

FIDELIS JUNIOR MARANGONI

**TRABALHADORES E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA
NOVA CONFIGURAÇÃO ECONÔMICA: O PERFIL “IDEAL” E A
REALIDADE DOS POSTOS DE TRABALHO EM CURITIBA.**

**Dissertação apresentada como requisito à
obtenção do grau de Mestre, no curso de Mestrado
em Sociologia das Organizações, Setor de Ciências
Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal
do Paraná.**

Orientadora: Prof^ª. Dra. Benilde Maria Lenzi Motim

**CURITIBA
2002**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
Rua General Carneiro, 460 - 9º andar-sala 907 Fone e fax : 360-5173

PARECER

Os Membros da Comissão Examinadora designados pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, para realizar a arguição da Dissertação do aluno FIDELIS JUNIOR MARANGONI, sob o título "TRABALHADORES E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA NOVA CONFIGURAÇÃO ECONÔMICA: O perfil 'ideal' e a realidade do posto de trabalho em Curitiba", para obtenção do Título de Mestre em Sociologia, A.P.R.O.V.A.D.O..... o candidato com conceito "A....." sendo-lhe conferidos os créditos previstos na regulamentação do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, completando assim todos os requisitos necessários para receber o **Título de Mestre**.

Curitiba, 21 de setembro de 2002.

Profª Drª Benilde Maria Lenzi Motim (orientadora)

Benilde M. Lenzi Motim

Profª Drª Yara Lúcia Mazziotti Bulgacov

Yara L. Mazziotti Bulgacov

Profª Drª Silvia Maria Pereira de Araújo

Silvia M. Pereira de Araújo

Prof. Dr. Luis Carlos Ribeiro (suplente)

Luis Carlos Ribeiro

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação aos trabalhadores que sofrem ignorando seus algozes, numa coletividade onde homens exploram homens a níveis degradantes – mãos calejadas e rostos suados expressam acima de tudo negação de humanidade.

AGRADECIMENTOS

No isolamento do pensar, entre leituras e parágrafos encontrei afeto, acalento e palavras de conforto. Da minha companheira, pais, irmãos, familiares, amigos e colegas.

Obrigado a todos!

Aos professores, em especial a “mestra” Benilde pela dedicação e apoio.

SUMÁRIO

LISTA DE ILUSTRAÇÕES	i
RESUMO	iii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I	6
1 BACKGROUND ECONÔMICO INTERNACIONAL	6
1.1 INTEGRAÇÃO ECONÔMICA COMO PROCESSO HISTÓRICO	8
.....	
1.2 PRODUÇÃO INDUSTRIAL E COMÉRCIO EXTERIOR	14
.....	
1.2.1 DESREGULAMENTAÇÃO	19
1.2.2 BLOCOS ECONÔMICOS REGIONAIS	24
1.3 TRANSNACIONAIS E INTEGRAÇÃO FINANCEIRA	26
1.4 EXCLUIDOS DA INTEGRAÇÃO ECONÔMICA	30
.....	
CAPÍTULO II	35
2 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	35
2.1 FLEXIBILIZAÇÃO E SUBDESENVOLVIMENTO	36
.....	
2.2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	41
2.3 SUBCONTRATAÇÃO/TERCEIRIZAÇÃO	47
2.4 DESREGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO	50
.....	
2.5 CRISE NOS SINDICATOS DE CLASSE	57
2.6 A DISCIPLINAÇÃO DOS TRABALHADORES	58
.....	
2.6.1 DIFUSÃO NA MÍDIA: A REVISTA VOCÊ S.A.	61
.....	
CAPÍTULO	III 67
.....	
3 A SUBMISSÃO DO TRABALHO NO NOVO PARADIGMA PRODUTIVO ...	67
3.1 MERCADO DE TRABALHO MAIS EXIGENTE	70

.....

3.1.1 EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO	80
3.2 ESCOLARIZAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	84
4 CONCLUSÃO	98
REFERÊNCIAS	100
APÊNDICES	105

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

ESQUEMA 1 – FASES DE ACUMULAÇÃO DO CAPITAL SEGUNDO BENAKOUCHE (1992)	9
FIGURA 1 - RESULTADOS ANUAIS DA PRIVATIZAÇÃO	21
QUADRO 1 - PERFIL DO DESEMPREGO NO BRASIL 1986/1995	39
TABELA 1 - PERFIL MÉDIO DOS TRABALHADORES QUE PARTICIPARAM DA PESQUISA	3
TABELA 2 - EMPRESAS PRIVADAS DO BRASIL	14
TABELA 3 - LÍDERES POR SETOR DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL	16
TABELA 4 - RESULTADOS ACUMULADOS DO PND DE 1991 A 2001 EM US\$ MILHÕES	21
TABELA 5 - BLOCOS ECONÔMICOS VIGENTES	25
TABELA 6 - EMPRESAS TRANSNACIONAIS	26
TABELA 7 - DISTRIBUIÇÃO DO PRODUTO INTERNO BRUTO	27
TABELA 8 - QUALIDADES E HABILIDADES TÉCNICAS E COMPORTAMENTAIS SEGUNDO NÚMERO DE CITAÇÕES DA ENTREVISTA	45
TABELA 9 - EFEITOS DA SUBCONTRATAÇÃO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO	49
TABELA 10 - PESSOAL OCUPADO SEGUNDO AS ATIVIDADES ECONÔMICAS	71
TABELA 11 - EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA, DA OCUPAÇÃO TOTAL, E DA DESOCUPAÇÃO TOTAL	72
TABELA 12 - VARIAÇÃO ANUAL DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHO, POR ATIVIDADES (%)	77
TABELA 13 - TOTAL DE ALUNOS MATRICULADOS NOS NÍVEIS DE ENSINO EM RELAÇÃO A % ATINGIDA, NO ANO DE 2000	85
TABELA 14 - AS NOVAS PROFISSÕES	87
GRÁFICO 1 - EXPORTAÇÕES DE MERCADORIAS, POR PAÍSES - EM US\$ BILHÕES	17
GRÁFICO 2 - RECEITA MUNDIAL COM PRIVATIZAÇÕES – EM US\$ BILHÕES .	20
GRÁFICO 3 - OCUPAÇÃO DA PEA DO BRASIL (EM MILHOES)	40
GRÁFICO 4 - PERMANÊNCIA MÉDIA EM MESES NO ÚLTIMO EMPREGO(%) DA TOTALIDADE DOS PESQUISADOS	53
GRÁFICO 5 - CAUSAS DA INSEGURANÇA NO EMPREGO (POR Nº DE CITAÇÕES)	54
GRÁFICO 6 - CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CONTRATAÇÃO (% DE CONCORDÂNCIA)	55
GRÁFICO 7 - RELAÇÃO ENTRE CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA CONTRATAÇÃO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE (% DE CONCORDÂNCIA)	55
GRÁFICO 8 - RELAÇÃO ENTRE CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA CONTRATAÇÃO E FAIXAS ETÁRIAS (% DE CONCORDÂNCIA)	56
GRÁFICO 9 - PRINCIPAIS FATORES DE DESEMPREGO NO PAÍS (POR Nº DE CITAÇÕES)	73
GRÁFICO 10 - CAUSAS APONTADAS COMO DIFICULDADE PARA CONSEGUIR EMPREGO (%)	73
GRÁFICO 11 - PARA AUMENTAR AS CHANCES DE TRABALHO É NECESSÁRIO (POR Nº DE CITAÇÕES)	74
GRÁFICO 12 - ÍNDICE DA EVOLUÇÃO DE OCUPAÇÃO E DA PRODUTIVIDADE NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO NO BRASIL, NA DÉCADA DE 90	77

GRÁFICO 13 - EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS PARA CONTRATAÇÃO (%)	80
GRÁFICO 14 - EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS PARA CONTRATAÇÃO EM RELAÇÃO AO SEXO DOS TRABALHADORES (%)	81
GRÁFICO 15 - EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS PARA CONTRATAÇÃO EM RELAÇÃO A ESCOLARIDADE (%)	82
GRÁFICO 16 - EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS PARA CONTRATAÇÃO EM RELAÇÃO COM A FAIXAS ETÁRIAS DOS TRABALHADORES (%)	83
GRÁFICO 17 - EXIGÊNCIAS PARA CONSEGUIR EMPREGO (%)	84
GRÁFICO 18 - SIGNIFICADOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (POR NÚMERO DE CITAÇÕES)	88
GRÁFICO 19 - CARACTERÍSTICAS IMPORTANTES PARA MANTER OU CONSEGUIR EMPREGO (%)	89
GRÁFICO 20 - COM DIPLOMA NÃO PRECISA APRENDER MAIS? (POR Nº DE CITAÇÕES)	89
GRÁFICO 21 - ESTUDAM ATUALMENTE SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE	90
GRÁFICO 22 - ESTUDAM ATUALMENTE SEGUNDO A IDADE	90
GRÁFICO 23 - CURSOS MAIS PROCURADOS PELOS TRABALHADORES (%) ...	91
GRÁFICO 24 - TRABALHADORES QUE POSSUEM CURSOS, EM RELAÇÃO AO SEXO, GRAU DE INSTRUÇÃO E FAIXAS ETÁRIAS (%)	92
GRÁFICO 25 - CURSOS MAIS PROCURADOS EM RELAÇÃO AO SEXO (%)	93
GRÁFICO 26 - CURSOS MAIS PROCURADOS EM RELAÇÃO A ESCOLARIDADE (%)	93
GRÁFICO 27 - CURSOS MAIS PROCURADOS EM RELAÇÃO A FAIXAS ETÁRIAS (%)	94
GRÁFICO 28 - SIGNIFICADOS DO EMPREGO (POR Nº DE CITAÇÕES)	96

RESUMO

Buscou-se identificar as novas exigências de qualificação – habilidades, atitudes, formação, experiência – exigidas hoje dos profissionais, e que estariam referidas a necessidades de um mercado globalizado que pressupõe uma demanda por melhoria na qualidade, de produtos, serviços, produtividade e da competitividade; também se procurou verificar a demanda das novas habilidades requeridas. Verificando-se junto à clientela de agências de emprego da cidade, especializadas em recrutamento e seleção, a pesquisa utilizou-se de questionários elaborados com questões fechadas e semi-abertas direcionadas a trabalhadores, além de entrevistas com gerentes de agências de emprego e gerentes de empresas privadas. A dissertação discute o impacto da nova matriz econômica sobre o mercado de trabalho, as exigências de qualificação e as condições de inserção dos trabalhadores a procura de emprego, indicando a vocação desarticuladora e o conseqüente cenário de riscos e instabilidades intrínsecos à nova conformação capitalista. Esta expansão do capital, com conseqüente desregulamentação da economia e do trabalho, somados à emergência de modelos organizacionais com posturas mais competitivas, refletem-se no desemprego, informalidade e aumento das condições precarizantes dos trabalhadores. Sob o aumento das exigências atualmente requeridas aos trabalhadores, os resultados constataam uma disciplinaçãõ visando novas atitudes e habilidades adequadas às demandas do capital, e um processo de submissãõ que objetiva auto-responsabilizar os trabalhadores pelo seu desemprego e exclusãõ.

Palavras-chave: Configuraçãõ Econõmica; Qualificaçãõ Profissional; Trabalho; Desemprego.

INTRODUÇÃO

a) Escolha do tema

A escolha deste tema vincula-se a dois momentos distintos porém complementares que repercutiram nesta temática. De início, a graduação em Psicologia que deixou muitas lições valiosas e uma das mais marcantes remete às potencialidades humanas, as quais parecem não encontrar seus limites, pois a ciência com toda a sua bagagem secular demonstra dificuldades para explicar na totalidade, como se processa por exemplo, a consciência ou, como ocorre a imbricação entre razão e emoção no processo cognitivo humano. É sobre esta base que a Psicologia clínica se estrutura, e é acreditando na real possibilidade destas potencialidades que se busca resgatá-las com finalidade de tornar os seres humanos menos infelizes.

Num segundo momento, e sob domínio da experiência verificaram-se as limitações deste empreendimento, menos por falta de técnicas ou capacitação, mas sobretudo pelo ambiente coletivo que circunda os indivíduos. As atividades focalizaram-se na área de orientação profissional e reorientação de carreira, e como orientador de carreiras a atuação deu-se no sentido de evidenciar aos interessados suas habilidades, aptidões, gostos e projetos futuros. Neste sentido, as profissões escolhidas deveriam possibilitar aos orientandos uma adequação das suas potencialidades, porém esta tarefa não se mostrou simples, levando-se em consideração as realidades sócio-econômicas dos interessados e sobretudo em face de uma realidade nova, dinâmica e instável.

Surge assim a constatação de um ambiente coletivo e economicamente estruturado que deprecia as potencialidades humanas e suas vontades e direciona-os para suas próprias necessidades, vidas humanas tornam-se deste modo engrenagens que mantêm e perpetuam este modo de ser – na exploração de seres humanos e na busca desenfreada de lucro - e remetendo-se a FROMM (1986), a sociedade mostra-se tão doente quanto os indivíduos que dela emergem.

Por fim, a necessidade de compreender esta realidade mediatizada e fragmentada, que limita a percepção sobre a real situação do ser humano, transmutado em trabalhador assalariado.

b) Abordagem preliminar

Buscou-se assim agregar dados e formalizar um estudo que possibilitasse um entendimento macro-econômico e social da conjuntura que emerge após 1990, e suas conseqüências sobre os trabalhadores. Os altos níveis de desemprego e os altos índices de informalidade mostram que a nova lógica de acumulação capitalista potencializa a degradação da classe trabalhadora brasileira, já precarizada por um processo histórico e cultural de submissão.

O objeto de estudo privilegiado nessa dissertação é o trabalho assalariado, partindo-se do pressuposto que este constitui o cerne da relação entre o homem e a sociedade contemporânea, esta sob organização sócio-econômica capitalista e estabelecida numa relação de forças entre os atores sociais e entre o capital e o trabalho que divide os homens em proprietários e não-proprietários. Aos não-proprietários, a força de seu trabalho representa a única mercadoria negociável de que dispõem. Assim a situação de estar inserido ou não neste mercado reflete-se no usufruir ou não dos benefícios desta sociedade, fundamentada na lógica do lucro, da produção e consumo de massa. A tentativa de compreender os efeitos sobre os trabalhadores de uma nova lógica de acumulação capitalista, nas condições sociais e econômicas brasileiras, direcionou o estudo.

O foco da pesquisa centrou-se nas novas exigências de qualificação e formação profissional e sua repercussão entre trabalhadores a procura de emprego. Deste modo, buscou-se junto aos trabalhadores, dados e discursos que evidenciassem estas mudanças, verificando um possível crescimento das exigências de qualificação para a contratação de trabalhadores, referidas as necessidades de um mercado globalizado, que pressupõe uma demanda por melhoria na qualidade de produtos e serviços e aumento da produtividade e competitividade. Tornou-se necessário também identificar as novas exigências de qualificação – habilidades, atitudes, formação, experiência – exigidas hoje dos profissionais e evidenciar a demanda real das habilidades ou talentos especiais não tradicionalmente requeridas.

c) Levantamento de dados

Coletaram-se dados junto à clientela de agências de emprego – especializadas em recrutamento e seleção - escolha justificada devido à relação direta destas pessoas com as novas exigências de recrutamento e seleção e por se encontrarem reunidas no mesmo local, buscando emprego ou melhor colocação. Constam no universo da população pesquisada, trabalhadores empregados e desempregados, encontrados em agências de emprego sob processo seletivo ou não, escolhidos de forma semi-aleatória. A coleta de dados ocorreu em 3 (três) agências diferentes, sendo realizado em dias, horários e locais alternados visando uma amostra representativa mesmo em um ambiente variável em que há uma mobilidade grande de trabalhadores. O questionário foi elaborado com perguntas fechadas e algumas questões semi-abertas, aplicadas pessoalmente pelo pesquisador, e preservando o anonimato do entrevistado. A pesquisa na sua totalidade foi desenvolvida com a participação de 102 trabalhadores que responderam ao questionário elaborado (ver apêndice 1) e entrevistas semi-estruturadas, realizadas com duas gerentes de agências de emprego e dois gerentes de recursos humanos de empresas privadas (ver apêndice 2), por fim fez-se uma análise quantitativa e qualitativa do material coletado (ver apêndice 3).

d) Caracterização dos pesquisados

Dos 102 trabalhadores que participaram da pesquisa podemos perceber um predomínio masculino, com 63,7% da amostra e 36,3% por mulheres. A idade predominante dos pesquisados ficou entre 20 e 29 anos (65,6%) faixa etária que corresponderia segundo o IBGE (1999) a 29% da População Economicamente Ativa (PEA) em Curitiba e Região Metropolitana.

Percebeu-se também na pesquisa, traços de migração entre os entrevistados, pois somente 51% têm Curitiba como cidade natal e 49% residiram anteriormente em outras cidades do Paraná, ou em outros estados. Realidade que corresponde em parte à transformação de Curitiba e região num pólo industrial, fenômeno que se consolidou nas duas últimas décadas e atraiu um número considerável de trabalhadores de várias regiões do estado e do país.

Houve entre os entrevistados um predomínio de solteiros (as) – 54,9% e as rendas familiares variaram na sua maioria entre 01 e 05 salários mínimos, valores que correspondem à maioria nas agências pesquisadas - na clientela atendida.

A escolaridade da maioria dos entrevistados foi de 2º grau (66,7%) seguido por trabalhadores com o 1º grau (17,6%). A continuidade nos estudos (formal, profissionalizante ou outros) não é uma realidade para esta parcela, pois 73,5% não estudam atualmente e têm como principais fontes de informação a televisão (para 84,3%) seguida pelo jornal escrito (para 41,2%).

Dos entrevistados 84,3% estavam desempregados no momento da pesquisa, sendo que entre eles a maioria permanecera sem emprego num período que variou de 01 a 12 meses. Sobre a participação sindical, 79,4% dos entrevistados não eram filiados a sindicatos.

Tabela 1. Perfil médio dos trabalhadores que participaram da pesquisa.

Nº DE PARTICIPANTES	102 trabalhadores(as)
SEXO	Homens - 63,7% mulheres - 36,3%
IDADE	entre 20 e 29 anos - 65,6%
CIDADE NATAL	Curitiba - 51% outras cidades - 49%
ESTADO CIVIL	solteiros(as) - 54,9% casados(as) - 38,2%
RENDA FAMILIAR	entre 01 e 05 salários mínimos - 78,5%
ESCOLARIDADE	2º Grau - 66,7%
NÃO ESTUDAM ATUALMENTE	73,5%
PRINCIPAL FONTE INFORMAÇÃO	Televisão - 84,3%
DESEMPREGADOS	84,3%
TEMPO SEM TRABALHO	entre 01 e 12 meses - 70,6%
TRABALHOU NO ÚLTIMO EMPREGO	máximo 2 anos – 71,6%
SINDICALIZADOS	Não - 79,4%

FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

e) Estrutura do texto

O texto estruturou-se de forma a estabelecer em primeiro lugar a matriz econômica internacional e coadjuvante dos processos econômicos, políticos e sociais que eclodiram pelo Brasil após 1990; assim no **Capítulo 1** analisa-se a expansão desta nova conformação capitalista, na figura das transnacionais e mercados de capitais, da conseqüente desregulamentação, privatizações e a desestabilização que acomete as economias mais fragilizadas. No **Capítulo 2** destaca-se a produção flexível e a reestruturação produtiva que repercutiram numa reconfiguração do modo de produzir bens e serviços e o conseqüente processo de desregulamentação do trabalho no âmbito da sociedade brasileira. Por fim, encontra-se no **Capítulo 3** uma análise das atuais exigências do mercado de trabalho e o papel da escolarização e qualificação sob este contexto de mudanças.

CAPÍTULO I

BACKGROUND¹ ECONÔMICO INTERNACIONAL

Uma nova ordem mundial tomou forma nas últimas décadas e suas facetas são adversas, ora se apresenta um mundo enredado como um conjunto de redes interconectadas. “São mercados de bolsas de valores; são conselhos nacionais de ministros e comissários que governam a União Européia; são os campos de coca e papoula com seus laboratórios clandestinos e pistas de pousos secretas; gangues de rua e instituições para lavagem de dinheiro; são sistemas de televisão que transmitem ao vivo de qualquer lugar do planeta”. (CASTELLS, 1999, p. 212)

Caracteriza-se como um ambiente moldado pela informação, cujo cerne se dá por vias tecnológicas em microeletrônica, computação, telecomunicações, e engenharia genética. Revolução que se refere ao processamento e comunicação num processo cumulativo sem fim, com “integração/interação entre homem e máquina” (LOJKINE, 1995).

Evidencia-se como uma nova configuração do capitalismo mundial, com “novos mecanismos de regulação” (CHESNAIS, 1996) onde a centralização econômica se dá por um estilo de acumulação centrado em gigantescos capitais econômicos que ditam suas prioridades e seu horizonte temporal.

O estilo de acumulação é dado por novas formas de centralização de gigantescos capitais financeiros cuja função é frutificar principalmente na esfera financeira. (...) É na produção que se cria riqueza, a partir da combinação social de formas de trabalho humano, de diferentes qualificações. Mas é a esfera financeira que comanda, cada vez mais, a repartição e a destinação social desta riqueza. (CHESNAIS, 1996, p. 14 -15)

Apresenta-se também como crise do principal ator da modernidade, a nação. Constituído sob uma forma política, como um “espaço nacional integrado e reconstruído pela lei” (TOURAINÉ, 1994). Observa-se nos atuais níveis de interconexão financeira que há uma diminuição da intervenção estatal na economia. Com liberação do comércio e capital móvel, ocorre um enfraquecimento do seu papel historicamente constituído. Assim, o “tripé (capital, trabalho, ação reguladora) que sustentava o dinamismo econômico sob regulação estatal” foi desarticulado

¹ Parte da cena ou pintura que se encontra atrás dos objetos e da cena principal. (Thesaurus Dictionary- Princeton/1997)

(FURTADO 2000). Evidencia-se também uma civilização global, “reflexiva e temerosa” quanto ao futuro (GIDDENS,1991), como um imenso “veículo desgovernado” carregando passageiros assustados.

Em suma, é um intenso processo de universalização das coisas, pessoas e idéias. Para IANNI (1999) “é um processo de amplas proporções envolvendo nações e nacionalidades, regimes políticos e projetos políticos e projetos nacionais, grupos e classes sociais, economias e sociedades, culturas e civilizações”. (p. 11) Assinala a emergência da sociedade global, como uma totalidade abrangente, complexa e contraditória. O autor não deixa de assinalar que esta é uma realidade ainda pouco conhecida, desafiando práticas e ideais, situações consolidadas e interpretações sedimentadas, formas de pensamento e vãos da imaginação.

Este novo ciclo de expansão do capitalismo, com um modo de produção e um processo civilizatório de alcance mundial se caracteriza como ‘pano-de-fundo’ de grande parte dos processos econômicos, políticos, sociais e culturais em curso no mundo.

O horizonte vislumbrado no processo *de mundialização* em andamento é imenso, as fronteiras dos estados-nações já não delimitam mais o globo. As fronteiras são estipuladas pelo ‘apetite’ das transnacionais e do capital financeiro mundial. Qual país? Qual continente? Quais camadas sociais? E qual faixa etária mais lhes interessa, ou mais lucratividade permite.

É um processo contraditório - integra e fragmenta na mesma proporção.

São ‘freqüentadores assíduos deste “bazar mundial”’; em primeiro lugar os EUA, UE² e Japão; em segundo plano os países emergentes. E quanto ao restante dos países, sua presença é dispensável.

Portanto, a globalização emerge com uma característica excludente; nem todos são ‘aptos’, ou seja, economicamente atrativos. Esta é a face menos visível deste processo de grandes proporções, que se desenvolve de cima para baixo.

O capitalismo mostra sua dinâmica, sua *“força constantemente revolucionária da história mundial, uma força que reformula de maneira perpétua o mundo, criando configurações novas, e com freqüência, sobremodo inesperadas”*. (HARVEY, 1993,

² União Européia

p. 176). Evidencia-se hoje, como nos séculos XVIII e XIX, este poder revolucionário, ou esta capacidade 'camaleônica' que o capitalismo possui.

1.1 INTEGRAÇÃO ECONÔMICA COMO PROCESSO HISTÓRICO

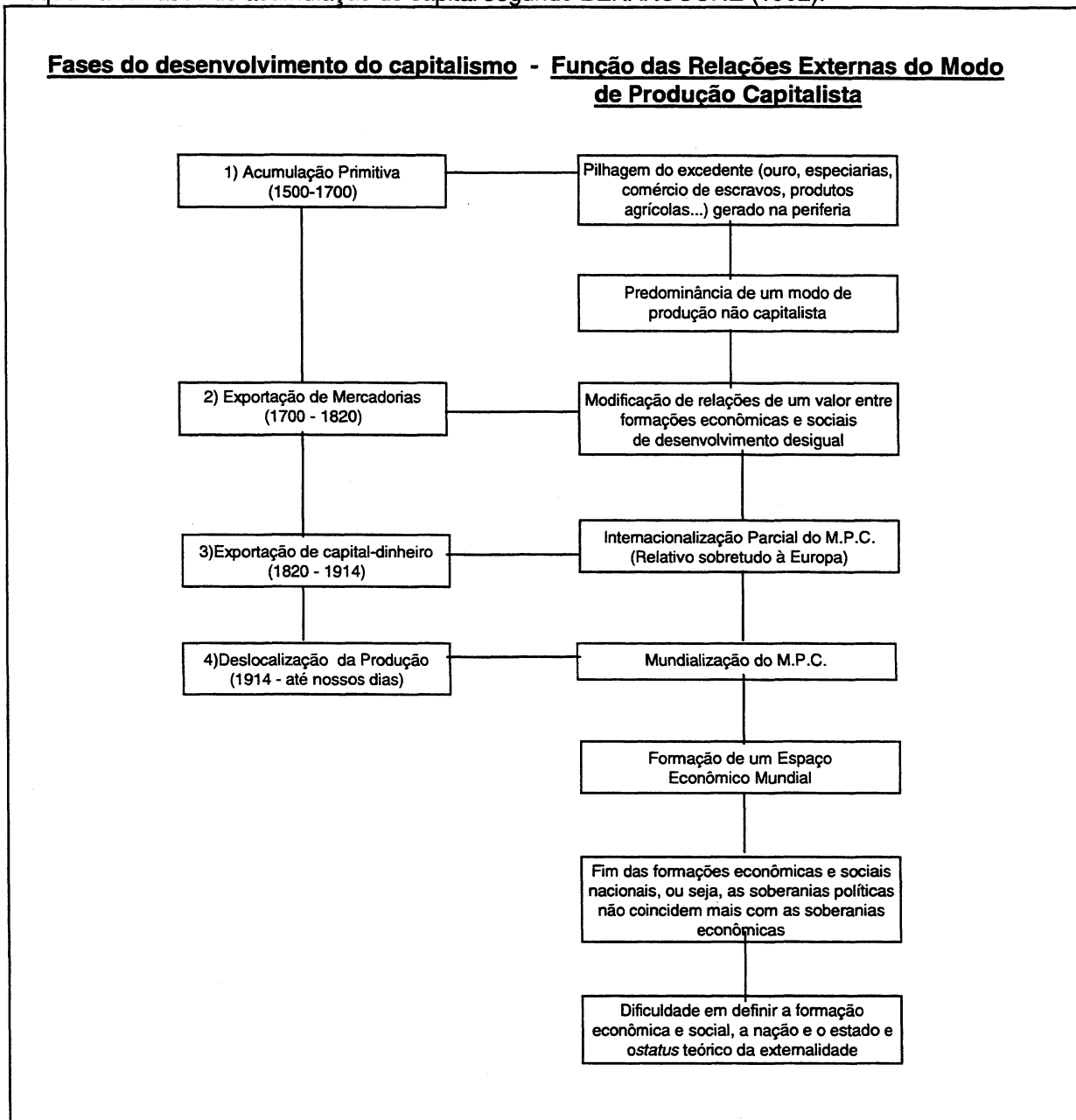
A atual integração econômica que assistimos é consequência de um processo histórico de articulação das forças econômicas, mais precisamente de um modo de produção capitalista que busca expansão constante dos seus mercados, seja de produção ou de consumo.

Fruto de uma revolução econômica, científica e social, o capitalismo industrial torna-se maduro e solidifica suas bases no final do século XVIII, no continente europeu.

A dinamização da economia de mercado pelo capitalismo ganha impulso com a Revolução Industrial, que tem início na Grã-Bretanha, no último quartel do século XVIII. Ela consiste essencialmente na invenção de máquinas capazes de realizar tarefas que antes requeriam a mão do homem. (...) A máquina é mais 'produtiva' do que o homem porque supera facilmente os limites físicos do organismo humano. Movida por força hidráulica e pouco depois pela energia do vapor, a máquina pode dar conta de trabalhos para os quais o homem é fraco demais. (...) O capitalismo industrial acelera o desenvolvimento das forças produtivas mediante o progresso das ciências físicas e a sistemática aplicação dos seus resultados na atividade produtiva. (...) O capitalismo industrial por sua vez inspira o liberalismo: sua estratégia de expansão requer a unificação de todos os mercados, locais e nacionais, sendo a competição livre para todos. Rejeita, portanto a intervenção do estado no mercado, mesmo que seja em seu favor. Sua superioridade produtiva dá-lhe confiança de poder vencer a competição, sem precisar da proteção estatal. (...) O liberalismo é o estandarte sob o qual a burguesia luta e conquista a hegemonia econômica e política. (...) O fim do século XVIII é marcado pela Revolução Industrial na Inglaterra e pela Revolução Francesa. Ambas abrem caminho ao triunfo do liberalismo, no século seguinte, primeiro, a seguir, na Europa Ocidental e nos Estados Unidos; na Rússia, no Japão e em diversos países da América Latina. (SINGER, 1987, p. 50-3).

Porém, nos séculos precedentes já se articulava uma economia mercantil, basicamente entre as metrópoles e as colônias. Teve início com a expansão ultramarina dos séculos XV e XVI dos estados europeus, encabeçados principalmente por Portugal e Espanha, que iniciavam assim uma incipiente integração mundial.

Esquema 1. Fases de acumulação do capital segundo BENAKOUCHE (1992).



FONTE: BENAKOUCHE, R. *O que é capital internacional*. Ed. Brasiliense: São Paulo, 1992, p. 07.

Para BENAKOUCHE (1992) o "processo de internacionalização do capitalismo teve início com a emergência do capitalismo, e somente hoje atingiu seu pleno desenvolvimento. Ele se fez através de fases sucessivamente interligadas, que são: a internacionalização do ciclo do capital mercadoria, do ciclo do capital-dinheiro e do capital produtivo." (p. 34).

De fato, este primeiro momento de internacionalização se dá por uma acumulação primitiva das metrópoles sobre suas colônias na América, África e Ásia. É ainda uma fase pré-capitalista e de um sistema de acumulação predatória de

metais preciosos, especiarias, produtos agrícolas e o comércio de homens transformados em escravos.

Os séculos posteriores aumentam a difusão de manufaturados provenientes de centros europeus. As revoluções industriais, do século XVIII na Europa e do século XIX nos Estados Unidos aumentaram consideravelmente a difusão do comércio e dos investimentos.

Nesta fase, a internacionalização efetua-se pelo capital-mercadoria. Assim, o movimento de acumulação do capital se processa sob bases da internacionalização. As esferas de trocas ou mercados sofrem um processo de ampliação, além de introduzir o capitalismo onde existiam outros modos de produção.

O ciclo seguinte - do capital-dinheiro ocorre entre 1820 e 1914 e se dá pela ampliação dos espaços dos mercados internos representados pelos países centrais. Portanto, este ciclo só se realiza nos países centrais. Necessitou de uma constituição de capital financeiro, e este capital-dinheiro exportado deu lugar a uma internacionalização das relações de produção capitalista.

Este fluxo é abortado pela eclosão da I Guerra Mundial, confronto que posicionou frente a frente potências imperialistas. Em 1929 ocorre a quebra da bolsa de Nova Iorque, e o 'crack' gerou uma crise econômica com repercussões mundiais. Este hiato perdurou até meados da década de 40 com o fim da II Guerra Mundial. O mapa mundi que emerge deste conflito é bipartido entre duas potências militares/nucleares, EUA e URSS³. Coagido e temeroso quanto ao 'efeito dominó' do avanço comunista, os americanos elaboram um plano econômico-político para reerguer nações européias e o Japão, destruídos pela guerra.

Inicia-se a partir deste período uma expansão econômica de proporções inimagináveis na história humana. Neste ciclo de internacionalização de capital produtivo, ocorreu a deslocalização da produção industrial do centro para a periferia, resultado da ação das multinacionais. Para IANNI (1999) este movimento representou também uma contra-revolução capitalista, que estaria embutida na guerra-fria. Assim, o fluxo comercial pula de US\$ 61 bilhões em 1950 para US\$ 5,2 trilhões em 1998 (OMC, 2001).

³ União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

A realidade econômica não se caracteriza apenas por um intenso fluxo de mercadorias entre as nações, mas por um movimento cada vez mais rápido de deslocalização da produção industrial, ocorrendo também a propagação das relações de produção capitalista nos países periféricos.

Até 1973 perdura a 'era de ouro' e expansão do fordismo. Com o fim da Guerra Fria, na década de 80, há um novo incremento, com a transição dos países comunistas para uma economia de mercado.

Atualmente, presenciamos uma mundialização do capital que se baseia na liberação econômica com gradativa diminuição de tarifas protecionistas e conseqüente abertura ao fluxo internacional de bens, serviços e capitais. Aliadas as novas tecnologias da informação permitem agilizar o comércio, o fluxo de investimentos e atuação dos grupos industriais multinacionalizados (CHESNAIS, 1996).

Para TOURAINE (1994), esta internacionalização do capital desestrutura um dos principais atores da modernidade, a nação. *'Como forma política da modernidade, ela substituiu as tradições, os costumes e os privilégios por um espaço nacional integrado, reconstruído pela lei, inspirado nos princípios da razão.'* E assim conclui, *'a nação não é a figura política da modernidade ela é o ator principal da modernização - é o ator não moderno que cria uma modernidade sobre a qual ela procurará preservar o controle, ao mesmo tempo em que aceitará perdê-lo em parte, em benefício de uma produção e de um consumo internacionalizado.'* (p. 144-46)

O estado-nação perde seu poder como articulador e organizador do espaço econômico e social; a estratégia utilizada pelas multinacionais de localização e deslocalização pelo globo, torna inaplicáveis as políticas de emprego e renda, e torna inócuas as ações dos governos em organizar o espaço econômico nacional.

Um marco histórico se situa na II Guerra Mundial, quando as grandes empresas passam a deslocar suas atividades para os países subdesenvolvidos, criando assim um espaço produtivo internacional que transgride as fronteiras nacionais. As fronteiras que existiam entre o exterior e o interior do espaço econômico nacional deixaram de existir, ou seja, a soberania econômica não coincide mais com a soberania política.

Economicamente, as fronteiras nacionais não passam de marcos para os deslocamentos do capital e dos produtos e sob esta ótica, as nações não têm nenhuma existência real. Conseqüentemente, em nenhum país ocorre acumulação do capital de forma totalmente nacional e autônoma, pois grande parte das economias capitalistas tem seus sistemas produtivos abertos.

Em suma, a nação não é mais o lugar onde ocorrem as condições objetivas da acumulação. Não há mais processo de acumulação nacional, mas existe um processo de acumulação do conjunto de capital internacionalizado que ocorre aqui e ali.

Quando analisamos a economia brasileira também é possível localizar uma participação do capital estrangeiro na formação econômica do país. Do Brasil-colônia ao Brasil-República, passando pelo Brasil-Império, observa-se significativa participação estrangeira nos diversos ciclos econômicos; açúcar (1530-1650); ouro (1700-1780) e café (1840-1930) (BENAKOUCHE, 1992).

Percebe-se um decréscimo de participação estrangeira em nossa economia somente no período compreendido entre 1930 e 1945, e só neste período, o capital estrangeiro foi secundário ao capital nacional, em parte, gerado pela grande crise de 1929 que colocou em colapso as exportações mundiais.

Poderíamos assim sintetizar a formação industrial do Brasil, segundo FURTADO (2000): um forte caráter agrário marcou o Brasil até os anos 30, sendo 90% das exportações brasileiras, neste período, constituídos por produtos primários, reflexo dos grupos que comandavam o Brasil e tinham interesses, sobretudo no comércio exterior. A reciclagem da classe dirigente ocorreu, sobretudo por dois fatos: a depressão dos anos 30 e os transtornos no comércio internacional trazidos pela guerra. O controle seletivo das importações para evitar ou limitar o déficit na balança comercial privilegiou amplamente as atividades industriais; pode-se até argumentar que a industrialização surgiu inicialmente como subproduto da política cambial, a qual estava dirigida para a defesa dos preços do café nos mercados internacionais. Ocorreu nos anos 30, também, uma redução de bens de consumo importados impulsionando uma demanda por produtos manufaturados, além de uma crescente aglomeração em centros urbanos. Na década posterior seguiu-se um aprofundamento do processo de industrialização, ligado a desarticulação do comércio internacional provocado pela guerra, somadas as medidas favoráveis

adotadas pelo governo em prol do capital nacional. Nos anos 50 destaca-se a criação do BNDE, órgão que impulsionou o caminho da industrialização. Na década de 60, as forças sociais que lutavam pela industrialização aliaram-se ao latifundismo e a direita ideológica contra as organizações sindicais nascentes. Soma-se a isto o golpe militar que substituiu a meta de desenvolvimento prioritariamente social pelo crescimento econômico que se mostrou posteriormente criador de desigualdade e privilégios. A partir de 64 houve também retorno do capital estrangeiro, que viria a se tornar dominante nos setores industriais modernos, e o persistente 'milagre econômico' dos anos 70 anestesiara a população dos graves problemas sociais que iam se acumulando, a crise do dólar seguida da primeira crise do petróleo e conseqüente baixa nas taxas de juros conduziram os países do 3º mundo (inclui-se aí o Brasil) a um sobre-endividamento.

