

A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: crise econômica e políticas públicas de emprego



Vivian Aranha Saboia (Org.)

EDUEMA

Vivian Aranha Saboia (Org.)
Juan Montes Cato
Pablo Eduardo Nerder
Pedro Chadarevian
Carla Regina Mota Alonso Diéguez
Marta de Aguiar Bergamin
Luciana Silveira
Ana Claudia Moreira Cardoso
Luciana Morgado
Maria de Fátima Gomes de Lucena
Hélio Trindade Matos
Heidy Rodriguez Ramos
Roosevelth Ramos Barroso Carvalho
Poliane Mendes Gonçalves

**A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE: crise econômica e políticas
públicas de emprego**

**EDUEMA
2019**

© copyright 2019 by UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.
Todos os direitos desta edição reservados à EDITORA UEMA.

**A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE: crise econômica e políticas
públicas de emprego**

EDITOR RESPONSÁVEL

Claudio Eduardo de Castro

CONSELHO EDITORIAL

Alan Kardec Gomes Pachêco Filho
Ana Lucia Abreu Silva
Ana Lúcia Cunha Duarte
Cynthia Carvalho Martins
Eduardo Aurélio Barros Aguiar
Emanoel Gomes de Moura
Fabiola Oliveira Aguiar
Helciane de Fátima Abreu Araújo
Helidacy Maria Muniz Corrêa
Jackson Ronie Sá da Silva

José Roberto Pereira de Sousa
José Sampaio de Mattos Jr
Luiz Carlos Araújo dos Santos
Marcelo Cheche Galves
Marcos Aurélio Saquet
Maria Medianeira de Souza
Maria Claudene Barros
Maria Sílvia Antunes Furtado
Rosa Elizabeth Acevedo Marin
Wilma Peres Costa

Editoração: Maíra Cunha Marques

SABOIA, Vivian Aranha. A CENTRALIDADE DO
TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: crise
econômica e políticas públicas de emprego.

p. 203.

ISBN - 978-85-8227-242-8

I. Vivian Aranha Saboia. 1. Trabalho; 2.
Contemporaneidade; 3. Crise econômica; 4. Políticas
Públicas. A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE: crise econômica e políticas
públicas de emprego.



Cidade Universitária Paulo VI – C.P. 09

CEP: 65055-970 – São Luís/MA

www.uema.br – editorauema@gmail.com

“Prepara o teu documento
Carimba o teu coração
Não perde nem um momento
Perde a razão
Pode esquecer a mulata
Pode esquecer o bilhar
Pode apertar a gravata
Vai te enforcar
Vai te entregar
Vai te estragar
Vai trabalhar”

Vai trabalhar vagabundo - Chico Buarque, 1976

SUMÁRIO

CRISE ECONÔMICA E EMPREGO NO BRASIL E FRANÇA CONTEMPORÂNEOS 9

Vivian Aranha Saboia

POLÍTICAS LABORALES EN ARGENTINA: MEDIDAS CONTRACÍCLICAS Y PROTAGONISMO SINDICAL 52

Juan Montes Cató

EL IMPACTO DE LA CRISIS FINANCIERA EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO: EUROPEIZACIÓN Y/O RESTRICCIONES 69

Pablo Eduardo Neder

CONTEXTO, CONCEITOS E MEDIDAS DE TRABALHO DECENTE NA CONFIGURAÇÃO BRASILEIRA: O CASO DE SÃO PAULO 85

Pedro C. Chadarevian
Carla Regina Mota Alonso Diéguez
Marta de Aguiar Bergamin
Luciana Silveira

IMPACTOS DO TRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR: ANÁLISE A PARTIR DO EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY (EWCS). 111

Ana Claudia Moreira Cardoso
Luciana Pena Morgado

RACISMO E GÊNERO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO 135

Maria de Fátima Gomes de Lucena

**GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO LOCAL E O 151
INCENTIVO À FORMALIZAÇÃO DE PEQUENOS
EMPREENDIMENTOS: O CASO DO MARANHÃO**

Hélio Trindade Matos
Heidy Rodriguez Ramos
Vivian Aranha Saboia

**O PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NO 169
SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO: uma abordagem a partir do
Banco do Brasil no Maranhão.**

Roosevelth Ramos Barroso Carvalho

**IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A SAÚDE DOS 185
TRABALHADORES DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL
NO ESTADO DO MARANHÃO NO PERÍODO 2010-2013.**

Poliane Mendes Gonçalves

As temáticas abordadas na coletânea “A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: Crise econômica, implicações e políticas públicas de emprego” surgem a partir de uma preocupação com o cenário atual no que tange o movimento das políticas públicas de emprego como resposta à crise econômica estrutural, de amplitude mundial, do capitalismo. Para tanto, o livro se divide em três partes sendo, cada uma, composta por três artigos científicos redigidos por mestres e doutores.

A primeira parte tem por objetivo analisar as políticas públicas adotadas em países latino-americanos (Brasil e a Argentina) bem como europeus (França, Espanha e Itália) como resposta à crise econômica mundial cujas implicações se manifestam no aumento do desemprego, do subemprego assim como no desenvolvimento de novas formas de ocupação e de contratos de trabalho. Estes são os objetivos dos textos da pesquisadora Dra Vivian Aranha Saboia e dos pesquisadores Dr Juan Montes Cato e Dr Pablo Eduardo Nerder.

Na segunda parte veremos que os impactos oriundos da crise estrutural do capitalismo sobre a saúde do trabalhador são, com frequência, desconsideradas pelas pesquisas brasileiras de emprego e desemprego, conforme mostram textos das pesquisadoras Dra Ana Claudia Moreira Cardoso e Ms Luciana Morgado ou pouco consideradas quando nos debruçamos na análise do trabalho decente conforme estudos desenvolvidos pelos pesquisadores Dr Pedro Chadarevian, Dra Carla Regina Mota Alonso Diéguez, Dra Marta de Aguiar Bergamin e Ms Luciana Silveira. Além disso, a pesquisadora Dra Maria de Fátima Gomes de Lucena nos presenteia com uma análise pertinente sobre racismo e gênero quando se trata do Brasil contemporâneo.

A terceira parte do livro nos trás três estudos de casos que, fundamentados na teoria e na pesquisa empírica, esclarecem, por um lado, os impactos da evolução das formas de produção e acumulação sobre a saúde do trabalhador nos setores bancário e da construção civil no estado do Maranhão conforme os textos dos pesquisadores Ms Roosevelt Ramos Barroso Carvalho e Ms Poliane Mendes Gonçalves. Por outro, o texto dos pesquisadores Dr Hélio Trindade Matos, Dra Heidy Rodriguez Ramos e Dra

Vivian Aranha Saboia mostra a realidade existente por trás do incentivo governamental ao auto-emprego como alternativa ao desemprego crescente com foco no Município de São Luís, Maranhão.

Acreditamos que a abordagem ampla presente nesta publicação permite fornecer uma visão totalizante imprescindível ao avanço do debate acadêmico e/ou político no que tange a temática do trabalho, das políticas públicas de emprego e suas imbricações com a saúde, o gênero, a raça, no contexto atual de crise do capital. Trata-se de uma contribuição para auxiliar novos estudos sobre o mundo do trabalho em sua dimensão global, nacional ou regional potencializando novas reflexões e iniciativas para a resolução de problemas no âmbito laboral que têm se colocado nas cenas brasileira e maranhense.

Vivian Aranha Saboia

PRIMEIRA PARTE

CRISE ECONÔMICA E EMPREGO NO BRASIL E FRANÇA CONTEMPORÂNEOS

Vivian Aranha Saboia¹

Podemos afirmar que, no mínimo, as crises são períodos de incerteza. Temos visto, ainda recentemente, instituições financeiras de “prestígio” ameaçadas de falência, assim como grandes empresas e, até mesmo, países inteiros. Neste momento no qual a incerteza reina, políticos de diversas tendências clamam pela “confiança”, como se esta fosse uma instituição invisível sem a qual nada funcionará novamente. Enquanto isso, medidas de austeridade orçamentária são implementadas, especialmente nos setores de saúde e educação, injeções de capital são feitas na tentativa de evitar um agravamento do cenário e os Bancos Centrais são obrigados a refinanceiar dívidas de bancos privados assim como déficits públicos.

De uma maneira geral, este tem sido o cenário da economia mundial desde a crise americana de 2008 que se alastrou pelo mundo afora atingindo, com mais ou menos intensidade, todos os países do globo como resultado da mundialização financeira por meio da sua vertente patrimonial / financeira / especulativa.

Se, no Brasil, a crise econômica não foi vivenciada entre 2009 e 2013 na mesma proporção que na França, o cenário atual nos conduz a acreditar que o arrefecimento da economia brasileira está sendo seguido, rapidamente, por uma longa crise econômica. Na realidade, os elementos que conduziram à um relativo crescimento da economia brasileira entre 2005 e 2014 não culminaram em um verdadeiro ciclo de desenvolvimento. Atualmente, os diversos setores econômicos indicam o fim do curto ciclo de crescimento e a

¹ Economista. Doutora em sociologia pela Universidade Paris VIII. Professora do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual do Maranhão (DCS/UEMA). Pesquisadora associada do Laboratório de pesquisas *Genre, Travail et Mobilités* do Centro de Estudos Sociológicos e Políticos de Paris (GTM/CRESPPA). Email: viviansaboia@hotmail.com

instalação de uma nova fase de ajustes com base no discurso de evitar a destruição de empregos.

Neste texto iremos apresentar, de forma mais detalhada, as consequências da crise econômica sobre o emprego a partir de uma análise comparativa das políticas de emprego adotadas nos últimos anos. Para tanto, partiremos das raízes da crise econômica atual e seus tentáculos no Brasil e na França sem perder de vista que: 1) as raízes de uma crise se encontram no período de crescimento que a precede; 2) as políticas de emprego brasileiras e francesas são fortemente afetadas pelo contexto macroeconômico e político; 3) o emprego se revela o principal alvo de ajustes no contexto atual.

As raízes de uma crise se encontram no período de crescimento que a precede: do fordismo à mundialização financeira

A relação entre evolução da economia e evolução do emprego se intensificou desde a primeira revolução industrial. No entanto, foi ao longo do século XX que essa relação se tornou, cada vez mais, interpretada como causa e efeito, especialmente a partir da experiência do modelo de produção fordista. Neste, o crescimento econômico engendrado pelo compromisso capital/trabalho - que garantiu aumento da produção e do consumo - incitou um aumento considerável da demanda por força de trabalho e a criação de regulamentações no tocante ao exercício do trabalho. Desde a segunda metade da década de 1970, com a crise do regime fordista, a evolução do emprego e, particularmente, do desemprego e a desconstrução dos direitos conquistados durante os Trinta Gloriosos voltaram a ser alvo de debates no mundo inteiro (ALVES, 2003; APPAY, 2006; AZAIS, 2005; CASTEL, 1995; DEDECA, 2005; KERGOAT et al, 1998 ; DRUCK, 2002; POCHMANN, 2012; 2015; HUSSON, 2015; LINHART et MAUCHAMP, 2009; LINHART, 2015; LOKIEC, 2015, etc.). Trata-se de um processo que se intensificou com o movimento de passagem da chamada “sociedade salarial” fordista (AGLIETTA & BRENDER, 1984), situada na internacionalização, em direção a um tipo de “nova” sociedade salarial (SABOIA, 2003a; 2003b), situada no contexto da mundialização financeira.

Este movimento, que se aprofundou a partir dos anos 1980/1990, resultou também da adoção de uma série de políticas de emprego de caráter neoliberal ou social-liberal. Estas foram implementadas nos diversos países, afetando, sensivelmente, o conjunto dos trabalhadores e potencializando a discriminação de gênero, raça/etnia.

Entretanto, este movimento deve ser situado no tempo e no espaço. Isto porque ele não ocorre de forma estável, nem uniforme, seja no centro, seja na periferia. Além das diferenças sociais, econômicas e culturais, que caracterizam os países centrais e periféricos, a passagem da “sociedade salarial” do tipo fordista em direção a um tipo de “nova” sociedade salarial para além do fordismo, se diferencia devido a diversidade das experiências de fordismo que caracterizam os mais variados países centrais e periféricos, como a França e o Brasil respectivamente.

Em geral, o regime de acumulação fordista se tornou estável durante os “Trinta Gloriosos” (1945-1975). Segundo Boyer, ele se baseia em certas formas institucionais que formam um conjunto “coerente” (1986). Dessa forma, este modelo foi definido em termos de arranjos institucionais no que concerne aos seguintes domínios: a relação capital/trabalho; as formas de concorrência no mercado de produtos; as instituições que governam os mercados financeiros e a gestão da moeda; as normas de consumo; as formas de intervenção estatal na economia; a organização do sistema internacional de trocas (CORIAT & DOSI, 2002: 102). Certos autores sublinham que estas formas institucionais possuem uma relação de complementaridade e que elas são organizadas de forma hierárquica (BOYER, 1999).

