

QUALIDADE DOS EMPREGOS DA CARCINICULTURA NA PRAIA DE BARRETA/RN

Job quality in shrimp farming at Barreta beach, RN, Brazil

RESUMO

O artigo objetiva estudar a qualidade do emprego gerado pelos laboratórios de maturação e larvicultura da Praia de Barreta/RN em um contexto de informalidade e de precarização do trabalho. A pesquisa foi realizada em dois laboratórios, junto aos empregados, através da aplicação de formulário e procurou identificar a existência de um conjunto de aspectos da relação de trabalho, como jornada de trabalho, obrigações sociais, risco de acidentes, benefícios não salariais, doenças ocupacionais, entre outros, para aferir a qualidade do emprego. Do exame dos dados constatou-se que os empregos gerados são empregos considerados de boa qualidade por atenderem a um conjunto de requisitos da relação laboral, considerados importantes na literatura. No entanto, esse resultado deve ser relativizado à luz do cenário de extrema precarização do trabalho. Importa reter que uma das limitações do estudo reside na impossibilidade de generalizar os dados para todo o setor da carcinicultura marinha. Apesar desse fato, considera-se que os objetivos de pesquisa foram plenamente atendidos e que a caracterização do perfil do emprego gerado pelo setor da carcinicultura é importante para o desenho de políticas públicas voltadas para fomentar essa atividade.

Maria Arlete Duarte de Araújo

Professora do Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte
arletearaujo@natal.digi.com

Michelle Yumi Felipe Okino

Professora Auxiliar Departamento de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte
michelleokino@yahoo.com.br

Recebido em 08.11.07. Aprovado em 10.02.09

Avaliado pelo sistema blind review

Avaliador científico: Ana Alice Vilas Boas

ABSTRACT

This article aimed to study the quality of the jobs generated by the shrimp maturation and hatchery laboratories in Barreta Beach, RN, Brazil, in a context of informality and impoverished work conditions. The study was done among workers in two laboratories, using a questionnaire, to verify the existence of a set of aspects of the work relationship - such as shift length, social obligations, accident hazards, fringe benefits, occupational diseases, among others – and to analyze the quality of the jobs. Examining the data, it became apparent that the jobs generated were considered of good quality, as they met a number of important labor relationship requirements cited in the literature. However, this result must be seen in light of the extremely impoverished work conditions. It is also important to consider that one of the limitations of the study was the impossibility to generalize the data to the entire sea shrimp cultivation sector. Despite this fact, the objectives of the research were fully met and the profile made of the jobs generated by the shrimp farming sector was important in outlining public policies which aim at fomenting this activity.

Palavras-chave: Qualidade do emprego, relações de emprego, mercado de trabalho, laboratórios de maturação e larvicultura.

Key words: Job quality, employment relationships, job market, shrimp maturation and hatchery laboratories

1 INTRODUÇÃO

O processo de reestruturação produtiva ao definir novos formatos organizacionais em função das inovações tecnológicas tem mudado radicalmente a forma de inserção das empresas no mundo globalizado. Essa inserção ocorre a partir de modificações no mundo do trabalho e da constituição de um núcleo permanente de trabalhadores e de um núcleo flexível que se subordina à dinâmica das flutuações do processo produtivo e de vendas.

O Observatório de Emprego e Renda do Rio de Janeiro (2005), que o Brasil terminou o ano de 2004, com um saldo de 10 milhões de desempregados. Esse número demonstra que as políticas públicas de emprego têm sido insuficientes para lidar com o problema do desemprego agravando ainda mais os problemas relacionados à informalidade do trabalho e diminuição na contratação de trabalhadores com carteira assinada, que é um dos indicadores de um emprego de qualidade.

É claro que definir qualidade de emprego não é tarefa fácil, pois outros elementos de caráter subjetivo podem interferir na avaliação. No entanto, em um país como o Brasil que tem uma longa história de desrespeito ao trabalho é pertinente identificar um conjunto de indicadores para definir qualidade de emprego.

Essa temática pela sua amplitude exige um recorte da realidade. Nesse sentido, é importante apreender a qualidade de emprego em atividades que são grandes geradoras de emprego, como é o caso da carcinicultura que, ainda por ser muito artesanal, agrega muitas pessoas para o desenvolvimento de todas as fases do processo produtivo.

Na década de 1990, com o início do cultivo da espécie de camarão *Litopenaeus vannamei* surge uma nova alternativa para o desenvolvimento socioeconômico da região do Nordeste, que consegue adequar o desenvolvimento dessa espécie às condições de solo e clima.

No Rio Grande do Norte encontra-se a maior concentração de laboratórios de larvicultura e de fazendas de cultivo de camarão no país, como também a maior produção por hectare. A carcinicultura atualmente

é a maior atividade econômica exportadora do estado do Rio Grande do Norte.

Os laboratórios de carcinicultura têm um papel fundamental para o desenvolvimento do setor, porque nos laboratórios inicia-se toda a cadeia produtiva do camarão.

Considerando a importância da carcinicultura para a economia do Rio Grande do Norte é pertinente investigar em que medida os empregos gerados pelos laboratórios de carcinicultura marinha da Praia de Barreta/RN podem ser considerados empregos de qualidade.

Para efeito de análise, empregos de qualidade são empregos gerados com os seguintes requisitos: carteira assinada, renda, benefícios não-salariais, regularidade e confiabilidade do trabalho e do salário, *status* contratual, proteção social, jornada de trabalho, intensidade de trabalho, risco de acidentes e de doenças ocupacionais, envolvimento em decisões ligadas ao trabalho, possibilidade para o desenvolvimento de qualificações profissionais, de habilidades pessoais e da criatividade e benefícios tais como FGTS, INSS, décimo terceiro salário, férias, vale-transporte, vale-alimentação.

Para compreensão do problema se faz necessário apreender as grandes questões que hoje perpassam a discussão do emprego, tais como a configuração do mercado de trabalho, o nível de emprego gerado, o tipo de emprego, os condicionantes estruturais do emprego e a própria atividade da carcinicultura.

2 PROBLEMÁTICA DO EMPREGO

A década de 1930 estabeleceu um marco nas relações do trabalho com a aprovação da legislação trabalhista, durante o governo de Getúlio Vargas. Nesse período, as relações de trabalho começaram a ser regulamentadas e os benefícios sociais começaram a fazer parte do cotidiano do trabalhador. Até os anos 80, junto a intenso processo de industrialização e de intervenção do Estado, o mercado de trabalho sofreu um processo de estruturação que resultou em amplas parcelas de trabalhadores incluídos no mercado de trabalho com níveis formais de emprego. Essa situação favorável ao trabalhador começa a se modificar na década de 1980,

com a mudança da política keynesiana que favorece o estado de bem-estar social para um estado neo-liberal. É bem verdade que não podemos afirmar a existência de um estado de bem-estar no Brasil. No entanto, não se pode deixar de reconhecer o grande papel intervencionista do Estado nesse período na direção da proteção de um conjunto de direitos do trabalhador.