Algumas considerações são importantes: entre 1930 e 1970, as extraordinárias taxas de crescimento da economia brasileira tiveram seu dinamismo fundado sobretudo na expansão do mercado interno, visto que os preços reais dos produtos primários exportados pelos países do 3º mundo apresentam historicamente uma tendência declinante. Na conseqüente divisão internacional do trabalho, que se estabeleceu com a difusão da "civilização industrial", ocorreram limitações aos países periféricos, a formação de um sistema econômico mundializado implantou uma divisão do trabalho inter-regional, com focos geradores do progresso tecnológico e uma periferia que consome com atraso técnico.

A presença de capital estrangeiro mostrou-se historicamente majoritário na economia brasileira, exceto entre 1930 e 1964, e atualmente, responde por grandes 'fatias' do PIB nacional. Neste sentido, a tabela seguinte ilustra a presença de grandes grupos internacionais entre as empresas de maior faturamento no Brasil.

Tabela 2. Empresas Privadas do Brasil.

MAIORES EMPRESAS PRIVADAS, POR VENDAS.				
Empresa/Sede	Setor	Vendas Mi US\$	Número de Funcionários	Controle Acionário
Volkswagen - SP	Automotivo	5.738	28.439	Alemanha
Telefônica SP - SP	Telecomunicações	5.128	13.414	Espanha
GM - SP	Automotivo	4.824	19.109	EUA
Carrefour - SP	Comércio Varejista	4.821	44.571	França
Embratel - RJ	Telecomunicações	4.771	7.798	EUA
Shell - RJ	Atac. e Com. Ext.	4.457	1.464	Anglo/Hol
G.Pão de Açúcar - SP	Comércio Varejista	4.346	50.000	Brasil
Ipiranga - RJ	Atac. e Com. Ext.	3.906	1.559	Brasil
Fiat - MG	Automotivo	3.730	9.177	Itália
Brahma	Bebidas	3.423	10.008	Brasil

FONTE: EXAME MELHORES E MAIORES. São Paulo : Ed. Abril, anual – ano 28/nº 28, jul. 201, p. 31-33

Assim, das 100 maiores empresas privadas por vendas em atuação no país, segundo a revista consultada, 54% possuem controle acionário estrangeiro, 40% possuem controle acionário brasileiro e 6% são de capital misto. Estes dados evidenciam também a forma de inserção do país na economia mundializada, sujeito às mudanças que ocorrem externamente e suscetível aos riscos e instabilidades geradas pela nova configuração.

1.2 PRODUÇÃO INDUSTRIAL E COMÉRCIO EXTERIOR

O industrialismo, como modo de produção capitalista, foi consequência de um processo histórico e de articulações econômicas e sociais somadas a uma revolução científica que datam dos séculos XVII e XVIII. Porém, os atuais modos de produção se assentam sobre bases mais dinâmicas e adquirem um caráter mais flexível.

HARVEY (1993) empreende uma análise das transformações econômicas e também políticas pelas quais passou o capitalismo nas últimas décadas deste século, e o autor pontua e teoriza a passagem de um modo de produção fordista para a acumulação flexível atualmente vigente nos meios produtivos.

O fordismo é um sistema de produção voltado para uma detalhada divisão do trabalho e uma produção para consumo de massa. O sistema fordista mostrou ser muito mais amplo que somente o 'chão-de-fábrica'. Este processo de trabalho teve também implicações sociais e políticas. Pretendia-se chegar a um conjunto de estratégias administrativas científicas e poderes estatais que estabilizassem os atores envolvidos (capital x trabalho x estado). Estes arranjos sociais/políticos e institucionais deveriam acomodar a real incapacidade que o capitalismo tinha em regular as condições de sua própria reprodução.

Este problema da 'configuração do estado', só foi resolvido após 1945, lembrando-se que nesta época, ocorreu o Crack da bolsa de Nova Iorque e a ascensão do fascismo/nacionalismo na Europa, o estado tendo assim papel primordial na perpetuação do modo de produção capitalista, estabelecendo os modos de regulamentação, as regras e articulações dos processos sociais e através de políticas e legislação, um controle sobre o emprego e a força de trabalho.

Para HARVEY (1993) o período mais prolífico do sistema fordista de produção pode ser visto entre o ano de 1945 e meados da década de 70. Outro dado interessante é a disseminação mundial do fordismo, nos mais diversos países, também neste período. A partir dos anos 60 começa a se configurar um quadro adverso dentro do já sólido sistema de acumulação fordista; países desgastados pela guerra, como Japão, Alemanha e outros da Europa se encontram na década de 60 plenamente recuperados e com uma economia dinâmica. Os estados-nações que floresceram à sombra do sistema fordista mostravam-se, em meados de 70, com uma configuração rígida, traduzida em incapacidade de se gerir, e fundamentalmente, de gerir a relação entre o capital e o trabalho. Soma-se a esses fatores o aumento do preço do petróleo e uma severa crise fiscal dos governos, culminando em uma onda inflacionária, e também no aumento da competição entre os países capitalistas. Impuseram-se processos de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho. Montou-se, portanto um cenário que colocou em xeque o modo de gerir a sociedade, baseado no sistema fordista-keynesiano.

Surge um novo modo de acumulação capitalista adaptado, denominado de acumulação flexível pois é *"...marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo"*. (HARVEY, 1993, p. 140)

O mesmo processo que ocorreu na implementação do fordismo se repete agora. Ou seja, o modo capitalista de produção precisa necessariamente manter controle sobre o trabalho, em outras palavras, “disciplinar a força de trabalho”.

A acumulação flexível segundo HARVEY (1993) se apóia: no desenvolvimento desigual entre regiões e setores; numa relação espaço-tempo comprimido com decisões e difusões imediatas, informações precisas e atualizadas; ampla automação; produção rápida e conseqüente consumo acelerado; reorganização do sistema financeiro global, livre de tempo, espaço e moeda e por fim, tendo o capital financeiro como poder coordenador.

Tido como mola principal do desenvolvimento econômico, o industrialismo impulsionou uma acumulação de riquezas em vários países. No limiar do novo milênio sua concentração se dá em 3 pólos - EUA, Japão, e União Européia, e juntos formam a tríade econômica de maior peso na atualidade. A tabela a seguir evidencia esta dominância da produção industrial pelos países citados, considerando-se o volume de produção de cada país.

Tabela 3. Líderes por setor de produção industrial.

PRODUÇÃO INDUSTRIAL MUNDIAL											
alimentos		têxteis		máquinas elétricas		máquinas não elétricas		Metalurgia		siderurgia	
País	%	País	%	País	%	País	%	País	%	País	%
EUA	23,7	EUA	19,9	EUA	35,5	EUA	41,1	EUA	23,6	Japão	21,5
Japão	14,4	Itália	11,6	Japão	22,3	Japão	16,6	Japão	19,4	EUA	15,1
Alema n	6,5	Japão	10,7	Alema n	9,0	Alema n	9,9	Alema n	13,2	Alema n	8,1
França	6,5	Índia	7,1	França	4,1	Itália	6,3	França	6,8	Itália	7,7

FONTE: UNIDO *apud* IPEA. *Ipeadata*. Disponível em: <<http://www.ipea.org.br/ipeadata/index.htm>>
Acesso em: 06 mai. 2001

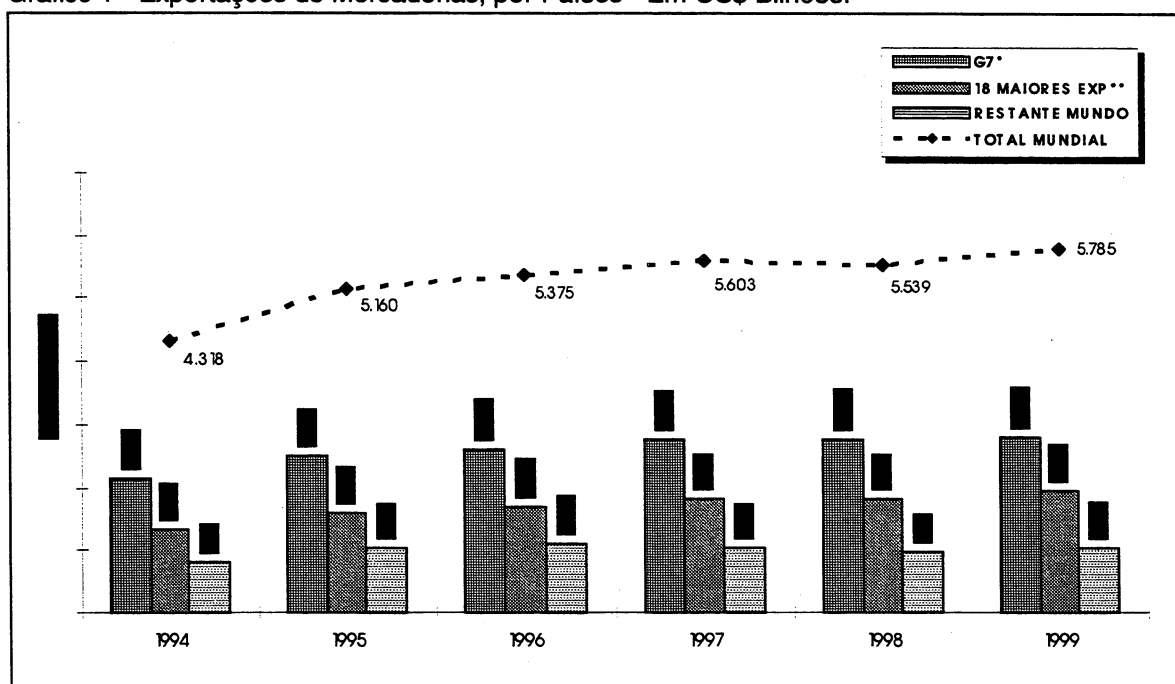
Na última década, as economias emergentes vêm crescendo, segundo GUNILLA (2001) numa média de 4,8% ao ano, ao passo que os países desenvolvidos cresceram 1,3% ao ano. Porém, os países industrializados ainda respondem por uma faixa aproximada de 80% da produção mundial.

Países menos industrializados apóiam-se na comercialização e exportação de bens primários, papel que lhes cabe dentro da divisão internacional do trabalho. Assim, *está subjacente à economia mundial um sistema de poder perverso, que divide globalmente a estrutura da economia mundial - a dicotomia entre centro e*

periferia. Os países do 3º mundo apresentam uma tendência histórica declinante (que se prolonga há mais de um século) dos preços reais dos produtos primários exportados. Esta degradação dos termos de intercâmbio de produtos primários nos mercados internacionais gera uma conseqüente dominação e dependência. (FURTADO, 2000, p. 35).

Em estreita relação com a produção industrial, a troca internacional de mercadorias, ou comércio exterior, responde por grande parte da importação e/ou exportação de manufaturados oriundos da indústria e ilustra a relação desigual estabelecida entre países centrais e periféricos na atual lógica de mundialização do capital.

Gráfico 1 - Exportações de Mercadorias, por Países - Em US\$ Bilhões.



Elaboração própria com base nos dados do FMI/Direction of Trade Statistics Yearbook *apud* IPEA. *Ipeadata*. Disponível em: <<http://www.ipea.org.br/ipeadata/index.htm>> Acesso em: 21 jun. 2001

*G7(Grupo dos 7) - Estados Unidos, Alemanha, Japão, França, Reino Unido, Canadá e Itália.

18 Maiores exportadores - China, Países Baixos, Bélgica-Luxemburgo, Rep. Coréia, México, Espanha, Cingapura, Malásia, Suíça, Suécia, Hong Kong, Rússia, Irlanda, Tailândia, Austrália, Áustria, Indonésia e **BRASIL.

Observando o gráfico percebe-se a dissonância explícita das trocas comerciais entre países ricos/centrais e os países pobres/periféricos. O grupo dos 7 responde por metade de todas as trocas comerciais do planeta, deste modo a integração econômica mundial é também excludente, nem todos os países são aptos ou economicamente atrativos.

Ocorreu um crescimento vertiginoso do comércio mundial após a II grande guerra, segundo a OMC (2001). Em 5 décadas as trocas comerciais entre os países aumentaram 85 vezes, saltando de US\$ 61 milhões em 1950 para US\$ 5,8 trilhões em 2000, mantendo-se na última década com um crescimento médio de 4 % ao ano e como visto, parte deste montante é partilhada por um número reduzido de países.

A atual configuração do comércio internacional caracteriza-se pela polarização quase maciça das trocas entre os EUA, UE e Japão, e os seus agentes são as empresas transnacionais que ocupam espaço dominante no comércio mundial, como argumenta CHESNAIS (1996):

...como grandes empresas elas exportam a partir de sua própria economia, tanto dentro do setor, como no comércio intersetorial, enquanto suas filiais fazem o mesmo nos países onde estão implantadas. Elas contam com muitas redes internacionais de suprimento de produtos intermediários. Por fim, as diversas modalidades de integração industrial transnacional (...) dão lugar a um importante comércio 'intracorporativo' ou 'intragrupo'⁴, entre as filiais ou destas com a matriz. (p. 226).

De forma implícita, está subjacente diferenças hierárquicas entre os países que praticam as trocas comerciais. A liberalização das fronteiras comerciais não significou de maneira alguma vantagens proporcionais a todos os países. Pois, países tradicionalmente exportadores de produtos primários, agrícolas e minerais, estão em desvantajosa posição, já que dependem de conhecimentos científico-tecnológicos dos países em desenvolvimento, além de presenciarem o declínio histórico dos seus produtos no mercado mundial.

Vários fatores contribuem para compor este quadro: o processo de liberalização ou desregulamentação que se processa há décadas através dos "guardiões do neoliberalismo" (IANNI, 1999) - OMC, FMI, OCDE e G7⁵, seguido de um processo de regionalização através dos blocos econômicos, cujos arranjos

⁴ Fluxos organizados dentro do espaço próprio 'internalizado' da multinacional.

⁵ OMC: Organização Mundial do Comércio: visa promover e regular o comércio entre as nações. Possui 137 membros.

FMI: Fundo Monetário Internacional - promove a cooperação monetária internacional e favorece a expansão e crescimento do comércio. Possui 192 países membros

OCDE: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - Fórum para coordenação da política econômica e social. Tem 29 membros.

G7: Grupo dos 7 países mais industrializados do mundo. Objetiva coordenar a política econômica e monetária mundial. Membros: Alemanha, Canadá, EUA, França, Grã-Bretanha, Itália, Japão e Federação Russa.

políticos visam o fortalecimento de países ou grupos na dinâmica de acumulação capitalista.

1.2.1 DESREGULAMENTAÇÃO

Entende-se desregulamentação como um processo de grandes proporções - mundial até - de expansão do modo de produção capitalista em detrimento do estado-nação como agente regulador. Chamado por alguns teóricos de “neoliberalismo” em alusão as idéias liberais que “impregnavam” a burguesia do século XVIII.

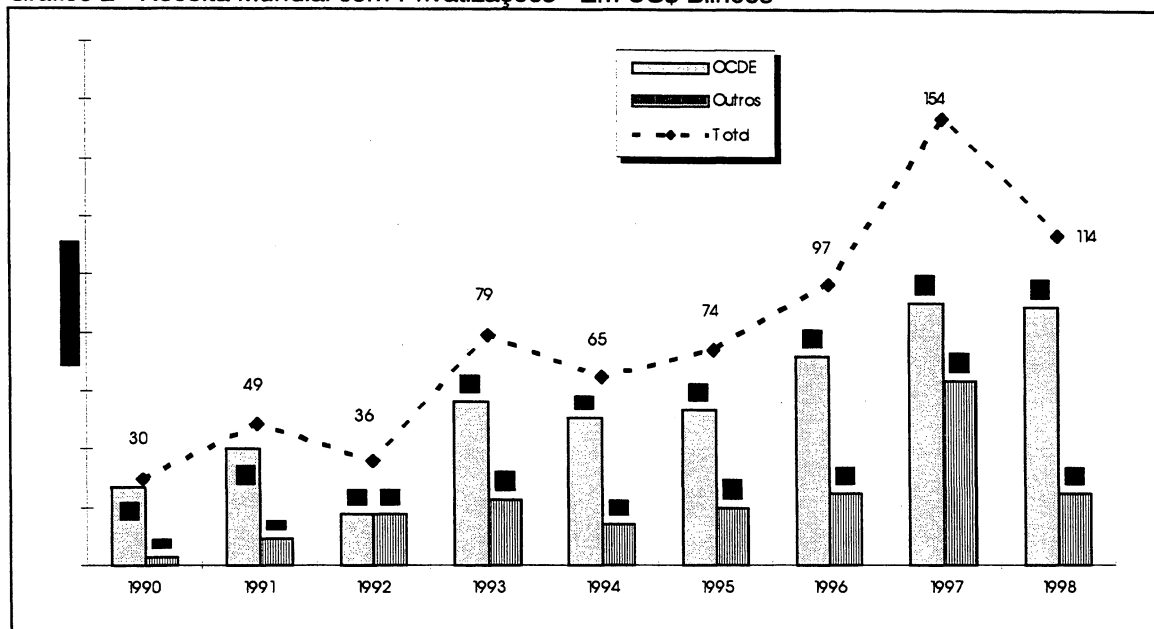
Três são as características essenciais do modo capitalista de produção: 1) O capitalismo é orientado para o crescimento. O capitalismo tem de preparar o terreno para uma expansão do produto e um crescimento em valores reais, pouco importam as conseqüências sociais, políticas, geopolíticas ou ecológicas. O Pilar da ideologia capitalista é assim descrito, o crescimento é tanto inevitável como bom; 2) O crescimento em valores reais se apoia na exploração do trabalho vivo na produção. Crescimento sempre se baseia na diferença entre o que o trabalho obtém e aquilo que cria. O controle do trabalho, na produção e o no mercado é vital para a perpetuação do capitalismo; 3) O capitalismo é, por necessidade, tecnológica e organizacionalmente dinâmico. O controle do trabalho é essencial para a produção de lucros e se torna uma questão mais ampla do ponto de vista do modo de regulamentação, a inovação organizacional e tecnológica no sistema regulatório se torna crucial para a perpetuação do capitalismo. (HARVEY, 1993, p.166-69)

Este processo é mais visível nas privatizações, na desregulamentação das bolsas de valores e na atuação dos chamados “guardiães do neoliberalismo” (IANNI, 1999). O processo de transferência de empresas estatais para a iniciativa privada nacional ou estrangeira, as privatizações, intensifica-se no mundo a partir da década de 80. As privatizações resultam do fortalecimento das idéias liberais sobre a eficiência do livre mercado e a redução da participação do estado na economia. Numa época de crescimento geral do déficit público, as privatizações também são uma estratégica fonte de receitas para os governos. Nas nações emergentes, a venda de estatais faz parte dos programas de reajuste da economia impostos pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e pelo Banco Mundial (BIRD) em troca de ajuda financeira.

O governo de Margareth Thatcher, no Reino Unido, é pioneiro na venda de estatais ao iniciar um ambicioso programa em 1979. Nos anos 90, outros países da Europa Ocidental se destacam e também as regiões chamadas emergentes.

Observando o gráfico a seguir notamos a crescente onda de privatizações que ocorreram entre 1990 e 1998, ilustrando assim a ampla difusão desta prática em vários países além da OCDE – órgão que concentra os países mais industrializados do mundo e alguns emergentes.

Gráfico 2 - Receita Mundial com Privatizações - Em US\$ Bilhões



FONTE: OCDE *apud* IPEA. *Ipeadata*. Disponível em: <<http://www.ipea.org.br/ipeadata/index.htm>> Acesso em: 12 jun. 2001

No Brasil, segundo dados oficiais (BNDES, 2001), desde a criação do Programa Nacional de Desestatização - PND em 1991, foram privatizadas, 66 empresas e participações acionárias estatais e federais.

Antes restrita, quase que exclusivamente, à venda de empresas e participações incluídas no PND, a partir de 1997 a privatização no Brasil ganha nova dimensão com a intensificação das privatizações de âmbito estadual. Entre 1991 e 2001 os rendimentos com as privatizações somaram 102,2 bilhões de dólares.

Tabela 4: Resultados Acumulados do PND de 1991 a 2001 em US\$ milhões

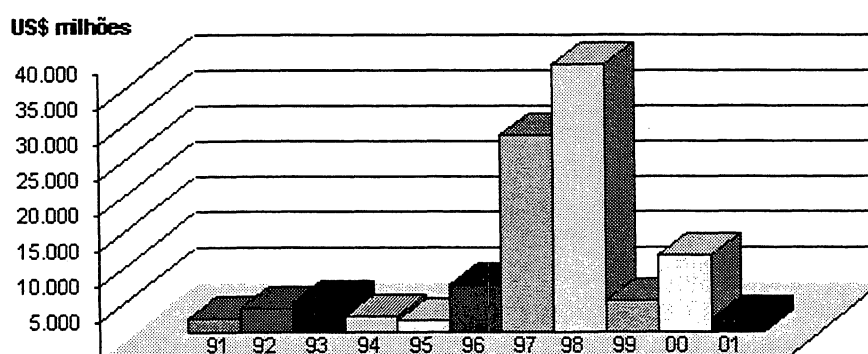
Programa	Receita de Venda	Dívidas Transferidas	Resultado Geral
Privatizações Federais	56.207	11.326	67.533
Telecomunicações	26.793	2.125	30.918
Prog. Nacional Desestatização	27.414	9.201	36.615
Privatizações Estaduais	27.919	6.751	34.670
Total	84.126	18.077	102.203

FONTE: BNDES. *Programa Nacional de Desestatização - PND*. Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br/pndnew/history.htm>> Acesso em: 12 mai. 2001

O montante das privatizações estão divididos entre: Telecomunicações (33%); Elétrico (31%); Siderúrgico (8%); Mineração (7%); Financeiro (6%); Petróleo e Gás (6%); Petroquímico (4%); Transportes (2%).

O maior volume de arrecadação se concentrou nos anos de 97 e 98 (figura 1), motivado principalmente pelo aumento da participação de governos estaduais no processo de privatização e também as vendas de companhias de eletricidade e de telecomunicações. Em julho de 1998 o governo federal vendeu as 12 holdings, criadas a partir da cisão do Sistema Telebrás, representando a transferência à iniciativa privada, das Empresas de Telefonia Fixa e de Longa Distância, bem como das empresas de Telefonia Celular-Banda A.

Figura 1: Resultados anuais da privatização



FONTE: BNDES. *Programa Nacional de Desestatização - PND*. Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br/pndnew/history.htm>> Acesso em: 12 mai. 2001

Além das privatizações pode-se observar a expansão do processo de desregulamentação também no mercado financeiro; este, porém, remonta aos anos 60, quando empresas americanas colocaram suas reservas financeiras no euro-

mercado. *“Os euro-mercados internacionalizaram a economia do endividamento, verdadeiro câncer da economia mundial. Sua formação é o primeiro passo, sem dúvida o mais decisivo, de um processo que colocou, primeiro os países do Terceiro Mundo, e hoje o sistema mundial como tal, à mercê do capital rentista”.* (CHESNAIS, 1996, p. 251).

Nos anos 70, os governos dos grandes países não instituíram o controle do euro-mercado, o que permitiu a especulação financeira. Os anos 80 presenciaram uma convergência das políticas dos países capitalistas em prol da desregulamentação financeira a níveis mundiais.

A desregulamentação do sistema financeiro se impôs de fora para dentro, em função da disputa por um mercado mundial, pois à medida que as multinacionais se fortaleciam, elas ganhavam autonomia - lógica oposta aos interesses nacionais.

O papel desempenhado pela internacionalização do capital, no processo de desregulamentação cumulativa dos mecanismos associados à regulação fordista, adquire importância ainda maior, quando se leva em conta a internacionalização do capital monetário, ao mesmo título do que a do capital produtivo, isto é, como expressões distintas, mas interligadas de um movimento único de libertação do capital de todas as instituições que enquadravam e “regulavam” suas operações. (CHESNAIS, 1996, p. 299).

O processo de desregulamentação completa-se com uma articulação ideológica fomentada a nível mundial por organismos internacionais e nomeada de ‘neoliberalismo’ por alguns autores. O ‘neoliberalismo’ *“articula prática e ideologicamente os interesses dos grupos, classes e blocos de poder organizados em âmbito mundial, com ramificações, agências ou sucursais em âmbito regional, nacional e até local, quando necessário”.* (IANNI, 1999, p. 218) Para o autor, esta articulação entre os atores sob a luz de um objetivo comum, é a característica mais importante do capitalismo transmutado e mundializado. Assim, *“as estruturas mundiais de poder, tais como as corporações transnacionais e as organizações multilaterais, com freqüência agem de modo concertado ou consensual. E contam habitualmente com a colaboração ativa dos governos dos países dominantes no sistema capitalista mundial”.* (IANNI, 1999, p. 219).

À frente, encontram-se quatro organismos unilaterais – FMI, Banco Mundial, OCDE e OMC - que agem instrumentalmente como um “governo oculto”, elaborando e impondo marcos políticos e ajustes estruturais aos governos em geral, subvertendo assim as raízes da democracia e do contrato social.

Segundo IANNI (1999), estes *“organismos dão forma ao discurso no qual as políticas são definidas, assim como os termos e os conceitos que circunscrevem o que pode ser pensado e feito. Também articulam as redes transnacionais que vinculam formuladores de políticas de país a país”*. O autor também revela quem são os maiores beneficiários destas políticas: *“sempre privilegia a propriedade privada, a grande corporação, o mercado livre de restrições políticas, sociais ou culturais, a tecnificação crescente e generalizada dos processos de trabalho e produção, a produtividade e a lucratividade”*. (p. 218-20)

Entre os chamados “guardiões do neoliberalismo” (IANNI, 1999) a OMC tem papel de destaque. Surgida em 1995 em substituição ao Gatt⁶ (Acordo Geral de Tarifas e Comércio), visa promover e regular o comércio entre as nações. Atualmente com 137 membros, os seus regulamentos governam cerca de 80% do comércio mundial. As negociações entre os seus membros têm reduzido consideravelmente as tarifas alfandegárias sobre os produtos externos. O protecionismo é um artifício usado, e posto em prática por todas as nações e vale citar que, os países emergentes que são os principais produtores de bens primários, esbarram, porém no forte protecionismo americano e europeu.

Devemos creditar ao Gatt, hoje OMC acordos que reduziram substancialmente as barreiras alfandegárias e fomentaram este aumento substancial no comércio mundial.

Finalizando, os atores sociais que articularam um equilíbrio social, político e econômico em parte do século XX, mostram-se visivelmente penderes a favor do capital; torna-se portanto imprescindíveis ações de regulamentação neste sentido.

⁶ Surgiu em 1947, com sede em Genebra (Suíça) com a função de estabelecer e administrar regras para o procedimento correto em comércio internacional e sobretudo para ajudar os governos a reduzir as tarifas alfandegárias e abolir outras barreiras comerciais. Tinha inicialmente 125 membros. Outras atividades importantes são; supervisionar acordos comerciais, criar um fórum para negociações comerciais multilaterais, resolver disputas entre países e promover a cooperação com o FMI e o Banco Mundial.

“É preciso regulamentar o capitalismo global. Essa proposta, que conquista cada dia mais adeptos, ganha força a partir do relatório anual da Unctad, divulgado semana passada (...) Os técnicos da Unctad comparam a onda de fusões e aquisições dos últimos anos ao processo de desenvolvimento capitalista nos EUA ao longo do século 19. E sugerem que, a exemplo do que fizeram os norte-americanos, sejam promulgadas leis que inibam o poder dos grandes conglomerados transnacionais. (...) A lógica da formação de cartéis e conglomerados globais é dominar mercados, monopolizar tecnologias e aumentar as escalas de produção. (...) O cenário lembra muito um jogo de azar, em que o tamanho e a velocidade das fusões e aquisições ultrapassa o dinamismo do chamado ‘lado real’ das economias”. (SCHWARTZ, 2000, p. 08).

Na expansão do capitalismo global está circunscrita novas formas de acumulação e entre elas esta a especulação financeira. Faz-se necessário e urgente mecanismos de regulamentação do capital internacional, pois este se configura em agente de desestabilização mundial, visto as crises financeiras que eclodiram entre 1994 e 1998, atingindo em maior escala países menos desenvolvidos.

1.2.2 BLOCOS ECONÔMICOS REGIONAIS

O processo de regionalização tem como representação os blocos econômicos, que em síntese são associações de países que estabelecem relações econômicas privilegiadas entre si.

A regionalização resulta da combinação de processos jurídicos-políticos⁷ e estratégias de integração econômica dentro de uma necessidade de mundialização. Mostra-se como uma técnica de preservação de interesses nacionais (predominantemente econômicos) por meio da integração.

Em meio às diferenças que se expressam pelos nacionalismos com o globalismo estão as corporações transnacionais indiferentes tecendo uma realidade de cima para baixo conforme os interesses que expressam ou simbolizam.

O primeiro bloco surge na Europa, em 1957, com a criação da Comunidade Econômica Européia (CEE), atual União Européia (UE). Mas a tendência de regionalização da economia só se fortalece nos anos 90 (ver tabela 5), com o fim da guerra fria.

Tabela 5. Blocos Econômicos Vigentes.

⁷ O primeiro bloco econômico, a Comunidade Econômica Européia (CEE) surgiu de políticas de aproximação entre França e Alemanha nos anos 50, além de uma integração militar visando conter o avanço comunista no leste europeu.

Bloco	Integrantes	Criação
APEC - Cooperação Econômica da Ásia e do Pacífico	20	1989
ASEAN - Associação das Nações do Sudeste Asiático	10	1967
CARICOM - Mercado Comum e Comunidade do Caribe	18	1973
CEI - Comunidade dos Estados Independentes	12	1991
MERCOSUL - Mercado Comum do Sul	04	1991
NAFTA - Acordo de Livre Comércio da América do Norte	03	1988
PACTO ANDINO - Acordo de Cartagena	05	1969
SADC - Comunidade da África Meridional para o Desenvolv.	14	1992
UE - União Européia	15	1957

Fonte: GUIA DIPLOMÁTICO. *Organismos Internacionais*. Disponível em: <<http://www.guiadiplomatico.com.br/organism.htm>> Acesso em: 04 ago. 2001

A UE avança no processo de globalização ao criar, em 1º de janeiro de 1999, o euro, moeda única do bloco o que marca também a primeira experiência de países que abdicam de emitir sua própria moeda.

O Brasil em particular, é membro fundador do Mercado Comum do Sul - Mercosul, criado em 1991, formado por Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, nações sul-americanas que adotam políticas de integração econômica e aduaneira.

A origem do Mercosul pode ser observada nos acordos comerciais entre Brasil e Argentina elaborados em meados dos anos 80. No início da década de 90, o ingresso do Paraguai e do Uruguai torna a proposta de integração mais abrangente. Em 1995 instala-se uma zona de livre comércio. Cerca de 90% das mercadorias fabricadas nos países-membro podem ser comercializadas internamente sem tarifas de importação. Alguns setores, porém, mantêm barreiras alfandegárias temporárias, que deverão ser reduzidas gradualmente. O bloco também estipula a união aduaneira, com a padronização das tarifas externas para diversos itens. Chile e Bolívia são membros associados e assinam tratados para a formação da zona de livre comércio. Porém, ocorrem conflitos dentro do bloco, principalmente entre Brasil e Argentina, cujos principais pontos de atrito foram: regime automotivo comum (1998), lã e algodão (1999) e frango (2000).

Pelos blocos existentes é possível classificá-los em zona de livre comércio, união aduaneira, mercado comum e união econômica e monetária. Na zona de livre comércio, há redução ou eliminação das taxas alfandegárias que incidem sobre a troca de mercadorias dentro do bloco. A união aduaneira, além de abrir mercados internos, regulamenta o comércio dos países-membros com nações externas ao

bloco. Já o mercado comum garante a livre circulação de pessoas, serviços e capitais.

A regionalização é um processo em franca expansão; sintetiza a primazia da geografia econômica em detrimento dos marcos históricos e culturais e pontuam o auge da desregulamentação – se constituem por fim em espaços geográficos-econômicos-políticos de um comércio sem tarifas.

1.3 TRANSNACIONAIS E INTEGRAÇÃO FINANCEIRA

O crescimento das corporações transnacionais, que exercem papel decisivo na economia mundial, merece especial atenção. Das 100 maiores riquezas do mundo, metade pertence a estados e o restante a megaempresas. Segundo dados da FORTUNE (2001), as dez principais corporações do mundo ganharam juntas mais de 1,5 trilhões de dólares em 2001 (valor 60% maior que o PIB brasileiro).

O faturamento isolado de algumas empresas é comparável ao PIB de importantes economias mundiais (Dinamarca - US\$ 174,8 bilhões; Noruega - US\$ 145,8 bilhões; Portugal - US\$ 106,7 bilhões).

Tabela 6. Empresas Transnacionais.

MAIORES EMPRESAS DO MUNDO POR VENDAS			
Empresa	País origem	Ramo de atividade	Faturamento Bilhões US\$
1. Exxon Mobil	EUA	Petróleo	210.392
2. Wal-Mart Stores	EUA	Varejo	193.295
3. General Motors	EUA	Automobilística	184.632
4. Ford Motor	EUA	Automobilística	180.598
5. Daimler Chrysler	Alemanha	Automobilística	150.069
6. Royal Dutch/Shell Group	Inglat /Hol	Petróleo	149.146
7. British Petroleum	Inglaterra	Petróleo	148.062
8. General Electric	EUA	Eletrônica	129.853
9. Mitsubishi	Japão	Eletrônica	126.579
10. Toyota Motor	Japão	Automobilística	121.416

FONTE: FORTUNE. Global 500 - 2001. Disponível em: < [http://www.fortune.com / index.jhtml?%2Ffortune](http://www.fortune.com/index.jhtml?%2Ffortune)> Acesso em: 02 ago. 2001

Além de crescer em faturamento, as corporações tornam-se gigantescas também pelo processo de fusões, acelerados a partir de 1998. As transnacionais implementam mudanças significativas no processo de produção, auxiliadas pelas facilidades na comunicação e transportes, instalam suas fábricas em qualquer lugar do mundo onde existam melhores vantagens fiscais, mão-de-obra e matérias-primas baratas e os produtos não têm mais nacionalidade definida.

Percebe-se também um aumento consistente no setor de serviços, que já corresponde a parcelas consideráveis do PIB de inúmeros países com forte tradição industrial e nas ditas economias emergentes o fenômeno se repete, conforme a tabela a seguir.

Tabela 7 - Distribuição do Produto Interno Bruto de países aleatórios

PAÍS	PIB		Distribuição do PIB (%)					
	Milhões US\$		Agricultura		Indústria		Serviços	
	1980	1998	1980	1998	1980	1998	1980	1998
EUA	2.709.000	8.210.600	3	2	33	27	64	71
França	664.596	1.432.902	4	2	34	26	62	72
Reino Unido	537.389	1.357.429	2	2	43	31	55	67
Itália	449.913	1.171.044	6	3	39	31	55	66
Brasil	234.873	778.292	11	8	44	36	45	56
México	223.505	393.224	8	5	33	27	59	68
Índia	186.439	383.429	38	25	24	30	39	45
Tailândia	32.354	153.909	23	11	29	40	48	49
Indonésia	78.013	96.265	24	16	42	43	34	41
Malásia	24.488	71.302	22	12	38	48	40	40
Mundo*	10.939.450	28.854.040	7	5	38	34	56	61

FONTE: BANCO MUNDIAL *apud* IPEA. *Ipeadata*. Disponível em: <<http://www.ipea.org.br/ipeadata/index.htm>> Acesso em: 06 MAI. 2001

(*) Média ponderada

Este fortalecimento setorial inicia-se em meados dos anos 70 e 80 como conseqüência de um processo de liberação e desregulamentação. Atividades restritas ao estado eram por ele regulamentadas e administradas, a desregulamentação e as seqüentes privatizações dos grandes serviços públicos representaram uma fronteira em expansão para as multinacionais (CHESNAIS, 1996). Relacionadas ao grande grupo dos serviços estão: informática, comércio atacadista e varejista (lojas, supermercados), setor bancário, telecomunicações e mídias, publicidade, setor financeiro, transporte, turismo (hotéis, restaurantes, clubes) entre outros.

Com os países cada vez mais abertos ao fluxo de capitais externos, o setor financeiro experimenta uma integração sem precedentes, mas torna-se, ao mesmo tempo, mais propenso à desestabilização. O mercado financeiro é o setor que mais vem sentindo os efeitos da globalização e do avanço das telecomunicações e da informática.

Surgiu e se tornou responsável pela captação de recursos e poupanças da sociedade com a finalidade de canalizar para as atividades produtivas, aí englobadas a indústria, o comércio e também a agricultura. Uma rede de instituições intermediam essas operações e fazem funcionar o sistema. Por meio de um banco central, caixas econômicas e bancos de desenvolvimento, o governo gerencia políticas indispensáveis ao andamento do mercado, entre as quais a monetária (relacionada à oferta de moeda e a taxa de juros) e a cambial (ligada às transações financeiras com moedas estrangeiras). No setor privado, bolsas, corretoras e bancos são algumas das instituições que participam do processo de captação e aplicação de recursos.

