISTADOS	%
Nível Superior	8	100	8	100
Especialização	2	25	8	100
Mestrado	1	12,5	8	100
Doutorado	-	-	8	100

FONTE: SENAI/DR/SC

3.5.1.2 Faixa etária dos entrevistados

Dois estão faixa dos trinta anos, quatro na faixa dos quarenta anos e dois com cinquenta anos ou mais.

TABELA 3 – FAIXA ETÁRIA DOS ENTREVISTADOS

FAIXA ETÁRIA	QUANTIDADE DE ENTREVISTADOS	%	TOTAL DE ENTREVISTADOS	%
30 a 39	2	25%	8	100
40 a 49	4	50%	8	100
50 a 59	2	25%	8	100
60 a mais	-	-	8	100

FONTE: SENAI/DR/SC

3.5.1.3 Tempo de serviço dos entrevistados na organização

Dos entrevistados três têm mais de 20 anos de empresa, dois têm entre 10 e 15 anos na organização e três têm menos de quatro anos.

TABELA 4 – TEMPO DE SERVIÇO DOS ENTREVISTADOS NA ORGANIZAÇÃO

TEMPO DE SERVIÇO	QUANTIDADE DE ENTREVISTADOS	%	TOTAL DE ENTREVISTADOS	%
0 a 5	3	37,5	8	100
6 a 10	-	-	8	100
11 a 15	2	25	8	100
16 a mais	3	37,5	8	100

FONTE: SENAI/DR/SC

3.6 TIPOS E TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Os dados nesta pesquisa foram obtidos basicamente de duas fontes: primária e secundária.

Os dados do tipo primário foram obtidos através da aplicação de entrevistas junto aos membros da organização, conforme indicado na descrição da Empresa. Os dados secundários foram obtidos através da leitura e análise de documentos obtidos na própria organização, tais como: livros, documentos de outras empresas, órgãos do governo ou institucionais.

Para o desenvolvimento desta etapa do trabalho foram adotadas diferentes técnicas para a coleta de dados, como: entrevistas, diálogos, observação, envolvimento do pesquisador e análise de documentos. O objetivo de adotar este procedimento é permitir que variados elementos possam ser identificados e verificados, bem como, avaliados quanto a sua fidelidade e veracidade.

Mais especificamente, para a coleta dos dados primários, a partir dos temas centrais da investigação, foram realizadas entrevistas do tipo semi-estruturadas com perguntas abertas.

Quanto aos dados secundários, o levantamento dos mesmos deu-se a partir da leitura dos documentos da própria organização.

3.7 LIMITAÇÕES DO MÉTODO E TÉCNICAS

Mesmo sendo um estudo de uma situação particular, tratando-se de uma pesquisa do tipo estudo de caso, para Bruyne et al. (1982), as limitações deste método encontram-se na dificuldade de se chegar à totalidade, muito embora haja a busca da compreensão do todo.

Quanto às técnicas, todas possuem restrições e limitações de acordo com autores como Richardson et al. (1989); Triviños (1987). Em relação às entrevistas do tipo semi-estruturadas, as mesmas podem trazer dificuldades para entrevistador e entrevistado. Porém, nesta técnica não existe rigidez de roteiro. Pode-se explorar mais amplamente algumas questões. O caráter subjetivo da observação se constitui na sua principal limitação e a análise dos documentos pode ser comprometida pela sua confiabilidade ou seu acesso.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DAS ANÁLISES DAS ENTREVISTAS

A seguir estão apresentadas as principais declarações feitas pelos entrevistados do SENAI. Cabe observar que todas as entrevistas foram realizadas nas dependências da referida organização. As datas e horários das entrevistas não estão aqui apresentados a fim de preservar a identidade dos colaboradores deste trabalho.

A partir de cada coleta de dados foi elaborada uma seção contendo, na seqüência, os principais momentos registrados quanto à percepção, de cada entrevistado, em relação às mudanças nas relações de trabalho e emprego.

4.1 ENTREVISTA UM

Após os procedimentos iniciais, foram apresentados os objetivos das entrevistas e o modo como as mesmas seriam conduzidas. Conforme planejado fez-se uso das entrevistas semi-estruturadas elaboradas para a etapa de coleta dos dados do tipo primários. De início foram considerados pontos que caracterizam o SENAI, em especial sua relação com a preparação de pessoas para o trabalho, razão da opção por esta instituição. Em especial ao que se refere à formação de profissionais para o mercado de trabalho, foi fácil para o Entrevistado1 começar a falar em emprego e desemprego. Mais precisamente então lhe foi indagado o que estes dois conceitos lhe lembravam.

O Entrevistado1 de imediato associou tais conceitos à função do SENAI, nas suas palavras, formação de mão-de-obra, contudo, a mesma deveria dar-se “numa nova concepção”. Ao que lhe foi pedido que discorresse mais sobre sua afirmação anterior, o Entrevistado1 mencionou que a organização estava em processo de criação de uma nova cultura na instituição. Nas suas palavras o respondente colocou que no futuro o profissional “poderá ser empregado, como

também, poderá ter uma fonte de renda através da gestão de uma empresa que ele venha montar ou em cooperação com outras pessoas”. Para deixar mais claro, acrescentou que se iniciava um processo de introdução nos cursos do SENAI, de disciplinas de empreendedorismo. Talvez para justificar suas colocações o mesmo tomou como exemplo o curso técnico de revestimento em cerâmica.

De acordo com o Entrevistado1, os alunos de tal curso já saem, conforme suas palavras, “com toda base de uma empresa”. Para o Entrevistado1, tal base assenta-se naquilo que identificou como a parte gerencial, de empreendedorismo, firma registrada e com um crédito de até 20 mil reais da Caixa Econômica para adquirir todo o ferramental, todo o material necessário e um veículo do tipo utilitário, mais telefone celular, ou o que for necessário para tocar uma empresa. Nas suas palavras “não é mais, só a pura formação de mão-de-obra, mas uma visão de preparar o homem para o mundo... o mundo que está vindo aí”.

Ao ser interrogado quanto aos motivos ou o porquê dessa maneira de posicionar-se diante do mercado de trabalho, qual era a fonte de tal entendimento, de modo a concluir que esta estratégia estaria de acordo com os objetivos do SENAI, o entrevistado1 indicou vários pontos que apresentou em seguida.

Para ele, tal entendimento deve ser creditado às pessoas que compõem a Organização, aquelas que teriam, em suas palavras, “visão do próprio mundo”. E acrescentou que, a partir de uma vivência de planejamento, ouvindo consultores além de informações sobre o mercado, entenderam que, “o emprego está desaparecendo, reduzindo”. Diante dessa constatação, e o Entrevistado1 demonstrou certeza em sua afirmação, “as pessoas têm que sobreviver, e não necessariamente empregadas, então não adianta ficar formando mão-de-obra para ser empregado, se não vai ter emprego, temos que preparar para emprego quando tem emprego, além de habilitar as pessoas para a geração de renda”.

Nas suas palavras “obter renda significa de duas formas... ou autônomo, ou... qualquer outra forma... ou incentivando a criar uma empresa”. Exemplificou

com a experiência da cooperativa de alunos, criada em Chapecó-SC, e anunciou a inauguração de uma nova incubadora dentro do SENAI no Brasil, “incubadora, para estimular a criação de novas empresas, dentro da escola do SENAI”.

Indicando o conteúdo da entrevista e aproveitando a referência à constituição de uma empresa, a entrevista foi direcionada de modo a propiciar que o Entrevistado1 se pronunciasse em relação a custos, e a partir disto foi-lhe perguntado então, como o Entrevistado1 via o custo da mão-de-obra?

No entender do Entrevistado1 há duas situações, quanto aos custos de mão-de-obra. Em sua opinião os encargos é que aumentam esse custo. Todavia, nas suas palavras “aquilo que o trabalhador recebe como remuneração pelo seu trabalho é pouco, todos acham, mas, o mesmo tanto é pago como encargos, isso é que onera, esse ônus é grande”. A partir desta afirmação foi-lhe sugerido que indicasse um percentual do quanto seriam tais encargos. Para o Entrevistado1 existem entendimentos diferentes quanto a este percentual, mas apresentou como referência de que o percentual que os encargos representam estariam na ordem de “100% sobre o valor recebido pelo funcionário”. Vale ressaltar que este percentual aproxima-se em muito com os cálculos de Pastore (1994) e Pastore (1998), divulgado não somente através das publicações deste autor, mas também pela imprensa.

No decorrer, ainda considerando custos, a entrevista foi conduzida para que o Entrevistado1 se manifestasse quanto à possibilidade de haver uma relação entre a busca das empresas pela redução de custos através da utilização de novas tecnologias e mudanças nos empregos. Nas palavras do Entrevistado1, “a tecnologia exatamente faz com que as empresas diminuam o número de mão-de-obra”. Para ele, a tecnologia esta associada à substituição do trabalho braçal, de modo que, quanto maior a automação, maior a tendência de haver aumento de desempregados, cuja atividade se caracterizava pela venda de seu esforço físico. Mas acrescenta que em contrapartida, “aquelas novas ocupações, que demandam

conhecimento de nível mais elevado, essas tem carência”. No seu entender, “no Brasil o desemprego pode ter como agravante o fato das pessoas não estarem devidamente preparadas”, ou nas suas palavras, “compreender ou para perceber a necessidade de mudar de foco, de sair daquela visão de habilidade manual, para uma visão de lógica de raciocínio”.

Considerando as colocações do Entrevistado1 até este ponto, as mesmas, podem indicar que o mesmo percebe mudanças quanto às habilidades ou capacidades que os trabalhadores deveriam desenvolver. A busca por redução de custos, o que poderia ser obtido pelo uso de novas tecnologias, poderiam constituir-se, até aqui, como as causas identificadas para que trabalhadores concentrassem seu empenho no desenvolvimento de capacidades não focadas somente nas habilidades manuais.