É nesse cenário que o mercado de trabalho começa a se transformar paralelamente ao processo de reestruturação produtiva que configurou novos arranjos produtivos e novos padrões de relações de trabalho. Os novos arranjos produtivos embasados em intensas inovações tecnológicas têm provocado uma verdadeira desordem no trabalho, desestruturando o mercado de trabalho e introduzindo formas atípicas de emprego, tais como: trabalho informal, terceirizado, parcial, temporário. O emprego formal torna-se cada vez mais escasso, com reflexos na geração de empregos, especialmente nos empregos de qualidade..

Na América Latina, assim como no Brasil, esse processo acentuou-se nos anos 1990, com a abertura do mercado econômico, dentro de uma concepção política neoliberal iniciada na Europa e nos Estados Unidos, na década de 1980, com a vitória dos governos de direita nos EUA, na Alemanha e na Inglaterra. Essa abertura de mercado provocou, no início, a quebra de muitas empresas no país.

De acordo com Mattoso (1996) é impossível ignorar o extraordinário efeito da desestruturação que se abateu durante as últimas décadas sobre o mundo do trabalho. A contínua redução do emprego industrial e o baixo crescimento do emprego no setor de serviços, em paralelo ao crescimento de novas, atípicas, contingenciais ou precárias formas de emprego, remunerações e relações de trabalho, têm ampliado o desemprego e as inseguranças no mundo do trabalho.

A precarização, a informalidade, o desemprego são faces da desestruturação do mercado de trabalho, onde a informalidade age deteriorando as condições de emprego. Segundo Silva (2006, p. 7):

A combinação entre o desemprego em massa e permanente e a informalidade produz um efeito devastador no cotidiano do trabalho: uma situação de semiemprego na qual, para a maior parte dos trabalhadores, desaparece a divisão entre uma situação de segurança (no emprego) e de insegurança, infundindo um sentimento de medo silencioso e constante entre os assalariados. É um processo que se retroalimenta, um círculo vicioso difícil de ser quebrado: o medo permanente – e expectativa real – da perda do emprego, potencializado pela desestruturação do mercado de trabalho e pela falta de amparo estatal e sindical, impede, em boa medida, que a classe trabalhadora coloque freios à deterioração das condições e relações de trabalho, a qual, por sua vez, alimenta o medo e a conseqüente sensação de impotência dos trabalhadores.

A precarização do trabalho pode se dar de diferentes formas. Segundo Druck et al. (2000), os diferentes tipos de precarização são: trabalho por tempo determinado, trabalho parcial, temporário, à domicílio, subcontratado – e têm em comum a insegurança, a incerteza, a desproteção, a desqualificação, o desrespeito, enfim, um conjunto de condições objetivas e subjetivas que transformam os indivíduos, fragilizando-os e destruindo a sua capacidade de resistir e existir.

3 QUALIDADE DO EMPREGO

O emprego ocupa boa parte do tempo das pessoas, por isso a qualidade do emprego tem um impacto significativo no bem-estar do trabalhador. Segundo Barros & Mendonça (1995), a qualidade do emprego é aquela percebida pelo trabalhador, enquanto a do posto de trabalho é aquela inerente ao posto.

A qualidade do emprego tem diminuído no Brasil, depois da década de 1990, devido a ajustes no mercado

de trabalho. Segundo Reinecke (1999, p. 120), “[...] em muitos casos, ajustes no mercado de trabalho ocorrem não apenas por mudanças quantitativas no emprego total, mas também por mudanças na qualidade do emprego”. Corroborado com essa idéia, Barros & Mendonça (1995, p. 1):

“[...] há uma clara tendência à queda da qualidade do emprego no Brasil desde o início da década de 80. De fato, houve um aumento no grau de informalização das relações de trabalho no período, particularmente acentuada a partir de 1990, com uma crescente terceirização do emprego e uma convergência dos salários nos setores formais e informais da economia, indicando uma piora na qualidade de uma parcela significativa dos empregos formais. Em suma, não só os empregos formais ficaram relativamente mais escassos como, também, piorou a qualidade média dos que restaram”.

De acordo com Barreto (2002), a baixa qualidade do posto de trabalho afeta de forma negativa o bem-estar de uma sociedade, contribuindo para a baixa produtividade do trabalho além de baixos salários. Para Gonzaga (1996, p. 126):

“no caso brasileiro, o maior problema é a baixa qualidade do emprego (baixa produtividade da mão-de-obra) e não a pouca quantidade de empregos gerados. Portanto, políticas de mercado de trabalho baseadas em subsídios para projetos criadores de emprego podem não melhorar o diagnóstico, se não vierem acompanhados de projetos que visem aumentar a capacitação profissional de mão-de-obra”.

Freguglia et al. (2002) corroboram com Gonzaga (1996) quando afirmam que é importante ressaltar que a

produtividade e os salários dos trabalhadores dependem tanto da sua qualificação como da qualidade dos postos de trabalho que ocupam.

Essa situação é muito comum desde o início da reestruturação produtiva onde o trabalho não apenas perdeu em quantidade, como também sofreu um processo de precarização pela demanda excessiva de pessoas em busca de uma colocação no mercado de trabalho. As políticas de emprego devem vir acompanhadas de projetos que visem a capacitação profissional, para que se possa tentar modificar o quadro de qualidade no emprego. De acordo com Freguglia et al. (2002, p. 34):

“diante do considerável aumento no grau de informalização das relações do trabalho a partir de 1990, a precarização do emprego se ampliou. Além da redução da oferta de empregos formais, a terceirização do emprego foi crescente. Os salários tendiam a convergir nos setores formais e informais da economia, indicando uma piora na qualidade de uma parcela significativa dos empregos formais”.

Percebe-se o declínio nas condições salariais com o aumento na precariedade do trabalho. Isso torna preocupante as condições de trabalho. Nesse sentido, para Barros & Mendonça (1995, p. 2):

“[...] conhecer a qualidade do emprego gerado por ramo de atividade da economia é uma ferramenta essencial ao desenho de políticas públicas de emprego que visem não só ao combate ao desemprego mas, também, à pobreza e à baixa produtividade da força de trabalho”.

De acordo com Reinecke (1999), para analisar a qualidade do emprego deve-se levar em consideração os seguintes critérios: renda; benefícios não salariais; regularidade e confiabilidade do trabalho e do salário; *status* contratual; proteção social (pensões, saúde,

proteção no caso de desemprego); representação de interesse (através de sindicatos ou outros); jornada de trabalho (duração, ritmo); intensidade do trabalho; risco de acidentes e de doenças ocupacionais; envolvimento em decisões ligadas ao trabalho (autonomia, participação); possibilidade para o desenvolvimento de qualificações profissionais, de habilidades pessoais e da criatividade e interesse no trabalho.