Com a interconexão das economias, fato que se concretizou nas últimas duas décadas, o mercado financeiro também se tornou um elemento desestabilizador, como veremos.

O avanço das telecomunicações juntamente com a informática geraram um sistema de comunicação eficaz e barato, essencial para o funcionamento da economia globalizada, devido a uma série de inovações tecnológicas a partir de 1970 que exerceram enorme impacto sobre o setor.

Seguiu-se uma abertura dos países a este fluxo de capital monetário rentista o que permitiu uma integração jamais imaginada do setor. A desregulamentação deixou o sistema financeiro mundial com vulnerabilidade a manobras, geralmente especulativas. Os ataques especulativos assinalam uma nova realidade e torna-se a marca desta nova realidade econômica permeada pela instabilidade.

As bolsas são cenários de freqüentes manobras especulativas que visam: a) ao próprio ganho em aplicações diretas, visto que as melhores taxas de juros são oferecidos fora dos países desenvolvidos. Os países ricos se encontram com a economia estagnada e direcionam suas aplicações para a periferia emergente; b) ao controle de grandes empresas - as multinacionais estão sempre procurando se expandir seja adquirindo outras empresas ou fundindo-se entre si. As fusões e

aquisições elevam as cotações da empresa, a mesma lógica se efetua nas privatizações de estatais. (SINGER, 1999).

Essa integração financeira internacional apresenta-se com duas faces: de um lado, estimula o crescimento econômico com os investimentos, a contraponto, é elemento responsável pela instabilidade das economias menos protegidas. As economias que adotam modelos de desenvolvimento baseados na captação de investimentos externos são mais suscetíveis aos abalos financeiros. Por isso, as crises se concentram nos mercados emergentes - América Latina, Sudeste Asiático, Leste Europeu, Federação Russa e China.

De fato, a esfera financeira é *'onde as operações atingem o mais alto grau de mobilidade'* (CHESNAIS, 1996, p. 239), com liberdade para fluir dos mercados de capitais para a produção e vice-versa. Podendo escolher suas opções entre muitas, geralmente os capitais se dirigem juntos às mesmas aplicações, na esperança de que elas se valorizem. Está, desta maneira *'montando-se o cenário'* das bolhas especulativas e conseqüentes quebras nas economias mais fragilizadas.

Em geral o mecanismo de especulação financeira ocorre desta maneira: se a fuga de capitais de um determinado país atrair número expressivo e considerável de investidores resulta numa pressão sobre a moeda local com conseqüente desvalorização cambial - está consolidado assim o ataque especulativo.

São investidores que buscam lucros altos num curto prazo de tempo e este parasitismo financeiro gera ataques especulativos com fugas rápidas de recursos em pouco tempo, ocasionados por suspeitas dos investidores sobre a consistência política e econômica de um país.

A esfera financeira alimenta-se da riqueza criada pelo investimento e pela mobilização de uma força de trabalho de múltiplos níveis de qualificação. Ela não cria nada por si própria. Representa a própria arena onde se joga um jogo de soma zero: o que alguém ganha, dentro do circuito fechado do sistema financeiro, outro perde. Quando a esfera financeira deixa de ser alimentada por fluxos substanciais, cuja origem encontra-se exclusivamente na esfera da produção, as tensões do circuito fechado se intensificam, e com elas a aproximação de crises financeiras. Devido a isso, o sistema financeiro hipertrofiado tem uma sensibilidade extrema, quase patológica, às modificações de conjuntura... (CHESNAIS, 1996, p. 309-10).

De fato, as três crises que eclodiram nos anos 90 – México (1994/95); Tigres asiáticos (1997); Rússia e América Latina (1998) - tiveram de modo geral este mesmo *'receituário'*. Para SINGER (1999) a euforia dos investimentos se dá nos países emergentes, onde o crescimento é de 3 ou 4 vezes maior que o restante do

mundo - formam-se assim bolhas especulativas. Quando a especulação atinge o máximo, o influxo de capitais decai, provocando quedas violentas e súbitas das cotações. A crise financeira se alastra e se transmite à economia por meio da insolvência do sistema bancário, pois os bancos não conseguem recuperar créditos de mutuários arruinados e não podem assim honrar suas obrigações com os depositantes. A inadimplência do setor financeiro contamina o setor 'real', causando falências de empresas, desemprego e queda da demanda. A ameaça de inadimplência leva os investidores a fugirem das aplicações em moeda nacional. Esta fuga afeta o setor cambial, baixando a cotação da moeda nacional e eleva a procura por dólares; o ataque especulativo força o governo a vender as reservas e elevar as taxas de juros e as duas crises (bolsa e câmbio) se alimentam mutuamente. O governo procura persuadir os investidores, elevando a taxa de juros, a reter aplicações na moeda nacional.

A desvalorização tem sérias conseqüências para a economia e foge com facilidade ao controle dos governos. Para evitá-la, o país precisa ter divisas suficientes para manter a taxa de câmbio. Isso depende do volume de reservas internacionais de que dispõe e dos recursos que pode obter de organismos internacionais, empréstimos de outros países ou no próprio mercado interno.

Os mercados de capitais são o 'palco' de constantes crises mundiais, como resultado de condições criadas pela própria globalização, tais como: a unificação dos mercados de capitais, que atuam inclusive sem amarras temporais e espaciais, e soma-se a isto a inexistência de um agente coordenador atuante no sistema financeiro mundial, pois os estados-nações não possuem mecanismos de controle.

1.4 EXCLUIDOS DA INTEGRAÇÃO ECONÔMICA

O modelo de desenvolvimento baseado na integração mundial, não favorece a distribuição da riqueza entre as nações. Os países desenvolvidos respondem por quase 70% do comércio internacional e as economias mais frágeis mantêm-se excluídas deste processo. A liberação comercial nem sempre beneficia as nações em desenvolvimento - soma-se a isto, o aumento das ações protecionistas dos países ricos, a voracidade dos investidores e a fragilidade econômica e institucional das nações subdesenvolvidas.

O crescimento dos países emergentes é irrisório e com as sucessivas crises mundiais, o preço das matérias primas produzidas por nações pobres cai consideravelmente. A participação das nações emergentes no comércio mundial é de pouco mais de 30%. Algumas regiões estão à margem da globalização - Ásia Central responde por 0,2% e Norte da África participa com 0,7% do comércio mundial. Estima-se que metade da humanidade sobreviva com 2 dólares ao dia, número coerente visto que os dois países mais populosos do mundo - China e Índia - somam juntos mais de 2 bilhões de habitantes. O continente africano, assolado por crises econômicas e políticas e doenças epidêmicas, parece retroceder no tempo em vista dos males que o atingem.

Há fome e subnutrição crônica em quase 20 países (38% de um total de 53 países). O maior problema na área da saúde é a propagação de epidemias. Cerca de 90% dos casos mundiais de malária ocorrem na África sub-saariana e 71% dos portadores do vírus HIV no planeta vivem na região. Em Botsuana e Zimbábue a AIDS atinge um em cada quatro adultos. Por causa da AIDS, a expectativa de vida dos africanos, que era de 59 anos em 1990, deve baixar para 45 anos até 2005. O atraso econômico e a ausência de uma sociedade de consumo em larga escala colocam o mercado africano em segundo plano no mundo globalizado. O PIB da África representa apenas 1% do total mundial e o continente participa de apenas 2% das transações comerciais que acontecem no mundo (participava de 6% nos anos 60). O resultado é que 260 dos 783,7 milhões de habitantes da África vivem com menos de 1 dólar por dia, abaixo do nível de pobreza definido pelo Banco Mundial. (Jornal Estado de São Paulo, 2000, Editorial)

Sob uma lógica gananciosa de lucro, as corporações transnacionais e os organismos unilaterais (G7, OCDE, OMC e BIRD) realizam suas operações financeiras e políticas, excluindo povos e civilizações deste processo. Ou seja, ocorre numa ação vertical, realizada de cima para baixo, em um grande dissenso estrutural que gera multidões de pobres - os excluídos do processo.

Assim, milhões de homens e mulheres emergem como imigrantes ilegais em solo estrangeiro, geralmente americano ou europeu. Pois como lembra ALENCASTRO (2000), ontem, como hoje, para os excluídos, ser explorado pelo capitalismo parece bem melhor do que não ser explorado. O destino dessas massas humanas vão por vias da degradação humana.

A queda do muro de Berlim, em 1989 e o fim da União Soviética, em 1991 tiveram repercussões econômicas, políticas e um simbolismo enorme no embate ideológico, provocando um adormecimento do pensamento crítico. A vitória do lado

ocidental na guerra fria e do capitalismo sobre o comunismo de tipo soviético favoreceram uma expansão das idéias neoliberais e do processo da globalização.

Estas idéias se difundiram amplamente até meados dos anos 90 potencializando práticas políticas e econômicas que aumentaram consideravelmente o fosso entre países ricos e países pobres.

Em janeiro de 1994 surge no sul do México, na região de Chiapas, o movimento zapatista. A importância deste movimento se justifica como um símbolo, que marca o nascimento de uma fase de protestos e insurreições que surgem na cena internacional. O mentor intelectual, o subcomandante Marcos, “teoriza a articulação entre a globalização planetária e a marginalização dos pobres do sul.” (SANTOS, 2001, p.10)

O movimento zapatista é a primeira luta produzida pelas novas contradições provocadas pela globalização capitalista. Foi deflagrado no mesmo dia que o México aderiu ao NAFTA juntamente com o Canadá e os EUA, sendo que um dos pontos do tratado exigia que o México deveria mudar sua constituição e abolir as terras comunais dos povos indígenas, assim as multinacionais poderiam explorar o petróleo, o urânio e a biodiversidade.

Depois deste episódio se produziram ondas sucessivas de protestos que chegaram aos países desenvolvidos. As batalhas campais que se seguiram são exemplos; Seattle, Davos, Nice, Quebec, Washington, Praga, Melbourne, Okinawa e Gênova. “A declaração de guerra” a seguir dá a dimensão e uma amostra do aguerrimento dos grupos que participam destas campanhas.

Desde la periferia de este imperio, de los muchos mundos que resisten y crecen con el sueño de una existencia mejor para todos, hoy, nosotros, pequeños súbditos rebeldes, les declaramos guerra. (...) Es una obligación intentar detenerlos para que termine la injusticia. Es una obligación dar voz a los hermanos y hermanas que en todo el planeta sufren por vuestra culpa.(...) Estaremos en Genova y nuestro ejercito de sonadores, de pobres y niños, de indios del mundo, de mujeres y de hombres, de gay , lesbicas, artistas y obreros, de jóvenes y ancianos ,de blancos ,de negros, amarillos y rojos, desobedecerà a vuestras imposiciones. Nosotros somos un ejercito de sonadores nacido para desaparecer, pero solo después de haberlos derrotado. Hoy nosotros decimos “YA BASTA”⁸. (Tutebianche Organizacione, 2001, p. 01-02)

⁸ Da periferia deste império, dos muitos mundos que resistem e crescem como sonho de uma existência melhor para todos, hoje, nós pequenos súditos rebeldes, vos declaramos guerra. (...) É uma obrigação dar voz aos irmãos e irmãs que em todo planeta sofrem por vossa culpa. (...) Estaremos em Gênova e nosso exército de sonhadores, de pobres e crianças, de índios do mundo, de mulheres e homens, de gays, lésbicas, artistas e trabalhadores, de jovens e anciãos, de brancos, de negros, amarelos e vermelhos, desobedecerá a vossas imposições. Nós somos um exército de

Esta outra face da mundialização gerou uma consciência planetária e uma noção de cidadania planetária, enfim, uma identidade mundial. A globalização unifica as políticas econômicas e generaliza ações idênticas, tais como: demissões em massa, sub-empregos, depredação do meio ambiente, fim do bem-estar promovido pelo estado, redução de gastos públicos, aumento da dívida externa e marginalização das minorias - fatos somados que contribuem para unificar os protestos dos descontentes. São agricultores, sindicatos operários, grupos ecológicos, movimentos de ação cidadã, organizações femininas, grupos de defesa indígena, ONG's, entre outros. Estes movimentos podem ser enquadrados como uma consequência da própria lógica globalizante.

...os indivíduos, grupos, classes, movimentos sociais, partidos políticos e correntes de opinião pública são desafiados a descobrir as dimensões globais dos seus modos de agir, pensar, sentir e imaginar. (...) São muitos os que já reconhecem que vivem no mesmo planeta, como realidade social, econômica, política e cultural. (...) À medida que o mercado se mundializa e expande-se a fábrica global, o globo terrestre se revela o nicho ecológico de todo o mundo. (IANNI, 1999, p. 22)

Estes grupos encontraram um inimigo comum - instituições, empresas e governos - elaborando movimentos sociais no vazio deixado pelos partidos políticos de esquerda. Agora, compartilhando de uma mesma visão global, se mobilizam via internet, para realizar ações comuns em qualquer lugar do mundo. O Fórum Social de Porto Alegre realizado em janeiro de 2001 e 2002 surge como esforço de unificar as propostas destas variadas reivindicações.

Em suma, o referido capítulo procurou evidenciar como a face do novo ordenamento mundial além das surpreendentes tecnologias e do volume avassalador de informações, mostra uma expansão ilimitada do capital. Mais ágil e voraz, que o seu modelo organizacional predecessor apoia-se na acumulação intermediada por instituições financeiras e nas transnacionais. Gigantescas em estrutura, as empresas transnacionais especulam livremente pelo globo em busca de lucratividade e sintetizam a nova face do capitalismo mundial. Produzindo manufaturas sem nacionalidade definida revelam um processo de acumulação internacionalizado que perpassam as fronteiras nacionais, neste caso meros marcos geográficos, o auge desta integração econômica é transmutado nos blocos econômicos, espaços regionais de um comércio sem tarifas. Para tanto, foi necessário uma desregulamentação e diminuição da intervenção estatal, visível pelas privatizações que proliferaram por toda a década de 90, e também por uma articulação ideológica que fomentou a aceitação desta nova conformação.

Não é um processo homogeneizador. A integração financeira garantiu espaço para manobras especulativas dos mercados de capitais que repercutiram em crises econômicas sucessivas. Surge assim um agente de desestabilização mundial com crises concentradas nos mercados emergentes, e aliadas à polarização de trocas econômicas circunscrita a reduzidos países, revelam que o processo como um todo evidenciou e potencializou ainda mais as diferenças hierárquicas entre os países centrais e os países periféricos, surgindo por fim um modelo econômico excludente que empobrece e degrada parte da humanidade.

Quanto ao Brasil, sua forma de inserção na economia mundial, prescrito numa divisão de trabalho internacional e ampla presença de capital estrangeiro, torna-o igualmente suscetível e vulnerável as manobras do capital mundializado, este certamente coadjuvante dos processos econômicos, políticos e sociais em curso no país. Nos capítulos seqüentes, serão abordados as repercussões da nova conformação capitalista sobre o trabalho, processo amplo que envolve reestruturação da produção e serviços em vários níveis e uso intensivo de maquinários complexos. Repercutindo, por fim, numa força de trabalho adequada às novas demandas do capital, ou seja: flexível, diversificada e com múltiplos níveis de qualificação e formação profissional.

CAPÍTULO II

FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Inserido no novo ordenamento econômico mundial, configura-se um novo paradigma produtivo, com base na reestruturação industrial, flexibilização da produção e intensificação do trabalho. O modelo de produção taylorista-fordista mostra-se com sinais de esgotamento, modelo este iniciado por Taylor, que inaugura uma fase de extrema racionalização na “linha de produção” industrial; sua influência teórica se fez sentir por quase todo o século XX. Colocada em prática pelo engenheiro americano Henry Ford desenvolveram-se técnicas de produção que revolucionaram os processos industriais como um todo, otimizando o processo de produção. Os estudos de Taylor visavam investigar o aproveitamento eficaz do operário por organizações industriais, empregando dessa maneira a racionalidade da força humana com o objetivo de aumentar a produção.

O objetivo era empregar da melhor maneira possível, no processo de produção, o organismo humano bastante ineficiente. Isso se pretendia realizar pela especificação de um minucioso programa de comportamento (um método, ou conjunto de métodos) que transformariam um mecanismo de serventia geral, como o homem, num mecanismo mais eficiente de serventia especializada. (MARCH e SIMON, 1975, p. 32)

Este modelo apresenta uma organização do trabalho em linhas de montagem, com produção em série e pouca preocupação com a qualidade - utiliza grande contingente de trabalhadores pouco qualificados e produtividade baseada no rendimento. Este modelo organizava uma divisão funcional, técnica e social do trabalho, com parcelamento das tarefas e especialização extrema dos setores de fabricação. *“Ford também fez pouco mais do que racionalizar velhas tecnologias e uma detalhada divisão do trabalho preexistente, embora, ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, ele tenha conseguido dramáticos ganhos de produtividade”.* (HARVEY, 1994, p.121)

Outros modelos organizacionais surgem ao final do século XX, tendo como característica uma postura adaptável e maleável às instabilidades econômicas – a flexibilização – característica encontrada na maioria das estratégias empresariais utilizadas na atualidade.

O capítulo abordará a reestruturação produtiva ou seja, e reconfiguração da produção de bens e serviços e suas particularidades, em solo brasileiro. Busca-se empreender também, uma análise da subcontratação ou terceirização, estratégia que faz parte da reestruturação produtiva, mas com impactos diretos e conhecidos sobre os trabalhadores. A subcontratação reverte em benefícios desproporcionais entre os atores envolvidos, e é agente importante na precarização das condições de trabalho.

A adoção de uma nova estrutura produtiva vem acompanhada de um processo de desregulamentação que busca adaptar a sociedade à nova realidade, e os trabalhadores, que devem ser “adaptados” (física e mentalmente) a uma produção mais dinâmica, mais rápida e flexível.

2.1 FLEXIBILIZAÇÃO E SUBDESENVOLVIMENTO

Parece haver consenso entre inúmeros autores com relação às novas características do capitalismo global e suas conseqüências, aqui enfatizado na forma de uma produção material mais dinâmica e mais flexível.

O desenvolvimento do modo capitalista de produção em forma extensiva e intensiva adquire outro impulso, com base em novas tecnologias, criação de novos produtos, recriação da divisão internacional do trabalho e mundialização dos mercados. Ocorre simultaneamente uma reestruturação de empresas, grandes, médias e pequenas, em conformidade com as exigências da produtividade, agilidade e capacidade de inovações abertas pela ampliação dos mercados, em âmbito nacional, regional e mundial. (IANNI, 1999, p.13-4)

Assim, impulsionados por crises econômicas, novas tecnologias e mercados interligados mundialmente, a célula produtiva industrial adquire contornos adaptáveis e maleáveis a nova realidade da estrutura e conjuntura econômica. Não se pretende afirmar que estas conseqüências estão dirigidas de forma linear e direta. Conforme visto no capítulo 1, há interpenetrações entre as múltiplas causas (globalização, mercados financeiros, desregulamentação, etc). Sendo também difícil definir com precisão os limites e contornos das suas conseqüências, porém, impossível negar a instabilidade gerada por esta conformação.

Os termos e abordagens utilizados em literaturas afins para designar esta nova postura das organizações produtoras são muitas: acumulação flexível, reestruturação produtiva, toyotismo,volvismo, qualidade total, just in time, kanban, entre outros. Porém, para compreender sob quais parâmetros se articula a reestruturação em curso é elucidativo o artigo de BRESCIANI (1996). Para o autor a flexibilização deve ser corretamente analisada sob múltiplas dimensões, observando os atores sociais envolvidos, o plano político institucional e fatores econômicos externos. Flexibilização portanto, pressupõe a implementação desta: (a) ao nível de sistema de produção (equipamentos e arranjo físico); (b) na organização do trabalho (polivalência, rotação de cargos e trabalhos em equipe); (c) se possível, articulado sob relações trabalhistas mais frouxas (contratos de trabalho e relação salarial variáveis, redução de encargos, legislação trabalhista favorável).

A flexibilização não deixa de atingir as formas relacionais no trabalho e alteram de várias formas a atuação do trabalhador, muitas de forma negativa como veremos. Portanto, novas lógicas, estruturas e posturas, direcionam a organização do trabalho na era da acumulação capitalista flexível. Surgem novos termos nas rotinas de trabalho: postura colaborativa, versatilidade, reciclagem profissional, trabalho em equipe, fluxograma enxuto, etc., todas designando posturas organizacionais aplicáveis sob esta nova lógica de respostas rápidas - a flexibilização.

Concomitantemente, observa-se um processo progressivo de desregulamentação da dimensão legislativa, visando contratos e relações salariais mais “frouxas” e permissivas aos direcionamentos do empresariado. Neste sentido, o estado brasileiro nos anos 90 buscou ajustar-se à nova realidade, realizando um aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho. (KREIN, 2001).

A flexibilização aqui analisada está presente em grande parte das inovações organizacionais atuais: reestruturação produtiva, automação, terceirização, organização da gestão, organização da produção e organização do trabalho. Fica claro até o momento que: (1) A flexibilização visa uma adaptação dos sistemas produtivos a situações inesperadas¹; (2) Deve ser avaliada de forma

¹ O inesperado e o instável tornam-se marcas indissociáveis da nova organização sócio-econômica mundial em curso.

multidimensional; (3) Seus reflexos atingem as relações do trabalho e, conseqüentemente, a estrutura social.

Outro ponto importante do artigo de BRESCIANI (1996) é a constatação de uma “flexibilidade pré-existente na sociedade brasileira”. No contexto brasileiro de inflação, instabilidade institucional e econômica se estabeleceram situações compatíveis com o que nós chamamos hoje de flexibilização.

a) brutal crescimento da participação de trabalhadores autônomos e sem carteira assinada, de forma significativa nos anos 90.

b) o crescimento do desemprego amplia a propensão dos trabalhadores empregados: à mobilidade no local de trabalho ou entre diferentes unidades da mesma empresa; a polivalência; ao não questionamento das condições de trabalho, da disciplina empresarial ou de mudanças tecnológicas, organizacionais e gerenciais; à realização de horas-extra; ao trabalho noturno; à estagnação ou rebaixamento salarial. (BRESCIANI, 1996, p. 5-6)

Por situações reservadas à realidade nacional, esboçam-se traços relevantes de uma versão brasileira de flexibilização e, segundo o autor consultado, presentes no Brasil em décadas anteriores.

Um ponto crucial e diretamente ligado à hipótese deste trabalho começa a se esboçar a partir daqui. A interação da nova matriz capitalista numa realidade pautada pelo subdesenvolvimento, com mazelas econômicas e culturais históricas - a sociedade brasileira - mostra-se “desastrosa” para os atores envolvidos, principalmente para o ator social mais desamparado/desprotegido - o trabalhador.

Por fim, os novos mercados, novas técnicas e novos produtos mostram uma capacidade inovadora, sob a face da competitividade, que formam junto com a busca constante de lucro - características indissociáveis do capitalismo, a sua essência. A conjuntura econômica, política e social apresenta-se mais complexa, interligada mundialmente e sob uma lógica de acumulação cada vez mais centrada no capital especulativo, com fronteiras nacionais mais permeáveis.

Em parte, este momento retrata a capacidade “camaleônica” e revolucionária que o capitalismo, como forma produtiva e de organização social, traz em seu bojo. Também evidencia um tempo de transição, porém com a mesma vocação - produção de mercadorias e exploração de mão-de-obra assalariada.

O Brasil tem agravantes: cultura democrática e participativa imatura, “elite inconseqüente” (FURTADO, 2001), subdesenvolvimento, pobreza endêmica, políticas atreladas a organismos econômicos internacionais, economia fragilizada e

falta de um projeto nacional de desenvolvimento e renda. Aliás, esta tem sido de forma geral, a receita política-econômica da era FHC (1994-2002) - dependência de capital financeiro internacional, abertura a competição externa, diminuição da intervenção estatal – via privatizações e legislação trabalhista flexível.

Assim, ao final dos anos 70, havia no país um parque industrial complexo, com elevado grau de competitividade. Esse crescimento industrial não resultou, porém, num processo de homogeneização social, semelhante ao dos países centrais. O Brasil permaneceu com baixos salários e políticas sociais e fiscais de pequena eficácia. A legislação do trabalho, por sua vez, não incorporou o contrato coletivo, nem a atuação do sindicato no local de trabalho. Em suma, o país não se tornou uma democracia industrial, nos moldes dos países centrais. (DIEESE, 1997b, p. 14)

Dentro deste panorama nacional, as novas formas de organização do trabalho aceleram o processo de degradação dos trabalhadores já “calejados” por uma conjuntura de exclusão social perversa: através do desemprego, condições de trabalhos precários e perdas salariais. Este panorama é visível quando se analisa as mudanças na estrutura do desemprego no Brasil, conforme o quadro a seguir.

Quadro 1. Perfil do Desemprego no Brasil – 1986/1995

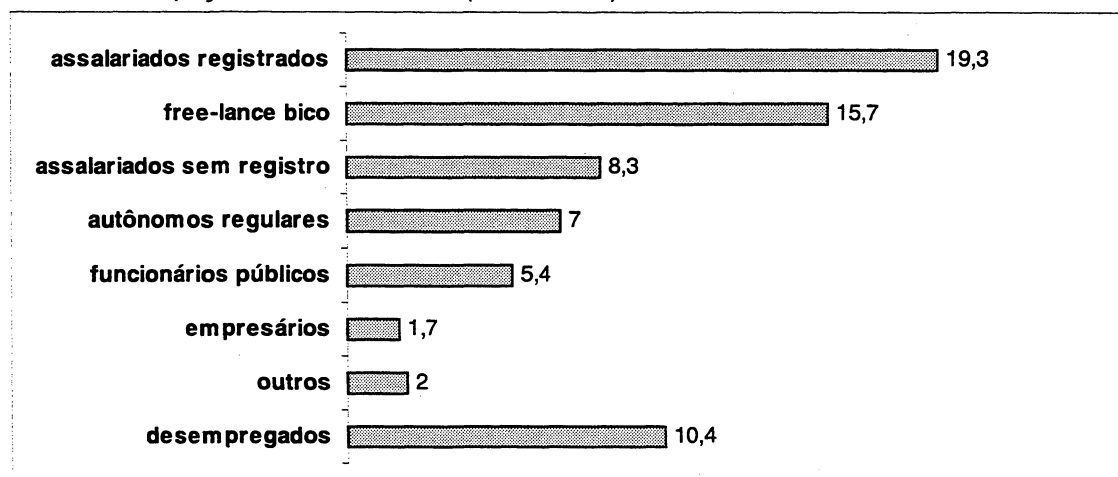
ITENS	1986	1995	Variação
Tipo de Desemprego (%)			
Total	9,6	13,2	37,5%
Aberto	6,0	9,0	50,0%
Oculto	3,6	4,2	16,7%
Idade (%)			
15 a 17 anos	27,1	31,8	17,3%
18 a 24 anos	14,2	19,6	38,0%
25 a 39 anos	7,1	10,5	47,9%
Mais de 40 anos	5,0	7,9	58,0%
Sexo (%)			
Homem	6,9	12,4	79,7%
Mulher	10,3	15,5	50,5%
Escolaridade (%)			
Menos de 5 anos	2,7	3,6	33,3%
5 a 8 anos	5,3	6,6	24,5%
9 a 11 anos	4,3	5,7	32,5%
Mais de 11 anos	2,1	2,3	9,50%

FONTE: SEADE, DIEESE, IBGE in POCHMANN, M. QUADROS, W. *Transformações recentes no padrão de emprego regular urbano: uma síntese do panorama nacional e regional*. Revista Paranaense de Desenvolvimento: Curitiba, nº 90, jan/abr 1997.

Segundo os níveis de variação, o desemprego no período aumentou 37,5% atingindo mais os homens com idades superiores a 40 anos e com baixa escolaridade. Os atores sociais mais carentes de centros urbanos foram certamente os mais atingidos pelo processo de desestruturação do emprego no país.

Em valores, teríamos no Brasil mais de 10 milhões de desempregados (10% da PEA), e mesmo entre os trabalhadores com vínculos empregatícios, muitos trabalham em condições precárias conforme pesquisa realizada em todo o país.

Gráfico 3. Ocupação da PEA do Brasil (em milhões):



FONTE: Folha de São Paulo. *Real deixa 10 milhões sem emprego*. 27 jun. 1999. Especial – Pesquisa Datafolha

Pelos dados levantados verifica-se que das pessoas ocupadas que realizam “bicos” ou não possuem registro em carteira, somam 24 milhões de brasileiros, trabalhando em condições degradantes e instáveis.

Os índices analisados pontuam uma parcela de um quadro mais amplo de precarização das condições sociais que se difunde pelos centros urbanos do país, estudos recentemente publicados de mobilidade social² e de exclusão social³ fortalecem este argumento.

² ALVARENGA, D.B. *Subir na vida fica mais difícil nos anos 90*. Folha de São Paulo, 22 mai. 2000. Folha Dinheiro, p. B1

³ TOLEDO, J.R. ALENCAR, K. *Exclusão social aumenta na década de 90*. Folha de São Paulo, 24 set. 2000. Folha Cotidiano. p. C1

2.2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Fatores macro-econômicos alicerçados pela automação e por novas tecnologias, fazem expandir ainda mais os grupos transnacionais. Buscando conquistar novos mercados, observam-se também aquisições e fusões entre empresas. Dentro deste panorama percebe-se o acirramento da competição interempresas e uma nova postura do empresariado.

Reestruturação produtiva significa reconfigurar, ou seja, se estrutura produtiva é compreendida como a organização dos componentes de um processo produtivo, reestruturar a produção denota reconfigurar a forma de produzir bens e serviços numa determinada economia. Reestruturar, portanto, implica na aquisição e uso de novas tecnologias sob um sistema gestor que vise o aumento da qualidade e produtividade de seus produtos, dentro de uma estrutura de produção muito mais enxuta, características do novo modelo de produção que acarreta uma reestruturação produtiva.

1. Mudanças na base tecnológica, surgem conjuntos de inovações que mudam a base técnica de produção.
2. Novas formas de organização da produção, com a disseminação da chamada automação flexível (equipamentos que executam uma série de operações automáticas). Produção realizada com reduzidos estoques (sistema just in time / Kanban). Terceirização (desverticalização) das atividades, transferindo a empresas terceiras etapas da produção ou trabalhos de apoio, reduzindo assim o tamanho das empresas.
3. Mudanças na organização do trabalho, onde o perfil exigido pelas empresas é do trabalhador polivalente (executa simultaneamente várias tarefas). Desenvolvimento de atividades em grupos. Toda a organização do trabalho volta-se para a satisfação do cliente.
4. Novas políticas de recursos humanos com programas participativos, redução de níveis hierárquicos e uma descentralização de decisões operacionais. Aumentam os investimentos em treinamento e reciclagem e as contratações priorizam a força de trabalho qualificada. Os salários passam a ser vinculados a metas de produção, remuneração variável com base em participação nos lucros, produtividade ou resultados. (DIEESE, 1997a, p.58-60)

No Brasil, esta nova postura começa a sedimentar-se em meio à crise recessiva entre 1980 e 1990 mediante uma abrupta e “inconseqüente” abertura do país às importações. Devido a estes fatores, a reestruturação produtiva colocada em prática no Brasil inicialmente priorizou a redução de custos, e seus reflexos atingiram mais os setores produtivos industriais e o setor de serviços, liderado pelo comércio.

No início dos anos 90, CARVALHO (1993) já alertava sobre as configurações do parque industrial brasileiro. *“...As modificações introduzidas nos esquemas de organização do trabalho são superficiais, não tendo alterado substancialmente os princípios tayloristas que determinam a estreita divisão do trabalho entre planejamento, controle e produção e entre várias funções da produção.”* (p. 62)

Para WELLER (1998), na América Latina encontra-se uma estrutura produtiva e de trabalho heterogêneas, pois a geração de empregos é incipiente nestas economias o que acarreta uma compensação por parte das micro e pequenas empresas e também por trabalhos autônomos – que conseqüentemente geram empregos de baixa qualidade.

Assim, as inovações organizacionais em solo brasileiro encontram inúmeros obstáculos para sua implementação. MORAES (1999) aponta as seguintes causas: *“...natureza da intervenção do Estado, incapaz de estimular o desenvolvimento de políticas de gestão industrial nesta direção; ausência de relações democráticas de trabalho impedindo a participação dos trabalhadores, a falta de um sistema de emprego estável...”* (p. 23)

Por fim, sob estas evidências, pode-se afirmar que os modelos produtivos – fordista e de acumulação flexível – coexistem em economias emergentes como no caso do Brasil. Deste modo a reestruturação produtiva deu-se de forma heterogênea entre os mais diversos setores e até mesmo dentro de uma única empresa conforme estudos de LEITE e SHIROMA (1995) e CAMPOS (1997) que constataram diferentes opções tecnológicas e diferentes organizações de trabalho na mesma empresa.

As transformações reais da gestão do trabalho no Brasil são perceptíveis *in loco* nos discursos do empresariado, com o objetivo primeiro de atingir a subjetividade e os valores dos trabalhadores assalariados. *“...os princípios de definição das tarefas e, portanto, das parcelas de autonomia e decisão continuam, na maioria dos casos, sendo tayloristas, resultando dos esforços patronais para modificar a subjetividade dos trabalhadores.”* (MORAES, 1999, p. 23)

Dos atores sociais pesquisados para este trabalho encontramos indicações neste sentido, que mostram sobretudo de que maneira o processo de reestruturação produtiva em curso é sentido, percebido e avaliado pelos agentes envolvidos. Deste modo, o conceito de discurso usado a seguir deve ser entendido como uma

manifestação oral de uma ação consciente, ou seja, como um conjunto coerente de idéias e valores que normatizam formas de pensamento e a conduta de determinados membros da sociedade, conforme CHAUÍ (1980).

Dos trabalhadores consultados percebeu-se um discurso mais prático, ligado às necessidades imediatas e sem uma compreensão mais abrangente dos fatos econômicos e sociais. Há uma clara repetição dos bordões e clichês amplamente divulgados por órgãos oficiais, e pela mídia de forma geral.

“...o mundo está mudando, o trabalho também, você tem que se adaptar às profissões que estão surgindo e para isto tem que se aperfeiçoar”. [sic] (Informante nº 51)

“Hoje em dia se exige muito e paga pouco”. (Informante nº 86)

“Com a globalização de hoje em dia, ninguém está seguro”. (Informante nº 18)

“...sempre você tem que se atualizar pra enfrentar o mercado de trabalho”. [sic] (Informante nº 82)

“precisa muito mais do que isso (de diplomas) porque só isso não está valendo nada para nós (...) isso não adianta nada para nós só mesmo se tivermos cursos de auto nível [sic] (Informante nº 55)

“... hoje se precisa de mão-de-obra especializada, então se parar, parou de crescer e aí sem chance alguma de um bom emprego”. (Informante nº 97)

Nas empresas privadas pesquisadas e representadas por gerentes de Recursos Humanos, o discurso evidencia uma adaptação/adequação necessária dos trabalhadores a nova lógica.

“...a empresa é extremamente ágil e flexível, então esses são alguns dos critérios que a gente pretende que se tenha, né, nos candidatos pra que ele possa entrar no ritmo da empresa. E “... a gente busca, assim, aquele profissional que tenha aquele sentido de equipe...”. (Informante B2)

Percebe-se uma exigência de habilidades novas como: sentido de equipe, polivalência, flexibilidade e agilidade. Por fim, nota-se também a busca de qualificação interna: a educação dos funcionários como necessidade empresarial se torna presente no discurso;

“hoje é uma necessidade né, eu diria de treinamentos sistemáticos até pelo tipo de profissão que nós temos, nós temos profissionais polivalentes (...) Eles estão buscando mesmo, pessoas de chão de fábrica a fazer um curso de administração, de informática, e... nós temos [sic] incentivado muito eles”. (Informante B1)

Com relação às empresas privadas consultadas, os indícios apontam para uma postura mais concreta e calcada nas necessidades imediatas e, sobretudo, indicam condições específicas para cada empresa e local pesquisado.

Nas agências de emprego, percebe-se um exagero visível sobre as exigências contratuais.

“...porque eu vou contratar alguém que fala português .. se eu posso contratar alguém que fala português e inglês. (Informante A1)

“...quem vai contratar! Que alguém que seja o mais completo possível. (...) ele tem que ser flexível, aceitar .. e não pode ter resistência a mudanças, as novidades que estão acontecendo .. tem que ser uma pessoa que, consiga se adaptar, ao que a empresa.. espera dela, e que o mercado em si tá esperando”. (Informante A2)

Entende-se neste caso que estas agências recrutadoras, subcontratadas na maioria das vezes pelas empresas interessadas, não vivenciam o cotidiano dos locais de trabalho. Daí o “exagero” evidenciado no seu discurso já que participam somente do recrutamento e às vezes da seleção, servindo assim como um elo de ligação entre as partes interessadas.

Esta posição, entretanto torna-os poderosos agentes de difusão do discurso do empresariado, cuja tendência é exacerbar a performance individual dos trabalhadores no local de trabalho. O irônico é que estes profissionais são o resultado do processo de reestruturação e ‘enxugamento’ das empresas e conseqüente subcontratação, anteriormente alocados nas empresas como funcionários, agora desempenham o papel de prestadores de serviços - terceirizados. Esta posição de intermediários do processo de contratação torna-os difusores de discursos e ideologias, e é com estes profissionais que encontramos a maior gama de atributos direcionados aos trabalhadores conforme a tabela a seguir.