Pode-se, também, considerar a partir das observações do Entrevistado1 que o mesmo atribui ao empregado a responsabilidade por essa decisão, em sua opinião “é o empregado que deve estar preparado”. Convém que seja destacado, que em nenhum momento da entrevista, até este ponto, o respondente considerou a possibilidade da participação do empregado nas decisões que poderiam dizer respeito às mudanças no conteúdo de seu trabalho. Tal constatação pode corroborar a favor de Aglietta (*apud* Mattoso, 1995), referindo-se a autonomia que trabalhadores teriam sobre seus trabalhos, pois apesar de repetidamente ter sido falado em mudanças, permaneceria a idéia de que as empresas, quanto às mudanças que afetam seus processos produtivos, e por conseqüência, seus trabalhadores empregados, possivelmente tomam suas decisões sem ou mesmo reduzindo a participação destes.

O Entrevistado1 foi incentivado então, a manifestar-se se no seu entender haveria uma nova forma de dimensionar, dividir o trabalho. Para esclarecer, considerando Bridges (1995), foram apresentadas as idéias deste autor e destas a de que, muitas vezes, preparar um empregado, preparar uma pessoa para um

emprego, é prepará-las para executar uma parte de um todo. Então mais especificamente, como ele considerava tal afirmação, qual sua maneira de entendimento em relação a isso?

O Entrevistado1 de imediato respondeu: “Olha, eu te diria que isso já passou, essa fase da divisão do trabalho nos moldes da Revolução Industrial já morreu, e o SENAI fazia muito isso – ele se referia a preparar as pessoas para um emprego – hoje, porém, o SENAI prepara um profissional polivalente ou eclético”. Mas o que ele entendia por polivalência? Nas suas palavras o Entrevistado1 colocou que “hoje o profissional tem que ter uma visão mais abrangente de toda a sua área de atuação, digamos assim, onde o profissional opera ao mesmo tempo várias máquinas, onde tem realmente a polivalência, é preciso que seja um profissional multifuncional”. Exemplificou então com a mecatrônica, que envolve mecânica, elétrica, eletrônica, informática, matemática, física e conhecimentos gerais, dentre outros.

Pode ser observado nessas últimas colocações o entendimento que o Entrevistado1 tem de polivalência e a relação desta com a inter-relação de distintos conhecimentos ou habilidades, todavia, suas colocações ainda podem indicar a noção de que a participação de empregados é limitada a determinadas partes do todo que compõem uma organização.

Nesta entrevista foi apresentada uma observação que acabou sendo única entre todas as entrevistas realizadas. O Entrevistado1, retomando o que falara sobre tecnologia, e relacionando esta com o que falara sobre polivalência, acrescentou que “quando a gente falou de automação, desemprego, também essa questão, que não é automação, é a polivalência, quer dizer, uma pessoa ter mais que uma habilidade substituindo 4. Não foi o efeito da automação, é efeito da aquisição de um novo conhecimento ou de multifuncionalidade, o profissional agora é multifuncional, então ele substitui 2, 3, 4” e logo acrescenta que “a gente pensa no robzinho, no computador, não pensa que o ser humano evoluiu também, na

habilidade, na aquisição de mais conhecimentos”.

Estaria aqui identificado um elemento não considerado pelos autores consultados: a capacidade das pessoas em realizar de forma individual o que antes demandava um número maior de indivíduos. Martin & Schumann (1998), se referem à opção que alguns administradores fizeram “enxugando” suas empresas, abordando esta situação em uma ótica distinta daquela do Entrevistado1. O entrevistado1 buscou um exemplo que ilustrasse suas palavras e declarou que “aqui dentro da sede do departamento nós tínhamos 120 pessoas, Hoje nós temos 48, fazendo igual ou muito mais do que se fazia com os 120”.

O exemplo apresentado pode falar a favor do entendimento que o Entrevistado1 demonstrou sobre a questão, todavia, até este ponto constata-se uma redução no número total de pessoas, não sendo possível, contudo, deduzir que paralelo a isto, estes que permanecem estejam substituindo todos aqueles que anteriormente trabalhavam na organização, ou mesmo, constatar se há maior ou menor número de atividades que estejam sendo executadas; podem os procedimentos internos ter sido reavaliados e redimensionados de forma a tornarem-se mais fluidos e dinâmicos, até mesmo, reduzindo a necessidade de pessoas envolvidas. Pode-se, entretanto, nestas circunstâncias, ser considerado a possibilidade de uma redução significativa nos custos com pessoal pela organização.

Para explorar mais a questão, e como forma de resumir a idéia, o Entrevistador1 colocou que novas tecnologias podem substituir pessoas, mas, também existe o fato de uma pessoa poder substituir outra, dado o seu ganho de habilidade, o seu aprimoramento. Com o consentimento favorável do Entrevistado1 quanto à observação acima, a entrevista foi conduzida de modo a identificar como o respondente entendia a situação daquelas pessoas que foram colocadas de fora do processo produtivo?

O Entrevistado1 entende que tais pessoas “não têm o conhecimento, ou

particularidade ou o conhecimento técnico para as novas necessidades”. Para o Entrevistado1, esta é uma questão para ser resolvida através do aprimoramento da formação pessoal, e da necessidade “de se voltar aos bancos escolares”. Esta declaração remete ao que foi abordado no capítulo da fundamentação teórica sobre o novo contexto quanto à utilização da mão-de-obra nas organizações. Também as palavras do Entrevistado1 podem falar a favor da idéia de que nessas circunstâncias cabe as pessoas providenciarem sua requalificação, deixando mesmo entrelinhas que tais pessoas são as responsáveis pela sua situação, assim como, pela obtenção dos requisitos que lhes garantiria a permanência nas organizações a partir do atendimento das demandas destas.

Considerando então a existência de uma redução no número de empregos e, nesta altura do desenvolvimento da entrevista houve uma referência direta às indústrias, no entender do Entrevistado1, haveria uma transferência dos trabalhadores dessas organizações para o setor de serviços. No seu entender, “com a redução da mão-de-obra na indústria, em função de fatores como a automação e multifuncionalidade das pessoas, são necessárias menos pessoas na indústria para produzir muito mais, com isso, sobrariam pessoas para atuarem em diversas áreas”. E citou que áreas seriam estas: “... na área de vendas, na área de lazer, terceira idade, existe uma infinidade de atividades que fogem do sistema de produção”. E finaliza dizendo “não é como fabricar, como transformar matéria-prima em objeto, em produto”. Tal migração é considerada nos trabalhos de Pastore (1995) e Mattoso (1995).

Finalizando a entrevista, o Entrevistado1 enfatizou que “o que se vê é um processo crescente de exigências e uma necessidade crescente de habilidades”. Daí a importância do aprimoramento dos potenciais humanos. “Devemos nos preparar para preparar a mão-de-obra, preparar o ser humano como está sendo preparado na Europa, Estados Unidos ou qualquer lugar do mundo”. Nas suas palavras e fazendo uma analogia, o Entrevistado1 coloca que “se as pessoas não

obtiverem uma evolução tal qual se faz com um software de computador, nós, os seres humanos na evolução do mercado, vamos ter destino igual, vamos ser descartados, vamos mesmo ser descartados”. E acrescenta que “choca a idéia de que o ser humano vai ser colocado de lado como é colocada uma máquina, um computador, mas, infelizmente essa é a realidade no mundo”.

As palavras finais do Entrevistado1 podem indicar uma confirmação de algo já considerado ao longo da entrevista com o mesmo, ou seja, uma aceitação sem muitos questionamentos, de que, cabe aos indivíduos o seu desenvolvimento de modo a atender as necessidades das organizações; também pode ser resgatado no entender do Entrevistado1, a existência de uma “realidade no mundo” que necessariamente, não condiz exatamente com as atuais condições em que se encontra preparada significativa parcela do grupo de trabalhadores.

4.2 ENTREVISTA DOIS

O mesmo procedimento inicial para dar condições ao início das entrevistas foi adotado com o Entrevistado2. Ao conhecer preliminarmente os temas de interesse do presente estudo, imediatamente o Entrevistado2 começou a falar em desemprego.

Nas suas palavras o Entrevistado2 deixou claro o que seria a essência do seu entendimento sobre o que caracteriza o desemprego. Em sua opinião, “desemprego é o cidadão não ter a opção, a oportunidade de desenvolver uma atividade, formalmente ou informalmente”. Nota-se aqui que no seu entender, o emprego não estaria apenas nos limites da organização formal.

Considerando especificamente o porquê desse novo entendimento, o Entrevistado2 tomou por referência a experiência que vivenciara no SENAI. Nas suas observações apresentou que o SENAI, tão logo, passou a fazer uso de planejamento estratégico, teria percebido que estava inserido num ambiente de

mudanças rápidas, onde as fronteiras desapareciam para seus clientes, e que ainda deveriam ser consideradas as mudanças que ocorriam nos próprios clientes.

Assim, explorando mais suas colocações, foi sugerido ao mesmo que falasse mais sobre as características de tais mudanças, o que justificaria as mesmas, o que estaria acontecendo que levaria a essa mudança? Para se expressar o Entrevistado2, considerando informações de que dispunha sobre a previsão do surgimento acelerado de novos produtos e serviços para a próxima década, coloca em suas palavras que “se nós levamos aí, 1900, quase 2000 anos para desenvolver tudo isso – referia-se aos produtos e serviços disponíveis na atualidade – isso vai ser transformado agora em 10 anos, isso significa que é preciso ter mais agilidade, é preciso ter um novo perfil de trabalho. Um perfil mais dinâmico, rápido, criativo, enfim. É que o conceito em função desta globalização, o conceito das coisas, o conceito de viver, estão mudando e o trabalho está atrelado a esse conceito novo de viver”.