De acordo com Boyer (1999: 21), o centro do regime fordista, é o “[...] compromisso capital/trabalho no qual o impacto se faz sentir sobre o conjunto das outras formas institucionais”. Sob o impacto deste “compromisso” a demanda de bens de produção seguiu o ritmo de extensão das capacidades de produção em função da divisão dos ganhos de produtividade. Este permitiu o aumento dos salários e, conseqüentemente, da demanda. A concorrência se tornou cada vez mais oligopolista ao mesmo tempo em que o Estado cedeu a alguns interesses dos trabalhadores (consumo de massa, constituição de sistemas de cobertura social). A dinâmica econômica foi regularizada por uma política de estabilização de curto prazo; o

regime monetário e financeiro foi atenuado por uma inflação permanente e pelo ajuste da taxa de câmbio que, por sinal, só foi possível devido à política de estabilização (Op. cit.).

Na segunda metade da década de 1970, a desaceleração do crescimento, devido à queda nos ganhos de produção diminuiu o lucro capitalista, haja vista que os salários eram relativamente “rígidos” à redução. Isto resultou na estagnação da economia, acompanhada de desemprego em massa e aumento da inflação. O aumento da inflação permitiu que as taxas de juros pagas aos depositários se tornassem consideravelmente inferiores às de inflação, conduzindo a fortes pressões por parte dos capitalistas, que visavam a institucionalização de inovações financeiras. Nesse contexto, ocorre a regulamentação de novos instrumentos de aplicação financeira, de depósitos e de fundos comuns de aplicação, todos supostamente mais rentáveis, mas com menos garantias, pois fundados em aplicações em bolsa de valores (GADREY, 2000). Assim, já na década de 1990 nos Estados Unidos:

O resultado destas novas regras do jogo foi uma explosão de investimentos especulativos (empréstimos aos países de terceiro mundo, empréstimos imobiliários, etc.) em condições nas quais os banqueiros e os reguladores da geração precedente jamais teriam aceitado. Elas conduziram o lobby da profissão bancária a intervir no Congresso para que uma nova desregulação/regulação lhes autorize a participar deste jogo de aplicação financeira a alto rendimento e a alto risco (Op. cit.: 192).

Desse modo, é a favor da desregulamentação dos mercados financeiros que a concentração da poupança coletiva, gerenciada por grandes gestores institucionais, se transforma em poder acionista. Isto porque o dinheiro somente representa uma fonte de poder no momento em que ele se transforma em fundo passível de empréstimo. É esta capacidade de transformar o dinheiro em dívida e a dívida em propriedade que permite aos investidores institucionais de intervir diretamente nas relações sociais que estruturam as nossas sociedades (ORLÉAN, 1999). Isto não significa que, durante o período fordista, o acionista não existisse na América do Norte. Na verdade, a inovação que advém com a desregulamentação dos mercados financeiros consiste no poder coletivo dos acionistas o qual, concentrado pelos fundos de aplicação financeira, se impõe sobre a empresa.

Até aquele período, os bancos eram os principais fornecedores de crédito às empresas. Os empréstimos bancários estavam sob a regulamentação estatal, o que impedia que se cometessem excessos especulativos. A desregulamentação financeira, portanto, se constituiu na forma mais vantajosa para a acumulação de capital, como resposta à tendência de queda da taxa de lucro na esfera produtiva.

Paralelamente, assistimos à substituição do sistema de câmbio fixo estabelecido, segundo o acordo de Bretton Woods (1944), por um sistema de câmbio flexível (1973). Segundo Plihon (2001), este foi o “início” do processo de mundialização, onde nós assistimos uma separação entre as formas institucionais que permaneceram nacionais e a dinâmica da produção que se tornou, cada vez mais, internacional.

Essa separação instigou diversos países a utilizarem a desregulamentação e a flexibilização como métodos centrais para diminuir o preço da força de trabalho e para reduzir o custo da (super)produção .

Foi neste contexto que o modelo de acumulação baseado fortemente na financeirização ganhou eco. Seu avanço provocou mudanças importantes na relação capital/trabalho. De fato, em um contexto de abertura crescente ao comércio mundial e de globalização dos mercados financeiros, novos arranjos institucionais ocorrem como resposta à maior inserção dos países na economia internacional. Segundo Boyer, a nova hierarquia resultante apresenta consequências sobre as outras formas institucionais, pois:

Os novos mecanismos de preço levam em conta os aspectos estratégicos da concorrência. Além disso, a importância crescente dos mercados financeiros, sobre o modo de governar das firmas, afeta, diretamente, a distribuição de renda, o que, por seu lado, repercute sobre a gestão do trabalho e sobre a relação salarial (BOYER, 1999: 35).

No contexto do “novo” modelo de acumulação, são os mercados financeiros internacionais que determinam o regime monetário e financeiro, assim como as variações da taxa de câmbio. Dessa forma, durante o período fordista, enquanto as políticas colocadas em prática pelo Banco Central procuravam favorecer um certo crescimento, no novo contexto, elas se limitam, sobretudo, a responder às exigências dos mercados financeiros –

controle da inflação, enfraquecimento da fiscalização referente aos fatores de produção móveis (capital especulativo), etc. Além disso, tendo em vista o aumento das taxas de juros, o problema da dívida pública é agravado, conforme temos visto tanto no Brasil quanto na França. Isto repercute diretamente na política orçamentária nacional e serve de álibi para a realização de cortes nas despesas públicas, sobretudo no que concerne aos gastos públicos com o social. As políticas orçamentárias e fiscais dos Estados-nações foram condicionadas por estas mudanças do regime internacional (*Op. cit.*: 35 e seguintes).

Assistimos, atualmente, a um novo quadro no qual a relação salarial será, cada vez mais, a variável de ajuste fundamental no seio de um novo arranjo entre as formas institucionais. Sua função de variável de ajuste explica o motivo pelo qual, desde a década de 1980, temos assistido à consolidação de desregulamentações concernentes ao direito do trabalho, bem como ao advento de políticas públicas de emprego que enfraquecem o poder de negociação dos trabalhadores frente aos patrões. Estas políticas foram adotadas pelos sucessivos governos brasileiros e franceses, tanto de direita quanto de esquerda. Elas foram preconizadas como fundamentais para a saída da crise que, de forma instável (*go and stop*), esses países atravessam desde os anos 1980. Foram preconizadas, também, para a busca da estabilidade monetária e da flexibilidade do emprego e do trabalho, dentre outras premissas supostamente indispensáveis para o crescimento econômico.

Ressaltamos, também, reformas que conduziram à liberalização do comércio e das finanças, através da primazia dos investimentos internacionais e dos mercados financeiros, em detrimento dos investimentos nacionais e produtivos. Ressaltamos, ainda, a privatização de empresas públicas.

As reformas adotadas incidiram, sobretudo, sobre o mercado de trabalho e o sistema financeiro, resultando em transformações importantes no seio da relação salarial, na medida em que, a partir dos anos 1980, nós assistimos à “desagregação da condição salarial” (CASTEL, 1995: 385).

A referida desagregação é apreendida com o advento de um tipo de sociedade salarial à dominante financeira que se forma no quadro do regime de acumulação baseado nos moldes do capitalismo patrimonial (ORLÉAN, 1999; BRUNHOFF et al, 2001; GADREY, 2000). Esta abordagem foi

formulada em torno das inovações mais visíveis da nova economia, como o acionista assalariado dos trabalhadores.

Na teoria do capitalismo patrimonial o elemento decisivo se encontra na primazia das inovações financeiras nas empresas (AGLIETTA, 1995; 1998). Esta primazia significa que a criação e a acumulação de riquezas são submetidas ao capital financeiro. Dessa forma, o capitalismo patrimonial é um regime de acumulação à dominante financeira, construído em um contexto onde o poder regulador potencial das instituições (seja via Estado, seja via negociações coletivas) em relação aos conflitos de classe, torna-se ainda mais frágil, pois o capital restitui sua liberdade total de manobra através de medidas de liberalização dos mercados financeiros e de desregulamentação do mercado de trabalho (CHESNAIS, 2001a).

Nesse contexto, nós assistimos ao desenvolvimento das novas formas de governo das empresas (*corporate governance*) enquanto nova forma de relação entre acionistas, dirigentes e assalariados na qual o poder é transferido do dirigente aos acionistas. Ao *corporate governance*, que também se baseia em um novo modo de financiamento das empresas (capital risco), acrescenta-se um novo modo de remuneração dos assalariados (acionistas assalariados) bem como dos dirigentes (*stock options*). Assim, de um lado as empresas obtêm um financiamento através de um “capital-risco” que consiste em recursos coletados por fundos especializados, por empresas, por investidores institucionais e por particulares. Estes recursos são introduzidos em ações cotadas no mercado financeiro o que “permite aos fundos de capital risco de se retirar, assegurando então a liquidez de seus investimentos” (ARTUS, 2001: 17). Por outro lado, os assalariados se tornam acionistas pois investem seu direito à aposentadoria em fundos de pensão o que induz a um novo compromisso entre o capital e o trabalho.

Entretanto, este tipo de investimento não oferece nenhuma garantia aos acionistas. O risco de recuo das bolsas está sempre presente e com o desmoronamento das cotações em bolsa (*crash* bursátil) nós podemos assistir, também, ao desmoronamento das rendas futuras dos assalariados. O sistema de aposentadoria por repartição que prevalecia durante o período fordista é pouco a pouco substituído por um sistema de fundos de pensão, ou seja, por aposentadorias capitalizadas. Este sistema foi desenvolvimento no Brasil

através da regulamentação e liberalização dos fundos de pensão advindos com a reforma do sistema de aposentadorias implementada em 2003.

Aos fundos de pensão, somamos “[...] o desenvolvimento da poupança salarial investida em ações [que] também faz parte de um novo dispositivo, que aumenta a dependência dos assalariados em relação às variações dos resultados da empresa e da conjuntura econômica [...]” (BRUNHOFF et al, 2001: 58). Neste regime, as fronteiras entre as classes se tornam, supostamente, “imprecisas”. Isto porque os trabalhadores têm acesso a uma parte do capital das empresas onde trabalham (Op. cit.: 55). Em teoria, diferentemente da prática concreta, a propriedade do capital se torna também salarial.

Foi nesse contexto que assistimos, em 2008, à crise do crédito *subprime* iniciada nos Estados Unidos e cujo impacto se fez sentir em todos os países do globo. No entanto, essa crise foi precedida de uma fase de expansão da economia americana com base nos fundamentos da nova economia.

Neste país, a desregulamentação permitiu uma grande quantidade de empresas recorrerem ao capital-risco devido à falta de acesso ao crédito bancário e ao mercado financeiro, visto que possuem chances relativamente grandes de fracassar. Após o início das atividades, as empresas que obtêm sucesso se introduzem no mercado de ações para, de um lado, continuar o seu crescimento e, por outro lado, para permitir aos fundos de capital-risco se retirar, assegurando a liquidez de seus investimentos.

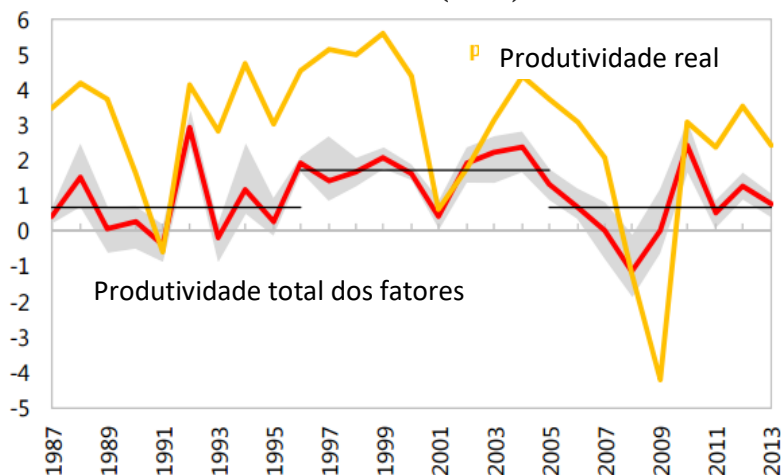
Além da grande oferta deste tipo de financiamento, Chesnais (2001b) chama atenção para um conjunto de condições permissivas para o crescimento econômico estadunidense, a partir da segunda metade dos anos 1990. A saber: possuir, no seio de um ambiente desregulamentado, um grande número de empresas engajadas fortemente na maximização da produtividade do trabalho e do capital; possuir um grande mercado bursátil capaz de produzir rendas financeiras elevadas durante um longo período de tempo e antecipações econômicas em torno do curso das bolsas. Possuir também condições de suportar a formação de uma bolha financeira especulativa evitando, por um relativo longo período, os riscos sistêmicos de um *crash* bursátil; possuir mecanismos internos e externos capazes de garantir às

empresas os recursos em ciência, tecnologia e força de trabalho qualificada, necessários para o seu pleno desenvolvimento.

A primeira condição, referente à necessidade de maximização da produtividade do trabalho e do capital, merece um relativo destaque. Isto porque o aumento da produtividade do trabalho é explicado por duas variáveis: a intensidade capitalística e o nível de produção.

Esta maximização somente foi possível devido à elevação da taxa de exploração permitida pela flexibilização do mercado de trabalho estadunidense. Isto não significa que as inovações tecnológicas não tenham representado um papel importante neste crescimento. Todavia, este último resultou, sobretudo, das mudanças organizacionais no seio das empresas, permitidas pela flexibilização do emprego, e pelo aumento da taxa de investimento.

Gráfico 1 - Crescimento da produção real e da produtividade total dos fatores nos Estados Unidos (em %)



Fonte: INSEE, 2015.