Tabela 8. Qualidades e Habilidades Técnicas e Comportamentais segundo número de citações da entrevista.

HABILIDADES	NÚMERO DE CITAÇÕES
Habilidades Técnicas	idiomas, graduação, pós-graduação, MBA, informática, conhecimento, visão do todo, visão global, inglês, internet, experiência, diploma, boa formação acadêmica, experiência profissional, polivalente, saber fazer mais de uma atividade, mais completo possível, empregabilidade, trabalhar por resultados. TOTAL - 19
Comportamentos Coletivos	trabalhar em time, trabalhar em grupo, liderança, ser liderado, negociar, relacionar com gente, saber lidar com pessoas, habilidade em gerenciar, teamwork, auto-motivador. TOTAL - 10
Comportamentos Pessoais	estrutura forte, lidar com pressão, mais flexível, investir em si próprio, agregar valor, flexibilidade, equilíbrio, acompanhar mudanças, suportar frustrações, suportar pressão, experiência, dinâmico, capacidade de mudar, capacidade de correr atrás, capacidade de fazer as coisas acontecerem, espírito, jovialidade, empreendedorismo, percepção, racional, emoção, equilibrado, com garra, auto-motivado, auto-confiante, seguro, que faça acontecer, humilde, simples, crescimento interior, buscar, desenvolvimento, criativo, senso crítico, que tenha objetivos, motivação, motivada, se adaptar, criatividade, audácia. TOTAL - 39

FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

A polivalência profissional se expressa sob a forma de requisitos técnicos e requisitos comportamentais - coletivos e pessoais. Nota-se, porém, nas citações analisadas, um predomínio dos requisitos comportamentais pessoais com 39 citações, seguido pelos requisitos técnicos com 19 citações. Poderíamos salientar que o discurso dos recrutadores parece privilegiar a individualização conforme aparece expresso no número de citações direcionadas a comportamentos pessoais.

No mesmo discurso que exalta o individualização está uma imagem desvalorizada do ser humano. É comum o emprego de uma linguagem técnica e material para designar os trabalhadores:

a) Uso de linguagem técnica

“.. e a reengenharia que tem que se feita aí, enquanto interior mesmo ...” (Informante A1)

“... da mesma forma que .. uma indústria ela tem que ter uma área que desenvolve produtos .. dentro da nossa empresa a gente tem também um setor onde se faz o desenvolvimento de novas tecnologias, voltadas daí para o desenvolvimento do ser humano.” (Informante A1)

b) Uso da metáfora: homem-produto

“... a grande maioria dos profissionais que são descartados, são descartados por motivos de comportamental mesmo...” (Informante A1)

“... é imprescindível, e importante que você saiba se vender (...) você é seu produto né, como diz a frase, você é seu produto, você é sua marca .. você tem que saber se vender .. como profissional” (Informante A1)

“... eu acho que as empresas se adaptam .. as novas necessidades do mercado né (...) e o funcionário hoje também tem que ser assim..” (Informante A2)

c) Busca de resultados para a empresa

“... você tem que ter pessoas que ... tragam realmente um resultado pra organização senão não têm porquê ela tá mantendo esse profissional .. tá, que agregue algum valor..” (Informante A1)

d) Exaltação da empresa sobre o indivíduo

“Eles não têm tempo! Tá, êê .. os empresários de hoje não tem tempo de repente de tar com uma mão-de-obra não qualificada e a competitividade fica aonde?” (Informante A1)

“ ... porque a empresa ela tá preocupada em desenvolver em quem realmente vale a pena!” (Informante A1)

Uma vez mais, homens e mulheres tornam-se ‘coisas’, indivíduos sem sentimentos, sonhos e dignidade. Pois “*empregar e desempregar são variáveis intrínsecas da relação social coisificada. Um homem é tão bom quanto outro, o que importa é o lucro*”. (AUED, 1999, p. 97)

Segundo depoimento de um gerente de recursos humanos de uma empresa privada, ocorrem exageros nas seleções dos trabalhadores: “...tem gente que nunca vai precisar, né .. é muito utópico isso .. Ah! Não! Vou ter que fazer línguas pra atuar no mercado. É importante, mas não ééé .. quem sabe pro futuro, nova oportunidade .. hoje virou moda né, todo mundo tem que conhecer...”. (Informante B1).

Para complementar, em debate promovido por uma revista com ‘especialistas de primeira linha’ [sic], incluindo o presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), levantaram-se questões importantes sobre os exageros dos RH’s, e em tom de *mea culpa* conclui-se:

Tudo o que foi falado até agora, das competências e tal, diz respeito às empresas líderes, grandes, sofisticadas que, sendo de primeira, requerem pessoas de primeira. Mas existe uma grande massa de empresas, de segunda e de terceira, locais e regionais (...) É preciso tomar

cuidado para não espalhar o pânico, com base numa elite jovem, pequena e sofisticada, que não reflete a realidade toda. (...) a mídia e as elites de RH estão gerando uma série de mitos. Temos de intervir para que não se cristalizem como verdades. Porque aí se criam padrões – que não são necessários e muitas vezes nem alcançáveis – e a gente passa a trabalhar em função deles (...) Não há lugar para todo mundo e não podemos produzir uma geração de infelizes”. (MELHOR – Vida e trabalho, 2001, p. 50-51)

Os argumentos ganham peso extra se levarmos em conta a origem deles: são profissionais que participaram amplamente da difusão de mitos acerca do perfil ideal.

Por fim, a pesquisa de campo evidenciou que o discurso mais eloqüente sobre habilidades e qualificações concentra-se no âmbito das agências de emprego, pois como já visto nas empresas, ocorre uma postura mais concreta e calcada nas necessidades imediatas. As agências de emprego mostram-se difusores do “perfil ideal”, evidenciado no discurso, por um volume exagerado de habilidades realmente necessárias e também por uma generalização que parece abarcar todos os trabalhadores, sem distinção de cargos e escolaridade.

2.3 SUBCONTRATAÇÃO / TERCEIRIZAÇÃO

Das novas formas de organização produtiva a chamada subcontratação ou terceirização é certamente a conseqüência das mais visíveis e de grande impacto sobre o trabalhador.

De maneira simplificada, ocorre na subcontratação uma desverticalização de uma “empresa-mãe” em várias “empresas-filhas” menores e, conseqüente, transferência de etapas da produção, de serviços de apoio e de limpeza.

Para CARDOSO (2000), que analisou as modernas indústrias automotivas instaladas recentemente na Região Metropolitana de Curitiba, verificou-se a implementação deste novo arranjo na produção:

Uma das principais modificações foi o processo de desverticalização da produção ocorrida no período. De uma empresa como a Ford que literalmente fabricava seus veículos, produzindo as autopeças necessárias à montagem dos seus veículos até a tendência atual de um pequeno número de fornecedores de sistemas (fornecedores de primeira camada), que por sua vez gerenciariam o fornecimento de peças pelos fornecedores secundários (fornecedores de segunda e terceira camada). (p. 9)

As indústrias pesquisadas pela autora são de capital internacional com tecnologias avançadas para os padrões brasileiros, e sua organização produtiva

atinge níveis de sofisticação inimagináveis em outras épocas e ilustram o sincronismo entre uma “empresa-mãe” e uma subcontratada.

Os estoques da empresa são controlados através de terminais de computador interligados com os fornecedores. Cada fornecedor sabe qual carro está sendo produzido e quais autopeças serão requeridas para aquele modelo. Os fornecimentos devem ser sincronizados para que o ritmo de produção não seja interrompido e possa se manter a média de um carro passando pela linha de montagem a cada três ou quatro minutos. (CARDOSO, 2000, p. 15)

Deve-se ressaltar que o setor automotivo é composto por transnacionais com faturamentos bilionários⁴, onde empregam as mais modernas tecnologias, aliadas as novas tendências em gestão de produtos e de organização, qualidades indispensáveis ao mercado extremamente competitivo e dinâmico do qual participam. A nós, interessa como parâmetro para compreendermos as novas tendências em nível de produção industrial.

Esta tendência de desverticalização é verificada por CARLEIAL (1997) na indústria eletroeletrônica, também na Região Metropolitana de Curitiba e pelo DIEESE (1997a) na indústria catarinense em geral. Também foi observado sua prática no comércio (DIEESE, 1999), principalmente pelas grandes redes de supermercados e do setor varejista; assim podemos verificar uma grande ocorrência e uma difusão ampla desta prática entre vários setores produtivos da nossa economia.

Esta estratégia de subcontratação se enquadra dentro de uma prática de flexibilização externa da empresa, ou seja, é uma prática que externaliza investimentos, custos e riscos; deste modo e dentro de uma “produção enxuta” a empresa se concentra na sua atividade central e transfere para terceiros, outras atividades não essenciais e tarefas de apoio.

A terceirização (...) também chamada desverticalização visa principalmente: atingir a escala ideal de produção; reduzir o número de processos de trabalho, facilitando a gestão empresarial (...) maior controle de gestão de produção; maior controle dos movimentos dos trabalhadores em função do seu menor número. (...) associado a programas de qualidade têm possibilitado melhoria da produtividade e uma maior concorrência internacional”.
(DIEESE, 1997a, p. 61)

⁴ Entre as 10 maiores empresas mundiais por faturamento no ano de 2001, segundo a Revista Fortune, cinco são montadoras – General Motors, Ford Motor, Daimler Chrysler, Mitsubishi e Toyota

Reduzindo o tamanho de sua planta, as empresas que fazem uso da subcontratação revitalizam-se estabelecendo novas relações e constituindo uma nova base de produção com a partilha de problemas e riscos. Concretiza-se assim uma divisão de trabalho entre empresas e um novo formato organizacional adequado à lógica de acumulação capitalista flexível. É uma “prática que ‘libera’ o capital para outros fins, os quais são definidos por cada empresa. Logo, subcontratar significa ficar mais ágil, mais rápido, mais líquido”. (CARLEIAL, 1997, p. 307). Sob estes argumentos torna-se claro as inúmeras vantagens obtidas pelas empresas que adotam esta prática. O mesmo não se pode afirmar com relação aos trabalhadores assalariados que participam deste processo.

Tabela 9. Efeitos da subcontratação sobre as condições de trabalho

Indicadores	Subcontratadas								
	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
Nível de qualificação	<	<	<	<	<	<	<	<	<
Benefícios	<	<	<	<	<	<	<	<	<
Salário	<	<	<	<	<	<	<	<	<
Turnos de trabalho	>	=	<	>	=	<	=	>	>
Contratação por escolaridade	<	<	<	<	=	<	<	<	=
Treinamento	<	<	<	<	<	<	<	<	<

Elaboração própria com base nos dados de: CARLEIAL, L.M.F. (Org) Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil. São Paulo : Hucitec-Abet, 1997. p. 331-33

Legenda: < redução > aumento = manutenção

No processo de subcontratação há uma migração dos postos de trabalho das grandes para as pequenas empresas e conseqüente redução dos postos de trabalho das empresas-mãe, e como fica evidenciado pela tabela 9, ocorre uma precarização das condições reais nos locais de trabalho nas empresas subcontratadas. Percebe-se também um aumento de trabalhadores temporários ocasionado por turnos extras de trabalho. Os treinamentos são em menor número daqueles praticados pela empresa contratante e a escolaridade e qualificação exigida para contratação também é inferior.

Nesta mesma pesquisa CARLEIAL (1997) constatou perdas salariais em níveis que variaram de 23,7% a 45%, acompanhada das perdas de benefícios. Neste quesito a autora relata que se manteve a cesta básica, café da manhã e lanche, numa clara preocupação dos administradores com a queda de produtividade, e o tradicional seguro-saúde foi substituído por assistência médica e odontológica no local de trabalho.

Por fim é necessário afirmar que os efeitos da subcontratação no mercado de trabalho, nesta amostra, reforça a tendência de que a passagem de grande para a pequena empresa é acompanhada por perda salarial e de benefícios para os trabalhadores. Reforça-se, então, a hipótese de que a prática de subcontratação esteja por trás da tendência de precarização do mercado de trabalho brasileiro. (CARLEIAL, 1997, p. 323)

Há uma outra consequência grave da subcontratação, que atinge as organizações de classe dos trabalhadores intermediada pelos sindicatos. *“Trabalhador terceiro não se associa ao sindicato, não participa dos fóruns sindicais, ganha menos, não tem benefícios, é desqualificado, tem mais medo de perder o emprego. Por conseguinte, seu poder de barganha e negociação é praticamente nulo”*. (DIEESE, 1997a, p. 61)

Em suma, os inúmeros benefícios da prática de subcontratação ou terceirização não se refletem sobre todos os atores envolvidos no processo, pois não são preservados os ganhos trabalhistas ao longo do encadeamento de empresas contratantes e subcontratadas. Se *“terceirização implica em flexibilidade, ampliação de serviços e diminuição dos custos, também implica em demissões, precarização contratual e dificuldades na reinserção”*. (MOTIM, 2000, p. 1)

A subcontratação como prática da reconfiguração das empresas ilustra a, nível interno – no ambiente produtivo - o início de um amplo processo de precarização do trabalho sob a nova lógica de produção e acumulação capitalista.

2.4 DESREGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

A nova face do capitalismo mundial que agrega tendências globalizantes e idéias neoliberais *“desmonta a conexão entre exploração e obrigação social”* com relação aos trabalhadores, é o que afirma GORZ (1998, p. 5). Para o autor o trabalho organizado socialmente será sistematicamente extinto – como herança da sociedade fordista, onde o trabalho era a base de um *status* e um direito social. *“em troca, hoje nos transformamos numa sociedade na qual o trabalho nem é auto-apropriado, auto-atividade no sentido filosófico, nem tampouco vinculado a direitos sociais e econômicos”*.

Quanto ao estado constituído como nação com a função primordial de regular as ações dos atores sociais, mostra-se em crise fiscal, gerada pela queda na

arrecadação de impostos em função do desemprego e estagnação do consumo com uma tendência a reduzir os impostos sobre o capital e sobre aplicações financeiras; soma-se a isto a ação dos governos em compensar a queda da receita fiscal com um aumento das taxas de juros.

O resultado é uma situação na qual diminui a capacidade de intervenção dos Estados para sustentar a demanda, ao mesmo tempo que o seu papel se enfraquece, em decorrência da liberalização do comércio exterior e da mobilidade do capital, bem como em função dos ataques que sofrem, dos arautos do liberalismo (...) a crise fiscal do Estado, conjugada aos efeitos das políticas neoliberais, acarreta a redução de emprego no serviço público e a aceleração das privatizações e desregulamentações. (CHESNAIS, 1996, p. 308)

O tripé que sustentou o sistema de poder dos estados nacionais está abalado, em prejuízo das massas trabalhadoras organizadas e em proveito das empresas que controlam as inovações tecnológicas. Já não existe o equilíbrio garantido no passado pela ação reguladora do poder público. (FURTADO, 2001, p. 05)

Assim, o estado em crise e enfraquecido, tem sua capacidade de intervenção reduzida e torna-se “refém” dos desmandos do capital. Ocorre um movimento do capital contra o trabalho organizado, que questiona a política social do estado “exigindo” a desregulamentação dos mercados e das condições de trabalho, e liberando-os para o pleno domínio das leis de mercado.

É o que ocorreu no Brasil na década de 90, com iniciativas governamentais no sentido de ajustar o sistema de relações de trabalho à nova realidade. Houve uma “*flexibilização predatória*” nas palavras de KREIN (2001) com iniciativas institucionais de desregulação comercial e financeira, desestruturação do mercado de trabalho e um projeto que visa condições de competitividade para as empresas. Na análise que realizou sobre o estado brasileiro na década de 90, o autor verificou que várias medidas implementadas pelo governo Fernando Henrique Cardoso flexibilizaram as relações de trabalho. São elas: (a) cooperativas profissionais; (b) ampliação da contratação temporária; (c) trabalho aos domingos no comércio; (d) banco de horas e outras. A introdução destas medidas visava um aumento da flexibilidade das relações de trabalho e da própria legislação trabalhista.

O fortalecimento da regulação privada evidencia-se nos seguintes espaços: 1) através da introdução de medidas legais; 2) na dinâmica da reorganização econômica e produtiva; 3) redefinição do papel do estado, condicionando o comportamento dos atores sociais.

O conjunto das medidas e opções políticas do governo FHC indica uma perspectiva, ainda não consolidada, de aprofundamento da flexibilização, que aqui é sinônimo de uma regulação privada das relações de trabalho, desconstituindo a frágil proteção social construída no decorrer do século XX. (KREIN, 2001, p. 158)

Este realinhamento entre o capital e trabalho gera uma desestruturação na realidade percebida pelo trabalhador, que sente uma ampliação da insegurança em vários níveis. É o que afirma MATTOSO (1994) no seu artigo, estudo extremamente útil para compreendermos como se processa e se gera esta insegurança latente e presente no cotidiano dos trabalhadores.

Inicialmente, as mudanças ocorridas na estrutura econômica nas duas últimas décadas do século XX desarticularam as relações de trabalho e as organizações dos trabalhadores e, sobretudo, acabaram com a obrigação social – políticas estruturantes de crescimento estável associado a pleno emprego e distribuição de renda.

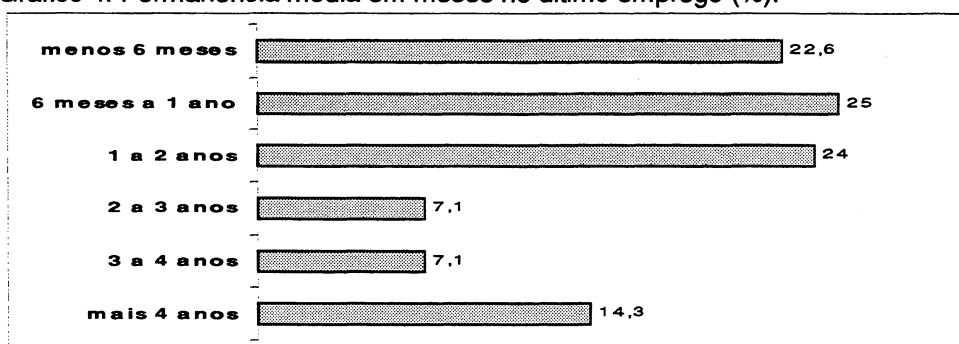
...o surgimento daquele *novo* trabalhador teve como contrapartida uma crescente massa de trabalhadores que, perdendo seus antigos direitos e não se inserindo de forma competitiva, ainda que funcional, no novo paradigma tecnológico, tornou-se desempregada, marginalizada ou empregada sob *novas* formas de trabalho e qualificação, em relações muitas vezes precárias e não-padronizadas. Desta forma, observou-se a maior fragmentação e heterogeneidade do mundo do trabalho, com o rompimento de diferentes formas de defesas ou de seguranças do trabalho constituídos no pós-guerra. (MATTOSO, 1994, p. 15)

O resultado é uma crescente sensação de insegurança que perpassa por todos que dependem do trabalho assalariado para sua subsistência. Para o autor em questão, a insegurança se manifesta em vários níveis: no mercado de trabalho é marcada pela desigualdade na estrutura de desemprego, ou seja, desemprego elevado de jovens e idosos, trabalhadores com baixa qualificação e tempo extenso sem emprego. Todos estes indícios refletem na sensação de pertencer ou não ao mercado de trabalho. Já a redução de empregos estáveis ou permanentes associado ao crescimento de trabalhadores temporários ou de tempo parcial e estagiários gera uma insegurança identificada no emprego. A insegurança de renda se evidencia pela desvinculação da relação salário/produzividade e pela disparidade salarial entre trabalhadores permanentes e periféricos. Na contratação verifica-se um movimento tendencial da regulação do trabalho em direção a formas mais individualistas e promocionais, somadas a um crescimento da contratação descentralizada e formas de contrato em tempo determinado, tempo parcial ou sem

contrato. Por fim, há uma redução dos níveis de sindicalização e enfraquecimento das práticas de conflito e negociação que geram insegurança na representação do trabalho.

Como ficou evidenciado pela literatura consultada, percebe-se um alastramento de uma generalizada insegurança em vários níveis e, deste modo, a permanência do trabalhador no emprego mostra-se a cada dia menos permanente (gráfico 4), a rotatividade aumenta consideravelmente, e os registros da pesquisa de campo contribuem para compreensão deste quadro.

Gráfico 4. Permanência média em meses no último emprego (%):

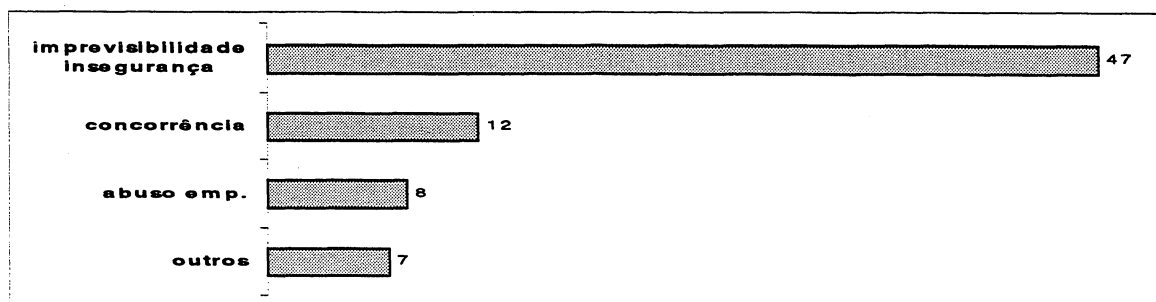


FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Observando o gráfico notamos que as faixas situadas entre 6 meses a 1 ano e 1 a 2 anos somam juntas 49% e apontam uma grande ausência de estabilidade empregatícia principalmente neste período de tempo. Se agregarmos também aqueles que permanecem menos de 6 meses, teremos 71% dos trabalhadores com permanência de no máximo 2 anos no último emprego e confirmam a reduzida permanência dos trabalhadores no emprego.

Ainda, os dados analisados revelam uma ausência de segurança mesmo estando empregado. Na pergunta “*Quem está empregado está seguro?*” os pesquisados foram enfáticos, 88,7% do total responderam “não”, assim para a grande maioria perpassa uma percepção de que ninguém está seguro no seu emprego. Sobre as causas (gráfico 5) a maioria apontou “imprevisibilidade e insegurança” com 47 citações (ou 61% das respostas válidas),

Gráfico 5. Causas da insegurança no emprego (por nº de citações):



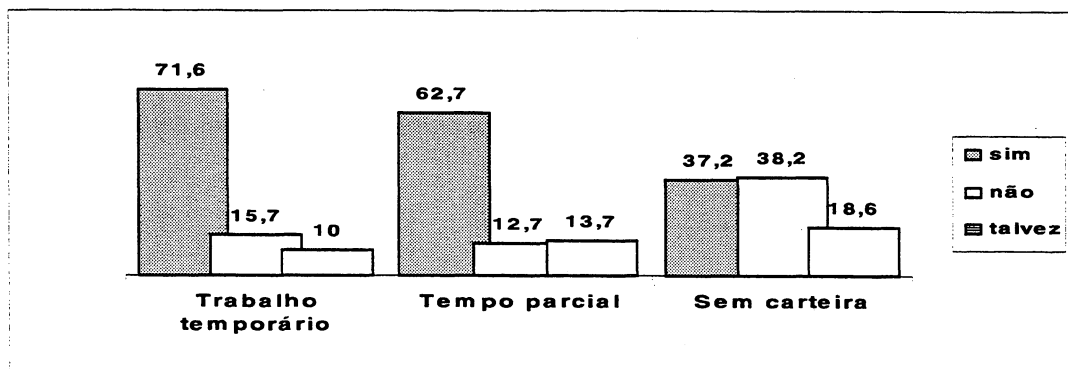
FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Confirma-se assim um temor que atinge grande parte dos assalariados, com relação ao seu futuro profissional e muitos depoimentos ilustram bem esta problemática:

- “ A segurança hoje não existe, somos disponíveis ...”. (Informante nº 73)
- “.. niguém [sic] é insubstituível”. (Informante nº 46)
- “.. nunca sabemos o dia de amanhã, a pessoa está segura temporariamente”. (Informante nº 23)
- “O empregador cada vez mais, prefere a mão-de-obra mais barata”. (Informante nº 45)
- “Porque cada dia a empresa exige mais do funcionário”. (Informante nº 69)
- “Os empregadores podem te trocar, por exemplo, por 2 pessoas que de repente façam o mesmo serviço que você, mesmo sem muita qualidade e recebam a metade do seu salário. E se você não continuar estudando e se especializando, outra pessoa mais qualificada rouba o seu lugar”. (Informante nº 39)
- “A insegurança nas empresas é muito grande. Hoje você está empregado, amanhã ninguém sabe”. (Informante nº 42)
- “ ... nunca se tem certeza no Brasil”. (Informante nº 5)
- “Porque tudo depende da economia do país, uma crise forte pode ocasionar uma grande queda nas empresas, ocasionalmente, você corre risco de ser demitido”. (Informante nº 62)
- “Por vários motivos as empresas na maioria tratam os funcionários não como seres humanos você é só mais um”. (Informante nº 77)
- “Com a globalização de hoje em dia, ninguém está seguro”. (Informante nº 18)
- “Porque as empresas usam o trabalhador, nós somos descartáveis. Quando se quer diminuir custos quem sempre paga é o trabalhador”. (Informante nº 51)

Esta situação real de riscos e de instabilidade inibe possíveis aspirações dos trabalhadores em exigir seus direitos legais na contratação, deste modo 71,6% dos entrevistados aceitariam trabalho temporário, 62,7% aceitariam trabalho em tempo parcial e 37,2% aceitariam trabalhar sem carteira assinada (Gráfico 6), número quase similar aos 38,2% que não aceitariam trabalhar sem carteira assinada. São valores elevados, e assinalam uma mudança de postura dos trabalhadores, aceitando empregos em condições desfavoráveis.

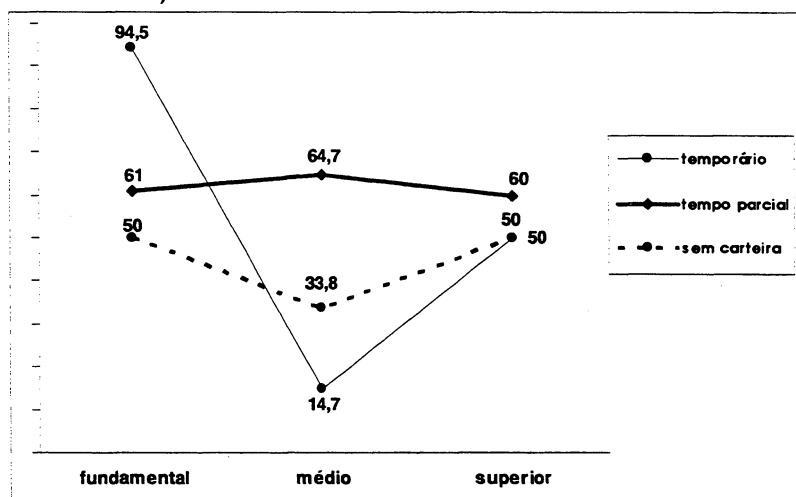
Gráfico 6. Condições de trabalho na contratação (% de concordância):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Uma análise mais pontual revela fatos importantes sobre a questão de concordância dos trabalhadores com certas condições de trabalho, principalmente relacionados à escolaridade dos envolvidos:

Gráfico 7. Relação entre condições de trabalho para contratação e nível de escolaridade (% de concordância):



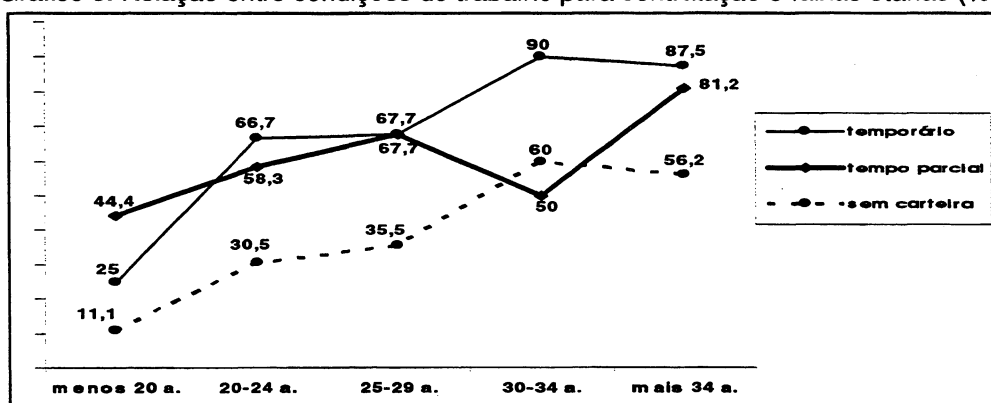
FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

O Gráfico 7 revela que entre os trabalhadores com nível superior verifica-se uma regularidade maior, ou seja, uma aceitação mais linear entre as várias condições de trabalho. De fato, as evidências indicam que trabalhadores com nível superior de instrução possuem um perfil mais adaptável. Assim, metade dos universitários aceitaria trabalho temporário e sem carteira porque percebem melhor as dificuldades de obtenção do primeiro emprego ou mesmo a restrição do mercado de trabalho.

As maiores dissonâncias são encontradas entre os níveis fundamental e médio, deste modo observando-se somente a linha que corresponde ao trabalho temporário, nota-se uma incidência de 94,5% de aceitação entre os que possuem ensino fundamental e de 14,7% no ensino médio. Isto evidencia uma maior dificuldade dos trabalhadores com ensino fundamental em obter uma vaga de trabalho e acabam aceitando facilmente o trabalho temporário; já os que possuem ensino médio mostram-se mais resistentes a aceitar trabalho temporário e trabalho sem carteira assinada.

O gráfico seguinte procura estabelecer a relação entre diferentes faixas etárias e a aceitação das condições de trabalho para contratação.

Gráfico 8. Relação entre condições de trabalho para contratação e faixas etárias (% de concordância):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

De modo geral (com exceção da redução de 67,7 para 50% na faixa de 30-34 anos), há uma progressão sistemática na aceitação de certas condições de trabalho à medida que progride a faixa etária. Estes dados podem refletir um mercado de trabalho perverso com relação às idades mais avançadas; assim, temerosos, os trabalhadores mais velhos acabam aceitando trabalhos sob condições irregulares.

Por fim os dados confirmam e esclarecem certos aspectos relacionados a insegurança no emprego e assinalam a precarização do trabalho através do alto índice de aceitação de trabalho temporário, parcial e sem carteira, que atinge principalmente os trabalhadores que possuem ensino fundamental e na faixa etária acima de 30 anos de idade.

2.5 CRISE NOS SINDICATOS DE CLASSE

Já se evidenciou nas análises anteriores como as organizações de classe representadas pelos sindicatos foram e estão sendo afetados pela reestruturação econômica. E não deixam de ser alarmantes as estatísticas que revelam a baixa participação e filiação dos trabalhadores aos sindicatos.

Segundo o Censo realizado em 1999 pelo IBGE, em Curitiba e Região Metropolitana se registraram 1.183.779 pessoas ocupadas no período da pesquisa, destas 992.708 (ou 84% do total) não estavam associadas a nenhum tipo de sindicato e somente 191.071 (ou 16%) dos trabalhadores (as) consultados eram associados a um sindicato. A mesma pesquisa revelou que a maior concentração de trabalhadores sindicalizados se dava na indústria (27,2%) seguido da grande área de serviços (25,7%).

Entre os desempregados, os dados mostram níveis de sindicalização quase nulos. Dos pesquisados para este trabalho 84,3% estavam desempregados e 13,7% empregados, e somente 9,8% do total estavam filiados a algum sindicato. A situação de desempregado atinge diretamente as taxas de sindicalização, analisando somente os desempregados observou-se que 28,4% foram filiados a sindicatos anteriormente, e agora na situação de desempregados a taxa de adesão caiu para 6,8%.

Segundo o DIEESE (1997) os sindicatos reconhecem que há uma ausência da organização no local de trabalho e são poucos os casos de negociação frente a reestruturação produtiva e as inovações tecnológicas. E apesar de tantas mudanças na estrutura do trabalho, os sindicatos mantêm seus esforços concentrados na recuperação salarial e defesa do emprego; frente a esta desestruturação do mundo do trabalho o *“movimento sindical mostrou-se impotente para articular criativamente às distintas forças sociais opostas a tal processo”*. (MATTOSO, 1994, p. 19)

Concordo em parte com o autor, mas deve-se levar em consideração outros fatores que enfraqueceram o movimento sindical no Brasil, como a herança de 20 anos de um regime que reprimiu os trabalhadores e suas entidades, os seguidos períodos de inflação e recessão na década de 80 e parte da década de 90, e também a rápida adaptação do parque industrial brasileiro à abertura econômica internacional. Outros fatores extrínsecos à organização sindical e também importantes somam-se a estes já citados.

O sério abalo às bases estruturais dos sindicatos e à sua representatividade é resultante deste processo de transformações estruturais da economia e de seus efeitos sobre o mundo do trabalho (mercado de trabalho, organização e relações de trabalho, etc). Neste sentido, podem ser considerados os efeitos combinados da redução do ritmo de expansão do emprego no setor público, o ainda maior declínio do emprego no setor industrial, a ampliação do emprego nos setores financeiro e serviços às empresas e pessoais, a manutenção de elevadas taxas de desemprego e o surgimento de novas formas de trabalho, algumas crescentemente heterogêneas e deslocadas do centro das empresas e outras resultantes do surgimento de um trabalhador mais polivalente e de novas relações no interior das empresas. (MATTOSO, 1994, p. 18)

A acentuada redução dos níveis de sindicalização aliadas às segmentações das classes trabalhadoras colocaram os sindicatos na defensiva sem estrutura nem articulação suficientemente desenvolvida para enfrentar a nova face do capital e conseqüentemente enfraqueceram as práticas sindicais de conflito e negociação.

2.6 A DISCIPLINAÇÃO DOS TRABALHADORES

Em paralelo a reconfiguração da produção de bens e serviços observa-se um processo de disciplinação dos trabalhadores a esta nova configuração da produção capitalista. *“Ela envolve, alguma mistura de repressão, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que têm de ser organizados não somente no local de trabalho como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais.”* (HARVEY, 1994, p. 119)

O trabalho humano é uma categoria histórica e social, que surge em resposta às necessidades de uma determinada época e com o capitalismo vira sinônimo de mais-valia e alienação. Neste aspecto se faz necessário um maior controle sobre as diferenças de classe e os conflitos que daí surjam. É imprescindível, então, legitimar a dominação de uma classe sobre a outra e este papel de socialização e controle das capacidades mentais do trabalhador moderno é feito em grande parte pelos instrumentos de comunicação de massa; jornais, revistas, televisão e filmes.

Segundo BOBBIO (1992) no seu significado mais geral, poder *“designa a capacidade ou a possibilidade de agir, de produzir efeitos. Tanto pode ser referida a indivíduos e a grupos humanos como a objetos ou a fenômenos naturais.”* (p. 933) O autor também salienta que o poder sobre o homem é distinto do poder sobre as

coisas, a interação humana é resultado de ligações complexas, e teoricamente é feita entre partes dotadas das mesmas capacidades mentais.

...não existe poder, se não existe, ao lado do indivíduo ou grupo que o exerce, outro indivíduo ou grupo que é induzido a comportar-se tal como aquele deseja (...) Poder não reside numa coisa, mas no fato de que existe um outro e de que é levado por mim a comportar-se de acordo com os meus desejos. O poder social não é uma coisa ou a sua posse : é uma relação entre pessoas. (BOBBIO, 1992, p. 934)

Assim, nesta perspectiva, o poder ganha uma aura de consenso, mas um consenso sem conflito, sem uso da violência. É um “pacto” informal realizado *a priori* entre as partes envolvidas que se reconhece mutuamente; é a legitimação de um poder consensual. *“A dominação, ou seja, a probabilidade de encontrar obediência a um determinado mandato, pode fundar-se em diversos motivos de submissão (...) Em forma totalmente pura, as ‘bases da legitimidade’ da dominação são somente três (legal, tradicional e carismática), cada uma das quais se acha entrelaçada...”* (WEBER, 1989, p. 128)

Na dominação legal obedece-se à pessoa em virtude da regra estatuída. Na dominação tradicional obedece-se à pessoa em virtude de sua dignidade própria, santificada pela tradição: por fidelidade. Na dominação carismática obedece-se à pessoa em virtude de seus dotes sobrenaturais (carisma), faculdades mágicas, revelações, heroísmo, poder intelectual ou oratória. Estas são em poucas palavras, os três tipos puros de dominação legitimada, alertando que são tipos puros, e que normalmente não são encontrados assim, mas mesclados. WEBER (1989) complementa a idéia inicial, do poder consensual e legitimado.

O pressuposto básico que orienta a noção de poder nas comunicações centra o poder na linguagem. Para LUHMANN (1985) os sistemas sociais se constituem pela comunicação, e esta articula o sentido social. Assim os meios de comunicação seriam complementares a linguagem na transmissão de resultados seletivos. *“A função de um meio de comunicação está na transmissão de complexidade reduzida (...) como limitação do espaço de seleção do parceiro.”* (p.11). Garantem assim a neutralização da vontade do outro, regulando a contingência, os resultados.

Esta tese também é encontrada em BOURDIEU (1998), obra que centra sua análise na criação e manutenção do poder, sobretudo no poder simbólico. *“O poder simbólico é, com efeito, esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a*

cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem (...) relações de comunicação são, de modo inseparável, sempre, relações de poder que dependem, na forma e no conteúdo, do poder material ou simbólico acumulados pelos agentes.” (p. 7-11). O poder simbólico é um poder de construção da realidade, atua como estrutura estruturante criando o consenso. É também uma estrutura estruturada, como um sistema (simbólico) - a língua - e atua também como instrumento de dominação ideológico. Poderíamos assim sintetizar o conceito de ideologia.