Um dos critérios mais importantes para a avaliação da qualidade do emprego é a carteira de trabalho. Através dela é que se pode avaliar o vínculo que o empregado passa a ter com a empresa e, a partir desse ponto, a garantia de benefícios sociais. Segundo Reinecke (1999, p. 123):

“A carteira assinada tem consequências importantes para várias dimensões da qualidade de emprego; a carteira não é apenas um contrato entre trabalhador e empregado, mas implica também o registro junto ao Ministério do Trabalho e dá acesso

aos benefícios estipulados pela legislação trabalhista brasileira, como férias anuais, décimo terceiro salário, limitação de horas semanais trabalhadas, indenização em caso de demissão, cobertura de seguridade social, etc.

A Fundação Européia também estabeleceu um conjunto de 16 (dezesesseis) medidas de qualidade do emprego, de acordo com o Quadro 01, abaixo. As medidas, analisadas em conjunto, medem as condições de emprego, as características do emprego e saúde e segurança. Nessa proposta, constatamos que há um maior número de medidas para definir a qualidade do emprego do que as medidas adotadas no Brasil, provavelmente em função de relações de trabalho mais sólidas nos países europeus e que já não priorizam questões básicas como carteira assinada, proteção social e jornada de trabalho, entre outras dimensões do trabalho, por essas já serem questões bem equacionadas no mundo do trabalho formal.

Quadro 01 - Medidas para a qualidade do emprego

Categoria do Inquérito	Medida	Principais Componentes
Condições de emprego	Segurança no emprego	Estabilidade de emprego, percepções de segurança
	Medidas em benefício da família	Previsão de licença por maternidade, licença parental, guarda de crianças, licença especial para assistência, na doença, a filhos
	Ações de Formação	
Características do emprego	Horas de trabalho inconveniente	
	Acréscimo de remuneração por horas de trabalho inconveniente	Trabalho no fim-de-semana, noturno e por turnos Pagamento por horas extras
	Variedade de tarefas	Pagamento por trabalhos por turnos, pagamento por más condições de trabalho Tarefas repetitivas, movimentos repetitivos
	Pressões de trabalho	Ritmo de trabalho, prazos curtos e rígidos, stress Harmonização das aptidões
	Uso adequado de aptidões	
	Controle sobre o ambiente de trabalho	Controle sobre a temperatura, luz, ventilação, equipamento
	Autonomia do trabalho	Oportunidade de decidir se faz uma pausa, de escolher os períodos de gozo de férias, possibilidades de exercer controle sobre a tarefa a executar
	Satisfação com o emprego	

Continua...

Quadro 01 - Continuação

Categoria do Inquérito	Medida	Principais Componentes
Saúde e Segurança		Vibrações, ruídos, temperaturas elevadas/ baixas, fumos
	Nível de confronto físico	Provocados por stress, fadiga, falta de sono, ansiedade, irritabilidade
	Problemas de saúde mental	Posições de trabalho penosas/fatigantes, cargas pesadas, dores dorsais
	Riscos com a saúde física	Discussões sobre desempenho, consultas ao local de trabalho, abordagem de problemas relacionados com o trabalho através de discussões com o patrão, colegas e representantes dos trabalhadores
	Participação e consulta	
	Discriminação e intimidação	Violência, intimidação, discriminação em razão do sexo, da idade e da raça, ser alvo de atenção sexual indesejada

Fonte: Fundação Europeia para as Condições de Vida e do Trabalho (2001, p. 5). O Emprego nas microempresas da EU.

Aprender as dimensões que hoje perpassam a qualidade do emprego é, pois, de fundamental importância para avaliar-se a configuração do mercado de trabalho e o tipo de emprego gerado pela atividade da carcinicultura no Rio Grande do Norte.

4 UM OLHAR SOBRE A ATIVIDADE DA CARCINICULTURA NO RIO GRANDE DO NORTE

A cadeia produtiva da carcinicultura é formada pelos laboratórios de maturação e larvicultura, fazendas de crescimento e engorda e centros de processamento do produto.

A atividade, segundo o estudo realizado por Costa & Sampaio (2005), está gerando 3,75 empregos diretos e indiretos por hectare de viveiro em produção, em comparação com a geração de empregos em cinco atividades do setor primário, como pode ser visualizada no Quadro 02. Esse número revela que a cadeia produtiva direta do cultivo de camarão (laboratório de larvicultura, fazenda de engorda e centro de processamento), gera mais empregos que as atividades agrícolas tradicionais do Nordeste, a exemplo da cana-de-açúcar e do côco e,

o que é importante destacar, mais do que atividades do setor dinâmico da fruticultura irrigada, como a manga e a uva.

Quadro 02 - Comparação de empregos diretos e indiretos gerados por atividades do setor primário

Tipo	Emprego direto	Emprego indireto	total
Uva	1,44	0,70	2,14
Manga	0,42	0,70	1,12
Cana-de-açúcar	0,35	0,70	1,05
Côco	0,16	0,70	0,86
Camarão	1,89	1,86	3,75

FONTE: Costa & Sampaio (2005). Geração de empregos diretos e indiretos na cadeia produtiva do camarão cultivado.

O emprego gerado pelo camarão beneficia diretamente os trabalhadores egressos das atividades do litoral nordestino (pesca artesanal, extração de sal, extração de cera de carnaúba, produção de côco e da própria cana-de-açúcar), todas apresentando acentuado declínio econômico.

Outrossim, é possível constatar que a carcinicultura é uma importante atividade na geração de emprego e renda, principalmente porque dá oportunidades a pessoas com baixo nível de instrução de se manterem empregadas, conforme evidencia-se no Quadro 03.

Os laboratórios de carcinicultura têm um papel fundamental para o desenvolvimento do setor, pois é nesse espaço que se inicia toda a cadeia produtiva do camarão. Depois da reprodução dos camarões, os recém-nascidos são chamados de nauplius; esses por sua vez, recebem após um determinado período o nome de pós-larvas. Os laboratórios fornecem as pós-larvas para as fazendas. De acordo com o Quadro 04, percebe-se que é no Estado do Rio Grande do Norte que estão concentrados o maior número de laboratórios, assim como a maior produção de nauplius e pós-larvas.

Os centros de processamento são responsáveis pelo beneficiamento e pela exportação do produto, ou seja, pela fase final da cadeia produtiva do camarão. O Estado com maior número de centros de processamento (12) é o

Rio Grande do Norte e logo em seguida o Ceará, com 10.

O Estado começou a investir na produção de camarão cultivado há 30 anos. Entretanto, o grande desenvolvimento desse produto foi na década de 90, com a introdução do cultivo do camarão marinho. O setor carcinícola cresceu de maneira desordenada e por isso o desenvolvimento do setor não o poupou de uma crise. A atividade da carcinicultura, no Rio Grande do Norte, começou o ano de 2006 com uma extensão da crise agravada em 2005, quando registrou as maiores quedas na produção e faturamento desde os anos 90, início das operações comerciais voltadas ao mercado exportador.