Mas, como se daria tal desenvolvimento e o que isto implicaria em relação aos empregos? Para o Entrevistado2 assumiriam papéis destacados dois elementos nesse processo: o primeiro elemento que citou foi a tecnologia, como suporte para que pudessem ser criadas “tantas coisas novas”. E acrescentou ser necessário “que tenha uma filosofia, uma metodologia, enfim, uma tecnologia para dar suporte”. O segundo elemento que citou, refere-se às pessoas e as habilidades esperadas destas, a considerar que “as pessoas para ter esta agilidade é preciso que elas estejam desenvolvidas, e esse desenvolvimento pressupõe conhecimento, por isso, é que estamos na era do conhecimento”.

Todavia, o Entrevistado2 acrescentou que hoje os recursos humanos são caros para as organizações, de modo que os empregados, nas condições atuais quanto aos encargos sociais, “difícilmente teriam condições de serem mantidos, para que se consiga os produtos na velocidade que as coisas andam, então obviamente esses encargos sociais, na faixa de 110% a 120%, oneram as

empresas, e as empresas precisam se manter para sobreviver, crescer e expandir. O conceito de empresa também vai mudar”. Vislumbrou um prazo para tais mudanças quando disse: “isso dentro de 2 ou 3 anos, isso vai mudar. Esse tipo de modelo que está aí, ele não tem como sobreviver”.

Considerando ainda as habilidades requeridas pelo mercado de trabalho, o Entrevistado2 coloca que “hoje não se fala mais em especialistas, hoje se fala de polivalentes, multifunções” e acrescenta, “aquela divisão do trabalho pregada pelas teorias clássicas da administração, nos moldes de Taylor e Fayol, isso teve um momento”. O Entrevistador, então, indagou se caberia ao profissional conhecer mais do que uma “parte” do todo, rompendo-se com o modelo fracionado do emprego (Bridges, 1995)? Diante da pergunta o Entrevistado2 respondeu valendo-se do exemplo das diferenças entre profissionais liberais e do profissional integrado a uma organização. Para o Entrevistado2, “o profissional liberal ele é realmente o polivalente, ele briga com tudo e com todos, ele tem que saber de tudo porque, senão ele não sobrevive. Este conceito está vindo para dentro das organizações”. Mais adiante acrescentou: “hoje a gente forma um profissional polivalente, e não mais, aquele especialista focado, isso migrou em função na nossa missão e em função da exigência dos clientes, e as empresas que não perceberem, é porque não querem, e estas, estão fadadas a sucumbir”.

Considerando os aspectos que o Entrevistado2 apresentou até aqui, pode ser oportuno destacar a semelhança com as colocações do primeiro entrevistado, no que se refere aos seguintes aspectos: o entendimento de que o emprego, nos moldes atuais, estaria diminuindo, a verificação de mudanças acompanhadas por novas tecnologias e a necessidade dos trabalhadores desenvolverem-se para o acompanhamento das mesmas, o que pode ser remetido ao entendimento de Bridges (1995). Também há uma aproximação significativa entre o entendimento dos entrevistados até aqui, quanto ao custo dos encargos sociais, conforme Pastore (1994) e Pastore (1998).

Pode-se, também, destacar nesse ponto a expressão “brigar com tudo e com todos”, que pode indicar, no entendimento do Entrevistado2, a existência de uma disputa na qual os empregados estariam envolvidos, disputando as oportunidades minguantes de postos de trabalho. Estaria reforçando este entendimento o uso dado pelo Entrevistado2 aos termos “sobrevivência” e “sucumbir”. A situação de competição como aspecto destacado, na qual estariam inseridos os trabalhadores e empregados de modo geral, pode ser remetida às obras de Forrester (1996), Bridges (1995), Martin & Schumann (1998) e Rifkin (1995), autores para os quais, tal situação de competição, até mesmo, para sobrevivência se constitui numa das mais significativas características que configuram as mudanças em relação ao emprego e trabalho.

Continuando em suas colocações, neste momento, referindo-se a globalização, o Entrevistado2 coloca que “o efeito da globalização é geral, não é focada nem específica”. No seu discurso aparecem indicadores que falam a favor de um processo de mudança muito mais complexo do que só no ambiente da organização, ou só no que diz respeito ao empregado e a exigência dele. Tal observação pode ser mais evidente nas palavras que seguem: “... então na verdade é um sistema, não é uma mudança só num setor, ou só numa coisa, a vida é um mundo, as coisas, os hábitos, os costumes, a forma de viver esta mudando, quem não se aperceber disso não vai chegar lá”.

Ao ser incentivado a manifestar-se quanto ao seu entendimento no que se refere à existência de tantas pessoas desligadas de seus empregos, seria uma cifra em torno de 800 milhões de pessoas de acordo com Rifkin (1995), o Entrevistado2 acrescentou uma observação exclusiva da sua parte se comparado com os demais. Para ele, a informação veiculada na imprensa sobre os índices de desemprego se constituiria, de acordo com suas palavras, em “uma forma de fazer pressão, porque também, não vamos ignorar que a mídia não sabe se o que ela quer dizer está certo. Isso no fundo, no fundo é uma forma de pressão, para se criar uma melhoria

de qualidade de vida”. Mais adiante, ele acrescentaria que por força de tais pressões eventualmente a sociedade, bem como, o governo tomaria medidas para gerar empregos.

As colocações destacadas acima podem indicar que o Entrevistado2 entende de forma favorável tal pressão da parte dos órgãos de comunicação; todavia, o mesmo não atribui a nenhum sujeito a origem da intenção de melhoria da qualidade de vida, conseguindo identificar, contudo, quem reagiria a estas pressões, a sociedade e o governo. Tal entendimento pode remeter as proposições de Rifkin (1995) e Kuttner (1998), quanto à participação do governo no gerenciamento macroeconômico, assim como, ao entendimento do que ocorreria com a saída deste da economia conforme Mattoso (1995) e Leite (1994).

Para explorar um pouco mais quanto ao entendimento do Entrevistado2 em relação às intervenções do governo, o Entrevistador relatou o caso do governo da Argentina, que na construção de uma auto-estrada, colocou nos critérios de avaliação, para participar da licitação pública, que a tecnologia a ser empregada deveria ser a tecnologia de 10 anos atrás, para poder gerar empregos. Como ele percebia tal intervenção? A resposta obtida foi curta e objetiva. Nas suas palavras “isto é uma forma de você administrar uma insatisfação popular, agora essa é uma medida de curto prazo”.

A afirmação acima destacada pode falar a favor de que para este entrevistado, estaria claro que as mudanças que caracterizam os dias atuais estão situadas em dimensões que não se limitam ao ambiente das organizações, ou que, as conseqüências se verificam somente nos empregos. Parece estar claro o que seriam mudanças paliativas e de curto prazo, mas, não foi possível obter do Entrevistado2 que aspectos, no seu entender, poderiam exemplificar mudanças duradouras ou mesmo estruturais.

4.3 ENTREVISTA TRÊS

Após a apresentação dos objetivos da entrevista, o Entrevistador sugeriu que em um primeiro momento o Entrevistado³ falasse sobre emprego e desemprego. O que tais termos lhe suscitavam?

Na seqüência das entrevistas, o Entrevistado³ foi o primeiro a manifestar-se considerando o que o emprego significava para si. Nas suas palavras “quando se fala em emprego a primeira idéia que se tem, eu, tenho emprego como estabilidade e segurança, filosoficamente falando, claro que a gente sabe que hoje, o conceito de emprego ele está justamente mudando”. Ele se referia à diminuição do sentido de segurança e na existência de mudanças que o emprego lhe assinalava, e acrescentou quais seriam estas mudanças: “hoje você tem alguma coisa para fazer, não importa onde, não importa a quem, com tanto que você tenha algo a fazer”.

Dando prosseguimento, o Entrevistador comentou que não raramente quando se aborda o assunto emprego, desemprego um dos aspectos que vem a tona é o conceito e os distintos entendimentos acerca da tecnologia, seus usos e conseqüências. Então lhe foi indagado, como ele percebia a relação emprego e tecnologia?

O Entrevistado³ respondeu, de forma reticente, deixando transparecer nas suas palavras a indicação dos efeitos futuros da tecnologia no que se refere a transformações, juntamente com um efeito já presente. Nas suas palavras colocou: “Bem... a tecnologia, ela acabou forçando uma situação de..., dos excluídos, ela vai transformar de modo que uma determinada quantidade de pessoas não tem mais colocação no emprego”.

Pode ser observado acima, a busca do entendimento da relação que há entre emprego e tecnologia, o que pode remeter a pesquisa apresentada por Pastore (1998). Conduzindo as colocações, o Entrevistador indagou se seria possível atribuir a tecnologia como causadora do ou pelo menos considerá-la, um

elemento que estaria conduzindo algumas pessoas ao processo de exclusão? Nas suas palavras respondeu que o desemprego seria “uma das conseqüências da tecnologia”, e argumentando acrescenta que “a tecnologia exige um certo nível de conhecimento, um nível de aperfeiçoamento que infelizmente as pessoas não estão se adequando a isso”. Haveria aqui o entender quanto à obsolescência de determinados profissionais diante das exigências das organizações, entendimento comum entre os entrevistados até este ponto do trabalho.