É um conjunto lógico, sistemático e coerente de representações (idéias e valores) e de normas ou regras (de conduta) que indicam e prescrevem aos membros da sociedade o que devem pensar e como devem pensar, o que devem valorizar e como devem valorizar, o que devem sentir e como devem sentir, o que devem fazer e como devem fazer. Ela é portanto, um corpo explicativo (representações) e prático (normas, regras, preceitos) de caráter prescritivo, normativo, regulador, cuja função é dar aos membros de uma sociedade dividida em classes uma explicação racional para as diferenças sociais, políticas e culturais, sem jamais atribuir tais diferenças à divisão da sociedade em classes, a partir das divisões na esfera da produção. Pelo contrário, a função da ideologia é a de apagar as diferenças, como as de classes, e de fornecer aos membros da sociedade o sentimento da identidade social, encontrando certos referenciais, identificadores de todos e para todos, como, por exemplo, a Humanidade, a Liberdade, a Igualdade, a Nação, ou o Estado. (CHAUI, 1980, p. 113)

Como representações, ela nos ensina a pensar e agir, assegura assim as relações entre os homens dando as condições de existência. Também oculta as diferenças de classe e os conflitos, assegurando a coesão grupal e a aceitação da ordem estabelecida e legitima a dominação de uma classe sobre a outra.

“As diferentes classes e frações de classes estão envolvidas numa luta propriamente simbólica para imporem a definição do mundo social mais conforme aos seus interesses...” (BOURDIEU, 1998, p. 11) Por fim, a ideologia naturaliza fatos históricos como a divisão de classes e universaliza os valores dominantes a todas as classes que compõem uma sociedade.

2.6.1 DIFUSÃO NA MÍDIA: A REVISTA VOCÊ S.A.

A escolha desta revista é devido ao seu forte caráter ideológico, divulgando valores capitalistas no seu mais estrito senso e fomentando mudanças nas atitudes dos trabalhadores. A análise desta revista busca neste sentido evidenciar o caráter ideológico veiculado nas suas páginas e inseridas em seus parágrafos.

A começar pelo nome da revista, cujo título utiliza uma nomenclatura comercial - Sociedade Anônima, S.A., juntamente com o pronome pessoal VOCÊ, numa possível alusão a uma tendência atual de empreendedorismo e um concomitante processo de individualização do trabalhador moderno.

Por individualização deve ser entendida uma tendência do capital em transformar o trabalhador em um profissional que gerencie sua carreira, porém terrivelmente só, responsável por seu crescimento e sucesso e também pelo seu fracasso, desamparado socialmente, pressionado pelo desemprego galopante, pelo retrocesso nas leis trabalhistas e pela fraca atuação dos sindicatos de classe.

A revista **Você S.A.**, de circulação mensal, editada pelo grupo Abril, é uma publicação voltada aos interesses pessoais dos executivos e aos aspectos individuais da vida corporativa, *“Para quem tem ambição”*.

Em editorial se afirma, como a *“ferramenta mais completa para quem quer crescer no que faz (...) útil para todos que ganham a vida no mercado de trabalho, os profissionais que não abrem mão de conhecer as exigências atuais e as tendências para o futuro próximo.”* (VOCÊ S.A., 2000, p. 3)

É fácil de perceber este caráter ideológico, inicialmente pelas cartas dos leitores endereçadas a revista:

“Você S.A. me ensina a crescer, a acertar, a desenvolver minha auto-estima e minha vontade de vencer.” [Manoel Oliveira Neto]

“Tenho certeza que com a ajuda da Você S.A. brevemente meu nome estará estampado em um dos artigos dessa revista como uma empresária de sucesso.” [Raquel Machado Pineschi] (VOCÊ S.A., 2000, p. 7)

Acredita-se que a revista também cumpra uma necessidade de fomentar com idéias, hábitos e modelos, pessoas que anseiam ascender profissionalmente, dentro de uma sociedade de classes e de um sistema capitalista de competição.

A revista dispõe de uma ampla seção denominada **“Ponto de Partida”** que geralmente cobre em média 10 páginas. Na edição 26 encontramos os seguintes artigos:

“Todos têm de ser líderes” - Essa é a política no laboratório Bristol; “Nome do mês” - Marília Rocca, presidente da ONG Endeavor; “Qual foi a solução” - Luiz Eduardo Verzeznassi, gerente de operações de peças e acessórios da Ford conta como resolveu seu problema; “Meus sites preferidos” - Gilmar Caldeira, da Incentive

House; “Sala de Coaching” - Pedro Mandelli indica soluções para perguntas de profissionais; “Como eu uso minhas milhas” - Ingo Weiland, da Roland Berger Consultoria.

Todos os consultados na seção “**Ponto de Partida**” têm de alguma maneira posição de destaque nas instituições que trabalham, o que lhes confere “capital simbólico” (BOURDIEU, 1998), aqui compreendido dentro de uma lógica capitalista de competição. São os “modelos vivos do mito capitalista” (trabalho-suôr-sucesso); o respeito dos pares é solidificado pela divulgação na mídia e suas idéias entendidas como “receitas” de sucesso, comprovadas por experiências práticas vividas.

Foram encontradas citações curtas (09 no total) entre os artigos da seção “**Ponto de Partida**”, por exemplo: “*Não encontro defeitos. Encontro soluções. Qualquer um sabe queixar-se.*” (Henry Ford). A intenção destas frases é divulgar atitudes e valores, complementando a atuação ideológica dos modelos.

Hábitos e comportamentos também são divulgados, seja permeados nas entrevistas, ou diretamente nos textos. Como no artigo “Todos têm de ser líderes” onde são expostos 14 itens do comportamento de liderança.

Há, entretanto, um grupo mais seletivo, que agrega além do “*capital simbólico, capital cultural*” (BOURDIEU, 1998). Neste caso, suas idéias adquirem mais valor que suas experiências práticas. São os “gurus”, oráculos modernos que apresentam soluções geralmente futurísticas e visionárias, e são assim apresentados pela revista.

O que você deve saber para se dar bem? Quais as áreas mais quentes? Que tipo de empresa vai permanecer? Como se preparar para competir e vencer lá na frente? E da bioeconomia - já ouviu falar? Sabemos que não é fácil abordar esse porvir - na verdade, estamos vivendo à sombra do imprevisível. Nosso oráculo, porém é muito confiável: Peter Drucker, C.K. Prahalad, Tom Morris ...

C.K. Prahalad: é a maior estrela da americana Michigam Business School. Por causa da longa lista de candidatos, seus alunos são escolhidos por sorteio. O mais influente pensador sobre estratégias corporativas nos dias de hoje.

Peter Drucker: é freqüentemente descrito como “o guru dos gurus”. Aos 90 anos, Drucker é o maior pensador sobre gestão do nosso tempo.

Tom Morris: o professor de filosofia é um dos mais populares escritores americanos de negócios dos últimos tempos. Seus livros ensinam homens de negócios a usar a sabedoria de filósofos como Sócrates e Aristóteles para enfrentar os desafios de hoje.

Michio Kaku: é um dos mais badalados físicos do momento, seus estudos visam desenvolver a “teoria de tudo”. Trata-se de uma equação que explicaria de uma só vez o funcionamento das forças fundamentais do universo. (Revista Você S.A. 2000, p. 09)

Com esses exemplos fica claro perceber que os “gurus” não apresentam necessariamente formação nas áreas administrativas ou econômicas. Utilizam conhecimentos das mais variadas vertentes com fins empresariais, possuem caráter visionário e buscam dar respostas a longo prazo para problemas de ordem econômica e administrativa.

A existência e a manutenção dos “gurus”, se dá primeiramente pela aquisição de capital cultural e capital simbólico dentro de um campo profissional específico, o campo de atuação dos administradores, empresários e congêneres. Em segundo lugar, pode-se citar a grande competitividade que é fomentada neste meio, movido sobretudo pela busca do lucro; cria-se então um ambiente imaginário de acertos constantes e de sucesso em detrimento aos erros. Em terceiro lugar, a instabilidade conjuntural - social, política e econômica - cria um ambiente acelerado e indefinido, e dentro deste panorama está posto um ambiente “fértil” para a existência dos “visionários gurus”, com idéias e “receitas” mostram caminhos possíveis na desordem posta e direcionamentos que visam, sobretudo, a busca do lucro.

Ainda, a instabilidade conjuntural gera incertezas e inseguranças nos atores envolvidos e sob estes parâmetros CABRERA (1999), MANDELLI (1999), MINARELLI (1995) e PASTORE (1997) defendem, que a atitude necessária ao trabalhador é próxima à de um “auto-gerenciamento” de sua carreira, estabelecendo para si metas e objetivos a serem alcançados. Os autores acreditam assim gerar “armas” capazes de sustentar a manutenção do trabalho e uma “certa segurança” frente aos riscos emergentes e a instabilidade presentes no ambiente.

Esta questão, porém não é tão simples. A produção de mercadorias em condições de trabalho assalariado põe boa parte do conhecimento, das decisões técnicas e do aparelho disciplinar, fora do controle da pessoa que faz o trabalho. *“O controle do trabalho pelo capital pressupõe uma familiarização dos trabalhadores as condições de trabalho, e é um processo que necessita ser renovado geração após geração e que abrange as capacidades físicas e mentais do trabalhador”.* (HARVEY, 1994, p. 119) Neste sentido são elucidativos os artigos veiculados pela revista em análise:

Você terá lugar no futuro? Veja que tipo de coisas será importante saber, que conhecimentos terá de adquirir e como você deverá se comportar para ser um vencedor lá na frente. (VOCÊ S.A., Ago. 2000, p. 70)

As profissões convencionais vão resistir? A maioria sim. Mas terão de se ajustar às exigências do mercado. Veja quais serão as áreas mais promissoras dentro da Engenharia, Medicina, agrárias, direito, tecnologia, turismo e administração. (VOCÊ S.A. Ago. 2000, p. 84)

Você é um produto : É, sim. Mas, se quiser fazer sucesso no mercado, precisa acreditar nisso de verdade - e agir. Como? Conhecendo seus pontos fortes, seus compradores e fazendo propaganda para as pessoas certas. (VOCÊ S.A. Mar. 2000, p. 45)

Quanto você vale? Eis uma graaande [sic] questão. Mas não espere uma única resposta. Tudo depende do quanto você sabe liderar, trabalhar em equipe, ser criativo... (VOCÊ S.A. Abr. 1999, p. 60)

Sua carreira é problema seu : Administrá-la não é fácil. Mas crescer e prosperar profissionalmente só depende de você. (VOCÊ S.A. Mai. 1999, p. 50)

Você tem que ter um plano de carreira : Se não tem, você vai empacar, vai ser um coadjuvante, vai fazer parte do projeto de alguém. (VOCÊ S.A. Ago. 1999, p. 112)

Todos esses artigos preconizam a necessidade de adquirir novas habilidades e, sobretudo, buscam fomentar novas atitudes no trabalhador; os adjetivos são os mais variáveis: bem formado, talentoso, competente, multifuncional, alerta, curioso, conhecimento de línguas, trabalhos em equipe e outros. Em síntese, este processo de disciplinações, aqui vinculado sob a forma de artigos e reportagens, visam inculcar no trabalhador um perfil mais adequado às novas necessidades do capital, que são:

- a) Acúmulo de habilidades - o trabalhador polivalente.
- b) Individualização sob a forma de empreendedorismo.

Em suma, a revista **Você S.A.** como meio de comunicação, não se apresenta de maneira neutra, suas reportagens e artigos estão carregados de valores capitalistas, posto que é o ambiente de organização social que ela está inserida e ao público que ela se destina. Suas páginas carregam ideologias, modelos, hábitos, atitudes e comportamentos que somente se justificam dentro deste ambiente competitivo de busca incessante de lucro. E o faz em alguns casos, de maneira enfática e imperativa (*"Você é um produto..."* ; *"Sua carreira é problema seu..."*).

Sabendo que a organização da economia em nossa sociedade está prescrita numa relação de forças entre os atores sociais e entre o capital e o trabalho, pergunta-se: a quem mais interessam essas mudanças de atitudes? Ao trabalhador ou ao capital?

MINARELLI (1995) ajudando-nos a compreender melhor esta questão, enfatiza inicialmente que o caminho adequado é ajustar as potencialidades individuais ao mercado, estabelecendo assim as bases da empregabilidade, ou

seja, a “condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio da educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.” (MINARELLI, 1995, p. 11)

O autor entra em contradição ao perceber que este processo “trata-se na verdade de uma política de Recursos Humanos cujo efeito é o aumento da produtividade, devido a maior satisfação pessoal e profissional proporcionada pelo envolvimento nos processos.” (p. 41). Em resumo, o maior beneficiário ainda é o capital, no considerável aumento quantitativo de mais-valia, expressado sob a forma de aumento de produtividade. Ademais, esta é apenas uma faceta, e faz parte de um processo histórico de disciplinação dos assalariados a uma nova configuração da produção capitalista. Portanto, a disseminação ideológica via mídia escrita nos permite compreender como está se processando a socialização e o controle das capacidades mentais do trabalhador moderno.

Por fim o capítulo 2 procurou mostrar que, impulsionados por novas tecnologias, mercados interligados e crises econômicas internacionais, surgem outros modelos organizacionais de produção; o modelo taylorista-fordista, menos adaptável, mostra sinais de esgotamento. O novo paradigma produtivo apresenta-se com uma organização de produção mais dinâmica e flexível, circunscrita também numa ampla reestruturação em vários níveis e intensificação do trabalho. Com uma postura mais competitiva, tratou-se de reconfigurar a produção de bens e serviços utilizando-se de novas tecnologias, um novo sistema gestor e uma produção enxuta, repercutindo no aumento de qualidade e produtividade. Mostrou-se um processo limitado às grandes empresas nacionais e multinacionais que não alteraram as configurações totais do sistema produtivo brasileiro, permitindo a coexistência de diferentes modelos produtivos, a exemplo da subcontratação, prática de flexibilização empresarial que transfere etapas da produção, serviços e apoio para empresas menores numa desverticalização, que gera também migração de postos de trabalho, porém, sem preservar os ganhos trabalhistas.

O movimento do capital se intensifica com a desregulamentação do mercado e das condições do trabalho, frente a um estado enfraquecido, como no caso brasileiro que ajusta as relações de trabalho e uma desregulação comercial e financeira na década de 90 a nova realidade. Esta ampliação do poder do capital sobre o trabalho aos olhos de um estado regulador incipiente e de sindicatos de classe sem estrutura e articulação conjugam um quadro de exploração sem obrigação social. Por fim, constatando-se no discurso do empresariado e recrutadores a busca de adequação da mão-de-obra e um processo concomitante de disciplina que preconiza a necessidade de novas habilidades e atitudes nos trabalhadores, e somados a situação precária do trabalhador subcontratado ilustram a interação da nova matriz capitalista numa sociedade subdesenvolvida como a brasileira, mostrando-se desastrosa para os atores menos protegidos, atemorizados em relação ao seu futuro profissional e acelerado processo de precarização das condições de trabalho.

CAPÍTULO III

A SUBMISSÃO DO TRABALHO NO NOVO PARADIGMA PRODUTIVO

O trabalho assumiu formas das mais diversificadas neste limiar de milênio. Presenciamos assim ao crescimento do emprego autônomo, temporário, parcial e tele-trabalho, e aliados ao desemprego, a informalidade, subcontratação e outras formas precárias mostram a complexificação e heterogeneidade crescente do mundo do trabalho.

Mesmo assim, não podemos afirmar que o trabalho perdeu sua centralidade, pois *“na pluralidade de formas que tem assumido, continua a ser um dos mais importantes determinantes das condições de vida das pessoas. Isto porque o sustento da maioria dos indivíduos continua a depender da venda do seu tempo e de suas habilidades de trabalho no mercado.”* (SORJ, 2000, p. 26)

Deste modo, não há evidências de que as mudanças ocorridas com a introdução da microeletrônica, computação e telecomunicações *“tenham alterado as relações sociais e as leis básicas e de longo prazo do sistema capitalista”*. (FIORI, 2001, p. 1)

Para GORZ (1998) o trabalho em vias de extinção, não é o trabalho no sentido antropológico, que, segundo ele, jamais desaparecerá, mas do trabalho estruturado segundo o sistema fordista, organizado socialmente visando a um equilíbrio entre exploração do operariado e obrigação social. Assim, o trabalho do capitalismo industrial como construção social, a função remunerada, o emprego e a profissão, estes sim, reduzem-se rapidamente.

Quanto ao Brasil, a situação atual do trabalho está mais ligada diretamente as políticas econômicas, que promoveram uma desindustrialização e aumento do desemprego.

...milhares de desempregados seguem ligados ao mesmo 'paradigma do trabalho', só que agora como trabalhadores precarizados, terceirizados ou subcontratados, com direitos cada vez mais limitados e cada vez mais alheios ao mundo das organizações sindicais. Uma transformação social gigantesca, mas que não foi o resultado natural, nem muito menos benéfico, das novas tecnologias informacionais. Foi, em grande medida, o resultado de uma reestruturação política e conservadora do capital, em resposta à perda de rentabilidade e governabilidade... (FIORI, 2001, p. 2)

Por fim, as bases da sociedade capitalista se mantêm sustentadas pela apropriação da riqueza e na exploração do trabalho humano, apesar das mudanças ocorridas. Ou seja, mudou a base técnica da produção e a organização do trabalho, não mudou a relação social que as comanda.

“A conjuntura atual se apresenta mascarada por princípios de flexibilização, de rupturas com o tempo passado, de reordenação das ‘lógicas’ tanto de cunho econômico, como político, social, cultural e ideológico (...)a força motriz do modo de produção capitalista não se altera, muito embora sua aparência tenha dado significativas alterações, ou dizendo de outra forma, sua conjuntura se adapta às circunstâncias enquanto sua estrutura se mantém nos pilares sólidos que a sustentam. (IGNÁCIO, 2001, p.8-9)

Assim, o trabalho humano neste início de 3º milênio desponta como uma questão das mais conturbadas para toda a humanidade, visto a sua inter-relação com o desemprego, precarização das condições de vida, questões de gênero, etnias, nacionalidades, idade, entre outros e, particularmente, para o Brasil que apresenta taxas de disparidades sociais alarmantes.

Para ANTUNES (1999) ocorre uma diminuição da classe operária industrial e concomitante expansão das vagas de trabalho nos setores de serviços. Como também a proliferação de trabalhos precários, temporários e subcontratados e também uma incorporação progressiva da mão de obra feminina, que corresponde na atualidade a taxas próximos de 41% da População Economicamente Ativa (PEA) do Brasil.

O mais brutal resultado dessas transformações é a expansão, sem precedentes na era moderna, do *desemprego estrutural*, que atinge o mundo em escala global. Pode-se dizer, de maneira sintética, que há uma *processualidade contraditória* que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho *precário* e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos. Há, portanto, um processo de maior *heterogeneização, fragmentação e complexificação* da classe trabalhadora. (ANTUNES, 1999, p. 41-2)

Estas conseqüências exemplificam uma necessidade de formas diversificadas de trabalho, demandadas pela nova conformação do capitalismo mundial o uso intensivo de maquinários mais complexos tecnologicamente que expandiram os níveis de produtividade, e geraram a necessidade de uma força de trabalho mais complexa e multifuncional.

Os sobreviventes¹ dos ajustes nas empresas, ou seja, os trabalhadores que conseguiram manter seus empregos defrontam-se agora com um aumento substancial dos níveis de exigências nos locais de trabalho. Fato este reforçado pelo aumento constante dos índices de produtividade verificados nos últimos anos e também pela nova postura do empresariado voltada para uma gestão do trabalho mais eficiente.

As evidências apontam também para uma divisão bipolar com referência a mão de obra presente nas empresas atuais, que *“mantêm um estoque mínimo de empregados estáveis, contratando e dispensando os demais trabalhadores em função das variações do nível de produção”*. (BALTAR *et al*, 1996, p. 18). Neste sentido, teria-se um segmento formado por trabalhadores bem qualificados e fixos, e o outro segmento formado por trabalhadores com baixa qualificação e transitórios, sujeitos aos dissabores do mercado e instabilidades conjunturais.

No Brasil, em particular, se assiste nos anos 90 a um agravamento das condições de funcionamento dos mercados de trabalho, sendo este, fruto de um novo direcionamento das políticas econômicas implementadas no país e conseqüente processo de racionalização que atingiu os setores produtivos. A debilidade dos setores industriais em manter os níveis de empregos formais expulsou contingentes de trabalhadores para empregos informais e estes fatores agravaram ainda mais as condições de vida já precárias da população urbana brasileira e certamente estão na ‘raiz’ dos inúmeros problemas sociais que assolam os brasileiros na atualidade.

BALTAR *et al* (1996), resgatam historicamente as mudanças econômico-estruturais que ocorreram no país de 1930 até hoje. Para os autores em questão, as décadas compreendidas entre 1930-70 exibiram uma conformação sócio-econômica que tinha como eixo o desenvolvimento do mercado interno e um forte controle pelo estado sobre as relações internas e externas da economia nacional. Sob ação conservadora de governos militares, impediu-se a emergência de novos atores e instituições políticas que provocassem modernização; relacionado ao caráter retardatário e dependente do desenvolvimento capitalista nacional, o padrão de crescimento industrial teve como marcas a heterogeneidade e um desenvolvimento

¹ Termo cunhado por GUIMARÃES e CAMPOS (1999)

social muito limitado. No início dos anos 90 buscou-se uma inserção mais ativa do país na economia mundial, mais globalizada e internacionalizada, utilizando-se da privatização e focalização das atividades do estado conjuntamente a uma maior exposição da economia nacional a concorrência internacional², executou-se uma rápida abertura comercial que impôs uma racionalização forçada nos diversos segmentos produtivos.

Estas mudanças atingiram os diversos setores industriais obrigando-os a ajustes produtivos³, patrimoniais e financeiros. Como consequência imediata ocorreu uma alteração na capacidade de geração de emprego nos diversos setores da economia.

A racionalização produtiva na década de 90 dos setores industriais marcou uma nova forma de desemprego no Brasil e somadas às políticas econômicas-liberais fizeram emergir uma forma de pobreza, centrada na informalidade e precarização de grandes contingentes de trabalhadores, principalmente dos segmentos industriais urbanos.

Deste modo, a falta de emprego formal refletiu no grau de subdesenvolvimento do país com repercussões sobre a distribuição de renda e a desigualdade econômica. Os efeitos da orientação política econômica brasileira tiveram grande impacto na área social com um desmonte das políticas sociais, caos nos setores de saúde e educação e desativação das políticas de saneamento e habitação popular.

3.1 MERCADO DE TRABALHO MAIS EXIGENTE

Em pesquisa feita na cidade de São Paulo no ano de 2000 com 1.001 alunos de 27 instituições de ensino superior detectou-se, por parte dos universitários, temores, sentindo-se mal preparados para o mercado de trabalho. Em números descobriu-se que 56% não se sentem preparados mesmo terminando sua

² Os objetivos da abertura e desregulamentação tinham como finalidade reorganizar a economia nacional, tornando-a mais eficiente, estável e não inflacionária.

³ O setor industrial adota uma postura racional de produção, num movimento de desverticalização com a terceirização, e modernização com novas máquinas e equipamentos, acompanhada de novos métodos de gestão.

graduação, e 67% deles prevêem dificuldades para arranjar trabalho⁴. Há de fato uma divulgação exarcebada sobre a necessidade de escolaridade, adequado ao novo paradigma produtivo. Sob esta ótica soa estranho os temores de universitários que são teoricamente profissionais bem preparados.

Estes temores também refletem em parte, a perda de poder dos diplomas, decorrentes de uma expansão quantitativa ocorrida no país na última década. De fato, a população universitária totalizava no ano de 1999 - 2.377.715 alunos matriculados, número 43,1% maior que o volume registrado em 1994 por exemplo, e atualmente são formados em média 330.000 novos profissionais a cada ano pelas faculdades e universidades do Brasil. Não podemos deixar de argumentar sobre a qualidade do ensino superior brasileiro, pois 65% das vagas estão sob administração privada e estas registram altas taxas de repetência, abandono de curso e pouco incentivo à pesquisa.

Outro ponto importante é o crescimento irrisório que a economia brasileira teve nos anos 90, o PIB cresceu em média 2,5% ao ano nesta década afetando negativamente o desenvolvimento do país como um todo. Conseqüentemente a geração de novos empregos apresentou uma tendência declinante a partir de 1990.

Tabela 10. Pessoal Ocupado Segundo as Atividades Econômicas

Discriminação	1991	1993	1995	1997	1999	Variação % 99/91
Agropecuária	15.268.200	15.571.600	15.163.000	13.679.000	13.801.692	-9,6
Extrativa	311.800	297.800	261.000	229.900	222.101	-28,8
Ind. de Transformação	8.636.400	8.263.300	8.291.600	7.805.300	7.051.877	-18,3
Serviço Industrial*	306.900	315.100	255.100	233.900	222.910	-27,4
Construção Civil	3.681.800	3.550.300	3.429.400	3.700.800	3.706.878	+0,7
Comércio	7.675.800	8.242.300	8.870.700	8.882.900	8.877.310	+13,5
Transporte	2.061.100	2.064.900	2.265.000	2.368.300	2.326.657	+11,4
Comunicação	168.200	178.200	182.600	166.000	185.701	+9,4
Inst. Financeiras	928.100	884.100	798.800	750.800	682.035	-26,5
Administração Pública	5.990.100	5.965.500	5.320.000	5.332.000	4.929.416	-17,7
Outros	29.271.200	29.868.800	31.551.900	30.653.000	30.175.717	+3
Total das Atividades	59.031.400	59.630.300	61.226.100	60.122.900	58.380.602	-1,1

FONTE: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD

*de Utilidade Pública

Percebe-se na tabela, um decréscimo maior nos setores: extrativista, nas indústrias, nas instituições financeiras e na administração pública. No todo não houve evolução na criação de novos postos de trabalho e, paradoxalmente, verifica-se no período uma retração geral de 1,1%.

⁴ FOLHA DE SÃO PAULO. Universitário acha que é mal preparado : Cotidiano, 29 jul 2000, p. C7

Segundo a tabela 11, a População Economicamente Ativa (PEA) manteve um crescimento médio de 2% ao ano, isto representou 14,8 milhões de trabalhadores a mais no final da década de 90.

Tabela 11. Evolução da População Economicamente Ativa*, da Ocupação Total, e da Desocupação Total

DISCRIMINAÇÃO	1990	1993	1995	1996	1997	1998	1999
PEA	64.467.981	70.965.378	74.138.441	72.996.977	75.213.283	76.885.732	79.315.287
Ocupação Total	62.100.499	66.569.757	69.628.608	67.920.787	69.331.507	69.963.113	71.676.219
Desocupação Total	2.367.482	4.395.621	4.509.833	5.076.190	5.881.776	6.922.619	7.639.068
Desocup.Total / PEA (%)	3,7	6,2	6,1	6,9	7,8	9,0	9,0

FONTE: IBGE/Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD

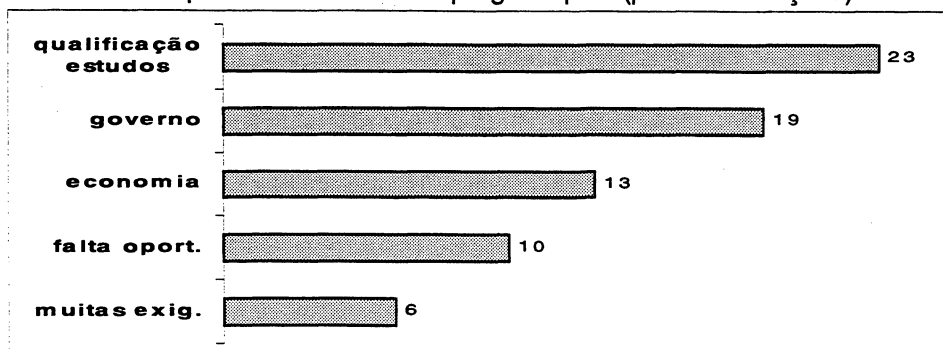
(*) Pessoas de 10 anos ou mais de idade.

Pela tabela, fica evidente também o aumento constante dos níveis de desocupação nos anos 90, deste modo, o aumento do nível de desocupação na PEA ilustra a dissonância entre o aumento de egressos no mercado de trabalho e a estagnação na geração de novos postos de trabalho.

Sob este quadro se compreende a angústia dos jovens formandos anteriormente citados, e como eles outros milhões de jovens e adultos enfrentam a mesma problemática – poucas vagas para muitos trabalhadores.

Para os trabalhadores, porém, esta realidade da qual participam é confusa e tem causas múltiplas. Vejamos, como principal fator de desemprego no Brasil (Gráfico 9) os entrevistados citaram em ordem decrescente, por número de citações: qualificação/estudos; governo; economia; falta de oportunidade; e muitas exigências. Chama a atenção o item qualificação/estudos com maior número de citações, como principal fator de desemprego no país. Em segundo plano citam o governo, geralmente ligado à corrupção e à má administração; também estão presentes entre os fatores de desemprego, a economia instável e a falta de oportunidades e muitas exigências dos empregadores.

Gráfico 9. Principais fatores de desemprego no país (por nº de citações)

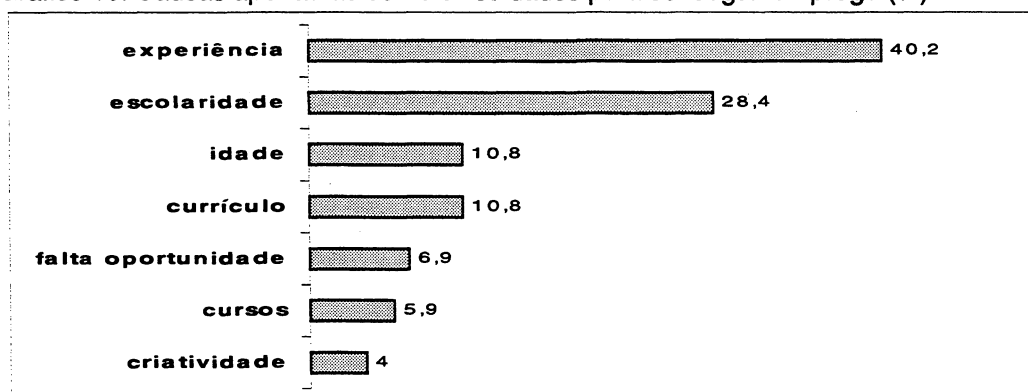


FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Estes dados revelam um importante processo de disciplinação que desloca a responsabilidade pelo aperfeiçoamento, e o atribui ao próprio trabalhador. E comprova-se que esta preocupação já faz parte do imaginário dos trabalhadores, pois o item “qualificação/estudos” supera as outras causas de desemprego.

Como maior dificuldade pessoal para conseguir emprego (gráfico 10), a maioria (40,2%) citou “experiência”, resultado até esperado levando-se em conta a idade predominante dos pesquisados que situam-se na faixa de 20 a 29 anos.

Gráfico 10. Causas apontadas como dificuldades para conseguir emprego (%):



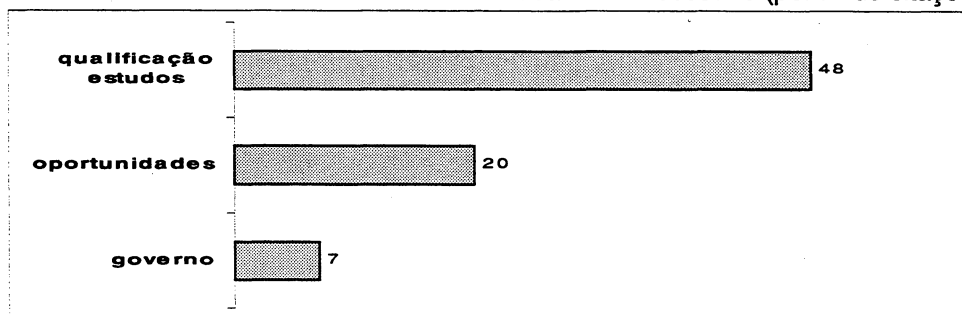
FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Um fato chama a atenção nestes dados, ao observarmos o gráfico 10 percebemos que os itens citados como dificuldades para conseguir emprego são na sua maioria características que remetem a pessoa em questão, ou seja, são responsabilidade do indivíduo tais como; experiência, escolaridade, idade, currículo, cursos e criatividade. Somente o item “falta de oportunidade” tem origem externa e

independente do sujeito. Deste modo, o trabalhador atribui a si a culpa pela situação, considera-se inexperiente, com baixa qualificação e escolaridade, com idade inadequada, com falta de cursos e currículo insuficiente.

No gráfico seguinte, encontramos as mesmas indicações. A pergunta: “Para aumentar as chances de obter trabalho precisamos?”, a ênfase das respostas novamente foi no quesito qualificação/estudos com 48 citações seguido de oportunidades, no sentido de mais chances de trabalho.

Gráfico 11. Para aumentar as chances de trabalho é necessário (por nº de citações):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Estes resultados mostram que no imaginário dos trabalhadores, há uma forte ligação entre qualificação profissional e maiores chances de obter uma colocação de trabalho.

Para finalizar, é importante ressaltar a ocorrência de uma adequação no discurso dos trabalhadores aos novos parâmetros contratuais, e sobre este tópico MORAES (1999) acrescenta que o processo de reestruturação produtiva no Brasil se processou mais em nível discursivo e doutrinário do que como prática consistente. Levando-se em conta que a economia brasileira sofreu uma “abertura” e conseqüente adaptação de seu parque industrial em meados dos anos 90, numa transição de menos de uma década, há indicações de que ocorreu uma rápida adaptação dos trabalhadores, se não em nível prático ao menos em nível simbólico, pois, como ficou evidente pelos dados da pesquisa, ocorre de fato uma preocupação dos trabalhadores em adaptar-se à nova realidade via qualificação e estudos.

Há um outro fator importante, que se soma aos já citados e toma ares de uma “revolução silenciosa” que acontece nas linhas de produção e em vários

setores da economia. A faceta mais visível deste processo é o aumento das exigências das empresas sobre a mão de obra empregável, com respeito à qualificação e novas habilidades.

Para MATTOSO (1994, p. 14) a *“emergência de um novo padrão industrial, com um novo paradigma tecnológico e novas regras de produção e de organização do trabalho (...) apontou para a formação de um novo trabalhador, mais escolarizado, participativo e polivalente”*.

Na pesquisa realizada por CAMPOS e GUIMARÃES (1999, p. 10), especificamente em dois pólos petroquímicos também se verificou um aumento significativo das exigências sobre o nível educacional. *“A escolaridade seguiu sendo mais e mais exigida como requisito de ingresso, a níveis que se elevaram com o passar do tempo, inclusive nos anos de mais intensa reestruturação e ajuste”*.

Assim há indícios que apontam para causas vinculadas a uma nova conformação do capitalismo, que agrega novas tecnologias e formas modernas de produção e organização do trabalho e, conseqüentemente, assiste-se a crescentes exigências sobre a mão de obra, em particular sobre a escolaridade.

Há ainda em curso na sociedade contemporânea outra tendência dada pela crescente imbricação entre trabalho material e imaterial, uma vez que se presencia, no mundo contemporâneo (...) uma significativa expansão do trabalho dotado de maior dimensão intelectual quer nas atividades industriais mais informatizadas, quer nas esferas compreendidas pelo setor de serviços ou nas comunicações, entre tantas outras. (ANTUNES, 2000, p. 9)

O que o autor procura mostrar nesta assertiva são as causas de um processo que se sucedeu, decorrente da aquisição de novas tecnologias pelos setores produtivos e o impacto de assimilação destas pelos trabalhadores.

Sobre este tema é valiosa a contribuição de CASTELLS (1999) que analisa de maneira ampla o desenrolar deste processo de difusão de tecnologias informacionais nos ambientes de produção. Para o autor, as máquinas baseadas na microeletrônica efetivaram sua penetração na indústria da década de 80 e no setor de serviços nos anos 90. A automação, que só se completou com o desenvolvimento da tecnologia da informação, aumentou enormemente a importância dos recursos do cérebro humano no processo de trabalho. Deste modo, as tecnologias da informação substituem o trabalho que possa ser codificado em

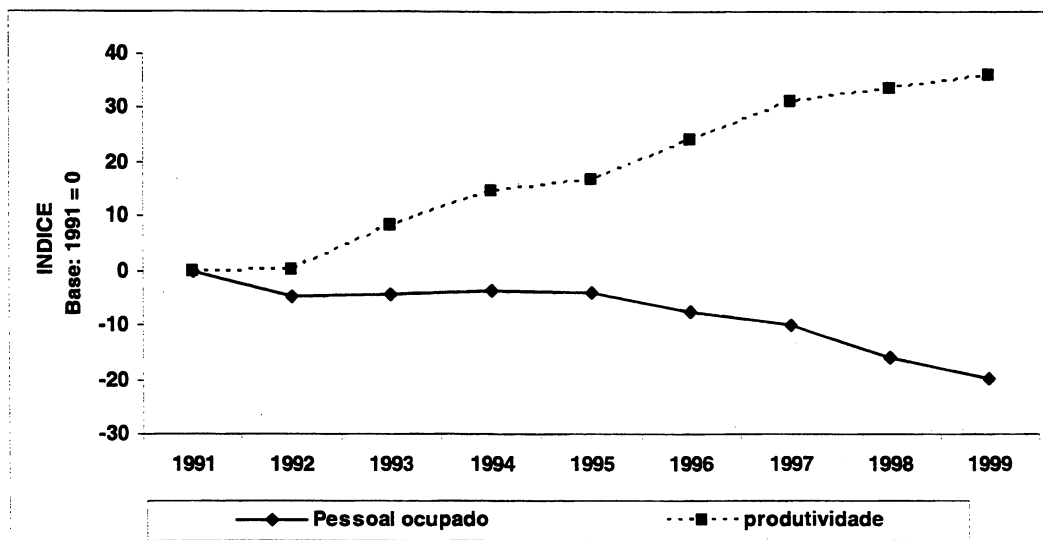
uma seqüência programável e melhoram o trabalho que requer capacidades de análise, decisão e reprogramação em tempo real, em um nível que apenas o cérebro humano pode dominar; todas as outras atividades, são potencialmente suscetíveis de automação. Ocorrem também importantes mudanças relacionais, pois a natureza do processo de trabalho informacional exige cooperação, trabalho em equipe, autonomia e responsabilidade dos trabalhadores, sem o que não se consegue alcançar todo o potencial das novas tecnologias. O caráter em rede da produção informacional permeia toda a empresa e requer interação constante e processamento da informação entre trabalhadores, entre trabalhadores e administração e entre seres humanos e máquinas.