Essa crise foi desencadeada pela atuação de diversos fatores. Segundo Redmanglar (2004), a carcinicultura enfrentou grandes problemas em 2004. Além das chuvas fortes, criadores de camarão enfrentaram um vírus que atacou os crustáceos no cativeiro, causando uma doença conhecida como necrose muscular. Outro fator que influenciou fortemente a crise da carcinicultura foi a ação *antidumping*. Segundo o site da Tribuna do

Quadro 03 - Empregos diretos gerados pelo cultivo de camarão no Brasil

Tamanho da fazenda	Empregados Há/ano	Nível Educacional			Tipo	
		primário	Secundário	superior	integral	sazonal
Pequena (- de 20ha)	1,38	87,66	8,23	4,11	58,62	41,38
Média (20 –100ha)	1,31	88,82	8,80	2,38	91,36	8,64
Grande (+de 100ha)	1,01	88,31	8,65	3,04	99,40	0,6

Fonte: Costa (2003). *Shrimp farming growth provides employment in Brazil's Northeast*.

Quadro 04 - Produção de nauplius e pós-larvas em 2004

Estado	Nº total laboratórios	Produção de náuplios	Produção de pl's
Rio Grande do Norte	13	27.907.000.000	8.090.224.241
Ceará	4	13.900.000.000	2.126.683.000
Bahia	9	8.400.000.000	1.887.540.385
Pernambuco	3	20.810.000.000	1.510.091.000
Piauí	3	6.700.000.000	1.370.000.000
Santa Catarina	4	750.000.000	660.600.000
TOTAL	36	78.467.000.000	15.645.138.626

Fonte: ABCC (2004).

Norte (Chuvas..., 2004), a Aliança de Camarões do Sul, dos Estados Unidos, ingressou com a petição no dia 31 de dezembro de 2003, acusando seis países de praticar *dumping* na venda de camarão. A acusação envolve o Brasil, China, Vietnã, Tailândia, Índia e Equador, os seis países que mais venderam camarão aos Estados Unidos em 2003. O Brasil representou 5% das importações norte-americanas no ano passado, enviando quase 25 mil toneladas.

Em 2006, os reflexos negativos da ação “*antidumping*”, promovida por pescadores norte-americanos agravaram a crise. Carcinicultura... (2006) aponta problemas como a desvalorização cambial e a falta de apoio por parte do governo do Estado aliados à deficiência na organização de alguns produtores como fatores que provocaram a queda na produção de 83 milhões de dólares em 2004 para 65 milhões de dólares, no ano passado.

O camarão produzido no Brasil tem como principal destino o mercado externo e como *commodity* depende da cotação do dólar favorável para trabalhar os custos do setor que costumam ser altos. Segundo a Redmanglar (2004), com a queda do dólar, o mercado externo ficou inviável, mas como os custos de produção são caros, os produtores não conseguem baixar o preço no mercado interno.

A carcinicultura retraiu cerca de 30,65% com a crise no setor e para que essa situação desfavorável possa ser superada se faz necessário reduzir os custos de produção, como também os custos da comercialização do produto. Tendo em vista a diminuição das divisas geradas pelos carcinicultores, o governo do estado do Rio Grande do Norte tem buscado diminuir a falta de incentivo, através da implementação de políticas públicas para a carcinicultura no ano de 2006.

5 METODOLOGIA

Objetivou-se, na pesquisa, avaliar a qualidade dos empregos na atividade dos laboratórios de maturação e larvicultura da Praia de Barreta/RN. A pesquisa foi de natureza descritiva-exploratória.

Os laboratórios de maturação e larvicultura são o início do processo de produção do setor. O desenvolvimento da carcinicultura no estado do Rio Grande do Norte só foi possível porque primeiramente houve desenvolvimento de tecnologia na produção dos laboratórios.

O universo dos Laboratórios no Rio Grande do Norte consiste em 13, sendo que na Praia de Barreta/RN existem três empresas instaladas.

A Praia de Barreta situada no município de Nísia Floresta/RN foi escolhida porque os laboratórios lá instalados são laboratórios de produção de pós-larvas de qualidade, que são referências para a produção no Estado. Além disso, a estrutura em termos de tamanho e de quantidade de empregados é muito semelhante, o que permite a obtenção de um perfil de empregos gerados pelo setor de forma mais consistente. A pesquisa foi realizada em dois laboratórios pois não houve concordância do outro laboratório que empregava 12 trabalhadores.

O Laboratório A tem 15 empregados trabalhando na produção de nauplius e de pós-larvas e todos foram entrevistados. O Laboratório B tem 17 empregados trabalhando, igualmente, na produção de nauplius e de pós-larvas. Desse total, quinze empregados foram entrevistados.

A pesquisa utilizou dados secundários e dados primários obtidos a partir da aplicação de um formulário aos empregados dos laboratórios.

O instrumento de pesquisa contemplou vários aspectos da relação de trabalho com o objetivo de identificar se os empregos gerados pela atividade da carcinicultura podiam ser caracterizados como empregos de qualidade, conforme aponta a literatura.

A qualidade do emprego foi avaliada com base em 10 critérios definidos em conformidade com Reinecke (1999): renda, benefícios não salariais, regularidade de trabalho e do salário, status contratual, proteção social, jornada de trabalho, intensidade do trabalho, risco de acidentes e de doenças ocupacionais, envolvimento em decisões ligadas ao setor trabalho, possibilidade para o desenvolvimento de qualificações profissionais de habilidades pessoais e da criatividade. Esses critérios geraram 24 perguntas (Quadro 05) que procuraram cobrir aspectos diversos da relação de trabalho.

As questões relativas ao emprego e respectivas pontuações que subsidiaram a elaboração do Quadro 05 foram resultantes de uma visão problematizadora da relação de trabalho e, dessa forma, não expressam linearidade de resposta. Para algumas questões foi possível adotar a escala Likert de 5 pontos, que é uma escala de resposta psicométrica que indica uma gradação nos seus itens, podendo referir-se a ocorrências, opinião ou apreciação e procura especificar o nível de concordância do sujeito pesquisado com a ocorrência / opinião / apreciação sobre uma questão apresentada. Nesse estudo foi atribuído 1 ponto para as respostas que expressavam uma avaliação mais negativa do ponto de vista da relação laboral e 5 para as respostas que expressavam uma avaliação mais positiva. Para outras, a escala não se aplicou, pois as questões demandavam apenas uma resposta positiva ou negativa. E, um terceiro tipo de questão (questões 13 e 15), em função de sua especificidade regulada na legislação, admitiu apenas três respostas. Nos dois últimos tipos de questão, adotou-se a pontuação de 1 a 5, no que cabia, com o mesmo sentido (para resposta com avaliação mais negativa atribuiu-se 1 ponto e para resposta que expressava uma avaliação mais positiva atribuiu-se 5 pontos) a fim de permitir uma avaliação do conjunto de aspectos da relação de trabalho expressa na pontuação final de cada formulário, após o somatório de pontos atribuídos a cada questão pelos respondentes. A compreensão é de que esse arranjo permitiu aferir a existência dos critérios norteadores da qualidade do emprego, em cada laboratório.