Dessa forma, verificamos que, nos Estados Unidos, a taxa média de crescimento dos fatores foi de cerca de 1,75% entre 1996 e 2004.

Neste país, o alto grau de desregulamentação financeira possibilitou também a adoção das práticas do *corporate governance*. Nesse sentido, Jean-Pierre Petit e Emmanuel Kragen afirmam que o crescimento econômico americano entre 1992-1999 resultou, em grande parte, da progressão modesta do custo do trabalho e da redução substancial de diversos benefícios sociais dos trabalhadores, tais como as contribuições das empresas ao seguro saúde e outros programas de aposentadoria (*apud* GADREY, 2001: 65 e 66).

A concretização da segunda e da terceira condição deveu-se ao fato da organização da demanda interna girar em torno do mercado financeiro e ser sustentada por um crédito bancário expansionista, autorizado e frequentemente incitado pelo banco central estadunidense, o Federal Reserve (FED), através de uma redução das taxas de juros aplicadas aos créditos de longo prazo. Isto permitiu o aumento do consumo privado e do investimento (CHESNAIS et al, 2001b).

Entretanto, o progresso do consumo reduziu a poupança do país visto que, no ano de 2000, as famílias passaram a consumir 100% ou mais da sua renda, ao passo que, em 1993, o consumo familiar era equivalente a cerca de 91% (HUSSON, 2001a: 40). O consumo superior a 100% da renda familiar resulta de uma série de fatores, tais como: o efeito riqueza, o efeito renda e o aumento da dívida privada. Por efeito riqueza entendemos que a família consome cada vez mais a sua renda, na medida em que o seu patrimônio financeiro se valoriza. Por efeito renda, entendemos que ocorre um aumento do consumo familiar em função dos juros e/ou dividendos auferidos e que passam a complementar a renda das famílias.

O enriquecimento patrimonial proporcionado pelo efeito riqueza, não passa de um “efeito virtual” (HUSSON, 2001a). Isto é, são despesas realizadas com base em antecipações de ganhos financeiros futuros. Portanto, para aumentar o seu consumo, as famílias (ou empresas) vítimas do efeito riqueza, assim como as famílias mais pobres passaram a recorrer ao endividamento para consumir. Isto resultou no aumento da dívida privada estadunidense (ARTUS, 2001). Dessa forma, no curso dos anos 1990, o endividamento global da renda familiar nos EUA aumentou de 85% para 100% (HUSSON, 2001a), ultrapassando este percentual em 2000, ou seja, com gastos familiares superiores à renda. Seguindo este ritmo, podemos

verificar no gráfico 1 que a produtividade total dos fatores e a produção real do país despencou no ano de 2000 se recuperando até 2004/2005 quando a taxa de poupança das famílias estadunidenses atingiu 0,2% negativos (OCDE, 2005).

Desde então, a produtividade dos fatores, que mede a combinação eficiente entre capital e trabalho, tem se mantido em cerca de metade do que apresentou entre 1996 e 2004. Segundo Artus e Virard (2015), isso se deve a cinco fatores:

- 1) Perda da eficiência na pesquisa e desenvolvimento (P&D): há mais recursos gastos e mais patentes registradas, mas ocorre um rendimento decrescente da P&D;

- 2) Ocorre um aumento da intensidade capitalística: atualmente é necessário duas vezes mais capital para produzir a mesma quantidade de riqueza produzida a 50 anos atrás devido a substituição dos homens pelas máquinas, o que pressupõe mais capital;

- 3) Encolhimento dos setores onde a produtividade é maior (indústria) em favor de setores nos quais a produtividade é mais baixa (serviços, construção, etc)

- 4) Nível médio de qualificação da população insuficiente reduzindo a qualificação média dos postos gerados (o setor de serviços requer menos qualificação) o que não colabora, por sua vez, para o desenvolvimento industrial.

- 5) A difusão das novas tecnologias não promoveu, até o momento, um aumento dos ganhos de produtividade de forma significativa e sustentável. Os autores reconhecem que este ponto suscita diversos debates o que deixa a questão em aberto. Baseando-se em Robert Gordon, um dos maiores especialistas em produtividade mundial, os autores ressaltam que as novas tecnologias não conseguiram, até hoje, superar os ganhos de produtividade promovidos pelas inovações do passado.

Esse foi o cenário existente quando da explosão da crise do crédito *subprime* estadunidense quando a bolha imobiliária, incitada em grande

medida pelo acesso facilitado ao crédito e pelo endividamento crescente das famílias, inclusive das menos solváveis, ultrapassou o limite do sustentável. O sinal vermelho foi dado em 15 de setembro de 2008 quando o banco de investimento americano Lehman Brothers declarou falência disseminando um alerta internacional no mercado interbancário e conduzindo os Estados Nações a intervirem com planos de salvamento (Plano Paulson nos Estados Unidos e diversos outros na Europa). Vale ressaltar que nenhum dos planos implementados permitiu evitar Estados Unidos e Europa de mergulhar, ainda em 2008, em uma recessão semelhante à de 1930 e cujas principais marcas são a concentração de riqueza e, adicionalmente, a crise ecológica que surge do modo de vida contemporâneo (JORION, 2012), especialmente dos países de capitalismo central. Dessa forma, a atual crise financeira tem como base uma concentração de renda ancorada, por sua vez, no desenvolvimento extremo do sistema de crédito² e, por consequência, de juros

Este cenário de crescimento se produziu no Brasil entre 2005-2014 e culminou, desde meados de 2014 com a instalação de uma nova crise econômica. Trata-se, portanto, de um efeito retardado com as mesmas consequências inerentes aos países do velho continente e Estados Unidos, especialmente no que tange o mundo do trabalho.

Desde então, instalou-se na França e mais recentemente no Brasil um discurso que mais se assemelha à um tipo de terrorismo econômico, segundo o qual os governantes passam a governar pressionados pela necessidade de redução da dívida (LAZZARATO, 2014), e que defende a necessidade de novas reformas, inclusive no que tange a gestão estatal do emprego.

As políticas de emprego brasileiras e francesas são fortemente afetadas pelo contexto macroeconômico e político

A crise econômica se instala no Brasil

² Maurizio Lazzarato (2011) descreve a massificação do endividamento via crédito como sendo o atual mecanismo de controle social.

A partir da segunda metade da década de 2004 até 2015, o Brasil vivenciou um período de crescimento econômico marcado por uma sequência de *go and stop* bastante significativa. Podemos dividir este período em fases.

A primeira fase, que compreende os anos de 2004 a 2008 (governos Lula 1 e Lula 2), foi caracterizada por uma política econômica social liberal com ampliação de políticas sociais compensatórias que culminou com uma relativa melhoria na distribuição de renda e uma relativa passivização dos movimentos sociais em suas principais organizações políticas/sindicais. Para este período, podemos destacar o aumento do salário mínimo real a partir da política de valorização do salário mínimo, o aumento do crédito ao consumidor, a criação de programas de inclusão social e transferência de renda (Bolsa Família).

No ano de 2008, de acordo com dados do IPEA (2010), o investimento estrangeiro direto desempenhou um importante papel na consolidação das contas externas, principalmente em momentos de elevada aversão ao risco dos mercados financeiros internacionais, especialmente do mercado estadunidense após a crise do *subprime* (VAZ, 2008). Nesse mesmo ano observou-se que as reservas internacionais líquidas cresceram de forma que o setor público brasileiro passou de uma situação de devedor para a de credor em moeda estrangeira (IPEA, 2010).

A segunda fase compreende o ano de 2009 (governo Lula 2), em plena crise do *subprime*, e foi caracterizada por uma significativa contração devido à diminuição das exportações, do crédito e dos investimentos diante de uma economia mundial em recessão e com grandes incertezas nos mercados financeiros.

Por fim, durante a terceira fase, que compreende os anos 2010 a 2013 (governos Lula 2 e Dilma 1), a contração vivenciada no período anterior foi maquiada por uma política de relance que conjugou ampliação de políticas sociais compensatórias com políticas neoliberais via ajustes nas políticas fiscais e monetárias através de corte de gastos públicos e a manutenção do consumo doméstico a partir da expansão do crédito público.

A crise financeira de 2008 afetou expressivamente o mercado de crédito doméstico fazendo com que o governo adotasse medidas categóricas para restaurar os fluxos de crédito no sistema bancário, seja para as famílias, seja para as empresas. Dentre as medidas adotadas pelo segundo governo Lula (2007-2010) e mantidas pelo primeiro governo Dilma Rousseff (2011-2014), destacam-se: a redução da taxa de juros, a introdução de linhas de crédito para setores fundamentais da economia, incluindo pequenas e médias empresas (PMEs), o aumento da concessão de crédito através das três instituições financeiras públicas (BB, CEF e BNDES) para ações como o Programa de Sustentação do Investimento (PSI) e o Programa Minha Casa Minha Vida, além de uma série de iniciativas do Banco Central para atenuar a volatilidade cambial e assegurar a liquidez em dólares para empresas, bancos e exportadores.

Durante a terceira fase, vale ressaltar que o PSI e o Programa Minha Casa Minha Vida contaram com financiamentos a taxas de juros inferiores ao mercado de crédito privado. As taxas praticadas eram subsidiadas pelo governo através do Tesouro Nacional. Todavia, a demora em repassar o recurso e evitar prejuízos aos cofres dos bancos públicos (como a CEF e o BNDES) fizeram com que em dezembro de 2015 o governo federal fosse intimado pelo Tribunal de Contas da União (TCU) a realizar o repasse de cerca de 60 bilhões de reais e abriu margem para a oposição ao governo Dilma Rousseff, com apoio da mídia, do congresso e de parte do judiciário, darem início ao processo de destituição da Presidenta.³ Esse atraso no repasse ficou conhecido como “pedaladas fiscais”.

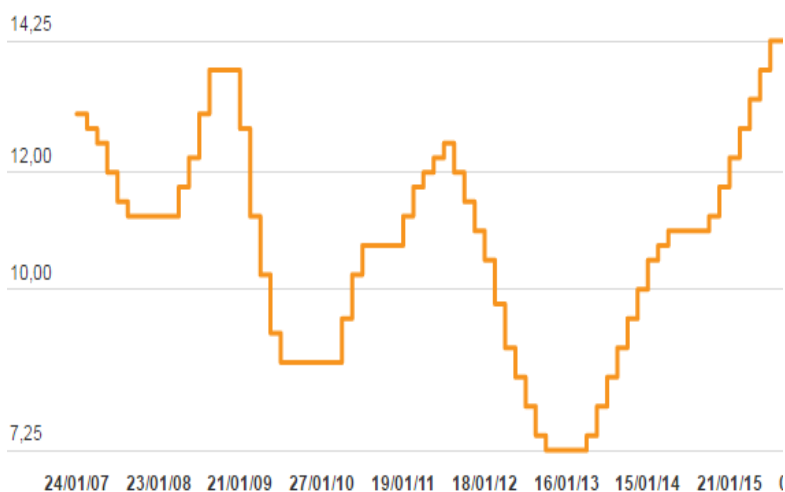
Vale ressaltar, ainda, que as pedaladas fiscais já eram uma prática dos governos anteriores (Lula e FHC) e que esse aumento da concessão de crédito via bancos públicos associado à redução das taxas de juros (SELIC) não agradou o mercado financeiro privado tendo em vista que, quando se reduz a taxa de juros oficial ocorre uma redução da remuneração dos detentores da dívida pública brasileira que, conforme apontado por Bava (2015), é 70%

³ O uso de dinheiro dos bancos federais para financiar programas de responsabilidade do Tesouro Nacional são a base do pedido de destituição do governo Dilma Rousseff (Folha de São Paulo, 06/04/2016).

composta pelo sistema financeiro. Além disso, Bava lembra que após estas ações os bancos públicos brasileiros passaram a responder por 55% do mercado de créditos ao consumidor e que alguns anos antes esse percentual era de 35%.

A recuperação do crédito, via “pedaladas”, postergou a crise econômica tendo em vista que, desde o início de 2010, dados mostram que os estímulos governamentais produziram a retomada do crescimento econômico que atingiu 7,5% naquele ano (ROCHA, 2011). Portanto, de 2004 a meados de 2014, o país apresentou um crescimento econômico sustentado, apesar de sofrer uma breve interrupção em 2009 devido aos impactos negativos da crise financeira mundial (ROCHA, 2011). Ressalta-se a vulnerabilidade da economia brasileira ao mercado exterior ao se apresentar como um país exportador de matérias-primas tornando-se uma economia dependente da expansão dos mercados consumidores externos bem como a própria evolução do preço das commodities. Foi nesse contexto que os impactos da crise internacional atingiram o Brasil sobretudo através da queda do valor das exportações, redução dos investimentos produtivos e redução da oferta de crédito bancário por parte dos bancos privados (DIEESE, 2011b; OIT, 2011).

Gráfico 2 – Taxa de juros (em %)



Fonte: Banco Central in Folha de São Paulo 11/04/2016.

Todavia, a política de relance adotada não impediu a deterioração das contas externas, o aumento do déficit público e, por consequência, da dívida pública⁴ cujos detentores são, em grande medida, instituições financeiras nacionais e internacionais privadas.