Portanto, esta complexa interação entre trabalho e tecnologia, sob novas bases, reflete-se na busca por parte das empresas, de uma força de trabalho muito mais complexa e de certa maneira multifuncional.

Para LOJKINE (1995) presenciamos uma 'revolução informacional', onde ocorre uma objetivação de certas funções cerebrais com o uso primordial da inteligência reflexiva. Em outras palavras, há uma transferência ou passagem das capacidades intelectuais e cognitivas da classe trabalhadora para a maquinaria informatizada. *"A máquina informacional não substitui o homem – ao contrário, reclama a sua presença e a interatividade, ampliando e liberando não só a sua memória, mas também a sua imaginação criadora."* (LOJKINE, p. 137)

De fato, as evidências apontam para uma mão de obra mais escolarizada e qualificada e em nível prático evidenciamos este processo através do aumento na produtividade dos trabalhadores. As inovações nos setores produtivos deu-se também no sentido de buscar melhores índices de produtividade com menos empregados.

Gráfico 12. Índice da evolução de ocupação e da produtividade na indústria de transformação no Brasil, na década de 90:



FONTE: IBGE

Segundo o gráfico a tendência do empresariado, pelo menos na indústria de transformação, parece se resumir a exigir cada vez mais trabalho dos operários e a oferecer cada vez menos emprego.

A tabela seguinte mostra as variações de produtividade nas diversas atividades produtivas e entre elas os setores de comunicação e serviço industrial foram os que apresentaram os maiores índices de crescimento de produtividade nesta década.

Tabela 12. Variação Anual da Produtividade do Trabalho, por Atividades (%)

Discriminação	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Agropecuária	2,4	0,4	6,9	5,5	12,4	0,8	6,1	2,3
Ind. de Transformação	0,3	8,1	6,1	2,4	7,4	7,0	2,5	2,4
Extrativa	0,8	-1,0	13,8	12,6	12,6	4,1	-0,6	0,9
Serviço Industrial*	5,4	-3,2	15,8	19,6	16,5	5,1	-3,6	15,9
Construção Civil	0,0	1,6	9,0	1,2	2,4	2,5	-4,1	2,2
Comércio	4,5	1,4	5,4	4,6	3,3	1,4	-4,8	0,0
Transporte	3,7	3,0	0,6	1,8	2,8	-0,8	3,2	4,4
Comunicação	2,5	7,1	9,9	24,3	16,3	10,1	14,1	...
Inst. Financeiras	1,3	3,3	2,3	-3,4	9,2	3,0	7,8	2,5
Administração Pública	2,8	7,6	6,4	6,8	0,5	2,4	4,3	8,6
Total	-0,7	3,8	4,3	0,4	5,2	2,4	2,2	2,3

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisa, Departamento de Contas Nacionais

*de Utilidade Pública

No geral, ocorreu um crescimento médio de 2,5% ao ano, ou 25% no período, e para BONELLI *apud* FERNANDES (2000) este aumento de produtividade não se refletiu em benefícios para os trabalhadores, pois no mesmo período a participação

do salário na composição do Produto Interno Bruto (PIB) caiu 8 (oito) pontos percentuais, de 45% para 37% respectivamente. Por outro lado o autor mostra que a participação do capital, remuneração das empresas depois do pagamento de impostos, subiu de 33% para 41%.

Concretiza-se um quadro de sobre-exploração do operariado, pois o aumento de produtividade não está revertendo em benefícios salariais para os trabalhadores e sob condições de sobre-trabalho intensificados agrava-se a degradação da classe trabalhadora.

Ainda, a automação e informatização exigem uma força de trabalho mais qualificada, porém na prática estas exigências parecem atingir um percentual restrito da mão de obra num contexto mais geral. Ou seja, as exigências de maior escolaridade e qualificação que se mostram generalizadas e requeridas para todos os trabalhadores, não estão sendo demandadas por todos os postos de trabalho.

Em suas pesquisas LEITE e SHIROMA (1995) e CAMPOS(1997) encontraram dentro de uma mesma empresa, diferentes opções tecnológicas com trabalhadores atuando segundo a organização taylorista/fordista, e outros grupos operando com sistemas flexíveis. Estas evidências reforçam a tese que o crescimento da escolarização da mão de obra incrementa uma polarização ou fragmentação da classe trabalhadora.

O modelo predominante de trabalho na nova economia baseada na informação é o modelo de uma *força de trabalho permanente* formada por administradores que atuam com base na informação (...) e uma *força de trabalho disponível* que pode ser automatizada e/ou contratada / demitida / enviada para o exterior, dependendo da demanda do mercado e dos custos do trabalho". (CASTELLS, 1999, p. 292)

Apesar de paradoxal e contraditório evidencia-se um processo que superqualifica algumas faixas de trabalhadores e certos ramos de produção e, ao mesmo tempo, desqualifica outros ramos. *"Pode-se constatar, portanto, de um lado, um efetivo processo de intelectualização do trabalho manual. De outro, e em sentido radicalmente inverso, uma desqualificação e mesmo subproletarização intensificadas, presentes no trabalho precário, informal, temporário, parcial, subcontratado etc"*. (ANTUNES, 1999, p. 54)

A desqualificação ou desespecialização atinge os operários industriais anteriormente alocados em indústrias de estilo fordista, as massas de trabalhadores temporários, parciais, subcontratados, terceirizados e os informais.

A razão de ser deste fenômeno remete ao cíclico embate entre trabalho e capital, com fins objetivos de limitar o poder organizado dos operários e aumentar a produtividade. Em suma, *“esse processo também significou um ataque ao saber profissional dos operários qualificados a fim de diminuir seu poder sobre a produção e aumentar a intensidade do trabalho (...) bem como ao poder de negociação que a qualificação lhes conferia”*. (ANTUNES, 1999, p. 53)

Para o autor, a segmentação cria duas classes bem distintas segundo suas qualificações: uma classe central e outra periférica. Na classe central encontra-se o segmento mais adaptável, extremamente qualificado⁵ e trabalhando em tempo integral. Os trabalhadores periféricos apresentam habilidades facilmente disponíveis no mercado, alta rotatividade e podem trabalhar em tempo integral, parcial, subcontratados ou temporários.

Algumas considerações são importantes e devem ser ressaltadas sobre a segmentação dos trabalhadores. Inicialmente, revela-se o surgimento de uma “aristocracia do trabalho” (HARVEY, 1993) ou “administradores de informações” (CASTELLS, 1999), e na prática é este núcleo que apresenta uma elevação real nas exigências de qualificação. Esta elite funcional e superqualificada arrebanha os melhores empregos e detêm os mais altos salários, posto que “o capitalismo depende cada vez mais da mobilização de forças de trabalho intelectual como veículo para mais acumulação”. (HARVEY, 1993, p. 175)

Este processo também gera uma tendência crescente de desestruturação da estabilidade empregatícia, a carreira e o “emprego para toda a vida” tão comum nas gerações anteriores. Para os trabalhadores menos qualificados as habilidades de que dispõem encontram-se em maior volume no mercado de trabalho; esta maior flexibilidade numérica torna-os facilmente disponíveis às demandas do capital produtivo e suscetíveis a alta rotatividade.

⁵ Há indícios que apontam numa segmentação social mais ampla baseada na escolaridade dos indivíduos, pois começa a ser identificada no seio da sociedade norte-americana uma renovação da elite econômica do país. Diferente das tradicionais classes altas, esta nova elite em ascensão está fundamentada no mérito estudantil, ou seja, estudaram em boas universidades e prosperaram na economia da era da informação. (MAISONNAVE, 2000)

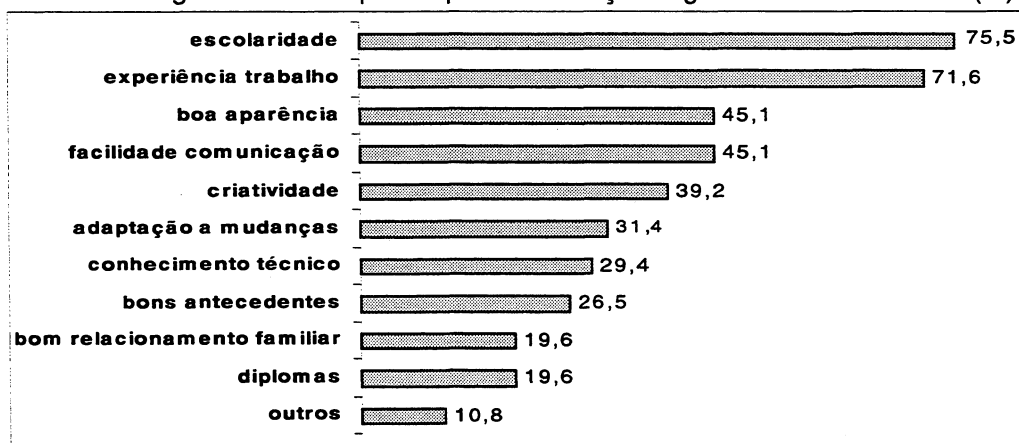
Apesar disto, percebe-se um esforço da sociedade brasileira na busca de melhoras na escolaridade da população e são visíveis o crescimento das matrículas escolares no ensino fundamental e médio e também uma acelerada expansão do ensino superior.

Ponderando, os agravantes da política econômica brasileira repercutiram diretamente num quadro de estagnação e uma tendência de fragmentação dos trabalhadores que cria parcelas extremamente qualificadas e uma considerável parcela “desespecializada e subproletarizada”. (ANTUNES, 1999). Portanto, se há de fato um mercado de trabalho mais exigente no Brasil ele o é devido a políticas macro-econômicas e a reestruturação das empresas privadas que eclodiram num ambiente retroativo de geração e manutenção dos empregos formais.

3.1.1 EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO

Pelos dados levantados constata-se que as exigências de qualificação apresentam-se dentro de condições específicas para cada situação de gênero, idade e escolaridade. O gráfico 13 a seguir expõe de maneira geral um quadro de qualidades e habilidades requeridas dos trabalhadores.

Gráfico 13. Exigências das empresas para contratação segundo os trabalhadores (%):



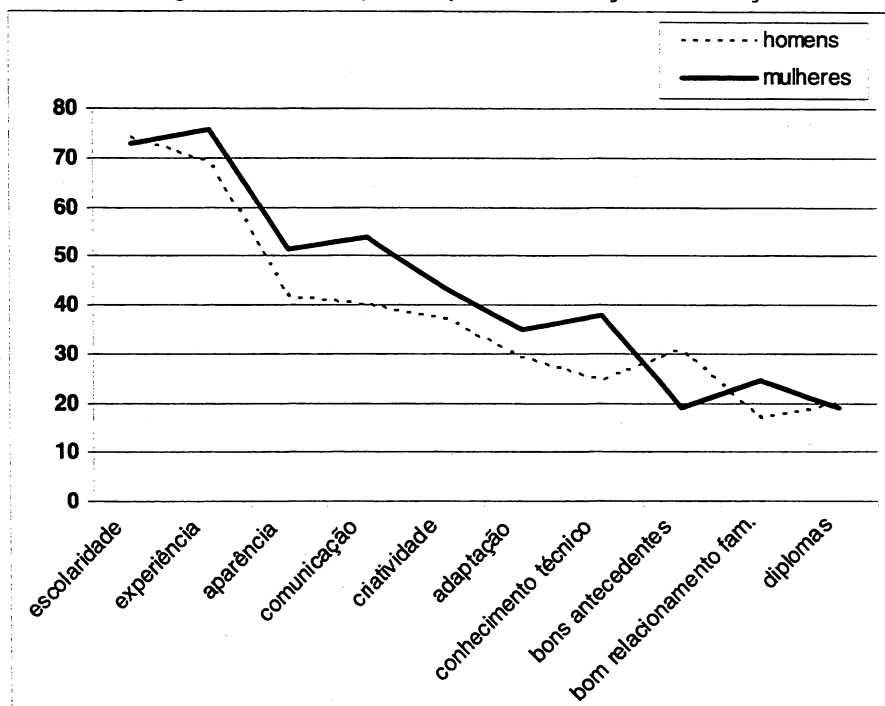
FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Há um evidente predomínio da escolaridade, seguido de experiência de trabalho como maiores exigências para contratação. Portanto, escolaridade e

experiência, pelo volume de citações apresentam-se como requisitos indispensáveis na contratação dos trabalhadores.

Analisando estes dados somente no quesito gênero (gráfico 14) verificam-se valores eqüitativos entre ambos, nas exigências de escolaridade e diplomas.

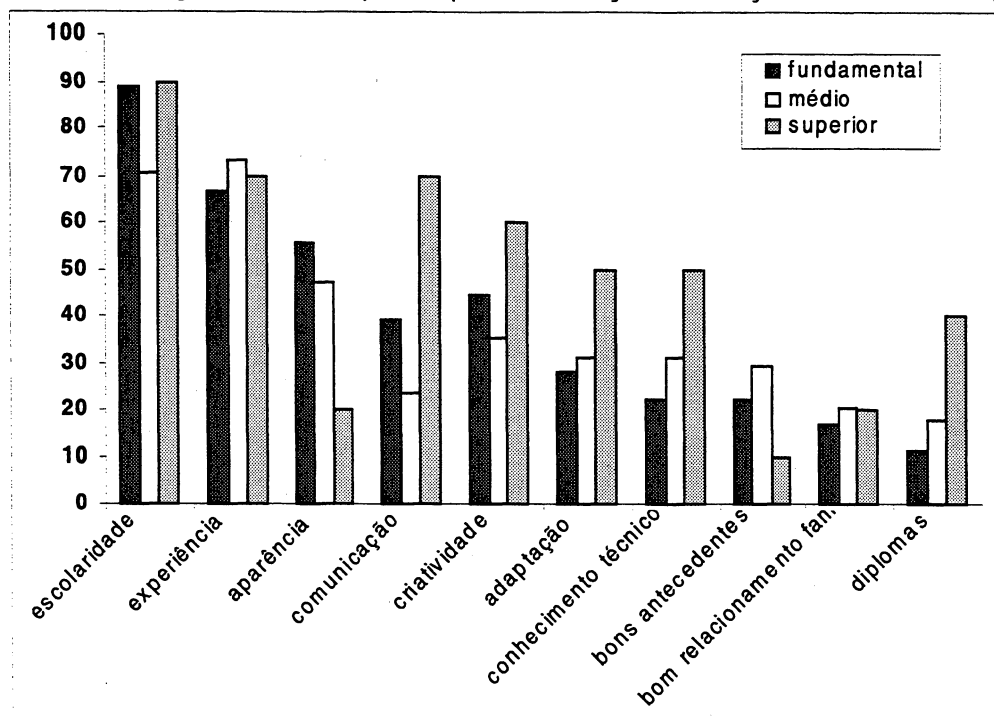
Gráfico 14. Exigências das empresas para contratação em relação ao sexo dos trabalhadores (%):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Com relação às outras exigências percebe-se níveis mais elevados para as mulheres na maioria dos quesitos, com a única exceção de bons antecedentes. Relacionando as exigências para contratação com o nível escolar dos entrevistados (gráfico 15), encontramos um quadro mais complexo.

Gráfico 15. Exigências das empresas para contratação em relação a escolaridade (%):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

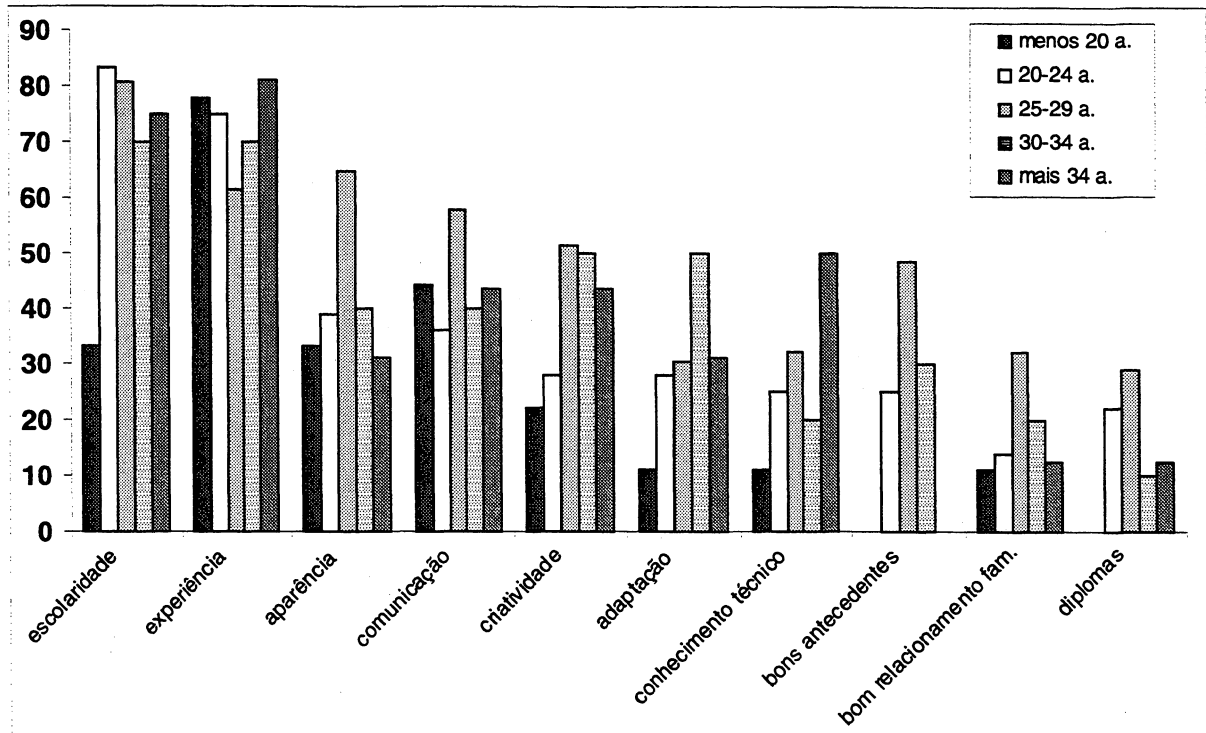
Por escolaridade, verificamos entre os que possuem nível fundamental, índices elevados de exigências nos quesitos: escolaridade, experiência, criatividade e comunicação. Interessante observar uma cobrança maior no nível fundamental do que no nível médio, dos itens: escolaridade, aparência, criatividade e comunicação.

Agora, com relação ao nível médio, os maiores índices de exigências foram verificados nos quesitos: experiência, escolaridade e aparência. Relativamente, aos trabalhadores de ensino médio, as exigências que superam os demais níveis foram experiência e bons antecedentes.

Isoladamente o nível superior é a faixa que enfrenta as maiores exigências, pois apresenta índices elevados nos quesitos: escolaridade, comunicação, experiência, criatividade, adaptação e conhecimento técnico e ainda diplomas. Realmente, as evidências apontam para ocupações mais complexas e exigentes para trabalhadores com nível superior.

Em relação à idade o gráfico 16 revela situações particulares dentro de cada faixa etária.

Gráfico 16. Exigências das empresas para contratação em relação com a faixas etárias dos trabalhadores (%):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Para os trabalhadores com menos de 20 anos ocorrem exigências altas em experiência e comunicação. Entre os 20 e 24 anos encontramos maior nível de exigências de escolaridade superando o de outras faixas etárias. Em segundo lugar, aparecem exigências de experiência. É intrigante e constitui-se mesmo em paradoxo, a constatação de que justo aos mais jovens – com menos de 20 anos – exige-se experiência, acima de qualquer outra exigência. O número de menções à experiência quase se igualou ao referente aos trabalhadores com mais de 34 anos. Considere-se que os jovens têm permanecido mais tempo na escola e portanto, entram mais tarde no mercado de trabalho.

Entre os 25 e os 29 anos, verificamos exigências mais elevadas nos quesitos: escolaridade, aparência, comunicação, experiência, criatividade e bons antecedentes, bom relacionamento e diplomas. Esta faixa etária apresenta o maior volume de exigências se comparado com as demais. Há uma diferença significativa para mais no grau de exigências quanto a aparência, comunicação, bons antecedentes, bom relacionamento familiar e diplomas. Estas exigências estão

referidas mais às habilidades ou características comportamentais do trabalhador e têm critérios subjetivos de avaliação.

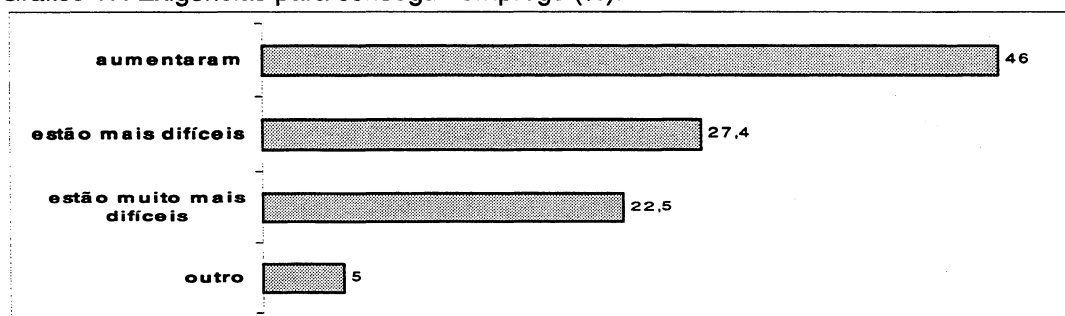
Na faixa compreendida entre os 30 e 34 anos as exigências mais acentuadas é com relação à escolaridade, experiência, criatividade e adaptação, e após os 34 anos as características mais cobradas são experiência, escolaridade e conhecimento técnico.

Por fim, cada faixa etária apresenta exigências relacionadas a sua idade, mas é na faixa compreendida entre 25 e 29 anos que verificamos maiores exigências; levando-se em conta que o nível escolar predominante deste grupo é o ensino médio, podemos indicar uma possível variável para este quadro. As habilidades que este grupo dispõe, encontra-se em maior disponibilidade no mercado de trabalho, assim, elevando-se o nível de exigências, cria-se um instrumento legitimador e justificável de exclusão para um exército de trabalhadores de reserva e empregos limitados.

3.2 ESCOLARIZAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A educação formal defronta-se atualmente com o desafio de suprir as novas demandas sociais do trabalho, frente à instabilidade econômica crescente. Tarefa nada fácil, preparar o trabalhador para mudar ou adaptar-se rapidamente em conformidade com as novas exigências do mercado ocupacional, e os trabalhadores perceberam estes novos arranjos (gráfico 17) e buscam desta maneira qualificar-se visando atender as novas exigências.

Gráfico 17. Exigências para conseguir emprego (%):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Historicamente, os primeiros anos da década de 90 marcaram a entrada e priorização da educação na agenda de empresários e do próprio governo. Para alguns autores, foram orientações de organizações internacionais que estabeleceram novas diretrizes e conseqüentes reformas educacionais para toda América Latina.

Os financiamentos seqüentes priorizaram a educação básica e tornaram-se os eixos centralizadores dos projetos governamentais para a educação. *“Essas orientações foram assimiladas pelo governo brasileiro a partir de 1990 passou a priorizar e financiar projetos de recuperação da educação básica em parceria com empresários e organizações não governamentais”.* (SHIROMA E CAMPOS, 1997, p. 15)

As alterações curriculares implementadas a partir deste período, estão em grande parte fundamentadas num novo perfil profissional, mais adequado aos novos paradigmas produtivos. Deste modo a educação necessitaria desenvolver uma nova mentalidade, mais receptiva as mudanças e dotando os alunos-trabalhadores de uma flexibilidade adequada aos meios de produção.

Do lado empresarial a crescente onda de certificações como ISO 9000 e ISO 14000 estimulam as adequações às normas de qualidade; estas normas avaliam produtos, serviços e pessoal, e é sob este viés que podemos enquadrar a preocupação da educação no meio empresarial.

Tabela 13. Total de alunos matriculados nos níveis de ensino em relação a % atingida, no ano de 2000.

NÍVEL DE ENSINO	TOTAL DE ALUNOS	% ATINGIDA
Ensino Fundamental	36.170.643	95,7
Ensino Médio	7.813.576	75,2
Ensino Superior	2.377.715	11,3*

FONTE: Ministério da Educação (MEC)

*. Número de jovens entre 18 e 24 anos, em idade ideal.

Numa avaliação aritmética o Brasil vem ostentando taxas satisfatórias em vários níveis na educação, e segundo dados do Ministério da Educação, o ensino fundamental atingiu quase a totalidade das crianças entre 7 e 14 anos. Esta universalização do ensino fundamental apresenta, porém, problemas sérios de

reprovação e abandono aliados a condições pedagógicas e de infra-estrutura precárias.

No ensino médio, verifica-se um crescimento vertiginoso após 1990 e como consequência este nível de ensino tem dificuldades no sentido de encontrar professores para suprir esta crescente demanda.

O ensino superior também apresentou uma expansão acelerada na última década e conforme a tabela 13, percebe-se uma população universitária em idade superior ao ideal, pois apenas 11,3% dos graduandos estão com idades entre 18 e 24 anos. Há, certamente, uma demanda reprimida de estudantes que almejam o ensino superior e fica evidente pelo constante crescimento do número de inscritos nos vestibulares.

A participação da rede pública está mais presente na educação de base - ensino fundamental e médio – atingindo 90% em média. No ensino superior ocorre uma participação maior de escolas particulares – com 64%, setor este que apresenta grande demanda de vagas e fato que certamente despertou atratividade para a iniciativa privada.

A aprovação da Lei de Diretrizes e Bases (LDB) da educação aprovada em 1996 foi responsável por grandes mudanças no setor educacional brasileiro. Para alguns autores, há claras indicações que a educação brasileira sob regulamentação da nova LDB estaria centrada na formação técnica.

Assim, a universalização do ensino básico em curso no Brasil estaria distante de uma educação emancipatória e, diferentemente de uma educação ideal e necessária, vislumbra-se no horizonte a continuidade de padrões bem solidificados na sociedade capitalista – formando trabalhadores obedientes e prestativos.

A educação profissionalizante é também acometida pela intensa velocidade das mudanças; as profissões sofrem constantes alterações, muitas desaparecem⁶, outras são renovadas ou fundem-se⁷, e há aquelas que são criadas visando novas necessidades.

Este acelerado processo de criação e destruição de profissões reflete uma sociedade em mutação e pressiona por renovação rápida das ofertas de formação.

⁶ Como é o caso dos bancários e metalúrgicos, profissões que diminuem progressivamente.

⁷ Engenharia Mecatrônica surge da fusão entre Engenharia Mecânica e Engenharia Eletrônica.

Assim, as instituições precisam oferecer novos cursos e conteúdos a parcelas crescentes de estudantes que buscam estas formações.

A transição histórica pode ser observada na extinção das profissões, pois estas espelham momentos peculiares e são componentes integrais da estrutura de acumulação capitalista. Para AUED (1998) a profissão é 'produto' de uma determinada época histórica e socialmente constituída, assim, para suprir necessidades sociais novas, profissões também novas precisam ser inventadas.

Pela descrição da tabela a seguir percebe-se como o processo tecnológico, característica forte de nossa era deixa sua marca também nas novas profissões e cursos que vão surgindo. Deste modo, as novas profissões estão ligadas em sua maioria às novas tecnologias criadas.

Tabela 14. As novas profissões

PROFISSÃO	FUNÇÃO
Agente de informação	especializados em garimpar informações em acervos e bancos de dados e segmentá-las para as necessidades de organizações e pessoas
Consultor de Estilo	analisa o estilo, o tipo físico e o gosto do cliente e indica as cores e as roupas mais adequadas
Consultor de imagens	responsável em construir, desenvolver e manter imagens e marcas de organizações e pessoas
Instalador de "call center"	responsável pela criação, pelo gerenciamento e pela manutenção de centrais de atendimento telefônico automatizadas
Linguísta computacional	prepara o computador para lidar com traduções, geração automática de textos ou mensagens pelo comando de voz
Organizador de "data warehouse"	desenvolve estratégias de negócios baseado em informações dos bancos de dados sobre clientes
Personal Trainer	dá aulas particulares na casa dos alunos ou na academia e monta programas personalizados de condicionamento físico
Projetista de Intranet	desenvolve redes internas nas empresas, administra o uso da Intranet pelos funcionários e controla a comunicação entre Internet e Intranet
Projetista de negócios eletrônicos	cria sites de comércio eletrônico e desenvolve promoções pela Internet
Quiroprático	trata a coluna do paciente utilizando movimentos com as mãos para restituir a mobilidade das articulações afetadas
Técnico em Administ. Hospitalar	dirige hospitais, utilizando conhecimentos administrativos e gerenciais
Técnico em fibra ótica	profissionais com conhecimento de sistemas digitais e analógicos de alta velocidade para tráfego de voz, dados e imagem
Técnico em inteligência artificial	profissionais especializados em programas de computador capazes de reproduzir o funcionamento do cérebro humano
Técnico em medicina biônica	profissional preparado para conceber e reparar máquinas orientadas ao tratamento de seres humanos
Webdesigner	cria sites e home-pages na Internet organiza os textos e as imagens que ilustram as páginas e monta banco de dados na Web

FONTE: MARTINS,C; *et al. Profissional será multicompetente*. Folha de São Paulo, 02 jan. 2000, Folha sua vez, p. 8. ALBUQUERQUE, E. *Quem fará sucesso no novo milênio*. Zero Hora, 02 jan. 2000, Classificados, p. 1

Por fim, a ampla divulgação tornou a busca de qualificação nos últimos anos uma panacéia, "o remédio para todos os males" e gerou inseguranças que afligem os trabalhadores. A busca de qualificação "empurra" multidões em direção aos

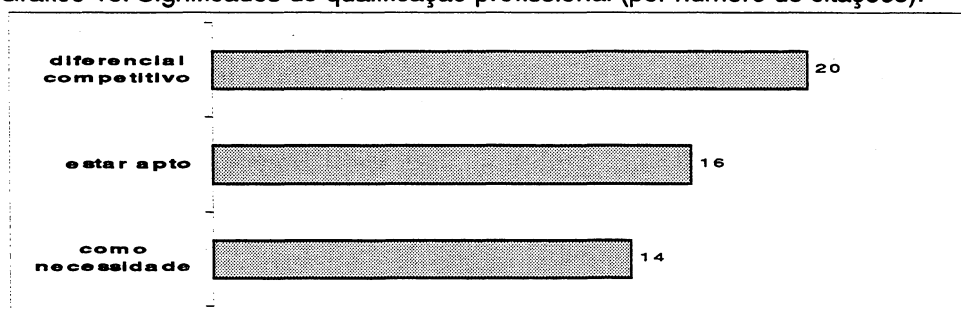
bancos escolares, cursos profissionalizantes, cursos de idiomas e informática, a apropriação desta gama de cursos serviriam assim, como uma “armadura protetora” dos dissabores do mercado de trabalho.

A demanda por qualificação formal, por diplomas, cedeu lugar à qualificação real, passível de ser demonstrada na prática e na vida diária, dentro de um quadro de elevação tendencial da aquisição média de habilidades, conhecimentos e informações, impulsionado pelas demandas da produção, do consumo e de mudanças introduzidas na organização do cotidiano. (PAIVA *et al*, 1997, p. 138)

Para PAIVA *et al* (1997) a qualificação nos dias de hoje está além da simples aquisição de diplomas ou domínio de um ofício e mais atrelada às necessidades momentâneas do mercado de trabalho.

A qualificação profissional tem significados complementares para os trabalhadores, é o que mostra o gráfico 18, construído segundo o número de citações. A qualificação profissional significa, segundo os informantes, diferencial competitivo seguido de estar apto, e como necessidade.

Gráfico 18. Significados de qualificação profissional (por número de citações):

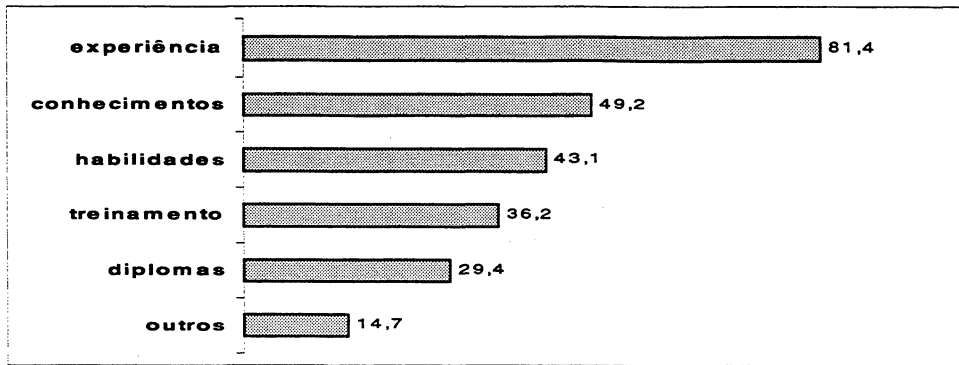


FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Em conjunto, estes adjetivos expressam uma ampla preocupação dos trabalhadores em adequarem-se às exigências atuais do mercado e a competição presente neste.

O gráfico 19 complementa esta discussão e aponta as qualidades que os trabalhadores consideram importantes para manutenção do seu emprego e também para obter emprego.

Gráfico 19. Características importantes para manter ou conseguir emprego (%):

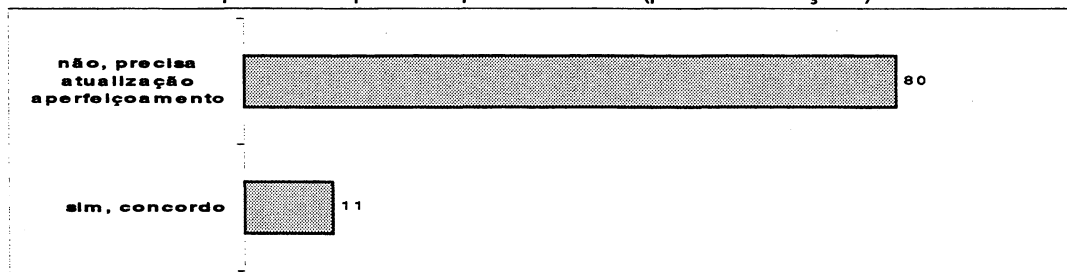


FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

A “experiência” apontada em maior número denota um saber prático acumulado no tempo de trabalho profissional. Esta questão pode ser melhor compreendida se analisada em conjunto. Assim as cinco características mais citadas: experiência, conhecimentos, habilidades, treinamento e diplomas parecem evidenciar uma tendência de reciclagem constante e necessária do saber profissional. Deste modo o trabalhador busca experiências, conhecimentos, habilidades, treinamentos e diplomas adequados dentro de um ambiente de rápidas mudanças.

Em nível de discurso, ocorre uma relação muito próxima entre saber acumulado pelo trabalhador e maiores chances de conseguir trabalho. Junto a este fato, há também uma opinião generalizada que este saber não é estático (gráfico 20), mas dinâmico e precisa ser atualizado constantemente.

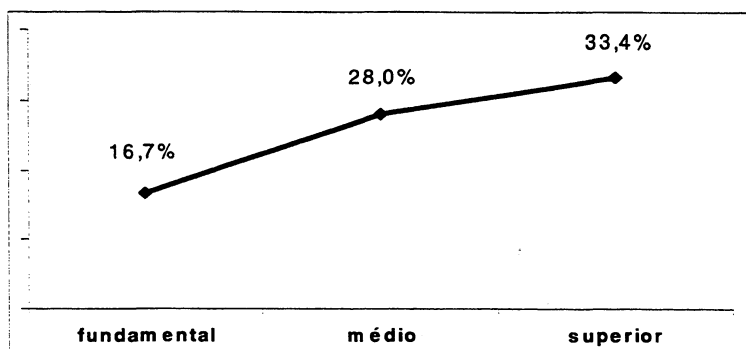
Gráfico 20. Com diploma não precisa aprender mais? (por nº de citações):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Inicialmente com referência a escolaridade (gráfico 21), percebe-se que a medida que subimos na gradação escolar aumenta o volume de trabalhadores que estudam e se aperfeiçoam.