A seguir, a estrutura de argumentação que presidiu a construção do Quadro 05 para todas as questões e a forma de avaliação de cada uma.

A primeira pergunta foi feita para saber quantos empregados trabalhavam em cada função. Não foi atribuída nenhuma pontuação pois o objetivo era apenas identificar a composição da força de trabalho existente nos laboratórios.

A segunda questão refere-se ao tempo de empresa de cada empregado. Considerou-se que, quanto maior o tempo de permanência na empresa, maior deveria ser a pontuação. Até 6 meses foi atribuído 1 ponto e acima de

4 anos foram atribuídos cinco pontos. A idéia subjacente era a de que empregos estáveis, em tempo de grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho, são empregos que devem ser melhor avaliados e, portanto apresentariam melhores indicadores de qualidade.

A terceira questão refere-se à qualificação profissional. À preocupação da empresa em treinar o empregado foram atribuídos cinco pontos; caso a empresa não tenha essa preocupação contabilizou-se um ponto. Aqui, a suposição era de que empresas que investem em qualificação do trabalhador são empresas que trazem benefícios diretos e indiretos para o trabalhador, principalmente, em um mundo onde aprender a aprender é fundamental.

A quarta questão está diretamente relacionada com a terceira e tem por objetivo identificar a frequência com que essa qualificação ocorre. Nas situações em que a qualificação ocorre com frequência foram atribuídos cinco pontos e quando a empresa não investia em qualificação foi atribuído um ponto. A suposição era a de que em um mundo que se modifica com muita velocidade é fundamental a frequência com que o trabalhador se expõe a novos conhecimentos.

A quinta questão tinha por objetivo saber se o empregado possuía carteira assinada. A carteira de trabalho é o maior símbolo na representação do trabalho formal. Ela caracteriza o vínculo, o contrato de trabalho entre empregado e empregador e o acesso a um conjunto de direitos e deveres. Nas situações em que a empresa assinava a carteira do empregado foram atribuídos cinco pontos e quando isso não acontecia foi atribuído apenas um ponto.

A sexta questão objetivava avaliar se o empregado tinha acesso ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Nessa questão também foram atribuídos cinco pontos para a resposta positiva e um ponto para a resposta negativa. O entendimento era de que, em um emprego de qualidade, há preocupação em assegurar uma aposentadoria tranquila para os seus empregados e/ou possibilitar melhorias nas suas condições de vida pela utilização de uma poupança constituída ao longo do tempo.

A sétima questão foi elaborada para identificar

se a empresa descontava o INSS do salário do empregado para que futuramente esses empregados pudessem se aposentar. Nessa questão também foram atribuídos cinco pontos para a resposta positiva e um ponto para a resposta negativa. Esta é uma questão de extrema importância, pois é a garantia mínima de um futuro tranquilo, após vários anos de trabalho.

A oitava questão refere-se às férias dos empregados, ou seja, o direito ao benefício após mais de um ano de trabalho na empresa. Para as situações em que empregado tinha mais de um ano de empresa e tinha tirado férias ou estivesse na programação da empresa para gozá-las, foram atribuídos cinco pontos para a resposta positiva e para a resposta negativa foi atribuído um ponto. As férias representam a possibilidade do trabalhador repor as suas energias após o cansaço de um ano de trabalho.

A nona questão refere-se ao 13º salário. Esse também é um benefício assegurado pela CLT. O empregado só recebe o 13º salário de forma integral se tiver um ano ou mais de empresa, caso contrário receberá o 13º salário de forma proporcional. Para as situações em que a empresa tenha pago o décimo terceiro ao empregado foram atribuídos cinco pontos e nas situações em que não tenha pago foi atribuído apenas um ponto. Esse aspecto é muito importante dado que o trabalhador tem grande expectativa sobre o recebimento do 13º salário, uma vez que ele complementa renda.

A décima questão corresponde ao recebimento de vale-transporte. Nessa questão também foram atribuídos cinco pontos para a resposta positiva e um ponto para a resposta negativa. A suposição era a de que a empresa que se preocupa com as condições de trabalho dos seus empregados é capaz de gerar um emprego melhor.

A décima primeira questão trata ao recebimento de vale-alimentação. O vale-alimentação pode ser tanto em dinheiro para o empregado realizar as suas refeições, como também a empresa pode fornecer o almoço ou o jantar. Nas situações em que o empregador fornecia o vale ou similar foram contabilizados 5 pontos. Caso contrário, um ponto. O raciocínio é idêntico ao item anterior.

A décima segunda questão trata da participação

dos empregados nas decisões ligadas ao trabalho. Para a avaliação da qualidade no emprego, de acordo com esse critério, participar sempre indica uma qualidade maior do emprego do que um empregado que nunca tem espaço para participar. Nesse contexto, a resposta “sempre” foi pontuada com cinco e a resposta “nunca” com um ponto.

A décima terceira questão consistia em saber qual era a jornada de trabalho diária de cada trabalhador. Foram pontuadas com cinco as respostas que indicavam que os empregados trabalhavam em turno corrido de até seis horas, com quinze minutos de pausa para a refeição, e a jornada de trabalho padrão de oito horas e quarenta minutos. Foram pontuadas com três pontos as respostas que indicavam que os empregados trabalhavam entre oito horas e quarenta minutos e dez horas, pelo fato de que fazer hora extra causa desgaste para o trabalhador. Qualquer trabalhador que tenha uma jornada acima de 10 até 12 horas, pode não ter às 11 horas previstas de descanso entre uma jornada de trabalho e outra. Portanto, a pontuação para as respostas que indicavam essa situação foi de apenas 1 ponto.

A décima quarta questão tinha como objetivo identificar qual a frequência com que o empregado fazia hora extra. Tendo em vista a qualidade do emprego, quanto menor a frequência de horas extras, maior a qualidade do emprego, ou seja, são duas variáveis inversamente proporcionais. Por isso, foi atribuído para a resposta “nunca” cinco pontos e para a resposta “sempre” apenas um ponto.

A décima quinta questão tinha como intuito avaliar como o empregado recebia as horas extras: se ele recebia em dinheiro o valor das horas extras trabalhadas ou se ele acumulava as horas trabalhadas em um banco de horas, ou se nenhuma das alternativas. Para as respostas que indicavam que os empregados recebiam em dinheiro atribui-se cinco pontos, para as respostas que indicavam que os empregados acumulavam em banco de horas atribui-se três pontos e, para quem não recebia de uma forma nem de outra, marcou-se apenas um ponto. A suposição era de que o recebimento em dinheiro dá ao empregado a possibilidade de utilizar

os recursos da forma que julgar mais conveniente e no tempo mais adequado às suas necessidades.