Ainda para reforçar a idéia anterior, o entrevistado coloca que “o mercado exige, uma mão-de-obra que saiba, além de ouvir, que saiba interpretar, que saiba tomar uma iniciativa, então quando se coloca que o nível de exigência está sendo alto, ele precisa tomar determinadas decisões e ter capacidade de resolver determinados problemas”.

Tais indicações conferiram oportunidade para o Entrevistador indagar sobre a tradicional divisão do trabalho, especialmente verificada nos empregos conforme Bridges (1995). Para o Entrevistado³ conforme suas palavras “a divisão do trabalho ela se fez necessária, ela foi necessária num determinado momento. Para a indústria era a mão-de-obra vinda da agricultura, e a única forma de fazer com que aquilo – referia-se à produção da indústria – ocorresse realmente, de pessoas que não sabiam fazer absolutamente nada em termos de indústria, foi fazer a divisão do trabalho”. E finaliza sua declaração dizendo que, “é claro que nos dias de hoje você não pode mais admitir situações desse tipo”.

Conduzindo suas colocações, o Entrevistador incentivou para que falasse sobre o que entende como custo do trabalho. Para o Entrevistado³ de uma certa maneira, a mão-de-obra no Brasil ainda é relativamente barata. Esta afirmação, aparentemente, contrária ao que colocavam os entrevistados até este momento, exigiu esclarecimentos. O Entrevistado³ então discorreu: “me refiro que estaria apenas pagando pelo esforço físico, você não estaria pagando pelo esforço intelectual, vamos dizer assim, esta mão-de-obra é relativamente barata porque em

função da oferta”. Na continuidade de seus argumentos haveria uma valorização do trabalho intelectual, mais do que os trabalhos caracterizados pelo emprego de habilidades manuais ou que requerem condições de ordem física. Haveria sim um aumento, por parte das organizações, da busca por trabalhadores mais capacitados.

As colocações acima podem falar a favor do entendimento de que o trabalho teria seu valor definido pelas leis de oferta e procura nos moldes da economia de mercado. Todavia, para Kuttner (1998), bem como, para Martin & Schumann (1998), tal entendimento não procede, haja vista, os exemplos apresentados pelos autores. Quanto aos encargos sociais indicou usar por referência o percentual de 82%, todavia, igualmente aos demais não citou a fonte.

Quanto às mudanças no processo produtivo que o Entrevistado3 procurava descrever, havia espaço para entender que as mudanças verificadas se caracterizavam como se algumas daquelas atividades, que antes estavam atribuídas ao superior imediato, hoje tivessem sido transferidas para o operador que, até então, se limitava aos aspectos técnicos da máquina. O Entrevistador incentivou o entrevistado3 a falar. Para esclarecer suas colocações o Entrevistado3 apresentou seu entendimento quando disse que nos moldes mais tradicionais “alguém tomava essa decisão, dizendo – ao empregado – o quê fazer, quando fazer, o papel dele era simplesmente fazer, porque, o quê fazer, quando fazer, e como fazer, muitas vezes não era determinado a ele, hoje não, toda essa decisão passa por ele”.

Durante este encontro, o Entrevistado3 resgatou uma expressão que ouvira recentemente: “hoje não se estaria mais trabalhando com recursos humanos, e sim, com humanos com recursos”. E acrescentou que tais recursos, especialmente aqueles de ordem intelectual, precisam ser explorados, desenvolvidos, incentivados e despertados, até mesmo, como uma maneira de atender as necessidades e interesses das organizações. Mais adiante deixaria claro o que poderiam ser tais interesses, quando disse: “quando a gente fala, de acordo com as organizações, nós temos que ser realistas, existe esta relação de capital e

trabalho, alguém quer obter o lucro e alguém quer ser pago em função de permitir que se atinja esse lucro”. O Entrevistado³ conclui suas colocações dizendo que oportunidades de fazer algo, como trabalho, sempre vai existir e acrescentou que “é claro que a competitividade esta sendo cada vez maior, você precisa necessariamente para poder ser uma empresa, vamos dizer assim, para poder ofertar o seu serviço, você precisa ter competência, e a competência passa necessariamente por capacitação, qualificação e aperfeiçoamento”.

As colocações do Entrevistado³ podem indicar que no seu entender as organizações, no cenário de competição em que se encontram, necessitam de pessoas capacitadas para o atingir seus objetivos. Convém, também, destacar nas observações do Entrevistado³, que o mesmo, ao considerar o trabalhador como uma “empresa” que oferece seus serviços, pode estar considerando que cabe ao indivíduo habilitar-se e disputar sua colocação diante de novas exigências do mercado de trabalho.

4.4 ENTREVISTA QUATRO

Ao ser iniciada a entrevista, o Entrevistado⁴ referiu-se de imediato às novas tecnologias e a eliminação que esta causaria nos postos de trabalho, que identificou como braçais. Para ele, o trabalhador braçal “não tem mais futuro dentro da competição do mercado de trabalho, porque a automação, ela tem terminado com esse operariado”. Diante de tais colocações, o Entrevistador indagou o porquê deste entendimento, incentivando-o a falar mais.

Para o Entrevistado⁴ o problema a ser considerado diz respeito à “incapacidade que nós temos por causa da nossa pouca educação, a nossa pouca formação escolar, de entender a questão da informatização, da tecnologia”. E criticando ações que não visem resolver aquilo que chamou como incapacidades, citou ações do governo brasileiro. Para ele, o atual plano do governo “Brasil em

Ação”, do qual destacou a construção de oleodutos, viadutos e estradas que se caracterizava como uma medida temporária, diante do desemprego que cresceria com o uso cada vez mais intensivo da tecnologia; nas suas palavras acrescentou taxativamente que “isso vai acabar um dia, e esse povo onde vai ficar”? Ficou claro que no seu entender, a educação diz respeito àqueles elementos fundamentais a serem considerados quando a questão for o desemprego.

Ainda considerando as deficiências que podem advir das carências na educação, que segundo o entrevistado, se consistiam em deficiências graves para a maioria da população, questionou “este povo vai fazer o quê, vai acabar a atual empreitada, e vai ter que levar tudo para o outro lado, tapar mais buraco, para abrir mais uma estrada sem fim, então ele – o povo a que se referiu – vai ter sempre que estar girando e o custo social disto passa a ser muito grande, e é onde ele – agora se referia ao governo - perde de investir onde deve, na estrutura básica que, para mim é a educação”. As colocações deste entrevistado remetem aos estudos de Pastore (1998), Baltar (1996) e Kuttner (1998).

Para explorar sua colocação quanto ao aspecto da habilitação profissional, o Entrevistador indagou sobre como ficaria o caso daquele trabalhador que está perdendo o emprego na indústria, ou perdendo o emprego que tinha até então, mesmo que tenha sido qualificado. O que será que estaria acontecendo para que este empregado, por vezes, de forma tão acelerada, não servisse mais para o mercado de trabalho? Diante da pergunta respondeu com um questionamento: “Eu não sei se ele foi qualificado devidamente, porque o profissional que é qualificado, eu penso que ele tem a sua devida recolocação no mercado de trabalho”. Todavia, acrescentou mudanças nessa recolocação ao dizer que a mesma se daria “mas não aquela condição de emprego, com carteira assinada, porque eu acho que carteira assinada está com os tempos contados”.

Mas por que a carteira de trabalho estaria com os dias contados? O Entrevistado⁴ se refere aos encargos com os quais as empresas arcam. Declara

nas suas palavras que “manter um empregado em folha é pesado demais”. Tal colocação oportunizou para o Entrevistador indagar o quanto seria este custo em relação ao salário do empregado. Para o Entrevistado4, tais custos poderiam chegar, dependendo do programa de benefícios da empresa, de 120% a 130%. O Entrevistado4 foi quem indicou o maior percentual em relação aos encargos sociais.

Convém lembrar as divergências que Pastore (1995) e Santos (1995) apresentam na forma de compor este índice. Cada um destes autores apresenta índices e critérios distintos, na inclusão ou não, de alguns itens como encargos sociais. Pode ser observado que também para o Entrevistado4, pode haver distintos entendimentos quanto ao referido cálculo, haja vista, que nas suas palavras os índices poderiam variar de uma empresa para outra, sem estar muito claro o que seriam encargos e o que seriam outros custos, que diferentes empresas poderiam estar destinando aos seus empregados junto ao pagamento de seus salários.

Quanto às perspectivas futuras do trabalho, o Entrevistado4 sugere como aspecto relevante as constantes mudanças quanto ao “local” onde os trabalhadores “venderiam” seu trabalho. Nas suas palavras, “vai existir um trabalho e vai existir alguém que queira comprar aquele trabalho. O indivíduo vai lá e presta seu trabalho, depois presta para outro. Isto já ocorre com frequência”. Pode-se neste ponto fazer uma referência às possibilidades de Bridges (1995), quando este se refere às oportunidades que teriam de ser buscadas pelos trabalhadores.

Desenvolvendo mais esta idéia, o Entrevistado4 acrescentou uma ótica até então não considerada pelos outros entrevistados: o custo que a empresa teria ao eliminar grande número de postos de trabalho. Para ele, o desgaste que a empresa teria com tal procedimento, talvez, seria maior que o custo financeiro. No seu entender haveria prejuízos para a imagem de tais organizações. Nenhuma referência até este momento, contudo, para o que “custaria” para o desempregado!

Quanto a possíveis mudanças no modo de realizar o trabalho nas organizações, semelhante aos demais, o Entrevistado4, também se referiu à

necessidade de polivalência, ou nas suas palavras, a necessidade “de estar preparado para atuar em mais de uma frente de atividade”. Para o Entrevistado4, “isso força com que a gente vá buscar – referindo-se a variadas qualificações – mas nem todos têm essa chance, num Brasil que passa fome”. Ainda acrescenta que “a questão é cultural, a importância que nós passamos a dar ao estudo”. Incentivado pelo Entrevistador a apresentar suas reflexões sobre o que dissera, o Entrevistado4 nas suas palavras colocou que “a falta de dinheiro para comprar comida faz com que seja esquecido aquilo que não é urgente”.