Tabela 1 – Montante da dívida externa, governos FHC, Lula e Dilma, (valores correntes/atualizados à preços de janeiro de 2014 (IPCA))

Dívida externa	Valores correntes		Valores atualizados a preços de janeiro de 2015
	US\$ milhões	R\$ milhões	Valores em R\$ milhões
31 DEZEMBRO 1994	148.295	125.161	748.361
31 DEZEMBRO 2002	227.689	804.313	1.743.871
31 DEZEMBRO 2010	351.941	586.122	773.505
31 DEZEMBRO 2014	556.245	1.477.165	1.535.853

Fonte: Auditoria da dívida, 2015 (<http://www.auditoriacidada.org.br/wp-content/uploads/2016/01/Luiz-Fernando-Reis-Versao-Final-27DEZ.pdf>).

A redução do estoque da dívida externa ocorrida no governo Lula merece atenção. Em 2005, o governo Lula informou que a dívida externa havia deixado de ser um problema para os brasileiros e que estes haviam, finalmente, se libertado do Fundo Monetário Internacional (FMI). Todavia, de acordo com a Auditoria Cidadã da Dívida (2014a), o pagamento antecipado de US\$ 15,5 bilhões junto ao FMI não significou a extinção do endividamento externo, que alcançou US\$ 485 bilhões em dezembro/2013 e US\$ 556 bilhões em dezembro de 2014.

O referido pagamento “foi feito mediante a emissão de novas dívidas interna e externa com juros muito superiores aos juros que vinham sendo pagos ao FMI, ou seja, NÃO PAGAMOS A DÍVIDA, ela simplesmente mudou de mãos e em condições mais onerosas”. Essa operação significou, na

⁴ A dívida pública brasileira corresponde, em 2015, à cerca de 65% do PIB nacional. A francesa corresponde a 96,1%.

prática, uma troca da dívida externa perante o FMI, cuja taxa de juros anual era de 4% ao ano por uma nova dívida interna cuja taxa de juros passou a ser de 19,3% além da emissão acelerada de dívida externa com taxas de 8% (REIS, 2015).

Vale lembrar que os gastos com os juros e amortizações da dívida pública brasileira em benefício de grandes bancos privados consome quase metade do orçamento federal. Tomando o ano de 2014 como referência, de acordo com a Auditoria Cidadã da Dívida (2015), a União gastou R\$ 978 bilhões com juros e amortizações da dívida, o que representou 45,11% de todo o orçamento federal executado naquele ano.

O aumento tanto do déficit quanto da dívida pública conduziu o governo brasileiro à adoção do discurso de necessidade de políticas de austeridade orçamentária, via diversos cortes no orçamento público. Soma-se a isto o real limite de capacidade de endividamento das famílias e das empresas em um ambiente de redução do valor das commodities e de contração do mercado mundial.

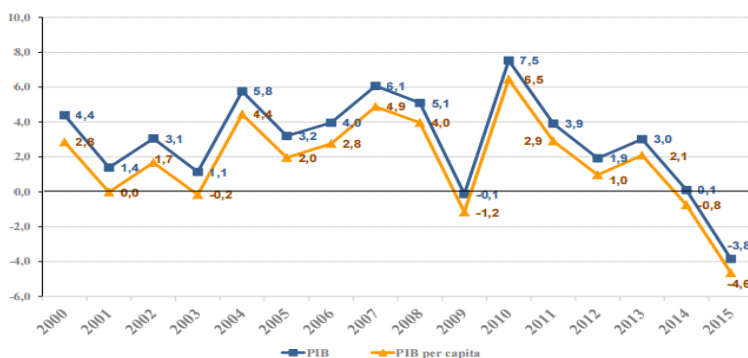
Este conjunto de fatos conduziu, em meados de 2013, aos primeiros sinais do fim do breve período de crescimento econômico da economia brasileira e ao início de um processo de estagnação com inflação elevada. Este cenário conduziu, igualmente, a um novo aumento da taxa de juros, à defesa de novos ajustes fiscais e da redução do custo Brasil (encargos sociais e patronais) visando combater a inflação e o desemprego. Nesse contexto, a flexibilização do emprego (re)surgiu no debate político e patronal.

No gráfico 3 verificamos a curva do PIB e do PIB per capita entre 2000 e 2015. Ressalta-se que a partir de 2015 o recuo do PIB ocorreu, essencialmente, devido a queda nos setores da construção (-7,6%), da indústria de transformação (-9,7%) e do comércio (-8,9%).

Dados do IBGE mostram ainda que, do ponto de vista das despesas, o consumo das famílias caiu 4,0% em 2015 em relação à 2014 (quando havia crescido 1,3%) como resultado do aumento da inflação (de uma faixa de 5% entre 2005 e 2014 para 10,67% em 2015) dos juros e do desemprego (IBGE, 2015).

Isso nos conduz a reafirmar que os anabolizantes orçamentários (aumento da dívida pública para fins não produtivos) e monetários (aumento da oferta de crédito elevando, temporariamente, a demanda) não sustentam a economia real no longo prazo. Esta é uma realidade mundial, e não exclusivamente da política econômica brasileira, visto que em 2014 houve um aumento de 13% de oferta de liquidez (crédito) no mundo ao passo que, para o mesmo ano, o PIB só aumentou 4,7% (ARTUS e VIRARD, 2015). Isso significa que a oferta de moeda aumenta três vezes mais rápido que a produção de riqueza mundial.

Gráfico 3 - PIB e PIB per capita no Brasil, em % de crescimento anual



Fonte: IBGE.

Para Larry Summers (apud ARTUS e VIRARD, 2015), economista do Banco Mundial e professor de Havard, as bolhas especulativas, como a do *subprime*, somente mascaram a estagnação secular que vivenciamos ao estimular artificialmente a demanda global. Para Summers, o estado normal da economia, especialmente das economias avançadas, é o de uma leve depressão com poucos momentos de prosperidade associados à formação de bolhas, ao endividamento público e privado. A recessão iniciada após 2008 não passou, portanto, de um retorno ao normal.

No caso da França, o cenário de estagnação se iniciou logo após o início da crise do *subprime*, seguindo a mesma lógica estadunidense. Todavia, vale ressaltar que, neste caso, há um componente agravante: o baixo crescimento não

se vincula somente à redução da produtividade total dos fatores, mas, também, à baixa tendencial da população em idade ativa.

Gráfico 4 – Taxa de desemprego (em %)



Fonte: IBGE.

A crise econômica se instala na França

Compreender o caso francês requer uma análise mais ampla sobre a Europa tendo em vista que a França possui uma política econômica influenciada pelas orientações e diretivas da União Europeia que, atualmente, é composta por 27 países membros⁵. Isto “enrijece” a forma como cada país europeu se posiciona face à crise que se instalou na Europa desde o início da crise do *subprime*.

Na realidade, os primeiros sinais da crise se manifestaram no velho continente em meados de 2007 com a falência de fundos de investimento implicados nos créditos *subprimes*. Foi a partir deste momento que, como uma espécie de efeito dominó, a desconfiança invadiu o mercado interbancário e paralisou o financiamento das atividades privadas. Desde então, a Europa vivenciou a maior crise econômica pós Grande Depressão de 1930.

⁵ Após referendun realizado em junho de 2016 o Reino Unido optou pela saída da Comunidade Europeia. As modalidades de implementação encontram-se, neste momento, em estudo.

Diferentemente do período anterior às Guerras Mundiais, as autoridades políticas e monetárias reagiram rapidamente e implementaram planos de salvamento dos bancos e planos de relance econômico (especialmente de isenções fiscais), visando amenizar os efeitos engendrados sobre a economia real e evitar a recessão. Concretamente, as ações adotadas serviram para injetar recursos públicos em bancos privados e retardar a recessão que, na França, se iniciou no segundo trimestre de 2008 (Heyer e Péléraux, 2013). A contrapartida dos planos de salvamento e relance, implementados pela França em 2008 e 2009, foi o aumento da dívida pública de 68,1% do PIB para 89,6% em 2012 chegando no patamar de 96,1% em 2015 (INSEE, Disponível em http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF08337, acessado em 02/02/2016).

Da mesma forma, países como a Espanha, Portugal, Itália e Grécia viram suas dívidas públicas aumentarem consideravelmente conduzindo o mercado interbancário a temer um “calote” de pagamento das dívidas dos países europeus em maior dificuldade. Como resposta, a União Europeia iniciou a cobrança de um conjunto de políticas draconianas de austeridade aos seus Países Membros.

Na França, as políticas de austeridade foram iniciadas em 2010 quando os planos de relance econômico foram substituídos por políticas de ajuste com cortes nos orçamentos públicos. Esta mudança de postura ocorreu em todos os países da zona euro conduzindo os países ao aumento do desemprego, do subemprego e da precariedade dos postos de trabalho. Paralelamente ao efeito das políticas de ajuste, Heyer e Péléraux (2013) ressaltam que a recessão dos demais países europeus repercutiu negativamente sobre a balança comercial francesa que viu suas exportações despencarem. Isto porque os principais destinos de exportação dos produtos franceses são Alemanha, Bélgica, Itália, Espanha e Reino Unido (INSEE, 2015).

Entre 2008 e 2015, todos os indicadores econômicos conjunturais franceses possuem a marca dessa política de relance seguida por uma política de ajuste caracterizando uma sequência de *go* (2009-2010) *and stop* (2011-atual).

Foi nesse contexto de ajuste que, a partir de 2011, a França tem vivenciado uma redução do investimento bem como da produtividade do trabalho. Esta última como resultado da redução do tempo de trabalho através, por exemplo, do aumento do “desemprego parcial”.

Além da retração do investimento público e privado, o consumo privado também sofreu um encolhimento impossibilitando uma retomada pela via do mercado interno. Dessa forma, o crescimento se viu engessado, tanto pela via interna (investimento e consumo nacional em queda) quanto pela via externa (demanda do mercado exterior em queda) iniciando um longo processo de demissões e de aumento do desemprego.

Foi neste contexto que se assistiu na França o (re)surgimento do discurso de necessidade de flexibilização do emprego visando reduzir o custo do trabalho, aumentar a competitividade e lutar contra o desemprego.

Gráfico 5 - PIB na França (1950-2014), evolução em relação ao ano precedente

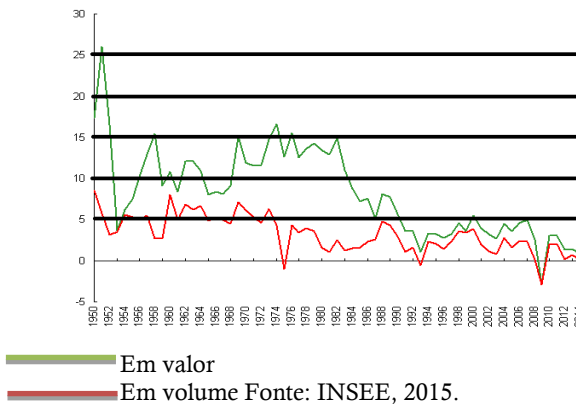


Gráfico 6 – Produtividade horária do trabalho por setor, França, em % de crescimento relativamente ao ano precedente.

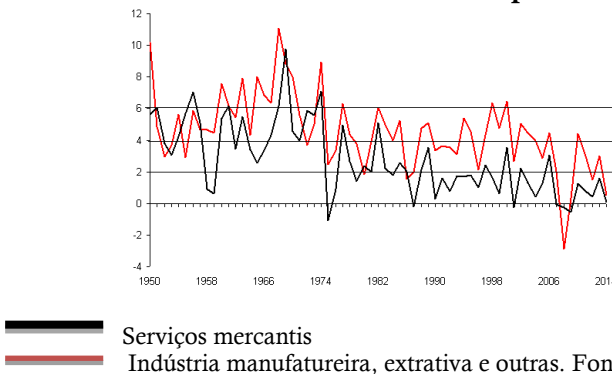
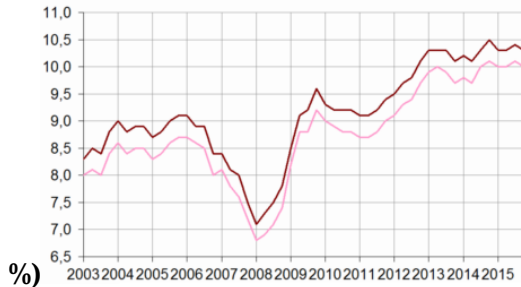


Gráfico 7 – Taxa de desemprego, França (em

França : traçado em rosa

Regiões metropolitanas da França : traçado em lilás

Fonte: INSEE, Enquête Emploi, 2015.

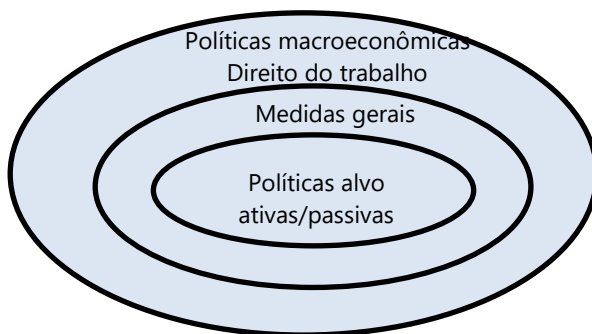
O emprego se revela o principal alvo de ajustes no contexto atual: as políticas de emprego entre 2005 e 2015 no Brasil e na França

A definição mais usual de política de emprego remete à proposta feita pela OCDE em 1985 enquanto “Política de mercado de trabalho”. Erhel (2014) lembra que essa proposta comporta somente as políticas que possuem um público alvo em dificuldade de ingressar/permanecer no mercado de trabalho enquanto ativos (desempregados, trabalhadores ameaçados de demissão, pessoas em situação de desvantagem). Todos os demais dispositivos visando elevar a taxa de emprego, sem ter um público alvo, são consideradas medidas gerais/universais e são, frequentemente, consideradas como estando na fronteira entre políticas de emprego e políticas sociais que visam lutar contra a pobreza e incentivar o trabalho. Esta definição é, portanto, restrita pois exclui modos de intervenção frequentes tanto nos países da União Europeia quanto no Brasil.