A décima sexta questão buscava avaliar com que frequência o empregado recebia o salário em dia. Se a resposta indicava que o empregado recebia sempre em dia foram contabilizados cinco pontos, se a resposta indicava que o empregado nunca recebia em dia foi contabilizado apenas um ponto. Essa questão tem cinco intervalos, com uma pontuação variando de cinco (para a melhor avaliação) e um (para a avaliação pior). Ela é extremamente importante, pois a regularidade de recebimento do salário é a garantia de previsibilidade dos gastos, na vida do empregado.

A décima sétima questão era bem específica do setor de carcinicultura. A despesca consiste na retirada dos camarões dos viveiros por empregados, sejam eles da própria empresa ou terceirizados. As despescas são realizadas, normalmente, no período da noite e costumam ser cansativas. Por isso, para aqueles empregados que não participavam das despescas foram contabilizados cinco pontos no instrumento de pesquisa e para aqueles que participavam apenas um.

A décima oitava questão está relacionada com a questão anterior, pois refere-se à frequência com que o empregado participa das despescas. Se a resposta foi "sempre", então atribuiu-se um ponto, se a resposta foi "nunca" atribuiu-se cinco pontos. A pontuação das outras alternativas situou-se entre 1 e 5.

A décima nona questão consistia em avaliar como o empregado classificava as condições de trabalho da empresa onde ele trabalha. Se as condições de trabalho foram consideradas ótimas atribuiu-se cinco pontos e se foram avaliadas como péssimas atribuiu-se apenas um ponto. A pontuação das outras alternativas situou-se entre 1 e 5.

A vigésima questão consistia em classificar as condições de higiene do trabalho. Se as condições de higiene foram consideradas ótimas atribuiu-se cinco pontos

e se foram avaliadas como péssimas atribuiu-se apenas um ponto. A pontuação das alternativas situou-se entre 1 e 5.

A vigésima primeira questão versou sobre segurança no trabalho. Se a segurança no trabalho foi considerada ótima atribuiu-se cinco pontos e se foi avaliada como péssima atribuiu-se apenas um ponto. A pontuação das outras alternativas situou-se entre 1 e 5.

A vigésima segunda questão abordou as condições de saúde no trabalho. Se as condições de saúde foram consideradas ótimas atribuiu-se cinco pontos e se foram avaliadas como péssimas atribuiu-se apenas um ponto. A pontuação das outras alternativas situou-se entre 1 e 5.

As questões referentes às condições de trabalho, segurança, higiene e saúde são muito importantes pois são reveladoras da avaliação que o empregado faz de sua situação de trabalho. A vigésima terceira questão tinha como objetivo identificar se o empregado já havia sofrido algum tipo de acidente no trabalho. Para as situações em que o empregado não tinha havido sofrido acidentes foram contabilizados cinco pontos e, em caso contrário, contabilizou-se apenas um ponto.

A vigésima quarta questão consistia em avaliar se o empregado desenvolveu, durante o trabalho, alguma doença ocupacional. Segundo o Ministério Público do Trabalho são doenças ocupacionais: Lesão por Esforço Repetitivo - LER / Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho-DORT, intoxicação com metais pesados (benzeno), LEUCOPENIA (diminuição de glóbulos brancos no sangue, com possível evolução para o câncer de medula ou necrose do fígado), SILICOSE (pulmão de pedra) decorrente do jateamento em areia ou limalha de ferro. Nas situações em que os acidentes não ocorreram foram contabilizados cinco pontos e, em caso contrário, um ponto.

A definição dos aspectos relacionados ao emprego e as pontuações atribuídas a cada questão podem ser visualizadas no Quadro 05 abaixo.

Quadro 05 - Quadro síntese de aspectos da relação de trabalho utilizados para aferir qualidade do emprego

ASPECTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO	ESCALA DE PONTUAÇÃO				
	1	2	3	4	5
1)Qual a função que você desempenha na empresa?	NÃO HOUVE PONTUAÇÃO PARA ESTA QUESTÃO				
2)Há quanto tempo você trabalha na empresa?	até 6 meses	acima de 7 meses até 1 ano	acima de 1 até 2 anos	acima de 2 anos até 4 anos	acima de 4 anos
3)A empresa tem algum programa de qualificação profissional?	não	–	–	–	sim
4) Caso a resposta da questão anterior seja sim, com que frequência você recebe treinamento para capacitá-lo melhor para sua função?	nunca	Raramente	às vezes	frequentemente	sempre
5) Você possui carteira assinada?	não	–	–	–	sim
6) Você tem FGTS?	não	–	–	–	sim
7) Você tem INSS?	não	–	–	–	sim
8) Você já tirou férias?	não	–	–	–	sim
9)Você recebe 13ºsalário?	não	–	–	–	sim
10)Você recebe vale-transporte?	não	–	–	–	sim
11)Você recebe vale-alimentação?	não	–	–	–	sim
12)Você participa das decisões ligadas ao trabalho na empresa que você trabalha?	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
13)Qual a sua jornada de trabalho diária?	acima de 10 até 12 horas		acima de 8 e 40 min até 10 horas		* até 6 horas * 8 horas e 40 min
14) Você faz hora extra?	sempre	frequentemente	às vezes	raramente	nunca
15) como você recebe a hora extra?	nenhuma das alternativas (cada caso será analisado)		você acumula as horas trabalhadas em um banco de horas		você recebe em dinheiro
16)Recebe seu salário em dia?	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
17)Você participa das despesas?	sim	–	–	–	não
18)Qual a frequência com que você participa das despesas?	sempre	frequentemente	às vezes	raramente	nunca
19)Como você classifica as condições de trabalho da sua empresa?	péssima	ruim	regular	boa	ótima
20)Como você classifica as condições de higiene do seu trabalho?	péssima	ruim	regular	boa	ótima
21)Como você classifica a segurança no seu trabalho?	péssima	ruim	regular	boa	ótima
22)Como você classifica as condições de saúde no seu trabalho?	péssima	ruim	regular	boa	ótima
23)Você já sofreu algum acidente no seu trabalho?	sim	–	–	–	não
24)Você desenvolveu alguma doença pela realização do seu trabalho?	sim	–	–	–	não

Fonte: Elaboração dos autores

Após a construção do Quadro 05, elaborou-se o Quadro 06 para avaliar a qualidade do emprego. A pontuação relativa à qualidade do emprego foi obtida somando as pontuações atribuídas a cada questão.

Para sua elaboração, considerou-se que a pontuação mínima a ser alcançada seria de 23 pontos (resultante da soma de todas as respostas às questões com pontuação 1) e a pontuação máxima de 115 pontos (resultante da soma de todas as respostas às questões com pontuação 5). Em seguida, foram estabelecidos intervalos regulares o que resultou em cinco faixas de avaliação: ótima, boa, regular, ruim e péssima. A qualidade do emprego foi aferida de acordo com os critérios estabelecidos no Quadro 06 abaixo.

Quadro 06 - Avaliação da Qualidade do Emprego

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DO EMPREGO	PONTUAÇÃO
ÓTIMA	99-115
BOA	80-98
REGULAR	61-79
RUIM	42-60
PÉSSIMA	23-41

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da pesquisa

O intervalo contempla as particularidades que definem uma relação de emprego e permitem demarcar os empregos gerados.