Manifestando-se mais sobre a necessidade de polivalência, colocou que da parte do trabalhador o mesmo não pode estar apenas “adestrado” para uma finalidade específica, de modo que argumentou: “porque ele, o trabalhador, tem que se preocupar com a qualidade, com a leitura dos gráficos, com o desvio padrão, com o controle estatístico do processo, que dizer, ele hoje, se quiser manter seu posto de trabalho, se quiser manter sua ‘carteirinha’ de trabalho assinada, ele tem que se ‘jogar’ no estudo”. Retoma aqui a importância da educação. Ainda sobre a diminuição dos postos de trabalho e polivalência de funções dos trabalhadores ver Baltar (1996).

Explorando mais suas observações, o Entrevistador conduziu a entrevista para que o Entrevistado4 se manifestasse quanto ao modo pelos quais as organizações estariam aproveitando seus recursos humanos, se haveria na sua percepção mudanças em andamento. O entrevistado4 nas suas palavras indicou que “não há mais o que podia ser visto em uma linha de produção: o gancho que era meu, o gancho que era teu, isto não existe mais. Cabe ao empregado correr atrás porque o resultado é comum a todos, como ocorre com a remuneração por resultados”.

O Entrevistado4 então chega a sinalizar vantagens para a organização e uma exigência maior da parte do empregado. Nas suas palavras “a garantia de estar empregado ganhando meu salário, deu ou não deu, paciência, também vou receber,

só que hoje nessa postura não sobrevive mais, porque como tem muita gente boa lá fora para entrar, em 2 meses tudo bem, se não, deu em 2 meses, no 3º o empregado será expurgado do processo”. Tais colocações podem falar a favor de um entendimento de que situações mais estáveis nos postos de trabalho podem conduzir a uma diminuição da produtividade. Neste ponto, podem ser referenciados os entendimentos de Macedo (1985).

Outra particularidade nesta entrevista, referindo-se a nova relação entre as organizações e empregados, foi a declaração que o Entrevistado⁴ fez considerando o estágio atual “numa situação tanto boa para quem contrata, quanto para quem é contratado”. Ao ser sugerido que desenvolvesse mais a idéia anterior, então o Entrevistado⁴ exemplificou: “em primeiro lugar, quem está contratando não está contratando todos os encargos, o ônus que vem atrás de uma contratação destas. Segundo – colocando-se na posição de quem contrata – ‘eu só contrato’ aquilo que realmente me satisfaz. Eu não sou obrigado, por força de alguma lei, a ficar com algo que, de repente, não me satisfaz ou não está colaborando”.

Considerando as colocações feitas durante a entrevista, as mesmas podem indicar que passaram ao largo outros elementos que podem responder pela relação entre empregados e organizações, como por exemplo, a dedicação mútua, reconhecimento por relações de longo prazo ou a oportunidade para a realização de objetivos tanto individuais quanto coletivos. É importante observar que o Entrevistado⁴ colocou-se na posição de quem contrata, não na posição do trabalhador empregado. Esta situação oportunizou ao Entrevistador indagar sobre quais as vantagens para o contratado?

Nas palavras do Entrevistado⁴, haveria como vantagens para o contratado a oportunidade de “fazer o que gosta, daí o fato do prazer, e aceitar aquilo que pode, porque se eu tenho um produto e esse produto esta sendo procurado por alguém, eu também posso exigir, eu não estou me prostituindo, aceitando qualquer emprego”.

O Entrevistado4 parece ver aqui uma oportunidade mais do que uma ameaça, todavia, em que condições isto seria viável? Na sua resposta o Entrevistado4 apresenta como sugestão à necessidade de cada indivíduo “ter um diferencial, um diferencial estudando, pesquisando, sendo este sujeito melhor que os outros”.

Neste ponto, contudo, o Entrevistado4 manifestou seu sentimento, na forma mais contundente de todos. Nas suas palavras “queira ou não, hoje eu ter uma carteira assinada, uma garantia do meu salário todo o final de mês, de um fundo de garantia, de uma pensão para a aposentadoria, isso para mim começa a soar como um privilégio”.

Estes comentários destacados podem ilustrar o que a entrevista indicou. Para o Entrevistado4, as mudanças que estão em andamento, muito embora ele proponha o que poderia ser feito, seriam no sentido de aumentar as dificuldades de um modo geral para os trabalhadores. Suas colocações indicam que no seu entender as condições em que trabalham atualmente os empregados assumem características de um privilégio, se comparadas ao que no seu entender o futuro reservaria. Sobre estes aspectos ver Leite (1994) e Kuttner (1998).

Finalizando, seus comentários o Entrevistado4 se concentrou nas mudanças que tem vivenciado no SENAI. Para ele, somando-se à organização, declara “eu penso que nós estamos saindo e, com uma rapidez muito grande da linha do emprego para a linha do trabalho”. Como assim, “muito rápido”? “Para mim, eu não sei se os pés estão no chão, mas acho que esse acelerar mudanças e buscar novos rumos eu vejo como uma... eu vejo bem”. Conclui.

4.5 ENTREVISTA CINCO

A partir deste ponto, os registros das entrevistas destacam as categorias mais freqüentes, enfatizando deste modo o que cada entrevistado trouxe com mais

exclusividade.

Primeiramente o Entrevistado5 deixou claro qual princípio regia seu entendimento quanto às relações de emprego e trabalho. Nas suas palavras colocou: “eu parto do princípio que, o que existe no mundo chama-se venda de serviço. No meu ponto de vista é uma questão de nós termos alguns serviços para oferecer à comunidade, para o público, que tenha valor para essas pessoas”. Assim, desenvolvendo um pouco mais o que dissera indicou onde sua atenção se concentrava ao dizer “procure questionar outra coisa, não o desemprego. Comece a questionar se o que você faz tem valor para ser vendido, porque o que tem que mudar é realmente essa concepção, o que ou faço tem valor? Não tem valor, então estou desempregado eternamente, então, tem de agregar em mim um serviço que pode ser vendido, é só isso”. Nestas observações pode-se notar claramente o entendimento do mercado de trabalho sendo regido pelas leis de oferta e procura. É oportuno ressaltar, no entanto, as críticas que Kuttner (1998) faz em relação a esta concepção.

Deste modo o Entrevistador incentivou para que o Entrevistado5 comentasse sobre como avaliar ou ter um serviço de valor para oferecer ao mercado de trabalho. Enfaticamente o Entrevistado5 colocou que “a verdade é o seguinte, se você estiver atualizado já em sintonia com as mudanças, certo, e trabalhar sempre em busca de manter-se informado, de manter-se vendendo aquilo que se carece, você jamais vai ser desempregado, e tem mais outro detalhe, quando você oferece o teu serviço, um serviço que pouca gente faz, entra aquela questão de oferta e procura, quanto menos gente faz e você faz, e faz bem, maior o valor”.

As colocações acima, e até mesmo em função do modo incisivo como respondeu, podem indicar que o Entrevistado5 já havia considerado a questão do desemprego e formulado suas convicções. No seu discurso contundente coloca, sem indicar ter dúvidas, que “o empregado da época de hoje, no meu modo de ver,

ele nada mais é do que um empreendedor e tem que encarar seu emprego como um negócio próprio”. Para o Entrevistado5 o trabalhador empregado não pode se limitar a fazer apenas o que suas funções lhe atribuem, de modo que acrescenta: “Eu fui contratado para fazer isso, estou fazendo isso e o resto é o salário no final do mês. Essa pessoa, que pensa desta forma, está fatalmente fadada a desaparecer do emprego”.

Nesse momento, o Entrevistador indagou se o que estaria sendo questionando era a idéia tradicional da divisão do trabalho? Na sua forma direta o Entrevistado5 respondeu que “a divisão do trabalho no meu modo de pensar, não tem mais significado. Esta é a questão, nós temos que fazer muito bem, mas, temos que estar conhecendo todo o processo para que a gente esteja em sintonia”. Estas observações se aproximam do que fora anteriormente colocado também pelos demais entrevistados, em especial o Entrevistado2 e o Entrevistado3.

Atribuindo ao indivíduo inteira responsabilidade por sua situação no mercado de trabalho, ao referir-se às mudanças constantes no modo de produção, o Entrevistado5 colocou que “para pegar a pessoa de surpresa – referindo-se agora ao desemprego – num determinado ponto como esse, significa que ele não estava em sintonia com o mundo, ou seja, essa pessoa para acontecer isso ele não estava informada, ou seja, não tinha nenhuma informação, de repente não lia artigos técnicos, não ouvia notícias, entende, não estudava, o que é muito importante, tem que continuar estudando, certo, sempre, se não, se você não consegue fazer acompanhar as informações, você vai ser pego de surpresa”.

Considerando mais especificamente o SENAI, repete o que seus colegas já haviam dito: “nós percebemos de que o mundo não é feito apenas de empregos formais, e que nós devemos preparar o cidadão, não apenas para o emprego formal, mas para a renda, para a captação de renda”.

Indagado em relação ao custo do empregado, mais especificamente em relação aos encargos sociais, o Entrevistado5 foi o único que não apresentou

nenhum percentual, ao contrário, fez uma original observação. Contrariamente às formas usadas até o momento por seus colegas para sinalizar tal cálculo, usou de uma referência qualitativa. Nas suas palavras “o custo de empregado, ele pode ser alto e pode ser baixo. Se for um empregado tradicional que a gente conheceu há alguns anos, e que ele está lá apenas como um instrumento mecânico, repetitivo de alguns movimentos, para fazer alguma coisa, ele tem um custo alto, porque ele não cria, não inova”. E acrescentou que em contrapartida, “se essa pessoa é criativa, inovadora e busca realmente sempre oferecer mais, então a empresa não tem custo. Tem investimento”.