Gráfico 21. Estudam atualmente segundo o nível de escolaridade:

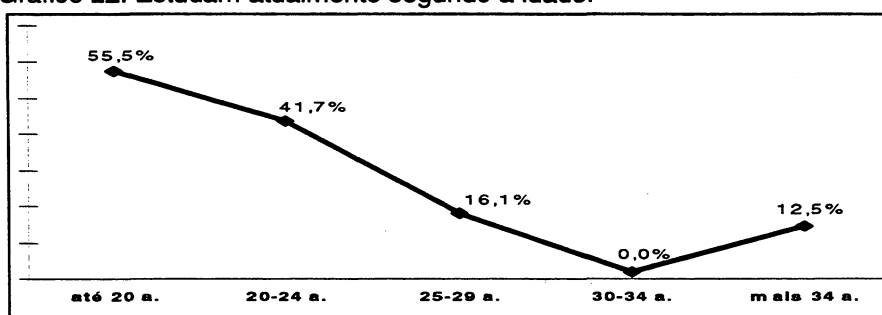


FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Verifica-se assim, uma relação entre uma busca maior de conhecimentos e o maior nível de escolaridade dos indivíduos; comparando-se um trabalhador com ensino fundamental e outro com ensino superior percebemos um aumento substancial, de 16,7% passa para 33,4%. As evidências indicam que trabalhadores com nível superior possuem um perfil profissional mais adaptável as novas demandas, verificado aqui pela busca de aperfeiçoamentos.

Com relação à idade (gráfico 22) observamos na faixa de até 20 anos, 55,5% dos trabalhadores estudando, a partir daí, este número vai diminuindo em média 18,5 pontos percentuais a cada 5 anos que aumentamos na escala de idade, até a faixa etária de 30-34 anos que corresponde a 0%, após verificamos um acréscimo de 12,5% na faixa etária acima de 34 anos.

Gráfico 22. Estudam atualmente segundo a idade:



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

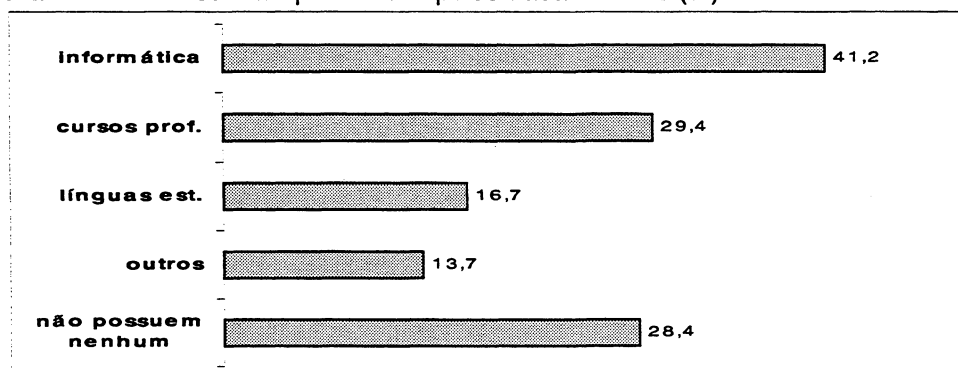
Estes números possivelmente estão relacionados às novas políticas do governo federal direcionada à educação de base, visando uma universalização da educação formal que atingem em maior escala os jovens.

Mas, o ponto crítico que se evidencia aqui, é com relação aos trabalhadores de meia idade e com baixa escolaridade. Esta faixa parece sofrer grandes perdas no competitivo mercado formal de trabalho, tendo assim sua inserção comprometida. Ademais, as exigências para contratação aumentaram consideravelmente nos últimos anos e a escolaridade tornou-se quesito primordial e limitador na seleção dos trabalhadores.

Com respeito aos trabalhadores, a qualificação deve ser entendida no âmbito do saber profissional e no exemplo de um operário que detêm o domínio de uma técnica aprendida por treinamento. É um “*capital cultural*” (BOURDIEU, 1998), ou seja, um saber acumulado dentro de uma área profissional específica. Podem ser enquadrados aqui os cursos profissionalizantes, treinamentos, cursos de informática, línguas estrangeiras e a própria instrução formal, entre outros.

Na busca por qualificação, os trabalhadores privilegiam poucos cursos (gráfico 23) e a informática é o curso mais visado – 41,2% dos entrevistados já o realizaram. Assim, 29,4% optaram por cursos profissionalizantes e 16,7% por línguas estrangeiras, 13,7% realizaram outros cursos, tais como desenho, datilografia e treinamentos.

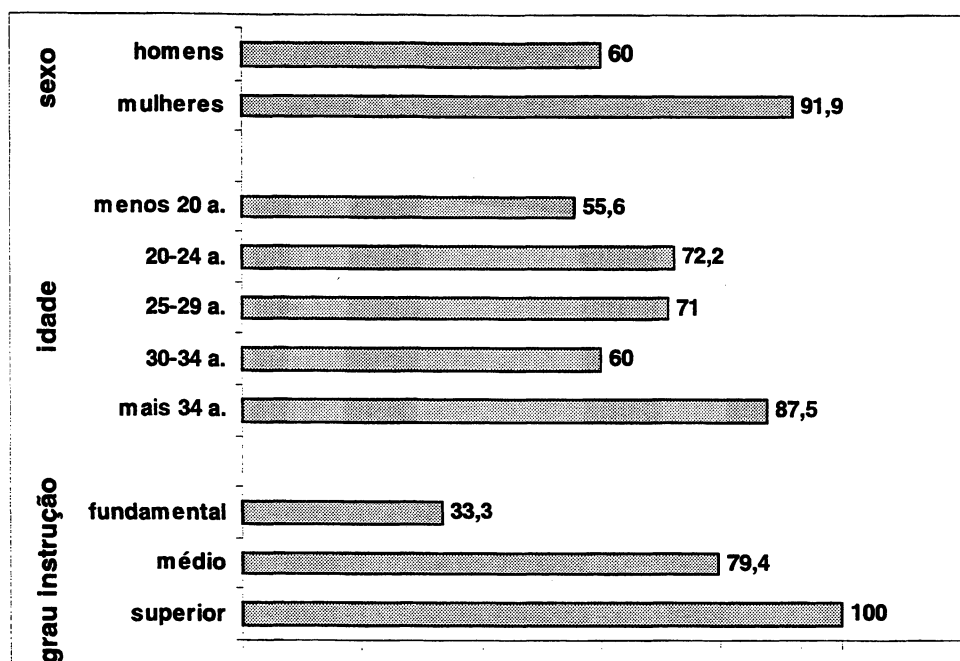
Gráfico 23. Cursos mais procurados pelos trabalhadores (%):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Porém, do total dos pesquisados 28,4% não possuem nenhum curso, e fazem parte deste grupo, principalmente homens com nível escolar de 1º grau.

Gráfico 24. Trabalhadores que possuem cursos (informática, profissionalizantes e línguas) em relação ao sexo, grau de instrução e faixas etárias (%):



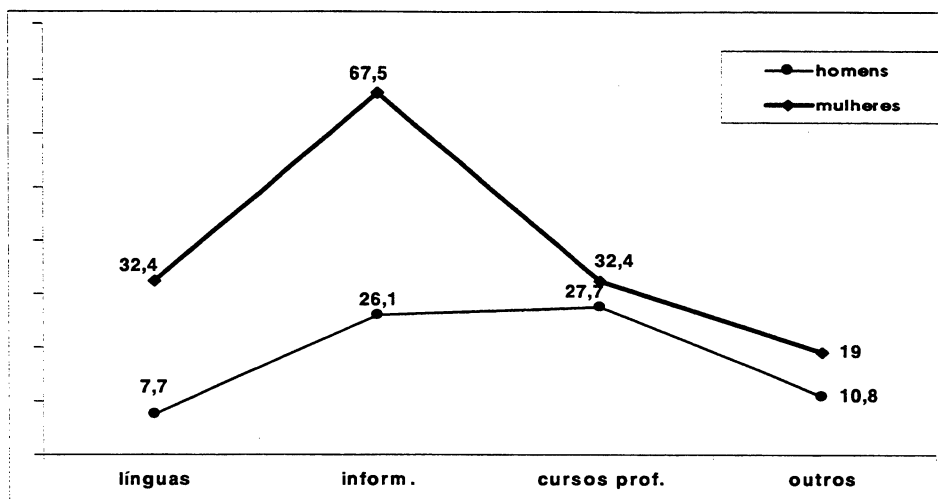
FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

O gráfico em questão mostra também como as mulheres apresentam níveis maiores de qualificação: são 91,9% das mulheres com cursos e 60% dos homens. Quanto à escolaridade dos entrevistados, notamos maiores níveis de busca de cursos entre trabalhadores com nível superior, seguido pelo nível médio e fundamental. Assim, quanto maior a escolaridade do trabalhador, percebe-se um aumento concomitante na continuidade do aperfeiçoamento.

Sobre a idade, os maiores índices são registrados, na faixa compreendida de mais de 34 anos com 87,5% que possuem cursos. Já percebeu-se que este grupo é o que enfrenta maiores dificuldades no mercado de trabalho e estes índices poderiam então indicar uma busca destes trabalhadores pelo aperfeiçoamento ou reciclagem, ou também cursos e treinamentos adquiridos em empregos anteriores.

Verificaram-se também índices elevados entre os 20 e 24 anos. Neste caso a competição para arranjar trabalho parece incentivar a busca antecipada nos mais jovens, para qualificação. Os gráficos seguintes permitem uma análise mais pontual dentro dos cursos mais visados.

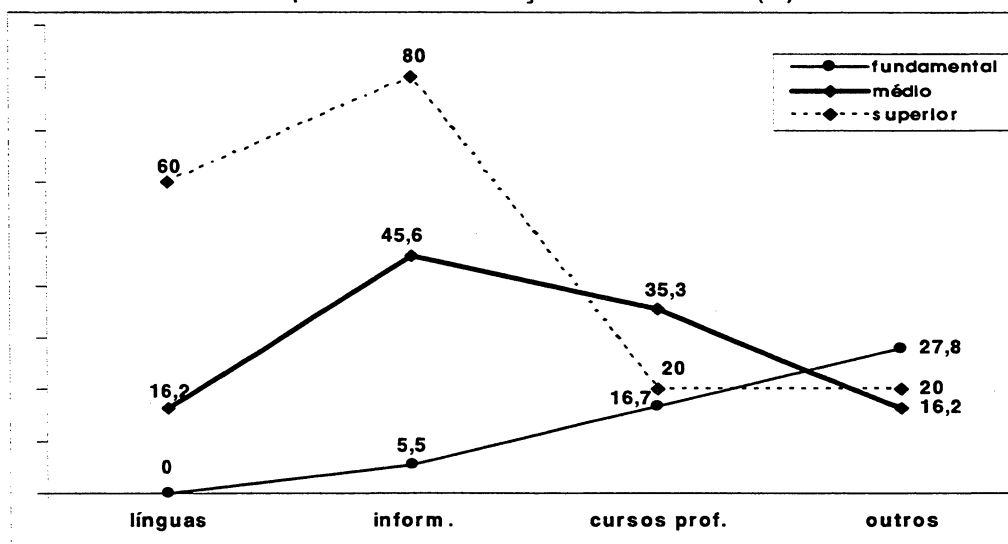
Gráfico 25. Cursos mais procurados em relação ao sexo (%):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Este gráfico evidencia basicamente que as mulheres apresentam maiores índices de qualificação. Os destaques são no curso de informática, que teve 41 pontos percentuais maior que os homens, e também o curso de línguas estrangeiras com uma diferença de 25 pontos percentuais entre mulheres e os homens. Quanto à escolaridade (gráfico 26) nota-se situações particulares dentro de cada faixa.

Gráfico 26. Cursos mais procurados em relação a escolaridade (%):



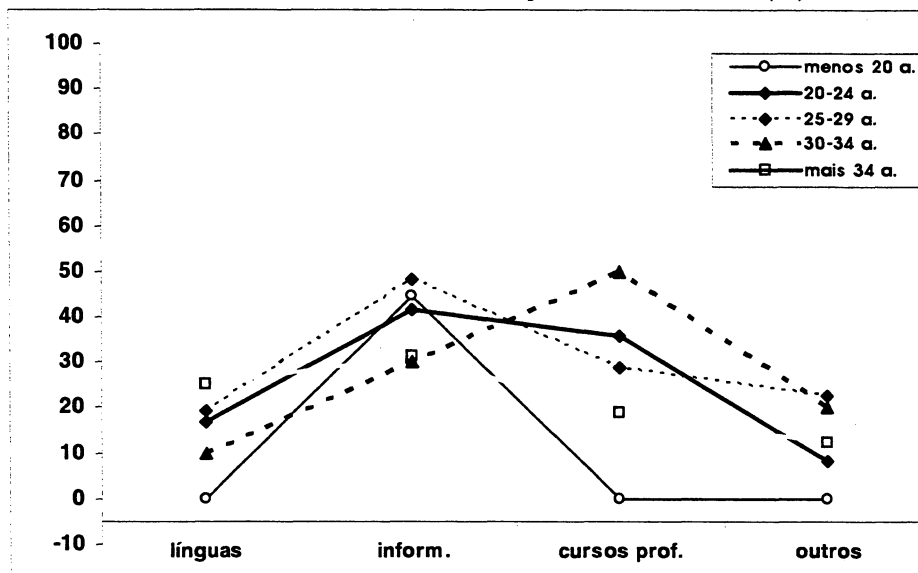
FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

No ensino fundamental observamos uma busca por cursos profissionalizantes e outros cursos complementares, baixos índices em informática e nulo em línguas estrangeiras. Os que possuem nível médio concentram seus esforços em

informática e cursos profissionalizantes, e no nível superior notamos a ênfase dada a línguas estrangeiras e informática e menor procura de cursos profissionalizantes.

Os cursos procurados conforme a idade (gráfico 24) revelam situações diferentes dentro de cada faixa etária.

Gráfico 27. Cursos mais procurados em relação a faixas etárias (%):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Na faixa etária com menos de 20 anos só verificamos a presença do curso de informática, entre os 20 e 24 anos uma procura maior por informática e cursos profissionalizantes. Na faixa entre 25 e 29 anos uma busca por todos os tipos de curso, com uma ênfase por informática também; entre os 30 e 34 anos a maior ênfase se dá nos cursos profissionalizantes. E finalmente, no grupo com mais de 34 anos observamos uma constância quase regular nas diversas categorias.

Ainda, o desemprego tornou-se realidade presente no cotidiano dos brasileiros, e como já vimos, tem causas conhecidas. A busca concreta de soluções para esta problemática não está sendo implementada a contento, e evidências apontam para o uso da qualificação profissional como solução principal.

Dentro desta argumentação, a formação profissional resolveria questões relacionadas ao emprego, renda e também exclusão, caminho controverso, que geraria uma lógica linear entre a boa formação como garantia de emprego. E é certamente sob estes argumentos que o discurso oficial criou suas bases, e as

atuais políticas educacionais com pedagogias visando capacitação implementada pelo governo federal o comprovam. *“...A falta de escolaridade serve, tão somente, para eliminar uma gama de trabalhadores da longa fila de procura de um emprego. A educação profissional se transforma, nesse caso, em instrumento de mistificação que encobre os problemas que a sociedade enfrenta para a geração de emprego e renda”*. (DIEESE, 1998, p. 14)

Neste sentido, a formação profissional justificaria e legitimaria uma situação anacrônica de uma sociedade pautada pela relação de assalariamento que já não consegue suprir esta demanda. O aumento de pessoas escolarizadas em situação de desemprego reforça estes argumentos e evidencia o fato de que não há empregos para todos, há de fato um imenso exército de reserva à procura de escassas vagas de trabalho.

Portanto, o nível de aprendizado do trabalhador não é a causa do seu desemprego, e o uso corrente deste argumento serve apenas para escamotear um estado ineficaz na implementação de políticas de desenvolvimento, insensível socialmente. Serve também ao ‘voraz apetite’ de um capitalismo renovado e em franca expansão.

SHIROMA e CAMPOS (1997) demonstram que o desenvolvimento das políticas governamentais, no âmbito da educação profissional tem como eixo orientador o desenvolvimento de competências individuais sintetizadas no termo empregabilidade. *“...deve ser entendida como capacidade não só de se obter um emprego, mas sobretudo, de se manter em um mercado de trabalho em constante mutação”*. (BRASIL/Mtb apud SHIROMA e CAMPOS, 1997, p. 11). A idéia de empregabilidade torna-se assim referência também no mercado de trabalho e perfeitamente ajustável ao discurso do empresariado, no sentido de enfatizar a performance individual e o empreendedorismo⁸. MORAES (1999), BARBARA (1999) e DIEESE (1998) pontuam o uso ideológico e político do termo.

... a noção de empregabilidade (...) implica transferir para o trabalhador a responsabilidade da não-contratação, da demissão, do desemprego. Um trabalhador ‘não-empregável’ é um trabalhador não formado para o emprego, não competente. Mesmo reconhecendo que as novas tecnologias e formas de organização do trabalho exigem outros requisitos de qualificação (...) não é verdade que o trabalhador que se capacita está protegido do

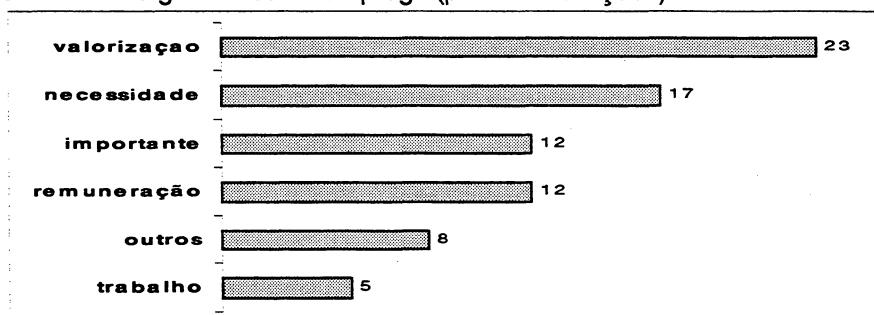
⁸ Termo de uso corrente nas literaturas da administração.

desemprego, apesar de enfrentar riscos menores que os trabalhadores de baixa escolaridade e capacitação. (MORAES, 1999, p. 25-26)

Em outras palavras, a acessibilidade ao emprego no discurso em questão, dependeria somente da vontade individual. Esta sutil guinada ideológica obscurece os fatores de ordem macro e mesoeconômicos da problemática do desemprego e invertem a relação causal. A empregabilidade torna-se assim justificativa para a exclusão social e instrumento de segmentação, concretizando um quadro paradoxal de “exclusão” legitimada.

É importante ressaltar que na análise dos questionários, os depoimentos evidenciaram uma necessidade enfática dos trabalhadores desempregados em retornar, e integrar-se novamente à sociedade através do trabalho. Neste sentido, trabalho ou emprego expressam a situação de pertencer e estar integrado, ou pelo contrário permanecer marginalizado numa sociedade regida por uma lógica que une: emprego, integração a sociedade, direito de consumo. Assim se compreende melhor a angústia e a ansiedade percebida nos desempregados, no ambiente das agências de emprego durante a pesquisa.

Gráfico 28. Significados do emprego (por nº de citações):



FONTE: MARANGONI, F. J. *Perfil ideal – Perfil irreal: estudo sobre as novas condições de contratação de trabalhadores*. Projeto de pesquisa: Mestrado em Sociologia das Organizações/UFPR, Mar. 2001.

Como bem observa BARBARA (1999, p. 47) “...o desemprego traz não só o sofrimento da insegurança da sobrevivência, mas também a vergonha de estar desempregado. Assim, quando se fala de reestruturação produtiva, qualificação e requalificação, está se falando, acima de tudo, de sofrimento humano...”. Isto fica evidente nas respostas sobre o significado do emprego, nas quais os trabalhadores citaram como sinônimos do verbete emprego a valorização em maior número, seguido de necessidade básica.

Para finalizar, analisou-se no capítulo III, as formas modernas de produção e organização, as quais necessitam diversificados modos de trabalho, gerando uma elite funcional e superqualificada, um número contingente de trabalhadores desqualificados e alta rotatividade empregatícia. O aumento da produtividade reflete a melhor qualificação da mão-de-obra como também decresce a estabilidade no emprego devido à alta rotatividade dos trabalhadores menos qualificados.

Políticas macro-econômicas e a reestruturação de empresas privadas eclodiram num ambiente regressivo de geração e manutenção dos empregos formais, repercutindo num mercado de trabalho competitivo em conseqüência mais exigente pela dissonância entre o volume de egressos e escassos postos de trabalho. A priorização da educação por empresários e o governo vem assim cumprir duas funções: legitimar o papel destes atores na sociedade e contribuir na formação de trabalhadores com perfis adequados ao novo paradigma. A universalização do ensino básico obscurece a disseminação de uma educação tecnicista e dirigida às demandas empresariais.

No imaginário dos trabalhadores se estabelece uma forte ligação entre a qualificação e chances maiores no mercado de trabalho resultado de um amplo processo ideológico e disciplinatório que dissemina a qualificação como solução para o desemprego, renda e exclusão, justificando e legitimando uma sociedade que não supre a demanda por empregos.

CONCLUSÃO

O atual ordenamento econômico mundial mostra-se poderoso agente de desestabilização e potencializador das diferenças hierárquicas entre países, com contornos amplos e imprecisos, defronta-se no dia-a-dia com sua conseqüência mais próxima – a instabilidade econômica que afeta a todos direta ou indiretamente.

Neste cenário de angústia onipresente emergem modelos organizacionais estruturados numa lógica predatória de competição, assim níveis crescentes de produtividade obscurecem uma concomitante e acelerada precarização das condições de trabalho.

Confirma-se uma ofensiva aberta e sem precedentes do capital sobre uma classe trabalhadora atemorizada, insegura e desarticulada, e um estado inerte e submisso. Não há emprego para todos e dificilmente se chegará a um patamar desejável, visto a vocação desarticuladora da nova lógica de acumulação capitalista, convencionou-se como necessário e cômodo articular uma rápida mudança na concepção do papel do estado e no imaginário do trabalhador.

Constata-se um esforço da sociedade numa intenção aberta de fomentar ações de capacitação – visto o aumento do número de matrículas nas escolas e a cruzada contra o analfabetismo levado a cabo por fundações, ONG's, agências governamentais e empresariais. A mensagem transmitida a todos em alto e bom tom é clara, indicando a qualificação e o aperfeiçoamento profissional como caminho unívoco.

Iniciativas como escola para todos obscurecem o fim do compromisso social e o papel limitado do estado e colocam em dúvida as políticas governamentais de unir estudos com melhores chances de trabalho. São medidas e ações que tornam presente e visível a atuação do estado na sociedade, justificando e legitimando o seu limitado papel frente a problemática do desemprego.

De fato, a ligação mais forte dos trabalhadores com a nova realidade se processa via qualificação, alternativa plausível num cenário de incertezas. A qualificação como fruto de dedicação pessoal e relacionado a maiores chances de trabalho acaba por introjetar culpa nos indivíduos face ao desemprego.

O homem, transmutado em trabalhador assalariado, que emerge deste cenário vivencia um desamparo alarmante - sem guarida de um estado de bem estar

- explorado pelo empresariado, com organização de classe nula e enfraquecido na sua subjetividade. Cientes de sua transitoriedade, neste cenário de riscos e instabilidades, a insegurança dos trabalhadores soma-se a banalização do seu sofrimento pela subutilização de suas qualidades profissionais.

Concretiza-se o ambiente descrito por SENNET (1999), ou seja: a nova submissão dos trabalhadores torna-os dóceis e domesticados ao sistema, ao inflingir alterações na sua identidade e estabelecer uma relação de dependência com a empresa.

O individualismo, traduzido em empreendedorismo no novo paradigma capitalista, é assim, alçado a patamares inacreditáveis. Os trabalhadores desarticulados, anestesiados pelas rápidas mudanças, e a atuação limitada dos sindicatos - que só alcançam trabalhadores formais - abdicam de sua força coletiva e de uma alternativa viável.

Vislumbra-se um ceticismo e um abandono reinante entre os atores menos favorecidos. A sociedade fundada no trabalho assalariado mostra sinais de saturação no que se refere as vagas de trabalho para um exército de reserva que agoniza.

O discurso oficial preconiza um país em processo de modernização, mas as evidências mostram uma realidade diferente, com elevado grau de subdesenvolvimento e miséria. A falta de trabalho formal reflete o grau de subdesenvolvimento do país com repercussões sobre a distribuição de renda e desigualdade econômica.

O modelo de desenvolvimento praticado atualmente segue receitas conhecidas; é um modelo ditado de cima para baixo por organismos internacionais e se dá via privatizações, endividamento e dependência. Neste cenário, quando o Brasil irá saldar sua dívida social? E o compromisso ético e moral da nação para com os excluídos?

Ao olhar futuros possíveis, subtraem-se o passado e o presente. A dificuldade de defrontar-se com os excluídos mostra a urgência de saldar dívidas sociais e alicerçar a maioria das minorias, pois o processo de mundialização do capital evidencia e potencializa ainda mais as disparidades sociais do país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) LIVROS e ARTIGOS

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. Unicamp, 1999

AUED, B. W. *Profissões no passado e no futuro: espelho de um mundo em metamorfoses*. Cadernos de Pesquisa: Florianópolis, nº 13, mai. 1998

_____. *História de profissões em Santa Catarina: ondas largas "civilizadoras"*. Florianópolis: Ed. do Autor, 1999

BALTAR, P. E. de A. DEDECCA, C.S., HENRIQUE, W. *Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil*. In: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Ano 2/nº 2. 1996

BARBARA, M.M. *Reestruturação Produtiva, Qualificação, Requalificação e Desemprego: Percepção e Sofrimento do trabalhador*. Psicologia Ciência e Profissão: Brasília, Ano 19/nº 1, jun. 1999

BENAKOUCHE, Rabah. *O que é Capital Internacional*. São Paulo : Ed. Brasiliense, 1992.

BOBBIO, N. *Poder* (verbete). Dicionário de Política. Brasília : Ed. UNB, 1992.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro : Bertrand Brasil, 1998.

BRESCIANI, Luis P. *Flexibilidade e Reestruturação : O trabalho na encruzilhada*. Caxambu/MG : XX encontro anual da ANPOCS, Out. 1996

CAMPOS, Roselane F. "A nova pedagogia fabril: Tecendo a educação do trabalhador". Dissertação de mestrado. CED/UFSC, Florianópolis, 1997.

CARDOSO, Ana P. dos S. *Emprego e tecnologia na implantação da indústria automobilística no Paraná*. São Paulo : DIEESE, set. 2000. (Estudos DIEESE / CESIT, 9).

CARLEIAL, Liana M.F. *Reestruturação industrial relação entre firmas e mercado de trabalho : as evidências na indústria eletroeletrônica na região metropolitana de Curitiba*. In: Reestruturação Produtiva e mercado de trabalho no Brasil. São Paulo : Hucitec-Abet, 1997

CARVALHO, Ruy de Quadros. *Projeto de primeiro mundo com conhecimento e trabalho do terceiro?* In: Estudos Avançados 17 – USP. Vol. 7 nº 17, janeiro/abril 1993.

CASTELLS, Manuel. *A era da informação : economia, sociedade e cultura* (A sociedade em rede - Vol. 1). São Paulo : Ed. Paz e Terra, 1999.

CHAUÍ, M. *O que é ideologia*. São Paulo : Brasiliense, 1980. (Coleção Primeiros Passos).

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo : Ed. Xamã, 1996.

DIEESE. *Reestruturação produtiva e emprego na indústria de Santa Catarina*. Florianópolis : DIEESE / SINE - SC - Relatório de Pesquisa, nº 01, Jan. 1997a

_____. *Considerações sobre a reestruturação produtiva no Brasil*. São Paulo : DIEESE / Estudos e Pesquisas Ipros, nº 05, Nov. 1997b

_____. *Formação profissional: um novo espaço de negociação*. São Paulo: DIEESE, 1998

_____. *A reestruturação produtiva no comércio*. São Paulo : DIEESE / Estudos setoriais DIEESE, nº 10, Dez. 1999

FROMM, Erich. *Análise do homem*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986

FURTADO, Celso. *O Capitalismo Global*. São Paulo : Paz e Terra, 2000.

GIDDENS, A. *As conseqüências da modernidade*. São Paulo : Ed. da Unesp, 1991.

GORZ, A. *O fim do trabalho assalariado*. In: Revista Lugar Comum – Pós Graduação da Escola de Comunicação da UFRJ. nº 5-6 maio/dezembro 1998.

GUIMARÃES, N. A., CAMPOS, A. G. *O dia seguinte: as credenciais da sobrevivência ao ajuste nas empresas*. Educação & Sociedade: Campinas, Vol 20/nº 69, dez. 1999.

HARVEY, D. *Condição Pós-Moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1993.

IANNI, Octavio. *A Era do Globalismo*. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1999.

IBGE, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNDA)*, Paraná – Região Metropolitana de Curitiba, 1999.

IGNÁCIO, Ruth. *Trabalho no capitalismo contemporâneo*. GT: Trabalho e Sociedade/ANPOCS. UFRGS, 2001

KREIN, José Dari. *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. Instituto de Economia/UNICAMP. 2001 (Dissertação de Mestrado)

LEITE, Marcia de Paula e SHIROMA, Eneida O. Novas tecnologias, qualificação e capacitação profissional: Tendências e perspectivas da indústria metalúrgica. Em Aberto, Brasília, nº 65, jan./mar./1995, pp. 94-118.

LOJKINE, Jean. *A revolução informacional*. São Paulo : Cortez, 1995.

LUHMANN, N. *Poder*. Brasília : Ed. UNB, 1985.

MARCH, J.G. e SIMON, A. *Teoria das Organizações*. Rio de Janeiro: FGV, 1975.

MATTOSO, Jorge E.L. *Trabalho sob fogo cruzado*. In: Revista São Paulo em Perspectiva. nº 8 janeiro/março 1994

MINARELLI, J.A. *Empregabilidade : O caminho das pedras*. São Paulo : Ed. Gente, 1995.

MORAES, Carmem S.V. *Diagnóstico da formação profissional – Ramo Metalúrgico Brasil*, São Paulo, CNM / Rede Unitrabalho, 1999.

MOTIM, B. M. L. Trabalho e trabalhadores no ramo das telecomunicações: terceirização, deslocamento e demissão. In: II SEMINÁRIO DE ESTUDOS DO TRABALHO In: 1º CONGRESSO DE HUMANIDADES, SCHLA, UFPR, 2000, Curitiba. Anais do 1º Congresso de Humanidades, de 29/out a 01/nov/2000. Curitiba: , 2000.

PAIVA, V. POTENGY, G. CHINELLI, F. *Qualificação e inserção alternativa no mundo do trabalho: A Sociologia do trabalho para além da indústria*. Novos Estudos CEBRAP: São Paulo, nº 48, jul. 1997.

PASTORE, J. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997.

SALM, C.L., FOGAÇA, A. *Tecnologia, emprego e qualificação : algumas lições do século XIX*. In: Emprego e desenvolvimento tecnológico : Brasil e contexto internacional, ou, Seminários internacional e regionais emprego e desenvolvimento tecnológico. São Paulo : DIEESE org., 1998

SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SHIROMA, E.O., CAMPOS, R.F. *Qualificação e reestruturação produtiva: Um balanço das pesquisas em educação*. Educação & Sociedade: Campinas, Vol 18/nº 61, dez. 1997

SINGER, Paul . *O capitalismo : sua evolução, sua lógica e sua dinâmica*. São Paulo : Ed. Moderna, 1987.

_____ . *O Brasil na crise : Perigos e Oportunidades*. São Paulo : Ed. Contexto, 1999.

SORJ, Bila. *Sociologia e Trabalho: Mutações, encontros e desencontros*. Revista Brasileira de Ciências Sociais: São Paulo, Vol 15/ nº 43, jun. 2000

TOURAINE, Alain. *Crítica da Modernidade*. Petrópolis : Vozes, 1994.

WEBER, *Sociologia*. Org. Gabriel Cohn. São Paulo : Ed. Ática, 1989.

WELLER, Jürgen. *Supressão e geração de empregos em uma época de mudanças estruturais*. In: Emprego e desenvolvimento tecnológico : Brasil e contexto internacional, ou, Seminários internacional e regionais emprego e desenvolvimento tecnológico (1998: São Paulo, SP) / Dieese org. – São Paulo, 1998.

b) REVISTAS e JORNAIS

ALENCASTRO, L. F. de. *A servidão de Tom Cruise : metamorfoses do trabalho compulsório*. Folha de São Paulo, 13 ago. 2000. Caderno Mais!

ANTUNES, R. *Material e Imaterial*. Folha de São Paulo, 13 ago. 2000. Caderno Mais!

CABRERA, L.C. *Você tem que ter um plano de carreira*. Você s.a., São Paulo, Ano 2, Ed. 14, p. 112-115, Ago.1999.

FERNANDES, F. *Temor de desemprego impulsiona produtividade*. Folha de São Paulo, 22 out. 2000. Dinheiro, p. B3

MAISONNAVE, F. *Os boêmios burgueses*. Folha de São Paulo, 11 jun. 2000. Caderno Mais!

MANDELLI, P. *Sua carreira é problema seu*. Você s.a., São Paulo, Ano 2, Ed.11, p. 50-55, Mai.1999.

MELHOR – VIDA E TRABALHO. São Paulo : Ed. Azul, mensal – Ano 4/nº 6, jun. 2001

REVISTA VOCÊ S.A. São Paulo : Editora Abril - Ed. 10. Abril de 1999, Mensal

_____ .São Paulo : Editora Abril - Ed. 11. Maio de 1999, Mensal

_____ .São Paulo : Editora Abril - Ed. 14. Agosto de 1999, Mensal

_____ .São Paulo : Editora Abril - Ed. 20. Março de 2000, Mensal

_____ .São Paulo : Editora Abril - Ed. 26. Agosto de 2000, Mensal

SANTOS, Boaventura de Souza. *O novo milênio político*. Folha de São Paulo, São Paulo, 10 abr. 2001. Caderno Mais!

SCHWARTZ, Gilson. *Trustes globais*. Folha de São Paulo, 08 out. 2000. Dinheiro, p. B1.

c) INTERNET

BNDES. Programa Nacional de Desestatização - PND. Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br/pndnew/history.htm>> Acesso em: 05 mai. 2001

FIORI, J. L. *Adeus à classe trabalhadora?* Disponível em: <www.cartamaior.com.br> Acesso em: 25 jan. 2001

GUNILLA, Ryd - Países industrializados resumo das projeções 2000-2001. ONU/CEPAL/ECLAC. Disponível em: <<http://www.eclac.cl/>> Acesso em 05 mar. 2001

JORNAL ESTADO DE SÃO PAULO. Editorial, Disponível em: <<http://www.estado.estadao.com.br/jornal/00/06/18/editorial.html>> Acesso em: 05 mar. 2001

OMC. Reviews and articles. Disponível em: <<http://www.wto.org/pop/articles.htm>> Acesso em: 21 mai 2001

TUTEBIANCHE ORGANIZACIONE. *Declaracion de guerra a los potentes de la injusticia y de la miseria*. Gênova/Itália, Disponível em: <<http://www.tutebianche.org>> Acesso em: 05 ago. de 2001

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – MODELO DO QUESTIONÁRIO UTILIZADO	106
APÊNDICE 2 – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS	112
APÊNDICE 3 – RESULTADOS GERAIS DOS QUESTIONÁRIOS	116

APÊNDICE 1 – MODELO DO QUESTIONÁRIO UTILIZADO

ESTE QUESTIONÁRIO FAZ PARTE DE UMA PESQUISA SOBRE O TRABALHADOR BRASILEIRO. TODOS OS DADOS SERÃO UTILIZADOS DE FORMA ESTRITAMENTE CONFIDENCIAL. **PORTANTO, NÃO É PRECISO ASSINAR NEM SE IDENTIFICAR DE FORMA ALGUMA.** O RESULTADO SERÁ MAIS OU MENOS VERDADEIRO DE ACORDO COM O GRAU DE SINCERIDADE QUE CADA UM UTILIZAR AO RESPONDER. **PROCURE NÃO DEIXAR NENHUMA QUESTÃO SEM RESPOSTA E REFLITA BEM ANTES DE RESPONDER.**

DESDE JÁ, AGRADEÇO SUA VALIOSA CONTRIBUIÇÃO.

FIDELIS JUNIOR MARANGONI
MESTRANDO DE SOCIOLOGIA - UFPR

A. IDENTIFICAÇÃO

1. SEXO
() masculino () feminino
2. IDADE _____ anos
3. COR _____
4. ESTADO CIVIL _____
5. MORA COM:
() os pais () esposo(a) () sozinho () outro. Qual? _____
6. RENDA FAMILIAR APROXIMADA
() até 01 salário mínimo (± R\$ 180,00)
() de 01 a 02 salários mínimos
() de 02 a 05 salários mínimos
() de 05 a 10 salários mínimos
() mais de 10 salários mínimos
7. IMÓVEL
() próprio () alugado () outro. Qual? _____
8. NÚMERO DE FILHOS _____
9. CIDADE NATAL _____ ESTADO _____
10. RESIDÊNCIA ANTERIOR
cidade _____ estado _____
11. RESIDÊNCIA ATUAL
cidade _____ estado _____
há quanto tempo? _____

B. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

12. GRAU DE INSTRUÇÃO: _____
13. VOCÊ ESTUDA ATUALMENTE?
() sim () não*

*Se respondeu **NÃO** pule para a questão 16

14. TIPO DE CURSO QUE ESTÁ FAZENDO ATUALMENTE:
() profissionalizante. Qual? _____
() Instrução formal (1º/2º/3º grau). Qual? _____
() treinamento. Qual? _____
() outro _____
15. VOCÊ ACHA QUE VAI CONTINUAR OS ESTUDOS DEPOIS QUE TERMINAR ESTE CURSO?