6 QUALIDADE DO EMPREGO GERADO PELA CARCINICULTURA NOS LABORATÓRIOS DA PRAIA DE BARRETA/RN

A atividade da carcinicultura, nos laboratórios, desenvolve-se apoiada nas funções que constam do Quadro 07 abaixo. Como se constata, o perfil profissional é bastante técnico e a principal atividade é o gerenciamento da produção e da qualidade dos nauplius e das pós-larvas produzidas pelos laboratórios.

Quadro 07- Funções exercidas pelos empregados nos Laboratórios

Laboratório A	Nº	Laboratório B	Nº
Bióloga	3	Auxiliar em larvicultura	8
Assistente técnico de produção	1	Auxiliar em microalgas	3
Assistente técnico em larvicultura	6	Encarregado de maturação	1
Auxiliar de maturação	5	Encarregado de produção	1
		Vendas	1
		Auxiliar administrativo	1
Total	15		15

Fonte: Dados da pesquisa

As Tabelas 1 e 2 revelam, a partir dos critérios definidos, se os empregos gerados pela carcinicultura nos Laboratórios na Praia de Barreta/RN podem ser considerados de qualidade ou não.

De acordo com os critérios de pontuação, a Tabela 1 indica que o emprego pode ser considerado de boa qualidade no Laboratório A, pois a pontuação média alcançada de 84,8 pontos enquadra-se na escala de 85 a 99 pontos.

É importante chamar a atenção para as perguntas que obtiveram unanimidade, pois elas se referem aos itens: carteira assinada, FGTS, INSS, 13º salário, vale-transporte e vale-alimentação. Esses itens são fundamentais na caracterização na qualidade do emprego. Igualmente importantes são os itens jornada de trabalho e horas extras, pois também são reveladores da qualidade do emprego em exame.

A resposta dada à regularidade do salário deve ser relativizada, pois os empregados afirmam que o atraso está relacionado à crise do setor.

Os dados revelam que a qualificação é o ponto mais crítico, indicando que a empresa necessita dar atenção especial a esse aspecto.

Tabela 1 - Qualidade do emprego - Laboratório A

Questões	RESPOSTAS															Total	Média
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15		
Q1																	
Q2	2	4	3	4	4	5	4	3	5	4	2	3	2	2	2	49	3,27
Q3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1,00
Q4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1,00
Q5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q8	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	43	2,87
Q9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q12	5	4	5	5	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	45	3,00
Q13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	4,87
Q14	2	2	1	1	1	3	3	3	5	3	4	5	4	5	3	45	3,00
Q15	5	3	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	65	4,33
Q16	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	32	2,13
Q17	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	1	1	35	2,33
Q18	3	4	5	1	1	1	1	5	1	5	2	5	5	1	1	41	2,73
Q19	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	52	3,47
Q20	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	56	3,73
Q21	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	54	3,60
Q22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	56	3,73
Q23	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	71	4,73
Q24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Total	79	88	91	87	81	90	85	79	85	91	80	87	87	81	81	1272	84,8

Fonte: Dados da pesquisa

O Laboratório B pode ser considerado também um Laboratório que gera empregos de boa qualidade, tendo alcançado uma média de 91,45 pontos conforme os critérios de pontuação definidos na pesquisa (Tabela 2).

Percebe-se que o laboratório B foi melhor avaliado que o Laboratório A. Um dos motivos é que o Laboratório B está conseguindo contornar a crise da carcinicultura e isso se reflete, por exemplo, na capacidade de pagar os salários em dia.

A Tabela 2 indica que, em sua ampla maioria, as respostas dos trabalhadores apontam para a existência de emprego de qualidade. Observe que, além da avaliação positiva de itens básicos como carteira assinada, FGTS, INSS 13º salário, vale-transporte e

vale-alimentação, os trabalhadores avaliam as condições de trabalho, segurança, higiene e saúde de forma muito positiva. Diferentemente do Laboratório A, em relação à qualificação, há um esforço razoável nessa direção.

Em consequência, apesar da pontuação de 91,47 colocar o Laboratório B na mesma classificação do Laboratório A, é possível afirmar que ele reúne condições melhores de trabalho.

Os dados referentes aos Laboratórios, na Praia de Barreta, revelam também que: a) as condições de trabalho nos aspectos de intensidade da jornada de trabalho e riscos do trabalho. As horas extras são feitas em épocas de despesca e depois que esse período termina são dadas folgas para os empregados, na maioria das

Tabela 2 - Qualidade do emprego - Laboratório B

Questões	RESPOSTAS															Total	Média
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15		
Q1																	
Q2	2	3	3	1	3	2	5	2	3	3	2	4	3	3	3	42	2,80
Q3	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	55	3,67
Q4	3	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	3	3	3	3	33	2,20
Q5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q8	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	5	51	3,40
Q9	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4,67
Q10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71	4,73
Q12	1	5	3	4	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3	46	3,07
Q13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71	4,73
Q14	3	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	4	3	4	2	32	2,13
Q15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q16	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,73
Q17	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	1,53
Q18	1	5	1	5	1	1	1	5	1	4	1	2	1	1	1	31	2,07
Q19	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	68	4,53
Q20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	64	4,27
Q21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60	4,00
Q22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	63	4,20
Q23	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	71	4,73
Q24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Total	89	101	94	97	86	85	91	86	88	93	84	89	97	97	95	1372	91,47

Fonte: Dados da pesquisa

vezes, ou essas horas são pagas em dinheiro, o que é mais difícil nesse momento pela crise no setor, explicada pela queda na produção em função de chuvas, ação *antidumping*, desvalorização do camarão no mercado internacional e aumento da concorrência; b) dois terços dos empregados dos laboratórios não participam ou não têm, em sua empresa, qualificação profissional fornecida pelos laboratórios. O treinamento não é constante e tornou-se mais escasso depois do corte de custos que as empresas tiveram que fazer para contornar a crise; c) quanto ao acesso aos benefícios sociais, tais como INSS, FGTS, 13º salário, férias, carteira assinada, todos os trabalhadores dos laboratórios de larvicultura da Praia

de Barreta/RN têm acesso aos principais benefícios sociais. Isso é um indicador positivo para um setor que está em crescimento e enfrenta na atualidade uma crise. É um indicador de que os empregos gerados pela carcinicultura não são precários; d) não há incidência de doenças ocupacionais e são mínimos os riscos de acidente, sendo que os únicos acidentes citados foram pequenas quedas, mas mesmo assim sem nenhuma consequência grave para o trabalhador; e) no que se refere ao recebimento do salário de forma regular, verificou-se que o Laboratório A, por estar sentindo a crise de maneira mais forte, paga os salários com atraso. No Laboratório B, que está conseguindo superar a crise

do setor, os salários estão sendo pagos em dia.