Para explorar mais suas convicções, então o Entrevistador apresentou a situação hipotética de uma empresa que adotasse a terceirização de forma irrestrita. Novamente o Entrevistado5 foi enfático e destacou o papel das pessoas na organização ao afirmar nas suas palavras que “a credibilidade do produto que uma empresa oferece está exatamente na qualidade dos seus recursos humanos, e você não ter um vínculo com as pessoas, você fatalmente não tem a credibilidade dos seus produtos”. Então, para verificar se o Entrevistado5 confirmava a necessidade do elemento humano nas organizações, ao ser incentivado a falar novamente o mesmo afirmou que “sem dúvida, a valorização do ser humano é fundamental, agora, valorizar quem merece ser valorizado”.

Finalizando e em uma tentativa de resumir as próprias colocações, o Entrevistado5 colocou que “a gente deveria ter duas grandes preocupações: uma é gostar da gente mesmo, a outra é fazer do seu trabalho o *hobby* predileto”.

4.6 ENTREVISTA SEIS

O Entrevistado6 quanto ao emprego e desemprego, inicialmente destacou como sua maior preocupação, a necessidade de promover a requalificação de profissionais, no sentido de mantê-los na ativa. Para ele, “esta é a preocupação

fundamental e deve ser realmente nesse sentido da manutenção e da abertura de novos postos de trabalho”. Para o Entrevistado6 haveria a necessidade de que os profissionais não liberais adquirissem habilidades comuns aos profissionais liberais, de modo a possibilitar-lhes o domínio de todas as etapas do processo, com mudanças na maneira tradicional de divisão do trabalho.

A partir destas considerações, manifestou que, no seu entender, “as atividades intermediárias vão ser substituídas cada vez mais por máquinas que produzem mais e melhor, sem necessidade de mão-de-obra. Além de ser necessária menor quantidade de mão-de-obra, esta, mais especializada, mais qualificada”. Para ilustrar apresenta um exemplo: “Podemos comparar um veículo, você compra um veículo zero quilômetro. Inicialmente ele não exige muita mão-de-obra, com o passar do tempo, ele passa a exigir mão-de-obra porque ele vai começar a apresentar problemas. Desgaste natural que é comum a qualquer máquina, a qualquer equipamento”. Mas, então, se com o passar do tempo as máquinas exigem mais pessoas, como poderia ser explicado o aumento nos índices de desemprego? Indagado o Entrevistado6 respondeu: “Talvez o que possa explicar uma das situações de desemprego é a necessidade de uma mão-de-obra qualificada num ponto ou numa posição do processo de produção diferente daquela que está hoje”.

As respostas podem indicar um aspecto interessante nas observações deste entrevistado: máquinas, enquanto, novas dispensam mão-de-obra, ao passo que com o passar do tempo aumentariam em torno de si a necessidade de pessoas por razões da manutenção. Contudo, não houve em qualquer momento da entrevista a indicação de que as máquinas pudessem estar obtendo melhores resultados produtivos ou que fossem mais sofisticadas, o que justificaria então, que pessoas menos qualificadas estariam sendo dispensadas; haveria apenas um deslocamento da posição onde pessoas seriam necessárias.

Para o Entrevistado6 haveria inúmeras outras opções para recolocar as

peças que hora saem do processo produtivo e cita “o comércio, McDonalds, em fim, linha de alimentação, várias outras frentes, ou seja, aquele profissional que não vai ser utilizado numa frente, existe “n” outros processos, linha de qualificação, treinamento específico de qualificação, que certamente, um ou outro acabará se encaixando”. Estas colocações antecedidas pelas acima destacadas ainda não indicavam os aspectos que, para o Entrevistado6, caracterizariam as novas relações de emprego e trabalho; talvez indicassem um cenário impreciso para o futuro.

Deste modo, o Entrevistador abordou mais enfaticamente, como poderia estar havendo, o crescimento dos índices de desemprego. Assim como os demais entrevistados, também o Entrevistado6 atribuiu ao indivíduo a solução quando diz que “o profissional que tem vontade, para esse profissional não falta colocação no mercado. Precisa ter vontade, se eu não estou qualificado eu vou me qualificar, vou buscar qualificação. Mercado existe, você pode dizer assim, que quem é bom não fica desempregado”. Todavia, entende que trabalhadores de um modo geral estariam à mercê de um “processo natural de seleção”. O Entrevistado6 ao considerar esta possibilidade, um processo natural, pode indicar como sendo algo que todos estariam fadados, não havendo em qualquer momento sido considerada a possibilidade dos indivíduos organizarem-se para solucionarem problemas que lhes sejam comuns.

Antes de finalizar, o entrevistado indicou o índice de 75,76% de encargos sociais que incidiriam sobre o salário recebido pelos empregados. Na sua opinião “a incidência desses encargos é altamente prejudicial na manutenção do emprego”. O custo do empregado, na opinião do Entrevistado6, seria um dos fatores que facilitaria a geração de desemprego. Indagado sobre isto confirmou em suas palavras: “Certamente que sim”. Sobre este assunto ver Tavares (1993), Santos (1995) e Pastore (1998).

4.7 ENTREVISTA SETE

O Entrevistado7, além das respostas às perguntas, tomou a iniciativa de apresentar dados de uma palestra por ele proferida recentemente intitulada “Emprego, Trabalho e Tecnologia”. O Entrevistador optou por acompanhar tal apresentação e intervir somente naqueles momentos que pudessem indicar o entendimento do entrevistado, quanto aos aspectos que configurariam as novas relações de trabalho e emprego.

O Entrevistado7 deu início a sua apresentação a partir das características do mercado de trabalho no início do século atual. No seu entender, este período é caracterizado pelo crescimento econômico desordenado, uso intensivo de matéria-prima, e mão-de-obra barata.

Em seguida destacou um novo ciclo de crescimento baseado em novas tecnologias, inovações gerenciais, consciência de problemas ambientais e alianças estratégicas empresariais. Então da mesma forma e semelhante a Mattoso (1995) e Leite (1994), identifica aqui elementos indicativos do esgotamento do modelo Fordista, com expansão extensiva de base econômica, consumo energético desordenado, e matéria-prima barata. Comentou também a crise de estado como agente de desenvolvimento, o que pode reportar aos autores acima, bem como, a Rifkin (1995), de modo que ocorreria no momento uma diminuição da presença do estado na economia. Nestas condições haveria lugar para um nível maior de incertezas, envolvendo questões econômicas, políticas e sociais.

Dando continuidade, identificou uma intensa transformação na base produtiva e nos padrões de competitividade, ocorrendo renovação tecnológica. Também a desorganização do sistema financeiro provocado pela grande velocidade de transferências de recursos entre países. É oportuno registrar que o período de realização das entrevistas deste trabalho coincidiu com o ataque especulativo sofrido pelo Real.

Para o Entrevistado7, a informação e o conhecimento passam a ser os principais insumos da economia, em substituição a matéria-prima, recursos naturais e energia. Também identificou mudanças no conteúdo do trabalho, ou seja, como o tipo de trabalho que os trabalhadores são requeridos a fazer e as conseqüentes mudanças nas qualificações requeridas. Também foram indicadas mudanças nos empregos, mais especificamente nos vínculos empregatícios com a diminuição desses vínculos. Quanto ao conteúdo do trabalho, o Entrevistado7 identificou ameaças ao emprego formal, caracterizado este, por férias remuneradas, jornada de trabalho limitada, salário fixo, direito a aposentadoria, entre outros.

Como forma de descrever tais aspectos que destacara, o Entrevistado7 argumentou, quanto às novas características do trabalho, em suas palavras que “por um lado ele exige mais talento digamos e, por outro lado, ele flexibiliza muito o vínculo empregatício. Um outro item que altera o conteúdo do trabalho, uso de inovações tecnológicas, processos produtivos tipo Cambam, FMS, TQC e automação”. Para o entrevistado tais inovações têm provocado aumento de produtividade e dispensa de força de trabalho principalmente em níveis intermediários de gerência. Ainda quanto à tecnologia o Entrevistado7 entende que a mesma não gera desemprego, mas sim, “ela altera o perfil do emprego. Ela altera o perfil do profissional requerido”. Indicando qual seria essa mudança acrescentou que a ênfase é “sair da manufatura para ir mais para o controle, sistemas de produção”. Estas observações aproximaram-se daquelas feitas pelo Entrevistado3 no que se refere à necessidade de capacitação e tomada de decisão por parte dos empregados. Todavia, nenhuma observação quanto à possibilidade de trabalhadores e organizações, tomarem juntos decisões relativas às mudanças a serem implementadas no trabalho.

Quanto ao novo perfil do empregado, o Entrevistado7 destacou a necessidade de uma maior “exigência de qualificação, maior compreensão do processo produtivo global e uma grande predisposição para mudança”. E

acrescentou que “o perfil do novo profissional que nós precisamos, que tenha confiança em si, competência e conhecimentos úteis para obter emprego, capacidade de conviver com pessoas de diferentes meios, competência e conhecimentos que permitam a formação superior, quer dizer, isso é fundamental”. Acrescentou em seguida o que poderia resumir suas afirmações anteriores, indo para além do âmbito do trabalho, de modo que colocou nas suas palavras que “todo mundo tem que estar continuamente se aprimorando, buscando também um modo de vida equilibrado e saudável”.