Neste estudo, buscaremos utilizar uma interpretação mais ampla das políticas de emprego que engloba tanto os mecanismos passivos (seguro desemprego) quanto os mecanismos ativos (Serviço Público de Emprego, formação profissional, incitações ao trabalho, criação indireta de empregos, ajudas à criação de empregos). Isto porque as políticas públicas de emprego podem ser compreendidas como intervenções públicas sobre o mercado de

trabalho visando corrigir eventuais desequilíbrios e/ou limitar os efeitos nefastos causados por eles (ERHEL, 2014). Trata-se de uma definição ampla e os mecanismos estatais utilizados são direcionados tanto à demanda quanto à oferta de mão de obra, funcionando geralmente como uma engrenagem reguladora do mercado de trabalho, como um elemento de proteção da renda do trabalhador e como um instrumento de auxílio na distribuição de ofertas de emprego. Elas são influenciadas diretamente pela política macroeconômica que, por sua vez, define seus contornos.

Figura 1. Os contornos das políticas de emprego



Fonte: Erhel (2014: 12)

Na análise microeconômica de base, a adoção de políticas de emprego não é recomendada pois significa uma intervenção desnecessária no mercado de trabalho cujo equilíbrio ocorre de maneira automática entre a oferta e a demanda através da flexibilidade do salário real (modelo que corresponde à teoria neoclássica). Foge à esta regra as políticas de redução do custo do trabalho via diminuição das contribuições sociais/patronais. Na abordagem macroeconômica as políticas de emprego são susceptíveis de diversos efeitos sobre a renda, o consumo e a demanda.

“Na perspectiva keynesiana, as políticas de emprego podem ter um papel de estabilizador macroeconômico, garantindo a manutenção da renda dos desempregados no quadro do seguro desemprego e/ou a manutenção no

emprego de certas categorias frágeis através das subvenções ao emprego ou do emprego temporário no setor não mercantil. Todavia, nos modelos de inspiração keynesiana, o nível de emprego na economia depende principalmente das políticas macroeconômicas” (ERHEL, 2014: 18).

Ao longo da última década, nos dois países pesquisados pode-se constatar a existência de políticas de emprego (passivas e ativas) de tendências universalizantes paralelamente à certas especificidades nacionais. Portanto, se por um lado as prioridades de intervenção podem ser relativamente diferentes, como resultado da diferença econômica, social e política que caracteriza cada um deles, por outro lado elas se encontram imbricadas em um conjunto mais amplo de políticas macroeconômicas que são, cada vez mais, de amplitude mundial.

As tendências universalizantes no Brasil e na França

Ao longo da última década, Brasil e França apresentaram taxas de desemprego com relativa flutuação. A França apresentou taxa de desemprego crescente que variou entre 8,7% (2005) e 10,5% (2015) ao passo que, no Brasil, essa taxa decresceu entre 2005 e 2014 quando voltou a subir rapidamente. Assim, no Brasil, a taxa de desemprego variou entre 9,8% (2005) e 4,5% (2014) aumentando para 7,5% (2015).

Nestes países, diversas medidas ou programas de emprego foram adotados pelos sucessivos governos sob a justificativa de buscar reinserir os desempregados no mercado de trabalho. Além de anunciar a intenção de tornar a força de trabalho mais “competente” para adentrar no mercado de trabalho, ou seja, mais “empregável”, as medidas adotadas enfraqueceram a posição dos assalariados *vis-à-vis* os empregadores no momento de negociar a relação contratual. De uma maneira geral, o objetivo dos diferentes governos foi de quebrar as normas de controle das condições de exercício do trabalho (em termos de salário, de tempo e de riscos, etc.). Isto resultou no aumento da precariedade do emprego, via intensificação da desregulamentação do mercado de trabalho.

No Brasil e na França, os governos adotaram medidas de redução do custo do trabalho, de flexibilização do tempo de trabalho e desenvolveram novos tipos de contrato. Em ambos os países, as políticas públicas implementadas combinaram a desregulamentação do mercado de trabalho com programas sociais de inserção do trabalhador. Na França, esta “combinação” foi praticada particularmente durante o governo Sarkozy (2007-2012) e Hollande (2012- 2016). No Brasil, ela marcou os governos Lula (2003-2010) e Dilma (2011-2016).⁶ A partir de 2017, em ambos os países, a presença de uma onda conservadora de direita colocou em risco as políticas e programas sociais desenvolvidos nos últimos anos. Mas nos deteremos, aqui, aos anos 2005-2015.

Embora o Brasil tenha reduzido consideravelmente a taxa de desemprego entre 2004 e 2014, este voltou a subir rapidamente em 2015. Os motivos da redução do desemprego não se vinculam às mudanças em termos de políticas de emprego, mas exclusivamente ao ambiente favorável produzido pela elevação do volume de exportações e do preço das *commodities* seguido pela sustentação do consumo interno via aumento de liquidez/crédito bancário. Após esta fase favorável, o desemprego voltou a crescer rapidamente se aproximando das taxas oficiais de desemprego francesas. Nas experiências estudadas, é visível que as políticas adotadas não foram suficientes para a redução e manutenção de baixas taxas de desemprego. De uma maneira geral, o aumento do desemprego resultou numa crescente insegurança em função da redução e/ou eliminação progressiva dos mecanismos de proteção dos trabalhadores ativos e dos desempregados assim como do enfraquecimento dos sindicatos. Estas foram as principais consequências da “modernização” das relações de trabalho, termo empregado pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil.

⁶ No Brasil, a adoção de medidas sociais paliativas também marcou os governos Lula e Dilma. Dentre os principais slogans do primeiro governo Lula encontrava-se o Programa “Fome zero”. Ainda em 2003, este deu origem ao Programa Bolsa Família (PBF) cuja continuidade e ampliação se deu durante os governos Dilma. O PBF aglutinou os inúmeros programas de distribuição de renda existentes em um só (Bolsa-Alimentação, Auxílio-Gás, Bolsa-Escola, Cartão-Alimentação).

Políticas de emprego com público alvo: mulheres e jovens

O desemprego das mulheres e o desemprego juvenil, por exemplo, é um desafio enfrentado tanto pela França quanto pelo Brasil. Desde o final do século XX/início do século XXI os diversos governos implementaram uma série de medidas visando reduzi-los.

No Brasil e na América Latina, de uma maneira geral, a evolução de uma discussão no sentido da implementação de políticas de promoção da “igualdade” de gênero no mundo do trabalho somente ocorreu a partir da criação da Comissão para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women* – CEDAW), em 1979. Neste mesmo ano a CEDAW lançou a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, em vigor a partir de 1981 e assinada pela França em 1983 e, pelo Brasil, em 1984. Esta Convenção, que conta com trinta artigos, definiu o que constitui ato ou prática de discriminação contra as mulheres e listou (*sets up*) uma agenda de ações nacionais para combatê-las.

Após quase vinte anos de resistência e descaso, as primeiras ações visando favorecer a igualdade de gênero foram iniciadas, muito timidamente, na segunda metade da década de 1990. Mas foi somente no século XXI que o Brasil deu um verdadeiro salto em termos de políticas de igualdade. Em 2004 o Brasil criou o Programa Pró-equidade de Gênero que valoriza as empresas engajadas na adoção de práticas de gestão que promovam a “igualdade” de gênero no seu ambiente organizacional. A partir de então, diversas empresas públicas aderiram ao Programa e passaram a ser valorizadas publicamente a partir da atribuição do *label* Selo Pró-equidade de Gênero. Esta medida substitui ações repressivas contra empresas que praticam discriminação por medidas de valorização daquelas que não cometem o crime de discriminação (de gênero).

Ainda no ano de 2004, o Brasil criou a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres que, por sua vez, lançou o I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres contendo os engajamentos do governo brasileiro no que concerne à promoção da mulher em todas as esferas, seja econômica ou social. Este plano incorpora o princípio da transversalidade (*gender mainstreaming*) nas

ações desenvolvidas de forma que, através desse princípio as potenciais discriminações presentes nas políticas públicas pudessem ser previamente prevenidas (DAUPHIN, 2008).

A vasta dimensão territorial e a consequente diversidade regional conduziram o país à construção de uma rede nacional descentralizada e unificada através da ratificação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres pelos diversos estados federativos e municípios nas diferentes regiões do país. Através da ratificação, estes se comprometem a elaborar Planos Estaduais ou Municipais que incorporam os objetivos do Plano Nacional. Para democratizar a elaboração dos “planos descentralizados” os estados ou municípios contam com a participação de entidades não-governamentais assim como de Conselhos Estaduais e/ou Municipais dos Direitos da Mulher que foram criados com a redemocratização do país a partir dos anos 1980. Estes atuam como uma instância consultiva e representativa e podem funcionar como agentes de transformações através de uma prática de luta constante pela equidade de gênero.

O avanço iniciado timidamente na década de 1990 e aprofundado nos anos 2000 foi subitamente interrompido em 2016 com o início do processo de destituição da presidenta Dilma Rousseff.

Na França, onde o processo de regulamentação da igualdade de oportunidades foi bastante mais forte relativamente ao Brasil, houve uma evolução que se originou com a formação da Comunidade Europeia. Isto porque, neste país, as políticas de “igualdade” de oportunidades são bastante vinculadas com as bases lançadas pelo Tratado de Roma, de 1957, que estabeleceu a Comunidade Econômica Europeia (VOETS: 2000). Assim, embora o tratado fosse basicamente econômico, os aspectos importantes tais como a liberdade de pessoas e a livre concorrência necessitavam de medidas visando evitar deformações na concorrência entre os países. Isto implicou na adoção do Artigo 119, que defende salários iguais para trabalho igual, evitando, assim, uma concorrência centrada nos baixos salários pagos, majoritariamente, às mulheres (VOETS, 2000).

Entretanto, foi, particularmente, com a proclamação do Ano Internacional da Mulher pela ONU que a União Europeia lançou três diretrizes que iniciaram o processo de regulamentação da “igualdade” de

gênero. Trata-se das Diretrizes de números 117, de 1975, relativa ao princípio da remuneração igual para os dois sexos, isto é, de salário igual para trabalho de igual valor. Diretriz 207, de 1976, relativa ao tratamento igual para homens e mulheres no acesso ao emprego, na ascensão e treinamento profissional e nas condições de trabalho. Diretriz 7, de 1978, relativa a implementação de um princípio de igualdade de tratamento entre mulheres e homens no que concerne a seguridade social.

Estas três diretrizes passaram a ser traduzidas para a legislação francesa visando adequá-la às normas da União Europeia. Assim, o governo francês iniciou, nos anos 1970, uma primeira onda de regulamentação do emprego das mulheres. O princípio da igualdade de remuneração para um trabalho de *valor igual* foi instituído no final de 1972 sem, entretanto, definir a noção de trabalho de *valor igual*. Em 1975, uma lei proibiu que o sexo ou a situação familiar fosse motivo de demissão ou promoção de uma pessoa, exceto por “motivo legítimo”. Esta ressalva retirou qualquer impacto que esta lei pudesse vir a obter sobre as empresas que praticassem a discriminação por sexo.

Em 1983, adotou-se a lei Roudy, relativa à *igualdade profissional* entre homens e mulheres dentro da negociação coletiva e que introduziu o princípio das políticas de ação afirmativa. Além disso, a lei Roudy definiu mais precisamente a noção de “trabalho de valor igual”⁷ e excluiu o “motivo legítimo”, substituindo-o por uma lista de empregos para os quais o sexo do indivíduo era “determinante”⁸ (LAUFER, 2000). Apesar de não impor

⁷ É o trabalho que implica qualificações, experiência profissional e responsabilidades de igual valor.

⁸ A lei Roudy (art. L. 123-1) determina que, “*um decreto do Conselho de Estado, após deliberação das organizações de empregadores e de assalariados, os mais representativos em nível nacional, determina a lista dos empregos e das atividades profissionais para as quais o pertencimento a um ou outro sexo constitui uma condição determinante para o exercício da profissão. Esta lista é revisada periodicamente nas mesmas formas*” (Disponível em <http://www.admi.net/jo/loi83-635.html>. Acessado em 5/4/2016).

nenhum tipo de penalidade em caso de não cumprimento pelas empresas, a lei Roudy significou um avanço em termos de políticas de promoção do emprego das mulheres, a ponto de ser considerada como marco de ações nesse sentido.

Todavia, a primazia da prática sobre as normas conduziu a afirmação segundo a qual, “os anos 1980 trouxeram a certeza e a confirmação de que a existência de preceitos legais sobre a igualdade de tratamento não seria suficiente para eliminar as desigualdades que afetavam a vida profissional das mulheres” (VOETS, 2000: 23).