É claro que a pesquisa, pela sua própria limitação, impede que se faça generalizações, até mesmo para o setor. De qualquer modo, é extremamente salutar em um contexto de informalidade e precarização do trabalho encontrar empregos que podem ser considerados de qualidade, no marco das definições encontradas na literatura.

7 CONCLUSÃO

A exigência do mercado de trabalho aumentou e há uma diminuição nos postos de trabalho. Assim, o trabalhador não tem tanta opção para mudar de emprego quando não encontra a situação ideal. Essa situação favorece a informalidade pela falta de empregos “formais”, ou seja, com carteira assinada no mercado, e a precarização do trabalho nas empresas pelo desequilíbrio entre a demanda e a oferta de empregos. Essa situação tem levado à deterioração do emprego através do trabalho por tempo determinado, trabalho parcial, temporário, à domicílio, subcontratado – e têm em comum a insegurança, a incerteza, a desproteção, a desqualificação.

A precarização, a informalidade, o desemprego são faces da desestruturação do mercado de trabalho que se manifestam isoladamente ou em conjunto potencializando ainda mais os efeitos perversos do atual mundo do trabalho. E, ao potencializarem os efeitos perversos criam novas dificuldades de inserção do trabalhador no mundo do trabalho, gerando um processo de exclusão progressivo de relações estáveis de trabalho.

De acordo com a literatura relativa às modificações no mundo do trabalho, os laboratórios apresentam empregos de qualidade. Essa qualidade foi afetada pela crise, porque cada empresa teve que reduzir os seus custos para continuar no mercado. No entanto, mesmo com dificuldades, continuam mantendo trabalhadores com carteiras assinadas, pagando as obrigações sociais, criando alternativas de qualificação e fornecendo alimentação e alojamento. Ou seja, os laboratórios têm feito um esforço para preservar uma condição de trabalho adequada e com menos custo social

para o trabalhador, revelando portanto preocupação com a sua força de trabalho.

A constatação de que a carcinicultura é capaz de gerar empregos que evidenciam um conjunto de indicadores de qualidade é extremamente importante para o desenho de políticas públicas, voltadas para estimular o desempenho do setor. Do mesmo modo, a identificação dos pontos de fragilidade da relação de trabalho, também podem levar à configuração de políticas públicas voltadas para atenuar ou eliminar tais aspectos.

As políticas públicas, voltadas para o setor, foram formuladas recentemente e, portanto, não há ainda como avaliar a sua efetividade. Porém, elas se tornam cruciais para que o desempenho do setor possa melhorar face a crise que enfrenta e assim sendo, possa retomar o seu espaço na economia potiguar e do Nordeste.

É importante ressaltar que o trabalho apresenta limitações em função do número reduzido de laboratórios pesquisados, o que impede fazer generalizações para o setor. Por isso, recomenda-se que outras pesquisas possam ser realizadas na área para aprofundar o tema, especialmente em outras localidades, como fazendas de carcinicultura como também no centros de beneficiamento, de modo que a avaliação dos empregos gerados, pela abrangência, possam subsidiar a formulação e a implementação de políticas públicas com uma maior consistência.

Apesar das limitações, a pesquisa atingiu o seu objetivo ao caracterizar o emprego gerado nos laboratórios de larvicultura, a partir da literatura sobre empregos de qualidade. Essa caracterização ganha importância dado o cenário de precarização do trabalho. No entanto, também deve ser relativizada, pois em situação de empregos estáveis e cumprimento da legislação trabalhista, alguns itens que hoje são considerados importantes para avaliar a qualidade do emprego poderiam deixar de ser, a exemplo da carteira assinada e pagamento das obrigações sociais.

Nessa perspectiva, os resultados encontrados devem ser avaliados à luz de um contexto de fragilização e de precariedade, das relações contratuais de trabalho.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABCC. **Censo da carcinicultura**. 2004. Disponível em: <<http://www.abccam.com.br/TABELAS%20CENSO%20SITE.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2006.
- BARRETO, R. G. Uma avaliação da relação entre informalidade e qualidade nos postos de trabalho. **Revista da ABET**, São Paulo, ano 2, n. 2, jul. 2002.
- BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P. **Uma avaliação da qualidade do emprego no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1995. (Texto para discussão, 381).
- CARCINICULTURA amarga perdas de 20% no RN. **Diário de Natal Online**. Disponível em: <www.dnonline.com.br>. Acesso em: 20 maio 2006.
- COSTA, É. de F. Shrimp farming growth provides employment in Brazil's Northeast. **Global Aquaculture Advocate**, Saint Louis, n. 5, p. 90-91, Oct. 2003.
- COSTA, É. de F.; SAMPAIO, Y. **Geração de empregos diretos e indiretos na cadeia produtiva do camarão cultivado**. Disponível em: <<http://www.aqualider.com.br/download.php?recid=9>>. Acesso em: 28 mar. 2005.
- DRUCK, G.; FILGUEIRAS, L.; NEVES, L. **Sindicatos e dirigentes sindicais na bahia dos anos 90: diagnóstico e perspectivas**. 2000. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/brasil/crh/druck.doc>>. Acesso em: 24 mar. 2006.
- FREGUGLIA, R. da S.; TELES, J. L.; RODRIGUES, B. D. A mobilidade no mercado de trabalho brasileiro: uma visão qualitativa. In: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 10., 2002, Belo Horizonte, MG. **Anais...** Disponível em: <<http://ideas.repec.org/s/cdp/diam02.html>>. Acesso em: 24 mar. 2006.
- FUNDAÇÃO EUROPÉIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO. **O Emprego nas microempresas da EU**. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/22/pt1/ef122pt.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2005.
- GONZAGA, G. **Rotatividade, qualidade do emprego e distribuição de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 1996. (Texto para discussão, 355).
- MATTOSO, J. E. L. Emprego e concorrência desregulada: incertezas e desafios. In: OLIVEIRA, C. E. B et al. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 27-54.
- OBSERVATÓRIO DE EMPREGO E RENDA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Disponível em: <http://www.observatorio.setrab.rj.gov.br/I_CENTRAL/barometro/barometro_n38.htm>. Acesso em: 26 maio 2005.
- REDMANGLAR. **Produtores de camarão visam a mercado interno**. 2004. Disponível em: <<http://www.redmanglar.org/redmanglar.php?c=397&inPMAIN=2>>. Acesso em: 20 maio 2006.
- REINECKE, G. Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil. In: POSTHUMA, A. C. (Org.). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. Brasília, DF: OIT/TEM; São Paulo: Ed. 34, 1999. p. 119-148.
- SILVA, S. S. **Desemprego e precarização do trabalho: os efeitos sobre o mundo do trabalho uberlandense e as respostas dos sindicatos**. Disponível em: <<http://www.cedeplar.ufmg.br/diamantina2004/textos/D04A095.PDF>>. Acesso em: 24 mar. 2006.
- CHUVAS prejudicam produção do camarão e trazem desemprego. **Tribuna do Norte Online**, 2004. Disponível em: <www.tribunadonorte.com.br>. Acesso em: 20 maio 2006.