Dentre os entrevistados, este foi o mais enfático quanto à possibilidade de um processo de exclusão de pessoas ou mesmo nações do novo contexto internacional do trabalho ou mesmo de mercados. Para a pergunta se haveriam pessoas ou algumas nações postas à margem desse processo, o Entrevistado7 respondeu: “Com certeza..., com certeza, e também mais no sentido de especialização, algumas nações vão ficar na manufatura e as outras vão ficar no planejamento, no projeto.” E acrescenta “eu diria que divisão de trabalho agora não ocorre entre empresas, mas entre nações, e entre nações, mas entre níveis de desenvolvimento tecnológico”. Estas colocações do Entrevistado7 podem indicar seu entendimento quanto a uma nova divisão internacional da participação das organizações e trabalho.

O Entrevistado7 reviu as taxas de desemprego de alguns países, onde os dados pertinentes ao Brasil não figuravam dentre os mais elevados e acrescentou que “os 3 países de tecnologia mais avançada, são exatamente os 3 países com taxa de desemprego mais baixo, o Japão, Estados Unidos e Grã Bretanha”.

Neste momento pareceu oportuno ao Entrevistador indagar quanto ao custo dos empregos no Brasil ao que o Entrevistado7 respondeu que “realmente o empregado no Brasil custa para cada real recebido, mais um real relativo aos encargos, ou seja, há uma sobre taxa de 100% praticamente” e sugeriu que o Brasil deve ter um dos encargos financeiros mais elevados do mundo.

Considerando a existência de uma relação entre crescimento econômico e empregos, o Entrevistado7 apresentou alguns dados do crescimento da Alemanha. Nas suas palavras, “se você não tem crescimento econômico, você não consegue gerar novos postos de trabalho, não consegue alocar nova força de trabalho que ingressa no mercado a cada ano”. De modo a comprovar sua afirmação, o entrevistado destacou que no período de 1964 a 1973, na Alemanha, a taxa de crescimento era de 4,5%. O desemprego era 2,9%. Contudo, no período de 1983 a 1992, o crescimento diminuiu para 0,79% e a taxa de desemprego subiu para 6%. Para o Entrevistado7 “à medida que decresce o crescimento, aumenta a taxa de desemprego”. Ainda para reforçar sua afirmação, apresentou dados da França, que no período de 1964 a 1973 obteve crescimento de 5,3%, e desemprego de 2,2%. Entretanto, no período de 1983 a 1992, seu crescimento foi de 2,23%, ao passo que o desemprego chegou a 9,7%.

Citando exemplos da inserção de novas tecnologias e seus impactos sobre o número dos empregos, o entrevistado apresentou dados como os relativos à indústria de carruagem que no período de 1909 até 1919, reduziu seu número de trabalhadores de 70 mil para 26 mil, caracterizando uma significativa diminuição. Contudo, a indústria automobilística aumentou neste período de 85 mil para 394 mil, o número de postos de trabalho. Tais colocações podem falar a favor de um entendimento de que novas tecnologias deslocariam os postos de trabalho, sendo este um dos aspectos a acompanhar as novas relações de trabalho e emprego. Nas suas palavras e valendo-se de seu exemplo o que ocorrera foi “uma nova forma de transporte uma nova localização de postos de trabalho ou de emprego para os trabalhadores da época”.

Estão apresentadas acima duas situações em que, uma nova tecnologia acaba de gerar um número maior de empregos do que a tecnologia anterior que estava dispensando. No entanto, alguns autores em especial Rifkin (1995), colocam que as novas tecnologias atualmente em uso seriam de fato dispensadoras de mão-

de-obra. O Entrevistado7, todavia, entende esta situação de outra forma. Nas suas palavras “eu não diria que elas são dispensadoras de mão-de-obra, diria que são deslocadoras de mão-de-obra. Elas transferem postos de trabalho dos setores menos qualificados para o setor mais qualificado”.

Nas suas conclusões, referindo-se mais especificamente a um possível crescimento do desemprego, como elemento cada vez mais presente nas relações de trabalho e emprego, o Entrevistado7 atribui tal crescimento às altas taxas de juros e baixos índices de crescimento econômico. No seu entender estes seriam os maiores fatores de desemprego, ao passo que a tecnologia, nas suas palavras, “ela desloca postos de trabalho das camadas com o conhecimento menos atualizados para os conhecimentos mais atualizados”.

4.8 ENTREVISTA OITO

O Entrevistado8, após breve apresentação do objetivo principal deste trabalho, de forma segura inicia suas observações sobre mudanças no trabalho e emprego.

Indagado sobre emprego, o Entrevistado8 colocou que “com o passar do tempo ele vai deixar de existir, não vai ter mais emprego e sim condições para trabalhar”. O Entrevistador então conduziu a entrevista de modo que o Entrevistado8 falasse mais sobre as tais condições de trabalhar. Nas suas palavras “essa condição de poder trabalhar em qualquer organização ou para qualquer organização. Nem tanto em qualquer organização, mas, para qualquer organização. Cada vez mais o profissional, ele vai estar fazendo uma atividade independente da organização para a qual esteja desempenhando”. Tal observação pode falar a favor do crescimento do emprego temporário e sem as atuais características que regem as relações entre trabalhadores, empregados e organizações.

Considerando a afirmação acima, o Entrevistador indagou sobre o que no

entender do Entrevistado⁸, explicaria a existência de pessoas desempregadas. Tal fato se daria nas suas palavras em alguns casos por falta de interesse, e acrescentou: “é falta de vontade, realmente de querer fazer as coisas, mas, na maioria dos casos não é falta de vontade, as pessoas têm vontade de trabalhar, de fazer alguma atividade, o que ocorre é que, com o passar do tempo, essas pessoas não se aperceberam das mudanças, que aconteceram então...”.

Podem as colocações acima destacadas, indicar a necessidade do trabalhador providenciar seu aprimoramento, semelhantemente ao colocado pela maioria dos entrevistados. Explorando mais o aspecto acima destacado, no entender do Entrevistado⁸, “cada função ou cargo que alguém exerce passa por profundas mudanças, e se a pessoa não..., não continua se aprimorando, para atender essas mudanças ela não vai ter essa trabalhabilidade e vai perder o emprego”.

Ainda para o Entrevistado⁸, deve ser destacado no seu entender de que “as empresas mais modernas estão buscando profissionais mais polivalentes, mais ecléticos, profissionais que não façam só aquela atividade explicitada pelo cargo” e acrescentou ainda como características a liderança, capacidade de gerenciamento e conflito.

Especificamente quanto ao custo dos encargos sobre o salário, o Entrevistado⁸ entende que “ele custa de 80% a 100%, podendo chegar até 120% do salário que ele ganha, dependendo da organização”. E acrescentou sua opinião sobre tais índices: “Eu realmente vejo que é muito alto. Eu acho que isso tem gerado sensivelmente a redução do emprego formal”.

E a partir desse entendimento, de que o custo para a empresa é muito alto, o Entrevistado⁸ declarou que estaria disposto a fazer uma opção, entre mais empregos, e, por exemplo, o fundo de garantia. No seu entender “poderia abrir mão desse direito em detrimento de estar empregado, e então, cada um faria suas reservas á medida que, se o salário fosse justo e que permitisse fazer uma

economia, administrar essa reserva. Penso que cada um tem que ter sua reserva”.

Finalizando, o Entrevistado8 também identifica a ocorrência de mudanças na forma tradicional do trabalho, bem como, haveria uma tendência do emprego formal diminuir. Para o Entrevistado8, “a empresa se vê obrigada a fazer isso. Então você tem que perceber como está o mercado, quais são as profissões, quais são as atividades que hoje as empresas necessitam e então fazer, não só o que é necessário, é fazer mais”.

Numa tentativa de resumir suas colocações o Entrevistador tomou, como exemplo, a necessidade da empresa mudar diante de um mercado que muda, de um ambiente que muda, e eventualmente em função disso também ser alterada a sua necessidade de pessoal ou do recurso de pessoal que dispõe. Diante do exemplo acima, o Entrevistado8 fez uso de palavras que ouvira recentemente.

O Entrevistado8 se reporta às palavras de Luís Marins, e finaliza que cabe a cada um “trabalhar pontos fracos, onde você sente que tem deficiência, para que, no mínimo você fique igual aos demais, mas, também reforçar seus pontos fortes, pois, é ali que você vai se destacar é ali que você vai se sobressair, nesse mundo que está cada vez mais competitivo, não há dúvida alguma, quer dizer, as organizações tendem a ficar com os profissionais que vão lhe dar melhores resultados, está acontecendo uma seleção natural que vem do cliente, chega na organização vai para o empregado e assim acontece”. E arremata suas idéias quando diz que “há uma seleção natural, o cliente seleciona a empresa, a empresa seleciona quem trabalha com ela, seleciona seus fornecedores, tudo vai sendo uma seleção natural”. Também o Entrevistado8 atribui ao indivíduo a necessidade de adaptação, podendo indicar a necessidade de uma luta individual pela sobrevivência no mercado de trabalho, o que pode coincidir com Bridges (1995). As colocações do Entrevistado8, também, podem indicar que o mesmo entende que o mercado regularia a si mesmo. Este entendimento, todavia, é enfaticamente questionado por Kuttner (1998), e por Forrester (1997).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar esta etapa do trabalho, estão apresentadas a seguir, as principais considerações obtidas a partir da análise das entrevistas, bem como, das observações feitas e particularidades identificadas seguidas dos comentários finais.

Dentre os entrevistados, somente um manifestou diretamente seus sentimentos em relação às novas relações de emprego e trabalho. Na sua maioria, os entrevistados manifestavam-se como que estando isolados ao fenômeno, e poucas vezes, colocando-se como sujeito nas situações que descreviam. Talvez isso, deva-se ao fato dos mesmos estarem empregados, ou como forma de protegerem-se do que seria uma condição não desejada.