Entretanto, no final da década de 1990, nós assistimos a uma nova tendência⁹ de políticas de promoção da “igualdade” de gênero na França. Sua legitimidade se deve ao impulso exercido pela União Europeia – que reforça o papel dos aparelhos de Estado encarregados de promover a igualdade de oportunidades – e cuja força resulta de um co-financiamento massivo advindo do Fundo Social Europeu (FSE).

Dessa forma, assistimos a criação do Programa Equal¹⁰ (2000-2008), e a promulgação da lei Génisson sobre a *igualdade profissional* em 2001. A Lei Génisson tem o caráter de uma lei geral cujo envolvimento implicou vários Ministérios e Secretarias (Serviço dos Direitos das Mulheres, Ministério do Trabalho, Ministério dos Transportes, Secretaria de Educação, etc.). Através desta lei os empresários são obrigados a publicar dados sobre a situação das mulheres no âmbito das empresas. Esta transparência tem como finalidade informar quais são os níveis de emprego ocupados por homens e mulheres na empresa, a forma como as promoções e as formações são atribuídas, os níveis

⁹ Uma das marcas desta nova tendência é justamente a integração de planos de ação e de programas visando, supostamente, atingir a “igualdade” de gênero. Até a década de 1980 esta busca da “igualdade” se limitou, sobretudo, a modificar as Leis de caráter discriminatório contra as mulheres.

¹⁰ Cujo objetivo é de lutar contra as discriminações e as desigualdades no que concerne o emprego. Este programa é financiado pelo Fundo Social Europeu e possui como um dos principais eixos a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

de remuneração de ambos os sexos e, de uma maneira mais geral, as condições de trabalho dos homens e das mulheres.¹¹

A promoção do emprego das mulheres também estava prevista no Plano Nacional de Emprego que, em 2005, foi incorporado pelo Plano de Coesão Social. Este Plano contém três principais pilares (Emprego, Habitação e Igualdade de Oportunidades) que se subdividem em 20 programas. Assim, 11 programas são relativos ao emprego, 3 programas concernem à habitação e 6 se referem à igualdade de oportunidades. A incorporação de programas voltados para a igualdade reflete a Estratégia de Lisboa para 2010 (elaborada em 2000) que preconizava como um dos objetivos “transformar a Europa na economia mais competitiva e mais dinâmica do mundo, capaz de um crescimento sustentado, com mais e melhores empregos e maior coesão social”.

No que diz respeito ao desemprego juvenil, no Brasil assistiu-se à adoção de programas de qualificação e de contratos de trabalho beneficiando as empresas com auxílios financeiros. Na França as ações estatais se traduziram, especialmente, por contratos de trabalho voltados para a inserção de trabalhadores jovens mediante subvenções fiscais.

No Brasil, o desemprego juvenil foi tratado através do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE). Este Programa foi criado através da Lei nº 10.748, em 2003 e atualizado pela Lei 10.940, em 2004. Se tratava de um conjunto de ações direcionadas para preparar e inserir no mercado de trabalho jovens estudantes de 16 a 24 anos, de famílias pobres (renda *per capita* de até meio salário mínimo) e em situação de desemprego involuntário e sem experiência anterior de trabalho. Este perfil restringiu bastante o número de beneficiários que, em 2003, só representavam 4,7% dos

¹¹ Assim como a Lei Roudy, a Lei Génisson atribuiu uma ajuda financeira às empresas que implementem ações em favor da *igualdade profissional*. Esta ação incitativa substitui ações repressivas contra as empresas que praticam discriminação, via hierarquia e segregação dos empregos ditos masculinos e daqueles ditos femininos. Elas reafirmam, novamente, a falta de neutralidade do Estado, isto é, o seu caráter parcial.

jovens desempregados (Bastos, 2009). Além disso, a qualificação dos jovens estudantes oriundos de famílias pobres se revelou bastante deficiente.

O PNPE incluía ações ligadas à qualificação e à escolaridade além de treinamento em empresas. Para tanto, as empresas recebem uma certificação de empresa Parceira do PNPE ou recebem um valor anual equivalente a R\$ 1.500,00 por cada contratação de um jovem inscrito no programa. As ações de qualificação, que previam 500 horas, combinavam estímulo à educação básica (200 horas) e qualificação em ofícios. Uma atenção especial era dada ao estímulo ao empreendedorismo, incluindo cursos como artesanato, manicure, marcenaria, gastronomia e construção civil, além de um eixo ligado às artes, que incluía fotografia, dança e teatro.

Em 2005 o PNPE criou os Consórcios Sociais da Juventude (CSJs) e o Programa Empreendedorismo e Responsabilidade Social. Os CSJs que reuniam ações voltadas para qualificação, autoestima e sociabilidade de jovens pobres, em especial afrodescentes, quilombolas, indígenas e/ou em conflitos com a lei. No quadro dos CSJs os jovens beneficiavam de 400 horas de qualificação e 100 horas de trabalho voluntário e obtinham uma remuneração de R\$ 100,00 ao mês durante seis meses.

No que tange ao Programa Empreendedorismo e Responsabilidade Social, este era voltado a criar uma linha especial de crédito para os jovens. Entretanto, não passou de uma ação limitada tendo em vista que este exigia capacitação por parte dos jovens visando beneficiar de um empréstimo. Este Programa apresentou dificuldades para atingir os jovens mais vulneráveis.

Ainda em 2005 foi criado o Programa Nacional de Inclusão de Jovens – PROJOVEM. Reeditado em 2008, a nova versão do Projovem unificou os programas anteriores, reunindo suas ações e objetivos, isto é, elevação da escolaridade, estímulo à qualificação profissional e à cidadania. Ele é destinado aos jovens de 15 à 29 anos visando lhes reintegrar ao processo educacional, à qualificação profissional e favorecer seu desenvolvimento humano. O Projovem se divide em quatro modalidades (Adolescente, Urbano, Campo, Trabalhador) sendo que os alunos do Programa Projovem Urbano, Campo e Trabalhador beneficiam de um auxílio financeiro no valor de R\$ 100,00 durante 20 meses, 12 meses e 6 meses (carga de 350 horas)

respectivamente. Somente o Projovem adolescente tinha carga horária de 1200 horas por se tratar de uma ação voltada para jovens de 15 até 17 anos.

No que se refere à França, ainda antes de 2005 assistimos à adoção do “contrato de aprendizagem” voltado para jovens de 16 anos a 25 anos (ou mais sob certas condições); do “contrato de qualificação” para jovens entre 16 e 25 anos; do “contrato de adaptação” criado para jovens entre 16 e 26 anos; do “contrato de orientação” para jovens entre 16 e 24 anos. Em 2004 estes três são substituídos pelo “contrato de profissionalização” para jovens com idade inferior a 26 anos ou para jovens com mais de 26 anos que se encontrem desempregados.

Em 2005 a Lei da Coesão social substituiu os diversos dispositivos por quatro modalidades principais. O Contrato do Futuro (CA) e o Contrato de Inserção (CI) voltados para os beneficiários da renda mínima de inserção (RMI), da bolsa pais isolados ou da bolsa específica solidariedade. Os Contratos Iniciativa Empleo (CIE) e os Contratos Acompanhamento ao Empleo (CAE) voltados para os demais públicos.

Em 2010 a maior parte das modalidades de contrato foram integradas em outras modalidades criadas como foi o caso do Contrato Único de Inserção (CUI). Em 2012 e 2013 duas novas modalidades de contrato voltadas para jovens são criadas: os Empregos do Futuro e os Contratos de Geração.

Sem dúvida os contratos voltados para incitar o recrutamento de jovens promoveram, na França, a inserção no mercado de trabalho de uma força de trabalho que, frequentemente, não possui experiência profissional. Entretanto, eles incitaram a contratação via baixos salários e a substituição daqueles que foram empregados anteriormente por jovens que simplesmente “custam menos”. Além disso, reduzindo o custo do trabalho (dos salários e também dos encargos pagos pelas empresas) o Estado reduz sua receita fiscal que deveria ser utilizada, por exemplo, na melhoria das condições de funcionamento de setores básicos, como a saúde e a educação inicial e continuada.

Além das políticas de emprego voltadas para um público alvo, tais como as mulheres e os jovens, França e Brasil adotaram, ao longo da última década, políticas de emprego universais.

Políticas de emprego universais

No Brasil as políticas de emprego universais da última década se concentraram em reformar o seguro desemprego, elevar a qualificação da força de trabalho, flexibilizar a contratação da força de trabalho terceirizada e reduzir os tributos de certas categorias de empresas.

Durante o período de crescimento econômico brasileiro, assistimos à adoção de uma política de redução fiscal através de uma ação de concentração (e redução) dos impostos pagos pelas micro e pequenas empresas. Trata-se do SIMPLES (Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte), isto é, de um sistema simplificado de arrecadação, fiscalização e cobrança de Tributos aplicado a um determinado leque de microempresas e empresas de pequeno porte. Através do Simples as empresas possuem isenções fiscais e alíquotas reduzidas de impostos chegando a reduzir a carga tributária em até 90%.

Este sistema surgiu em dezembro de 2006 e passou por algumas alterações em 2014 que entraram em vigor em janeiro de 2015. Concretamente, o leque de atividades passíveis de serem optantes do Simples foi consideravelmente aumentado. Seu efeito nocivo encontra-se no fomento à terceirização de atividades profissionais como em setores da saúde, construção civil, comércio.

Seguindo a lógica de favorecer o emprego pelo viés da qualificação, inicialmente focado nos jovens, em 2011 o governo brasileiro adotou o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). Trata-se de um programa que oferece ensino técnico para estudantes do ensino médio, jovens e adultos, através de cursos de capacitação ministrados através do “sistema S”, das universidades públicas e privadas e dos Institutos Federais.

Com o fim dos “anos dourados” vividos pela economia brasileira, em dezembro de 2014, quando o Brasil já estava imerso nos efeitos mundiais causados pela crise do subprime, a concessão do seguro desemprego passou por alterações. Antes da alteração o auxílio temporário variava de três prestações, para os trabalhadores que comprovassem ter trabalhado seis a

onze meses, até cinco prestações para os trabalhadores que comprovassem ter trabalhado vinte quatro meses ou mais. Atualmente, o trabalhador só pode solicitar pela primeira vez o seguro desemprego se comprovar dezoito meses de vínculo empregatício. Para uma segunda demanda precisa comprovar doze meses de vínculo. A partir da terceira demanda o período de vínculo solicitado voltará a ser de seis meses. Se trata de uma política pensada a partir de um cenário de trabalho formal e no qual “o desemprego não durará”, o que não tem se mostrado ser a realidade brasileira, especialmente a partir de 2015.

Além disso, no caso brasileiro, com alto índice de trabalho informal, o seguro desemprego não beneficia parte considerável dos trabalhadores em situação de desemprego após um período de atividade. Todavia, é preciso assinalar que há outras modalidades de seguro desemprego voltadas para certas categorias socioprofissionais que não possuem registros contratuais como, por exemplo, o pescador artesanal (visando cobrir o período de impossibilidade de pesca) e o trabalhador resgatado da situação de trabalho escravo.

Na França, ao longo dos últimos dez anos, os diversos governos adotaram uma série de medidas que concernem todas as categorias de trabalhadores. Trata-se, especialmente, de subvenções fiscais, estágios de formação profissional, medidas de incentivo à aposentadoria antecipada (posteriormente revisadas e canceladas), novas modalidades de contrato de trabalho, redução do seguro desemprego com desenvolvimento de um acompanhamento personalizado visando favorecer o retorno rápido ao emprego.

Assim, em 2005 o governo francês adotou o Contrato Novos Empregos (CNE, *Contrat nouvelles embauches*) que flexibilizou a demissão dos trabalhadores durante os dois primeiros anos de trabalho. Com efeito, os trabalhadores contratados com base nesta nova “fórmula contratual” permanecem passíveis de demissão durante os dois primeiros anos sem aviso prévio. Isto porque, a norma legal prevê que o empregador deve fornecer um aviso prévio, salvo por *falta grave* ou *força maior*, fixado em, no mínimo, duas semanas se o contrato foi concluído há menos de 6 meses e de um mês se foi concluído a um período superior a 6 meses.

Neste mesmo ano, para os empregos gerados no setor não mercantil, a França criou o Contrato de Acompanhamento ao Emprego (*Contrats d'accompagnement dans l'emploi*) e o Contrato do Futuro (*Contrats d'avenir*). Ambos por duração determinada e destinados, respectivamente, para trabalhadores com reais dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e para beneficiários de auxílios sociais. Para o setor mercantil foram criados o Contrato de Inserção (*Contrat d'Insertion*) destinados para os beneficiários da Renda Mínima Social e o Contrato Iniciativa Emprego (*Contrat Initiative Emploi*) para trabalhadores afastados por um longo período do mercado de trabalho. Ambos podem ser realizados por tempo indeterminado ou determinado. A lógica predominante no desenvolvimento destes tipos de contrato era de redução do custo do trabalho via redução dos encargos patronais. Em 2013 essa lógica se viu reforçada pela criação do Crédito de Imposto para a Competitividade e o Emprego (CICE). Através do CICE as empresas que possuem assalariados, cujos salários não ultrapassam 2,5 vezes o salário mínimo francês (SMIC), beneficiam de 6% do valor bruto total dos salários abatidos do imposto devido sobre os benefícios.