27. QUE TIPO DE EMPREGO PROCURA ATUALMENTE?

- () qualquer um () na minha área
 () pela minha experiência () que pague bem
 () que pague o suficiente () outro _____

28. ESSE EMPREGO QUE VOCÊ PROCURA, ESTÁ DE ACORDO COM SUA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL ?

- () sim () não

29. QUAL SUA PRETENSÃO SALARIAL?

- () de 01 a 02 salários mínimos
 () de 02 a 05 salários mínimos
 () de 05 a 10 salários mínimos
 () mais de 10 salários mínimos

E. CONDIÇÕES DE TRABALHO

30. QUAL O SEU EMPREGO OU OCUPAÇÃO ATUAL?

31. ESTÁ SATISFEITO COM A SEU EMPREGO OU OCUPAÇÃO ATUAL?

- () Sim. Por que? _____
 () Não. Por que? _____

32. O MAIS IMPORTANTE PARA VOCÊ É TER UM TRABALHO QUE:

- () o faça se sentir útil () pague muito bem, mesmo que tenha que trabalhar muito
 () lhe permita realizar-se () não exija muito e pague muito bem
 () outro _____

33. LEIA A SEGUINTE FRASE:

"Quem está empregado está seguro."

CONCORDA OU NÃO? COMENTE

34. QUANTAS HORAS VOCÊ TRABALHA POR SEMANA? _____

35. EMPREGO PARA VOCÊ SIGNIFICA

36. QUAIS FORAM SEUS ÚLTIMOS 03 EMPREGOS?

1) Função _____ Ramo _____ Motivo da saída _____

2) Função _____ Ramo _____ Motivo da saída _____

3) Função _____ Ramo _____ Motivo da saída _____

37. VOCÊ FOI TREINADO PARA EXERCER ESSAS FUNÇÕES?

- () sim () não

38. QUANTO GANHAVA NO EMPREGO ANTERIOR?

- () de 01 a 02 salários mínimos
 () de 02 a 05 salários mínimos
 () de 05 a 10 salários mínimos
 () mais de 10 salários mínimos

39. JÁ RECUSOU ALGUMA PROPOSTA DE TRABALHO?

- () Sim. Por que? _____
- () Não. Por que? _____

40. NA SUA ÁREA, O QUE AS EMPRESAS ESTÃO EXIGINDO PARA CONTRATAÇÃO?

- () Escolaridade? Que grau? _____
- () Experiência de trabalho. Quanto tempo? _____
- () Conhecimento Técnico. Qual? _____
- () Diplomas. Quais? _____
- () Não ter envolvimento com greves/sindicato
- () Atestado de bons antecedentes
- () Bom relacionamento familiar
- () Boa aparência
- () Facilidade de comunicação
- () Facilidade de adaptação a mudanças
- () Criatividade
- () Outros. Quais? _____

Comentários: _____

41. ACEITARIA TRABALHO TEMPORÁRIO?

- () sim () não () talvez

Porquê? _____

42. ACEITARIA TRABALHO EM TEMPO PARCIAL?

- () sim () não () talvez

Porquê? _____

43. ACEITARIA TRABALHAR SEM CARTEIRA ASSINADA?

- () sim () não () talvez

Porquê? _____

44. **OCUPAÇÃO**, PARA VOCÊ SIGNIFICA

45. AS EXIGÊNCIAS PARA CONSEGUIR EMPREGO:

- () aumentaram
- () estão mais difíceis
- () estão muito mais difíceis
- () outro. Qual? _____

46. **TRABALHO**, PARA VOCÊ SIGNIFICA

47. PARA MANTER OU CONSEGUIR EMPREGO É NECESSÁRIO:

- () experiência () diplomas
- () habilidades () conhecimentos
- () treinamento
- () outro. Qual? _____

48. O PRINCIPAL FATOR DE DESEMPREGO NO PAÍS NA SUA OPINIÃO

49. PARA AUMENTAR AS CHANCES DE OBTER TRABALHO PRECISAMOS

50. SUA MINHA MAIOR DIFICULDADE PARA CONSEGUIR EMPREGO É:

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> idade | <input type="checkbox"/> experiência |
| <input type="checkbox"/> currículo | <input type="checkbox"/> habilidade |
| <input type="checkbox"/> aparência | <input type="checkbox"/> escolaridade |
| <input type="checkbox"/> criatividade | <input type="checkbox"/> outro. Qual? _____ |

51. VOCÊ É FILIADO A ALGUM SINDICATO?

- Sim Não. Por quê? _____

52. VOCÊ JÁ FOI FILIADO A ALGUM SINDICATO?

- Sim Não. Por quê? _____

53. ACREDITA NA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS?

- Sim Não.

POR QUÊ? _____

G. AGÊNCIA DE EMPREGO

54. COMO SOUBE DESTA AGÊNCIA?

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> anúncio no jornal | <input type="checkbox"/> rádio |
| <input type="checkbox"/> indicação | <input type="checkbox"/> outro _____ |

55. PORQUE A PROCUROU ESTA AGÊNCIA? _____

APÊNDICE 2 – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

AGÊNCIAS DE EMPREGO - CHEFIAS

a) MERCADO E CRITÉRIOS

1. Considerando os critérios e exigências para contratação de trabalhadores atualmente:
 - Estão de acordo com a função que vai exercer?
 - Estão além do que a pessoa vai precisar no exercício do cargo?
1. Dos profissionais que procuram a agência, pelo nível de escolaridade (1º/2º/3º graus), quais entre eles obtêm mais rapidamente um posto de trabalho?
2. A experiência em informática tem sido generalizada, ou é específica de algumas funções ou ramos?
3. A exigência de uma ou mais línguas estrangeiras é freqüente, ou se dá em funções ou ramos determinados?
4. A maioria das pessoas estão preparadas para o mercado de trabalho e atendem as expectativas do mercado?
5. O que conta mais, o diploma ou a experiência?
6. Que faixa etária tem mais facilidade de encontrar colocação?
7. Que faixa etária tem mais dificuldade em encontrar colocação?
8. Como está a correlação de gênero (homens/mulheres) no mercado de trabalho?
9. Quais os ramos que mais empregam hoje?
10. Quais os ramos que tem mais dificuldade em encontrar colocação?
11. As pessoas que buscam emprego procuram por determinada função, ou querem apenas uma colocação com garantia de uma remuneração?

Cite as palavras que lhe vêm “a cabeça” quando digo a frase – “perfil ideal do trabalhador na atualidade.”

b) CARACTERIZAÇÃO / TIPO / OBJETIVOS

1. Há quanto tempo esta agência está funcionando?
2. Sobre a fundação (Início) desta agência, que objetivos pretendia-se alcançar?
3. Há um aumento na procura desta agência, tanto de empresas quanto de trabalhadores?
4. Existe uma especialização das agências de emprego?
5. Esta agência está direcionada para atender determinado tipo de clientela? Qual?
6. Está difícil a colocação de trabalhadores que procuram a agência ou não?
7. Quanto tempo em média, demora para conseguir colocação?
8. Quais são os meios de divulgação utilizados pela agência?
9. Que tipo de contrato se faz com os clientes que buscam emprego?
10. Que tipo de contrato se faz com as empresas?
11. Quem estabelece os critérios e exigências para contratação? (empresa/agência)

c) CLIENTELA

1. Que tipo de profissionais procuram emprego através desta agência?
2. Que empresas de modo geral recrutam pessoal por meio desta agência?
3. A maioria da clientela da agência é de assalariados, ou autônomos?
4. Vocês atendem também aos trabalhadores com pouca formação e qualificação profissional? Quais?
5. É mais fácil obter colocação para um desempregado, ou para alguém que busca outro emprego como opção de melhoria profissional?
6. Que grandes empresas costumam recrutar pessoal nesta agência?

d) FRASES

1. “Num mundo que se torna cada vez mais competitivo, não há o que faça os empresários se seduzirem por uma mão-de-obra não qualificada.” Concorda ou não? Comente.
2. “Os empregados terão de fazer em si próprios uma gigantesca reengenharia individual. Terão de se tornar tão flexíveis e aptos quanto as empresas.” Concorda ou não? Comente.
3. “Crescer e prosperar é uma área sua. Nenhuma empresa vai se preocupar com o seu crescimento ou com a sua prosperidade. Isso é problema seu!” Concorda ou não? Comente.
4. “Você é um produto no mercado de trabalho. Você é a sua marca, você é o seu projeto, você deve saber se vender, você deve administrar a sua própria marca.” Concorda ou não? Comente.

EMPRESAS PRIVADAS – GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

- 1) Quais os critérios e exigências que o senhor costuma fazer na contratação dos trabalhadores?
- 2) Qual a formação mínima exigida em cargos operacionais e administrativos?
- 3) Consegue profissionais com este perfil ou é difícil?
- 4) Quais os critérios e exigências que a empresa não dispensa de maneira alguma?
- 5) Se necessário, quais os critérios e exigências que poderiam ser dispensados?
- 6) Os critérios para recrutamento visam uma necessidade imediata ou futura?
- 7) A fluência em línguas estrangeiras é realmente utilizada no dia-a-dia do profissional? E a informática?
- 8) Quanto a experiência profissional, a empresa estipula quais critérios para contratação? Por quê?
- 9) Qual o perfil médio do profissional que atua na empresa hoje?
- 10) O que a empresa mais valoriza na contratação, diploma ou experiência?
- 11) A empresa dá preferência para profissionais formados em alguma instituição? Por quê?
- 12) A empresa utiliza de treinamentos? Estes treinamentos visam especialidades das áreas ou a uma polivalência?
- 13) A empresa recomenda cursos para os trabalhadores? E há incentivos neste sentido?
- 14) Que faixa etária tem mais facilidade em encontrar colocação na empresa?
- 15) Como está a correlação de gênero (homens/mulheres) no quadro da empresa?
- 16) De que maneira se dá o processo de recrutamento da empresa? A seleção por agências atende as demandas da empresa?
- 17) Houve alteração nos últimos anos, na política de recrutamento da empresa?
- 18) Quais as funções e as metas do setor de recursos humanos na empresa?
- 19) Gostaria de complementar alguma questão ou acrescentar algum comentário?

**APÊNDICE 3 – RESULTADOS GERAIS DOS
QUESTIONÁRIOS**

RESULTADOS GERAIS

A) IDENTIFICAÇÃO

1. SEXO

masculino - 63,7%
feminino - 36,3%

2. IDADE

- 20 anos	8,8%
20-24 anos	35,3%
25-29 anos	30,3%
30-34 anos	9,8%
30-39 anos	6,9%
+ 40 anos	8,8%

3. COR

branco - 65,7%
outra (moreno, pardo) - 29,4%
negra - 3%

4. ESTADO CIVIL

solteiro(a) - 54,9%
casado(a) - 38,2%
outros - 5,9%

5. MORA COM:

os pais - 37,3%
esposo(a) - 38,2%
sozinho(a) - 16,7%
outro - 6,9%

6. RENDA FAMILIAR

até 01 salário mínimo	15,7%
de 01 a 02 salários mínimos	27,5%
de 02 a 05 salários mínimos	35,3%
de 05 a 10 salários mínimos	10,8%
mais de 10 salários mínimos	5,9%

7. IMÓVEL

próprio - 60%
alugado - 31,4%
outro - 6,9%

8. NÚMERO DE FILHOS

0	50%
1	24,5%
2	13,7%
+3	11,8%

9. CIDADE NATAL

Curitiba - 50,1%
Outra cidade do Paraná - 37,2%
Outra cidade de outro estado - 10,8%

10. RESIDÊNCIA ANTERIOR

Curitiba - 53,4%
Outra cidade do Paraná - 25,5%
Outra cidade de outro estado - 15,7%

11. RESIDÊNCIA ATUAL

Curitiba - 89,2%
Outra cidade do Paraná - 8,9%
Outra cidade de outro estado - 1%

B) QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

12. GRAU DE INSTRUÇÃO:

1º Grau - 17,6%
2º Grau - 66,7%
3º Grau - 10%

13. VOCÊ ESTUDA ATUALMENTE?

sim - 26,5%
não - 73,5%

14. TIPO DE CURSO QUE ESTÁ FAZENDO ATUALMENTE [dos 27 trabalhadores (ou 26,5% do total) que responderam sim na questão 13]

profissionalizante - 18,5%
Instrução formal (1º/2º/3º grau) - 48,14%
treinamento - 4%
outro - 18,5%

15. VOCÊ ACHA QUE VAI CONTINUAR OS ESTUDOS DEPOIS QUE TERMINAR ESTE CURSO? [dos 27 trabalhadores (ou 26,5% do total) que responderam sim na questão 13]

vou continuar - 63%
tenho boas possibilidades - 29,6%
provavelmente não - 3,7%

16. POSSUI OUTROS CURSOS?

não - 28,4%
línguas estrangeiras - 16,7%
Infomática - 41,2%
cursos profissionalizantes - 29,4%
outros - 13,7%

17. TER QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA VOCÊ SIGNIFICA ...

18. LEIA A SEGUINTE FRASE:

"Com um diploma eu tenho emprego garantido."
CONCORDA OU NÃO? COMENTE

19. LEIA A SEGUINTE FRASE:

"Com um diploma não preciso aprender mais."
CONCORDA OU NÃO? COMENTE

C. INFORMAÇÕES

20. QUAL A SUA PRINCIPAL FONTE DE INFORMAÇÃO?

jornal escrito - 41,2%
televisão - 84,3%
rádio - 30,4%
revista - 29,4%
outro - 6,9%

21. ASSINALE ATÉ DOIS TIPOS DE INFORMAÇÕES QUE LHE INTERESSAM.

política - 21,6%
economia/negócios - 23,5%
notícias locais - 50%
notícias internacionais - 13,7%
cultura e lazer - 23,5%
esportes - 36,3%
veículos - 5,9%
informática - 17,6%
classificados - 19,6%
outros - 4%

22. COM QUE FREQUÊNCIA VOCÊ BUSCA ESTAS INFORMAÇÕES?

diariamente - 61,8%
semanalmente - 18,6%
ocasionalmente - 15,7%
nunca - 1%

D. ATUAÇÃO PROFISSIONAL

23. ESTÁ DESEMPREGADO?

sim - 84,3%
não - 13,7%

24. HÁ QUANTO TEMPO ESTÁ DESEMPREGADO? - dos 84,3% da pergunta 23

menos de 05 meses	49%
de 05 a 12 meses	21,6%
de 12 a 18 meses	6%
mais de 18 meses	6,9%
não responderam	16,7%

25 . QUANTO TEMPO TRABALHOU NO ÚLTIMO EMPREGO?

- 6 meses	22,6%
6 meses a 1 ano	25%
1 ano a 2 anos	24%
2 anos a 3 anos	7,1%
3 anos a 4 anos	7,1%
+ 4 anos	14,3%

26. RECEBE SEGURO DESEMPREGO?

sim - 25,5%
não - 56%
não responderam - 18,6%

27. QUE TIPO DE EMPREGO PROCURA?

qualquer um - 12%
na minha área - 34,3%
pela minha experiência - 20,6%
que pague bem - 8%
que pague o suficiente - 25,5%
outro - 5%

28. ESSE TIPO DE EMPREGO QUE VOCÊ PROCURA, ESTÁ DE ACORDO COM SUA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL?

Sim - 75,5%
não - 10%
não responderam - 14,7%

29. QUAL SUA PRETENSÃO SALARIAL?

De 01 a 02 salários mínimos	19,6%
de 02 a 05 salários mínimos	50%
de 05 a 10 salários mínimos	14,7%
não responderam	15,7%

E) CONDIÇÕES DE TRABALHO

31. ESTÁ SATISFEITO COM O SEU EMPREGO OU OCUPAÇÃO ATUAL?

Sim - 19,6%
não - 40,2%
não responderam - 40,2%

32. O MAIS IMPORTANTE PARA VOCÊ É TER UM TRABALHO QUE:

o faça se sentir útil - 30,4%
pague bem, mesmo trabalhando muito - 31,4%

lhe permita realizar-se - 44,1%
não exija demais e pague bem - 1%
outro - 5%

33. LEIA A SEGUINTE FRASE:

“Quem está empregado está seguro.”
CONCORDA OU NÃO? COMENTE

34. QUANTAS HORAS VOCÊ TRABALHA POR SEMANA?

- 40 horas	18,6%
40 a 44 horas	9%
+ 45 horas	5%
não responderam	68%

35. EMPREGO, PARA VOCÊ SIGNIFICA

37. VOCÊ FOI TREINADO PARA EXERCER ESTAS FUNÇÕES?

Sim - 60,8%
não - 27,5%
não responderam - 12%

38. QUANTO GANHAVA NO EMPREGO ANTERIOR?

de 01 a 02 salários mínimos	36,3%
de 02 a 05 salários mínimos	40,2%
de 05 a 10 salários mínimos	15,7%
não responderam	7,9%

39. JÁ RECUSOU ALGUMA PROPOSTA DE TRABALHO?

não - 48%
Sim - 44,1%
não responderam - 8%

40. NA SUA ÁREA, O QUE AS EMPRESAS ESTÃO EXIGINDO PARA CONTRATAÇÃO?

Escolaridade	75,5%
Experiência de trabalho	71,6%
Boa aparência	45,1%
Facilidade de comunicação	45,1%
Criatividade	39,2%
Facilidade de adaptação a mudanças	31,4%
Conhecimento Técnico	29,4%
Atestado de bons antecedentes	26,5%
Bom relacionamento familiar	19,6%
Diplomas	19,6%
Outros	10,8%
Não ter envolvimento com greves /sindicato	5,9%

41. ACEITARIA TRABALHO TEMPORÁRIO?

sim - 71,6%
não - 15,7%
talvez - 10%

42. ACEITARIA TRABALHO EM TEMPO PARCIAL?

sim - 62,7%
não - 12,7%
talvez - 13,7%

43. ACEITARIA TRABALHAR SEM CARTEIRA ASSINADA?

sim - 37,2%
não - 38,2%
talvez - 18,6%

45. AS EXIGÊNCIAS PARA CONSEGUIR EMPREGO: aumentaram - 46%

estão mais difíceis - 27,4%
estão muito mais difíceis - 22,5%
outro - 5%

46. **TRABALHO**, PARA VOCÊ SIGNIFICA

47. PARA MANTER OU CONSEGUIR EMPREGO É NECESSÁRIO:

experiência - 81,4%
diplomas - 29,4%
habilidades - 43,1%
conhecimentos - 49,2%
treinamento - 36,2%
outro - 14,7%

48. O PRINCIPAL FATOR DE DESEMPREGO NO PAÍS SUA OPINIÃO

49. PARA AUMENTAR AS CHANCES DE OBTER TRABALHO PRECISAMOS.....

50. SUA **MAIOR DIFICULDADE** PARA CONSEGUIR EMPREGO É:

experiência - 40,2%
escolaridade - 28,4%
outro - 23,5%
idade - 10,8%
currículo - 10,8%
criatividade - 4%
aparência - 2%
habilidade - 1%

51. VOCÊ **É FILIADO** A ALGUM SINDICATO?

Sim - 9,8%
Não - 79,4%
não responderam - 10,8%

52. VOCÊ **JÁ FOI FILIADO** A ALGUM SINDICATO?

Sim - 33,3%
Não - 53%
não responderam - 13,7%

53. ACREDITA NA **ATUAÇÃO** DOS SINDICATOS?

Sim - 40,2%
Não - 43,1%
não responderam - 16,6%

QUESTÃO 17. TER QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA VOCÊ SIGNIFICA
 (Responderam:59 - Não responderam:43)

RESPOSTAS

DIFERENCIAL COMPETITIVO	ESTAR APTO	COMO NECESSIDADE
preparo para o mercado - experiência - preparado para o mercado - poder competir no mercado - mais oportunidades no trabalho - preparação - emprego - maiores chances de competição no mercado - trabalho - portas abertas - bem atualizado com cursos e ter experiência - experiência - chance de conseguir emprego - acompanhar evolução tecnologia - oportunidade - emprego melhor e mais chances de alcançar objetivos - possibilidades de concorrência - estar atualizado - ser um profissional qualificado - ter diplomas e estabilidade no serviço	autoconhecimento - conhecimento - disposição para trabalho - não se dá em cursos - entender do trabalho que irá começar - conhecimento da função - ser profissional - capacidade de desenvolver serviço específico - ter experiência numa área - estar preparado para exercer uma função - saber fazer - estar apto para funções - curso mais prática - saber fazer - aptidão para para o trabalho - ter cursos e vontade de trabalhar - vontade de trabalhar e expectativas da empresa	trabalhar sem causar prejuízos aos outros e a mim - bom - bom futuro para mim e família - é tudo, todos querem - tudo - ótimo - segurança - sim - bom - futuro - tar empregado - indispensável - bom - sim
<p align="center">20 citações</p>	<p align="center">16 citações</p>	<p align="center">14 citações</p>

OUTROS

se dedicar - nada - não - muito profissionalismo - sabedoria, inteligência - ser independente, acreditar na gente mesmo, ter profissão, ser importante

6 citações

QUESTÃO 18. LEIA A SEGUINTE FRASE: “COM UM DIPLOMA EU TENHO EMPREGO GARANTIDO.” CONCORDA OU NÃO? COMENTE (RESPOSTAS - Não:86 - Sim:14 - Não responderam:2)

RESPOSTAS

MERCADO SATURADO	EXPERIÊNCIA	CAPACIDADE/VONTADE
mercado está um fracasso, há muita gente - mercado não absorve - mesmo assim o mercado não absorve - mercado saturado - emprego escasso - mercado saturado - mercado saturado - mercado saturado - mercado saturado - mercado difícil - mercado ruim, só trabalho não há emprego - mercado exigente - concorrência no mercado - concorrência no mercado - concorrência no mercado - mercado escasso - mercado escasso - concorrência é muita - oferta e procura - difícil para iniciantes - mercado saturado - mercado concorrido - mercado difícil	precisa experiência - tem ter experiência - mais a experiência - mais a experiência - experiência e cursos - experiência - experiência - experiência e indicação - experiência e sorte - experiência mais a prática - experiência - experiência vale mais - prática - mais a experiência - mais a experiência - experiência - experiência - manda o conhecimento - prática	precisa capacidade e vontade - força de vontade - mais a competência - depende da pessoa - mais o profissionalismo - força de vontade - mas competente - precisa ser capaz - mostrar capacidade - não consegue na área que trabalha em outra função - precisa ter competência - competência e habilidade - algo a mais
26 citações	20 citações	13 citações

DIPLOMA AJUDA	QUALIFICAÇÃO/APERFEIÇOAMENTO	SORTE
mas é importante - só para competir - mais fácil - sim - há preferência - exigem escolaridade - melhor oportunidade mas não garante emprego - depende da área - ajuda para mostrar conhecimento na área	mais a qualificação - atualização - capacitação (cursos, línguas) - cursos - não significa qualificação - saber outras áreas - adequado a exigência da empresa.	oportunidade - sorte - sorte - sorte
9 citações	7 citações	4 citações

**QUESTÃO 19. LEIA A SEGUINTE FRASE: “COM UM DIPLOMA NÃO PRECISO APRENDER MAIS.” CONCORDA OU NÃO?
 COMENTE (RESPOSTAS - Não:87 - Sim:11 - Não responderam:03)**

RESPOSTAS

ATUALIZAÇÃO/APERFEIÇOAMENTO

precisa ser atual - atualização - aprender mais é recompensando - sempre se atualizar - sempre aprender mais - não pode parar, fica desatualizado - estar atualizado com uma língua estrangeira - estar atualizado - aprendizado contínuo - fazer especialização, tem que aprender - não pode parar, senão não cresce - precisa mais - tecnologia está evoluindo - sempre se atualizando - continuar estudando e aprendendo - aprender cada vez mais, não parar no tempo - coisas novas todos os dias - sempre aprender porquê o mercado progride - atualizar constantemente - sempre se atualizar - sempre aprender mais - sempre se informando - constante aprendizado - sempre aprimorar - para no tempo - se atualizar - atualização - sempre se atualizando - nunca aprendemos tudo - sempre aprender mais, surgem coisas novas - diploma é básico e teórico - aperfeiçoar constantemente - se atualizar para enfrentar o mercado - aprender cada vez mais - sempre atualizando - sempre se aperfeiçoar - aperfeiçoar, se adaptar - aperfeiçoar - contínuo aprendizado para inovação - preciso ter mais conhecimento - nunca é demais - depende de cada um - nunca saberemos tudo - não sabe tudo - aprender mais, mais qualificação - diploma mais cursos - aperfeiçoar de acordo com trabalho - você sempre está aprendendo com ou sem diploma - estamos sempre aprendendo - mais aprender, melhor - tudo que aprende ajuda no futuro - sempre deve estar atualizado - sempre saber mais - sempre há coisas para aprender - sempre aprender mais - quanto mais aprender melhor - sempre se aprende mais - mais aprender melhor - aperfeiçoando para não ficar para trás - diploma é papel - aprendemos cada dia mais - manter-se sempre preparado - continuamente se aperfeiçoar através de novos cursos - cada dia surgem coisas novas - mais aprender, mais chance de trabalho - sempre estar renovando o conhecimento - sempre há mais para aprender - cada vez mais para não ficar para trás - precisa se aperfeiçoar - aprender muito em várias áreas - sempre buscar especializações - aprender mais - se especializar mais na sua área - sempre estar aprendendo - coisas mudam, preciso aperfeiçoar - nada é demais - sempre teremos que aprender

80 citações

OUTROS

mercado está ficando disputado - experiência conta mais - empresas exigem mais que o diploma

03 citações

QUESTÃO 33. LEIA A SEGUINTE FRASE: “QUEM ESTÁ EMPREGADO ESTÁ SEGURO.” CONCORDA OU NÃO? COMENTE (RESPOSTAS - Não:87 - Sim:07 - Não responderam:08)

RESPOSTAS

IMPREVISIBILIDADE/INSEGURANÇA

não se sabe hoje, estou empregado amanhã quem sabe - hoje em dia nada é seguro - ninguém está seguro - nunca sabe o dia de amanhã - ninguém está seguro - nunca sabe o dia de amanhã - segurança não existe - hoje está empregado, amanhã não está - situação do país não proporciona segurança - hoje em dia não - a qualquer momento pode ser mandado embora - você pode ser demitido a qualquer momento - ninguém está seguro - ninguém está seguro - ninguém está seguro, só jogador e político - mercado é instável - é impossível sentir seguro sem dinheiro - nunca sabemos o dia de amanhã, pessoa está segura temporariamente - desemprego é alto e quem tá empregado não tem segurança - com globalização ninguém está seguro - ninguém está seguro com a globalização - ninguém está seguro devido a situação econômica - nenhum emprego é seguro - com a crise nada é seguro - nunca está seguro em emprego nenhum - instabilidade na economia - os empregos não dão segurança - empregado hoje, amanhã não sabe - quem está empregado pode ser demitido a qualquer momento - concorrência grande e não sabemos o dia de amanhã - a insegurança é muito grande, amanhã ninguém sabe - segurança não existe, somos disponíveis - hoje ninguém está seguro no emprego - nada é estável - onde trabalho estão mandando gente embora - não está totalmente seguro depende do profissional que você é - nunca se tem certeza no Brasil - mercado é inconstante - não só funcionalismo público, você nunca sabe o dia de amanhã - corre o risco de ficar desempregado a qualquer momento - no Brasil, hoje se está empregado amanhã não - nunca sabemos o dia de amanhã - ninguém é insubstituível - mesmo empregado há riscos, a qualquer momento podemos ser dispensados - pode ser mandado embora de uma hora para outra - crise está alta, enquanto houver interesse entre as partes - trabalhei numa empresa terceirizada que fechou e perdi tudo

47 citações

DESEMPREGO/CONCORRÊNCIA

desemprego é grande não podemos cruzar os braços - cada vaga existem 10 desempregados - tudo depende da economia, uma crise aumenta o desemprego - outra pessoa mais qualificada pode roubar seu lugar ou te trocar por pessoas menos qualificadas por menos salário - existe muita mão de obra parada - desemprego está muito alto - está difícil emprego precisa estudo e cursos senão não consegue não - a cada dia surgem profissionais bem capacitados - concorrência - existe muita concorrência - cada vez mais tem desempregados - há crise de emprego no país

12 citações

ABUSOS DOS EMPREGADORES

as empresas usam o trabalhador somos descartáveis - preferem a mão de obra mais barata - preferem mandar embora para pegar novos e pagar menos - a cada dia a empresa exige mais - muitos são mandados embora, as empresas demitem para ter muitos funcionários e pouco a fazer - a empresa não trata os funcionários como seres humanos, você é só mais um - depois de 5 anos fui despedido, não tinha trabalho na empresa - me demitiram

08 citações

OUTROS

se estiver registrado, se não se cuide - quem está empregado é muito mais seguro - seguro de sua vida - se tem dinheiro, bom serviço você vive melhor - trabalhando você têm dinheiro e pode viver dignamente - muitas vezes, não - apenas se a empresa está bem

07 citações

35. EMPREGO, PARA VOCÊ SIGNIFICA..... (RESPOSTAS - Responderam:74 - Não responderam:28)

RESPOSTAS

VALORIZAÇÃO/REALIZAÇÃO/DIGNIDADE	NECESSIDADE BÁSICA	REMUNERAÇÃO
sucesso - prosperidade - trabalho - realizado para conseguir o que quero - condição básica para realização do ser humano e seus projetos - felicidade e realização na vida - oportunidade de se desenvolver - realização pessoal - dedicação e realização pessoal - dignidade - tudo, trabalhando cresce profissionalmente e internamente - realizar-se, sentir-se útil - realização - realização - crescimento na vida - realização - um meio de realização - realização pessoal - chance de realizar o que pretendo - satisfação pessoal - realização pessoal, profissional e financeira - única maneira de conseguir seus ideais - respeito - meio de conseguir cumprir seus valores de cidadão e com filhos	ter o que comer - sobrevivência - segurança - garantia de vida - sobreviver - garantia de vida - melhor condição de vida - melhor condição de vida - necessário e indispensável para viver - para se manter - qualidade de vida - garantia de vida - busca de melhor condição de vida - ganha pão - estabilidade - segurança - mudança de vida	dinheiro - estabilidade financeira - dinheiro - ganho de vida - estabilidade financeira - estar ganhando dinheiro - trabalho e remuneração - salário mensal - forma de mostrar seu trabalho e receber quantia justa por ele - ajudar financeiramente em casa - ter meu próprio dinheiro - independência financeira
23 citações	17 citações	12 citações

É IMPORTANTE	TRABALHO	OUTROS
futuro - honra, orgulho, ânimo - muito - tudo - tudo - hoje em dia, tudo - tudo - quase tudo - tudo - significa tudo - tudo - tudo	trabalho - trabalho - estar trabalhando - ter profissão garantida no futuro - ser útil	dependência - independência - estabilidade emocional - experiência - estabilidade emocional - opressão - independência - doar de si - ganhar mais conhecimento
12 citações	5 citações	8 citações

QUESTÃO 46. TRABALHO, PARA VOCÊ SIGNIFICA... (RESPOSTAS - Responderam:73 - Não responderam:29)

RESPOSTAS

VALORIZAÇÃO/REALIZAÇÃO/DIGNIDADE	OCUPAÇÃO/EMPREGO	É IMPORTANTE
<p>ser útil - dignidade - dignidade - respeito - certa alegria, pois está fazendo alguma coisa na vida - dignidade, orgulho - ser útil - faz parte do processo, ser útil - ser pago pelo meu esforço, esforço para ajudar alguém ou a mim - dignidade - única maneira de realizar-se - pagar contas e se sentir gente - que realize pessoalmente - sendo feliz - ser produtivo - é necessário a qualquer um, é nobre - realização pessoal - realização - momento de prazer, de realização - possibilidade, oportunidade de realizar-se profissionalmente - ter consciência de fazer o seu papel com dedicação</p>	<p>ocupação - exercendo uma atividade - trabalhar, atuar - uma ocupação - trabalhar no cargo ocupado - ocupação - exercer alguma função - mente ocupada - ocupação, emprego - emprego - emprego - emprego - trabalhar - emprego - emprego - emprego</p>	<p>importante - indispensável - tudo - tudo - tudo - tudo - muito - muito - muito - bom</p>
21 citações	15 citações	10 citações

PROGREDIR	REMUNERAÇÃO	OUTROS
<p>futuro melhor - oportunidade de crescer na vida - progredir o Brasil - não caminha pra trás - progredir - futuro - fazer o que gosta e ter sucesso - não parar - vida nova</p>	<p>dinheiro - realize financeiramente - estar ganhando seu dinheiro, aprendendo - dinheiro - exercer sua profissão ou outra que lhe traga retorno financeiro</p>	<p>responsabilidade, seriedade e dedicação no que faz - capacidade - esforço - demonstração das capacidades - sim - alívio - fazer o que gosto na minha área - experiência - prazer no que vou fazer</p>
9 citações	5 citações	9 citações

QUESTÃO 48. QUAL O PRINCIPAL FATOR DE DESEMPREGO NO PAÍS SUA OPINIÃO

(RESPOSTAS - Responderam:78 - Não responderam:24)

RESPOSTAS

QUALIFICAÇÃO/ESTUDOS	GOVERNO	ECONOMIA
falta de qualificação dos desempregados - falta de estudo - muita tecnologia e mão de obra muito baixa - educação - falta de escolaridade - falta de apoio a educação aos carentes - qualificação, estudos - qualificação - falta de competência - qualificação - falta de estudo - empresas exigem cursos, mas são caros para quem está desempregado - falta de escolaridade - falta de preparo e falta de estudo - falta de estudos e cursos - 80% das pessoas não querem trabalhar e não se profissionalizam - falta de capacitação - a qualificação - falta de qualificação - cursos superiores e profissionalizante - falta de preparação escolar - pouca escolaridade e qualificação - falta de técnica	impostos muito altos - governo - o governo - má administração - governo - política - política do governo - governo - governo - o país não elimina a ignorância e falta de conhecimento - mal administração pública - mal política - culpa do governo - mau governo - política, o presidente - corrupção e desvio de verbas - política suja - falta de criatividade do governo - corrupção e desigualdade	economia do país muito insegura - por sermos país de 3º mundo - crise que sobrecarregam os funcionários - econômica - economia - crise econômica - miséria, concentração de renda - economia - economia instável - econômico - crises sucessivas - salário baixo - muitas empresas falindo
23 citações	19 citações	13 citações

FALTA DE OPORTUNIDADE	MUITAS EXIGÊNCIAS	OUTROS
falta de oportunidade - não temos chances de mostrar nossas habilidades - não acreditam nas pessoas - falta de oportunidade para jovens e velhos - falta de oportunidade para mostrar capacidade - falta de oportunidades - falta de oportunidade para quem não tem experiência e estudo - descaso com pessoas acima de 35 - falta de oportunidades - é preciso fazer uma distribuição	exigem muito estudo para pouco ganho - muita exigência - muita exigência - exigência de experiência - muita exigência - exigência das empresas	crescimento da população - automatização - pessoas do campo estão vindo para a cidade - tudo falta - modernização e instabilidade - tecnologia - muita competitividade - grande procura - vários - todos - sobra mão de obra
10 citações	6 citações	11 citações

QUESTÃO 49. PARA AUMENTAR AS CHANCES DE OBTER TRABALHO PRECISAMOS

(RESPOSTAS - Responderam:77 - Não responderam:25)

RESPOSTAS

QUALIFICAÇÃO/ESTUDOS

ter cursos e experiência - nos qualificar - acompanhar o mercado de trabalho, não ficar para trás - qualificação - estar sempre nos atualizando - de qualificação - estudos - estudar, formar-se - população mais informada - cursos e experiência - manter-se atualizado - experiência - se aperfeiçoar na nossa área de trabalho - estudar - estudar mais - muito conhecimento, atualização e muita criatividade - cursos - estudar - estudos, conhecimentos - estudar - qualificação, experiência - atualizar - estudar - especializar-se - experiência - nos qualificar, estudando, fazendo cursos e adquirir conhecimentos e experiência - estudos, cursos - aumentar experiências com muito treinamento - estudar mais - atualização sempre - qualificação - se preparar - experiência, qualificação, escolaridade - escolaridade e especialização - nos capacitar muito - investir em nós mesmos - qualificação - educação e cultura - qualificação - estudar - nos especializar cursos e idiomas - nos qualificar - qualificação na área desejada e outras - estudar e cursar - estudar e se aperfeiçoar mais - nos atualizarmos - nos qualificar em algumas áreas - sempre estar se atualizando para exigências do mercado - mostrar capacidade

48 citações

OPORTUNIDADES

mais empresas - empresas - menos exigências - mais empresas - dar mais chance a quem tem vontade - de emprego - ofertas de emprego - alguém que nos ajude - dar mais chances - dar chance para quem não tem experiência - dar mais oportunidades e treinamento - não exigir tanto e dar treinamentos - empregadores dêem mais chance sem exigir muito - mais condições - dar mais oportunidades aos humildes - nossos governantes dêem mais chances para o povão - oportunidades - dar chance - ter mais empregos - dar as empresas possibilidades de crescimento

20 citações

GOVERNO

que o governo dê mais chance ao povo - melhor administração dos políticos - medidas do governo para diminuir natalidade - aumentar o poder econômico - governo eficiente - desconcentrar a renda - diminuir salário dos políticos

7 citações

OUTROS

persistente - lutar - procurar - batalhar - fé - batalhar

6 citações