Na sua maioria absoluta, referiram-se à polivalência e/ou multifuncionalidade como habilidade básica necessária aos trabalhadores no atual contexto, especialmente, em função das habilidades que seriam requeridas pelas novas tecnologias e conteúdo do trabalho. A organização pesquisada nos seus trabalhos internos tem enfatizado tal requisito, assim como, manifestado sua atuação em relação à formação profissional que realiza. Dispor de tal habilidade através de um nível educacional maior dos trabalhadores, uma formação profissional mais adequada e constante treinamento, na maioria dos casos, pareceu ser o ponto de referência para garantir segurança na relação empregado e empregador.

Quanto à globalização, três entrevistados manifestaram-se diretamente em relação a este conceito. A maioria, no entanto, situava no “mercado” a fonte ou origem das forças que estariam intervindo ou mesmo direcionando os rumos que tomam os empregos e o trabalho. Dos sujeitos de destaque, nesse mercado, figuraram as empresas de um modo geral. Dois entrevistados, apenas, referiram-se ao papel das organizações de ordem política. Três entrevistados, contudo, viam o processo como estando à mercê de forças naturais ou incontroláveis. Assim, pode-

se indicar que a maioria dos entrevistados, diante do contexto, não identifica nas ações política, ou nas forças sociais, sujeitos capazes de agirem no desenrolar atual dos fatos.

Em relação ao custo dos encargos que incidiriam sobre o trabalho, os percentuais apresentados em nenhum momento coincidiram, todavia, oscilaram entre 70% e 130%. As declarações sempre indicaram a percepção de que seria “caro” para a organização arcar com tais custos, e que os mesmos colaborariam para a redução do número de empregos, de modo que um dos entrevistados chegou mesmo a cogitar a possibilidade de fazer uma opção entre tais custos versus mais empregos. Destacou-se a opinião de um entrevistado ao atribuir um valor subjetivo ao custo do empregado, quando identificou como “caro” o trabalho que apenas cumpre uma função, ao passo que seria “barato”, aquele trabalho acompanhado de inovações e outros valores não necessariamente previstos na relação indivíduo e organização.

Os entrevistados na sua maioria colocam no indivíduo a responsabilidade pelo seu aprimoramento profissional e atualização, de modo a garantir sua colocação no mercado de trabalho. Enquanto a maioria dos autores considerava a ação de forças políticas, organizacionais e até ideológicas atuando no mercado, ao lado de indivíduos “vítimas”, os entrevistados percebiam no indivíduo a “solução”, relegando a uma importância muito menor o papel de organizações, quer sejam de ordem econômica, política ou social. Parece haver uma tendência de colocar no indivíduo a responsabilidade pelo que lhe acontece, deixando outros sujeitos alheios à crítica e análise.

É importante destacar que é o entendimento predominante entre os entrevistados, de que o novo paradigma técnico-produtivo – demandante, ao que parece, de conhecimentos educacionais mais amplos do trabalhador, como polivalência, funcionalidade, motivação, entre outros, são aspectos que para os entrevistados configuram como elementos importantes, que os preparam e

direcionam ao encontro das inovações tecnológicas. Ao mesmo tempo, oferecem aos mesmos, condições e subsídios para competir e/ou permanecer no mercado de trabalho.

Em nenhum caso os entrevistados indicaram perceber um fim absoluto para os empregos. Sempre suas manifestações eram no sentido de que há mudanças, e estas, são caracterizadas por relações de trabalho distintas das que vigoram, ou pelo menos, vigoraram até o momento. No entendimento dos entrevistados sempre haverá “alguém para comprar e alguém para vender serviços” restando a este último adequar-se às exigências requeridas pelo primeiro.

Muito embora os entrevistados colocam no indivíduo a solução e a responsabilidade pelo que lhe ocorre, esse entendimento expresso pode indicar uma postura reativa diante do meio, ou um entendimento ou desconhecimento da ação que poderiam fazer para atuar nessa realidade, quer de forma individual ou mesmo coletiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGLIETA, M. **Regulación y crisis del capitalismo**. Espanha: Siglo XXI, 1979.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1992.
- BALTAR, P. E. de A. e DEDECCA, C. S. **Notas sobre o mercado de trabalho no Brasil durante a industrialização restringida**. Campinas: IE/UNICAMP, 1992.
- BARELLI, W. **Trabalhadores influenciam nas decisões: São Paulo em perspectiva**. São Paulo. Fundação Seade, v. 4. n. 1, jan-mar, 1990.
- BOYER, R. **Les transformations du rapport salarial en Europe depuis un decennie**. Paris, 1984.
- BRIDGES, W. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Ed. Makron Books, 1993.
- BRUYNE, P. de et al. **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática metodológica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. F. Alves, 1982.
- CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 1993.
- COLOSSI, N. **A teoria administrativa e o mito da neutralidade científica**. Porto Alegre, 1978. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- DOBB, M. **A evolução do capitalismo**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar Editores, 1974.
- FIORI, J. L. Globalização, estados nacionais e políticas públicas. **Ciência Hoje**, Rio de Janeiro, v.16, n. 96, p.24-31, 1993.
- FLEURY, A. C. C. **Análise a nível da empresa dos impactos da automação sobre a organização da produção e do trabalho: gestão da empresa, automação e competitividade**. Brasília: IPEA/IPLAN, 1990.
- FORRESTER, V. **O horror econômico**. 3. reimpr. São Paulo: Ed. Universidade Estadual Paulista, 1997.
- FURTADO, C. **A fantasia desfeita**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1989.
- FURTADO, C. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Cia Ed. Nacional, 1971.
- FURTADO, C. **O Brasil "pós-milagre"**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1981.
- FURTADO, C. **O mito do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1974.
- FURTADO, C. **Teoria e política do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Ed. Abril Cultural, 1983.
- GARCIA, F. C. **Neoliberalismo, controle de qualidade total e reengenharia: instrumentos para o desemprego e a miséria social**. Revista Brasileira de

- Administração Contemporânea. Rio de Janeiro. V. I, n. 9, p. 29-48. Anais do 19º ENANPAD, 1995.
- KECK, M. **O novo sindicalismo na transição brasileira**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1988.
- KOTLER, P. **Princípios de marketing**. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1995.
- KURZ, R. **O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial**. 2. ed. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1993.
- KUTTNER, R. **Tudo à venda: as virtudes e os limites do mercado**. São Paulo: Ed. Companhia das Letras, 1998.
- LEITE, M. de P. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Ed. Página Aberta, 1994.
- LIFSCHITZ, J. **Indústria alimentar no Brasil: automação, biotecnologia e trabalho**. Rio de Janeiro: CIET/SENAI, 1996b.
- LIFSCHITZ, J. **Indústria de couros e calçados: competitividade e trabalho**. Rio de Janeiro: CIET/SENAI, 1996a.
- MACEDO, R. B. M.; CHADAD, J. P. Z. **FGTS e a rotatividade**. São Paulo: Ed. Nobel, 1985.
- MARTIN, H. P.; SCHUMANN H. **A armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social**. 3. ed. São Paulo: Ed. Globo, 1998.
- MATTOSO, J. E. L. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Ed. Página Aberta, 1995.
- MILES, N. B.; HUBERMANN, N. A. **Qualitative data analysis: a source book of new methods**. Beverly Hills: Sage Publ., 1985.
- OFFE, C. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para ofuturo da sociedade do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Tempo Brasileiro, 1991.
- PASTORE, J. **Encargos sociais no Brasil e no exterior**. Brasília: SEBRAE, 1994.
- PASTORE, J. **O desemprego tem cura?** São Paulo: Ed. Makron Books, 1998.
- PATTON, M. **Qualitative evolution methods**. Beverly Hills: Sage Publ., 1984.
- POCHMANN, M. Agência nacional de emprego: uma proposta. **Folha de São Paulo**, 18 abr. 97.
- POSTHUMA, A.; ZILBOVICIUS, M. **Inovações, recursos humanos e relação do trabalho na indústria metal-mecânica do estado de São Paulo**. Santiago: Oficina Regional de la OIT, 1995.
- RICHARDSON, R. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Ed. Atlas, 1985.
- RIFKIN, J. O. **O fim dos empregos**. São Paulo: Ed. Makron Books, 1995.
- SADER, E. **Quando novos personagens entraram em cena**. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1988.

SÁVCHENKO, P. V. **Que es el trabajo**. Moscou: Editorial Progreso, 1987.

SENGENBERGER, W. **The role of labour standars in industrial restructuring: participations, protection and promotion**. Discussion papers, Genève, ILO, International for Labour Studies, 1991.

SERRA, J. **Ciclos e mudanças estruturais na economia brasileira do pós-guerra**. In: BELLUZZO, L. G. de M. & COUTINHO, R. (orgs.) **Desenvolvimento capitalista no Brasil – ensaios sobre a crise**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

SOUZA, P. R. **O que são empregos e salários**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

TAVARES, M. C. **Acumulação de capital e industrialização no Brasil**. Rio de Janeiro, 1975. Dissertação de Mestrado. FEA/UFRJ,

TAVARES, M. C. **Las políticas de ajuste de Brasil: los limites de la resistencia**. Washington, 1993.

TRIVIÑOS, N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Ed. Atlas, 1987.

YIN, R. K. **Case study research: design and methods**. 2. ed. London: Sage, 1994.

ZANELLI, J. C. **Um procedimento informatizado de entrevistas recorrentes para identificação e análise de problemas organizacionais e sociais**. Anais da XVI Reunião Anual da ANPAD. Canela, 1992.