Em 2008, ano da crise do *subprime* e após um período favorável para a redução das despesas públicas com políticas de emprego, na Europa a França foi a 7ª colocada em despesas com políticas de emprego alocando 2% do PIB (seguro desemprego, dispositivos de inserção do trabalhador, isenções fiscais, etc) (INSEE, 2011).

A partir deste período a França, com o aval da Comissão Europeia, optou por incitar o retorno ao emprego com medidas que têm por alvo, sobretudo, os desempregados e os beneficiários de auxílios sociais. Vale ressaltar que, embora a França faça parte da União Europeia, as políticas de emprego permanecem sendo uma competência nacional como resultado do princípio da subsidiariedade. Todavia, os países da UE têm buscado uma certa convergência através do estabelecimento de objetivos e instrumentos comuns e da troca de informações sobre “boas práticas” adotadas. Ressalta-se, aqui, a “Europe 2020” lançada em 2010 que define a estratégia de crescimento a ser adotada pelos países europeus até 2020. Nela ficam definidos os objetivos a serem atingidos em termos de taxa de emprego embora cada país membro tenha, a princípio, a liberdade de traduzir os objetivos europeus em

seus objetivos nacionais (Europe 2020). Trata-se, portanto, da adoção de mecanismos que estimulam a taxa de emprego. Dentre as práticas adotadas, ressalta-se a abordagem de defesa de um acompanhamento personalizado do percurso de cada trabalhador (desempregado, inativo entrando no mercado de trabalho, trabalhador em formação ou reconversão). Três conceitos são utilizados na UE para caracterizar esta abordagem: ativação, Making Work Pay, fexisegurança.

Por “ativação” das políticas de emprego compreende-se a incitação ao retorno ao emprego através, por exemplo, da redução paulatina do seguro desemprego e do aumento da empregabilidade via formação. Essa abordagem defende uma redução do custo do trabalho paralelamente à redução da proteção ao emprego de forma que ocorre um aumento da concorrência entre os trabalhadores. Parte do princípio segundo o qual o desemprego não resulta, necessariamente, da falta de postos de trabalho.

Por “*Making Work Pay*” (valorização do trabalho) compreende-se o aumento do diferencial entre a renda oriunda do trabalho e a renda oriunda do seguro desemprego ou auxílios sociais através, por exemplo, de mecanismos fiscais incitativos, limitação do nível ou das condições de obtenção dos auxílios sociais.

No que tange a flexisegurança, prevista na estratégia Europe 2020, trata-se de uma abordagem mais recente que engloba conceitos teóricos e experiências empíricas, especialmente o caso da Dinamarca. A flexisegurança se vincula à uma suposta relação virtuosa e complementar entre flexibilidade do trabalho, especialmente no que se refere à demissão, e políticas ativas de emprego e de formação ao longo da vida. Trata-se de assegurar as trajetórias da vida ativa (tanto de desempregados quanto de trabalhadores ativos) em detrimento da proteção ao emprego. A Estratégia Européia para o Emprego define quatro pilares para a flexisegurança: 1) arranjos contratuais flexíveis; 2) formação ao longo da vida; 3) políticas ativas de emprego eficazes; 4) sistemas de seguridade social modernos.¹²

¹² A forma de ativar as políticas de emprego e de implementar o acompanhamento ao longo da vida se diferenciam e podem ser distribuídas em três grupos. Os países cuja intervenção é mínima, as despesas são pequenas e se concentram no apoio ao

Na França, a implementação da ativação se traduziu por um aumento do acompanhamento e das obrigações dos desempregados beneficiários do seguro desemprego ou auxílios sociais sem, necessariamente, redução dos benefícios. Após a crise do *subprime* a França elevou o período de cobertura para os desempregados que estavam em fase final de benefício do seguro desemprego. Se trata, todavia, de uma medida pontual que não questiona a reforma do seguro desemprego e sua tendência à maior restrição como, por exemplo, as sanções impostas aos beneficiários do seguro desemprego que não comprovam estarem ativos na busca por emprego ou que recusam uma oferta de emprego “conveniente” (em consonância com sua formação e experiência). Trata-se, na França, da suspensão do seguro desemprego ou da redução do benefício (ERHEL, 2014).

Além disso, em 2016 o governo francês implementou uma ampla reforma trabalhista (Lei El Khomri) que encontrou bastante resistência através de manifestações e greves exigindo sua revogação.

Embora exista uma relativa heterogeneidade entre França e Brasil na maneira de reformar as modalidades de gestão do emprego, existe um fio condutor comum no que se refere à restrição, cada vez maior, aos mecanismos de proteção dos trabalhadores e dos desempregados. A heterogeneidade se deve, essencialmente, às características sociais, econômicas historicamente constituídas e às tradições nacionais em termos de políticas de emprego.

retorno ao emprego com seguros desempregos pouco generosos (Estados Unidos e Inglaterra). Os países cuja intervenção é forte e que aplicam políticas ativas de emprego (formação, subvenções fiscais) além de seguros desemprego generosos (Suécia, Dinamarca). Os países cuja intervenção varia, mas que possuem em comum um regime de intervenção que mantém seguros desempregos generosos, redução do custo do trabalho (subvenções fiscais), formações (França, Alemanha, Bélgica, Áustria, Holanda).

Conclusão

A mundialização financeira, abordada segundo os fenômenos do capitalismo patrimonial, conduziu à crise econômica mundial que vivenciamos atualmente com impactos importantes sobre o mundo do trabalho. Após uma fase de crescimento, com melhoria das taxas de emprego, a eclosão da crise em 2008 produziu o aumento do desemprego, do subemprego, a criação de novas modalidades de vínculos de trabalho e uma redução da segurança e da assistência ao trabalhador em situação de privação de emprego.

No Brasil e na França a crise incitou o discurso de necessidade de redução das despesas públicas que, por sua vez, conduziram à novas reformas na gestão estatal do emprego ao ponto de promover a consolidação de um tipo de “nova” sociedade salarial. Nesta, a figura do assalariado, estável, por tempo integral é rapidamente substituída por uma forma contratual de exercício do trabalho regida sob a égide da flexibilização, ou da flexisegurança, como suposto mecanismo de luta contra o desemprego crescente.

Na nova sociedade salarial a subsistência do trabalhador deixa de ser, cada vez mais, um “problema comum” do empregado, do empregador e do Estado. Neste contexto, as políticas reformistas pregam a ideia segundo a qual “[...] a sociedade do pleno emprego não será uma sociedade sem desemprego, mas uma sociedade onde o desemprego não durará” (PISANI-FERRY, 2000: 61), embora este constitua um risco permanente para os trabalhadores. Este risco se intensifica na medida em que os ajustes implementados pelos dirigentes empresariais são colocados em prática com o apoio das políticas de emprego adotadas pelos governantes, tanto no Brasil quanto na França.

Bibliografia

AGLIETTA, M.. **Le capitalisme de demain**, Paris, Notes de la *Fondation Saint Simon*.

AGLIETTA, M. & BRENDER, A. (1984). **Les métamorphoses de la société salariale**, Paris, Calman-Lévy.

ALVES, G. (2003). **Trabalho e desigualdade social na reestruturação capitalista: um balanço da ‘década neoliberal’ no Brasil**. In Revista de Políticas Públicas, São Luís, v. 7, n° 2, p. 7-38, EDUFMA.

APPAY, B (1997). **La dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation**, Paris, L'Harmattan.

ARTUS, P. (2001). **La nouvelle économie**, Paris, La Découverte.

_____ e VIRARD, M. P. (2015). **Croissance zéro**. Paris, Fayard.

AZAÏS, C. (2005). **Dé-segmentation du marché du travail et autonomie**. In S. Boutillier, D. Uzunidis (Org.). *Travailler au XXI^e siècle*, Bruxelles, De Boek.

BASTOS, R. L. **A experiência do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens no âmbito do mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre**. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser, 2009.

BAVA, Sílvio Caccia. **Impeachment é uma tentativa de golpe**. In *Le Monde Diplomatique*, Biblioteca virtual, 15/12/2015.

BOYER, R. (1999). **La théorie de la régulation : une analyse critique**, Paris, La Découverte.

BRUNHOFF, Suzanne de *et al.* (2001). **Bourgeoisie : état d'une classe dominante**, Paris, Syllepse.

CASTEL, R. (1995). **Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat**. Paris, Fayard.

CHESNAIS, F. (2001a). **La théorie du régime d'accumulation financiarisé : contenu, portée et interrogations**, Forum de la Régulation, Paris, ENS.

_____ (2001b). **La nouvelle économie : une conjoncture propre à la puissance hégémonique américaine**. In CHESNAIS et al. *Une nouvelle phase du capitalisme ?* Paris, Syllepse, p. 41-70.

CORIAT, B. & DOSI, G. (2002). The institutional embeddedness of economic change : an appraisal of the ‘evolutionary’ and ‘regulationist’ research programmes. In Hodgson, Geoffrey M. (Org.). **A Modern Reader in Institutional and Evolutionary Economics**, Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, USA.

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite et al. **Mercado de Trabalho. Boletim IPEA Mercado de trabalho nota técnica**, nº. 41 nov. 2009. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDF's/BMT_41_Nota_Tecnica_04_Mercado de Trabalho.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDF's/BMT_41_Nota_Tecnica_04_Mercado_de_Trabalho.pdf). Acesso em: 23 dez. 2015.

CORSEUIL, Carlos Henrique L. FOGUEL, Miguel N. **Expansão econômica e aumento da formalização das relações de trabalho: uma abordagem através das contratações**. IPEA Texto para Discussão 1571 - Rio de Janeiro, janeiro de 2011.

DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian (2016). **A nova razão do mundo, ensaio sobre a sociedade liberal**. São Paulo. Boitempo.

DAUPHIN, Sandrine. Promotion de l'égalité des sexes en France. In **Cahiers du genre**, n.44, Paris, L'Harmattan, 2008.

DEDECA, C. S. (2005). **Rotatividade da mão-de-obra sobe ao nível dos anos 80**, Valor Econômico, São Paulo, 28/01/2005.

DIEESE, (2011). **A crise econômica mundial e as turbulências recentes**. Nota Técnica Número 104 – Agosto de 2011. São Paulo.

DRUCK, M. G. (2002). Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. In **Trabalho, flexibilidade e precarização**, Caderno CRH, nº37, Salvador, UDFBA.

DUMENIL, Gérard e LEVY, Dominique (2014). **A crise do neoliberalismo**. São Paulo. Boitempo.

ERHEL, Christine. **Les politiques de l'emploi**. PUF, Paris, 2014.

GADREY, J. (2000). **Nouvelle économie, nouveau mythe ?**, Paris, Flammarion.

HUSSON, M. (2001). **Le grand bluff capitaliste**, Paris, La Dispute.

_____. (2008). **Un pur capitalisme**. Paris, Page deux.

_____. (2015). **Cr  er des emplois en baissant les salaires ?** Broissieux, Croquant.

IBGE, Indicadores IBGE, **Contas nacionais trimestrais**, Brasília, outubro/dezembro 2015. Disponível: ftp://ftp.ibge.gov.br/Contas_Nacionais/Contas_Nacionais_Trimestrais/Fasciculo_Indicadores_IBGE/pib-vol-val_201504caderno.pdf. Acesso em fevereiro de 2015.

IPEA. Brasil, **O Estado de uma Na  o: Mercado de trabalho, emprego e informalidade**. – Brasília: IPEA, 2006. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br>.

IPEA. Brasil, **O Estado de uma Na  o: Estado, crescimento e desenvolvimento: a eficiência do setor público no Brasil**, 2007 / Ricardo L. C. Amorim, André Gambier Campos, Ronaldo Coutinho Garcia, editores. – Brasília: IPEA, 2008.

_____. **Inser  o internacional da economia brasileira 1960-2001**. In: IPEA 46

anos; o Brasil em quatro décadas. Rio de Janeiro, setembro de 2010.

_____. Trabalho e Renda. **Boletim IPEA Políticas Sociais** – Acompanhamento e Análise, n  .15, mar. 2008.

IMESC. **Indicadores de Conjuntura Econ  mica do Maranhão**. V. 1, N.1 (jan./jun. 2008)-. - São Luís: IMESC, 2008. (Trimestral). Disponível em: <http://www.imesc.com.br>. Acesso em: 23 de novembro de 2015.

IMESC, (2008). **Indicadores de Conjuntura Econ  mica do Maranhão**. V. 1, N.1 (jan./jun. 2008). São Luís.

INSEE (2015), **Principaux partenaires de la France    l'importation en 2014**, disponível em: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&id=265, acessado em 12/01/2016.

IMESC, (2008). Trabalho e Renda. **Boletim IPEA Políticas Sociais – Acompanhamento e Análise**, nº.15, mar.

_____. **Indicadores de Conjuntura Econômica do Maranhão**. V. 1, N.1 (jan./jun. 2008)-. - São Luís: IMESC, 2008. (Semestral). Disponível em: <http://www.imesc.com.br>. Acesso em: 23 de novembro de 2011b.

INSEE, **Politiques d’emploi, Publications et services**, Collections Nationales, Références. Paris, 2011.

JORION, P. (2012). **Misère de la pensée économique**. Paris. Champs Actuel.

_____ e COLMANT, B. (2014). **Penser l’économie autrement**. Paris. Fayard.

KERGOAT, J. et al (1998). **Le monde du travail**, Paris, La Découverte.

LAZZARATO, Mauricio. **La fabrique de l’homme endetté. Essai sur la condition néolibérale**. Ed. Amsterdam. Paris, 2011.

_____. **Gouverner par la dette**. Essais. Ed. Les Prairies Ordinaires. Paris, 2014.

LINHART, D. et MAUCHAMP, N. (2009). **Le travail**, Paris, Cavalier Bleu.

LINHART, D. (2015). **La comédie humaine du travail**. Toulouse, Eres.

LOKIEC, P. (2015). **Il faut sauver le droit du travail**. Paris, Odile Jacob.

MESZAROS, Istvan (2015). **A montanha que devemos conquistar**. São Paulo. Boitempo.

OCDE (2005). **L’Observateur de l’OCDE**, nº 252/253, Paris.

OIT, (2011). **Brasil: Uma estratégia inovadora alavancada pela renda**. Escritório da OIT, Instituto Internacional de Estudos do Trabalho. -Genebra: OIT.

OCDE (2005). **L’Observateur de l’OCDE**, nº 252/253, Paris.

ORLEAN, A. (1999). **Le pouvoir de la finance**, Paris, Odile Jacob.

PLIHON, D. (2001). **Le nouveau capitalisme**, Paris, Flammarion.

POCHMANN, M. (2012). **Uma nova classe média?** São Paulo, Boitempo.

_____. (2015). **O mito da grande classe média?** São Paulo, Boitempo.

PISANI-FERRY, J. 2000 (Rapport au Premier Ministre). **Plein-emploi, Conseil d'analyse économique**, La Documentation française, Paris.

Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasília, Presidência da República, 2013.

I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasília, Presidência da República, 2004.

REIS, Luiz Fernando (2015). **Dívida pública, política econômica e o financiamento das universidades federais nos governos Lula e Dilma (2003-2014)**. Tese de doutorado, Programa de Políticas Públicas de formação humana, UFRJ.

ROCHA, S. (2011). **O ciclo virtuoso de melhorias do bem-estar social e o fim da Extrema Pobreza** - Rio de Janeiro.
<http://www.inae.org.br/pub/EPO381.pdf>.

SABOIA, V. A. (2003a). A gestão estatal do emprego feminino na nova sociedade salarial: uma comparação entre a França e o Brasil nos anos 90, **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 7, n° 2, EDUFMA.

_____. (2003b). Flessibilità, precarietà, dell'impiego femminile nella 'nuova' società salariale, **Revista Proteo**, Roma, n° 2/3.

_____. (2015). O emprego das mulheres face ao neoliberalismo e a flexibilização do emprego na França e no Brasil. In: Gomes de Lucena M. F.. (Org.). Gomes de Lucena M F. **Saber, prever, cuidar: estudos sobre o tráfico de seres humanos**. 1ed.Recife: UFPE.

VAZ, F. M. (2008). **A desigualdade de rendimentos do trabalho segundo a PNAD de 2008**. IPEA, Brasília.

POLÍTICAS LABORALES EN ARGENTINA: MEDIDAS CONTRACÍCLICAS Y PROTAGONISMO SINDICAL

Juan Montes Cató¹

La mejora del mercado de trabajo a partir del año 2003 en Argentina y las políticas laborales que la acompañaron se desarrollaron en el marco de un crecimiento económico inédito para el país.

Este proceso enfrenta profundos desafíos cristalizados a partir de la crisis mundial desatada en el 2009. Para enfrentarlo se han llevado a delante un conjunto de medidas contracíclicas orientas a sostener el consumo interno y proteger los niveles de empleo en simultáneo la alianza estratégica entre el sindicato y el gobierno sufrió modificaciones.

En este texto se busca analizar las principales medidas, el modo en que se ha reposicionado el actor sindical y las contradicciones observadas en la fase actual de expansión.

Crecimiento económico y medidas contracíclicas

En el año 2002, y luego de una devaluación que afectó los ingresos de trabajadores y de los sectores populares, se inaugura un nuevo periodo de desarrollo que posibilitó un crecimiento del producto casi sin precedentes en la historia del país, a una tasa promedio anual de casi 8% hasta el 2010 disminuyendo a la mitad a partir de ese momento.

¹ Cientista Social. Doutor em Ciências Sociais pela Universidade de Buenos Aires (UBA). Professor da UBA e pesquisador do CONICET.

Tabela 1: Crecimiento del PIB

Anos	PIB
1999	-3,40%
2000	-0,80%
2001	-4,40%
2002	-10,90%
2003	9,00%
2004	8,90%
2005	9,20%
2006	8,40%
2007	8,00%
2008	3,10%
2009	0,10%
2010	9,50%
2011	8,40%
2012	0,80%
2013	2,90%

Fuente: Indec 1999-2013.

Durante este ciclo de crecimiento se produjo una recomposición del trabajo que condujo a una caída sustancial del desempleo, al aumento de los salarios, a la revitalización de la negociación colectiva del trabajo, a políticas estatales de reconstrucción del entramado industrial y a un nuevo protagonismo de los sindicatos que habían perdido terreno frente a otras organizaciones sociales que despuntaron durante la década de los noventa.

Las políticas asumidas por el gobierno *kirchnerista* desde el año 2003 irán dando forma a esta nueva etapa. En términos macroeconómicas el programa estuvo destinado a sustituir el régimen de acumulación financiera pré-existente y promover un régimen de acumulación productiva, con crecimiento sostenido de la producción, que se orienta a la generación de empleos y a lograr una mayor equidad en la distribución del ingreso. Siguiendo a Panigo, Chena y Makari (2011) entre las distintas políticas macroeconómicas que apuntalaron el modelo de desarrollo se destacan: 1) sostenimiento de un tipo de cambio real competitivo; 2) control a la entrada y salida de capitales; 3) renacionalización de varias empresas públicas

privatizadas que incumplieron sus contratos; 4) desendeudamiento del sector público y 5) retenciones al sector primario.

En los últimos años, en especial luego de la crisis de 2009 se implementaron un conjunto de medidas contracíclicas en vista del menor ritmo de crecimiento económico y frente a algunos indicadores del mercado de trabajo que colocan una luz de alerta. Uno de ellos está relacionado con el aumento de las suspensiones de trabajadores siendo uno de los sectores más afectados el automotriz en el marco de la desaceleración en el crecimiento del principal socio económico de Argentina, Brasil. En término agregados el porcentaje de suspensiones sobre el total de empleo no llega al 1% en el 2013 disminuyendo al 0,4% hacia fines del año 2014².

Entre algunas de los programas gubernamentales más relevantes para abordar la merma en el crecimiento económico y alentar el empleo se destacan:

Procrear: Entrega de 400 mil créditos hipotecarios para la construcción, ampliación, terminación y refacción de viviendas, como así también para adquirir aquellas que son construidas por el Programa a través de desarrollos urbanísticos.

Procreauto I y II: Incentivo para la compra de vehículos de construcción nacional a tasas de interés bajas

Repro: Programa de Recuperación Productiva. Este programa brinda a los trabajadores de las empresas adheridas una suma fija mensual no remunerativa de hasta \$2.000. (por un plazo de hasta 12 meses), destinada a completar el sueldo de su categoría laboral, mediante el pago directo por ANSES. Para acceder a este beneficio las empresas deben acreditar la situación de crisis por la que atraviesan, estipulando las acciones que piensan desarrollar para su recuperación y comprometerse a no despedir personal.

Progresar: Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina su objetivo es generar oportunidades de inclusión social y laboral por medio de acciones integradas para capacitar a jóvenes de entre 18 y 24 años inclusive,

² En base al MTSS, Encuesta de Indicadores Labores (EIL).

con el fin de completar la escolaridad obligatoria, iniciar o facilitar la continuidad de una educación superior y realizar experiencias de formación.

Programa Ahora 12: es un Programa de crédito para fomentar el consumo, el comercio, el empleo y la producción nacional. Puesta en vigencia marzo del 2015.

Vivir más Cerca: El objetivo es la construcción de "105.000 viviendas para todas las jurisdicciones argentinas", con un presupuesto de 27.000 millones de pesos, lo que constituye a una duplicación del presupuesto de vivienda.

Todos estos programas articulan incentivos al consumo, transferencias directas de ingresos y políticas para mantener los niveles de empleo. Un dato asociado a este último aspecto es que el Estado ha intervenido al sostenimiento de empleo a través de su figura como contratante incidiendo en el aumento del empleo público frente al estancamiento del sector privado. Según Pomares, Gasparin y Deleersnyder (2013) entre 2003 y 2012, el empleo público se incrementó un 71%, del cual un 52% se explica por el aumento del empleo en las plantas permanente y transitoria y el 48% restante, a raíz del crecimiento del personal contratado.

Mejora del mercado de trabajo y déficit en la calidad de empleo

El crecimiento económico posibilitó una disminución importante del desempleo. Así, luego de la crisis de empleo más aguda de los últimos cincuenta años, cuyos valores máximos fueron registrados en 2002 con una desocupación abierta de 22%, desde el 2003 el mercado de trabajo comenzó a dar muestras de recuperación. Paulatinamente la desocupación fue disminuyendo hasta ubicarse en un promedio del 6,4%. Precisamente, la década del 90 estuvo signada por un proceso de polarización social, anclado en desigualdades crecientes, producto del desempleo, la precarización de las condiciones de trabajo, una regresiva distribución de la riqueza y del retiro del Estado como medio de compensación redistributiva.

Los cambios incentivados, además de la baja de la desocupación, permitieron un aumento de la tasa de actividad y empleo y la disminución del

trabajo no registrado³ aunque se encuentra en una fase de amesetamiento desde el 2008 en valores cercanos al 35%.

Tabela 2 - Tasa de Actividad, Empleo, Desempleo y trabajo No registrado

Año	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Trabajo No registrado
1991	39,5	37,0	6,5	28,9
1992	40,0	37,3	7,0	33,4
1993	41,3	37,3	9,6	31,24
1994	41,0	36,3	11,5	33,39
1995	42,0	34,7	17,5	30,27
1996	41,5	34,3	17,2	32,95
1997	42,2	35,9	14,9	36,22
1998	42,2	36,8	12,9	36,32
1999	42,6	36,5	14,3	36,8
2000	42,6	36,2	15,1	37,41
2001	42,2	34,5	18,3	37,6
2002	42,9	35,3	17,8	44,2
2003	45,7	38,9	14,5	48,8
2004	45,9	40,4	12,1	48,5
2005	45,9	41,3	10,1	45,5
2006	46,1	42,1	8,7	40,8
2007	45,6	42,1	7,5	38,7
2008	46,0	42,6	7,3	36,5
2009	46,3	42,4	8,4	34,5
2010	45,8	42,4	7,3	33,7
2011	46,1	43,0	6,7	34,1
2012	46,3	43,1	6,9	34,6
2013	45,6	42,7	6,4	34,6

Fuente: EPH-INDEC 1991-2013.

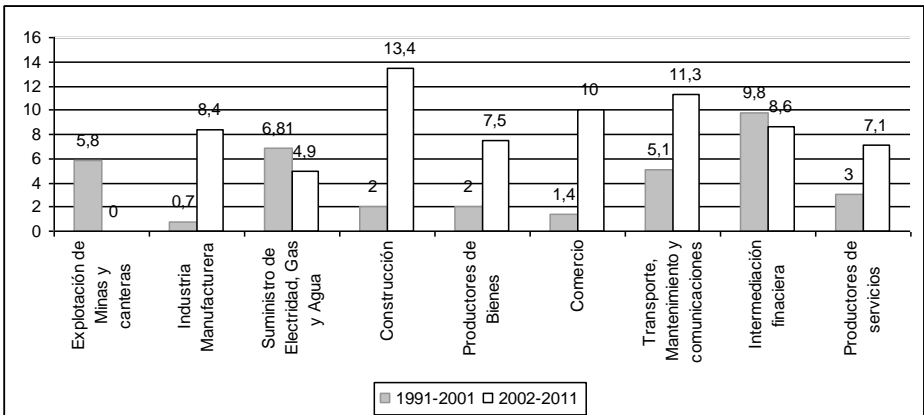
Entre los sectores que aportaron a los más de cinco millones de puestos de trabajo creados durante la última década se destaca el crecimiento que tuvo la industria manufacturera, constituyéndose en uno de los sectores

³ El “trabajo no registrado” es aquel en el que los empleadores no realizan aportes al sistema de seguridad social conformado por los sistemas de jubilaciones y obras sociales y por lo tanto estos trabajadores no gozan de esos derechos.

más dinámicos a diferencia del periodo 1991-2001, donde los sectores vinculados a los servicios se habían visto favorecidos.

En este sentido, si se comparan los periodos de referencia, se pueden observar cambios en la dinámica del crecimiento del producto, a partir de establecer el crecimiento diferencial de los sectores. Así, se puede apreciar que la construcción y en menor medida, la industria manufacturera, han sido los de mayor nivel de crecimiento promedio anual entre los productores de bienes, perdiendo lugar el sector vinculado a las empresas privatizadas como el “suministro de electricidad, gas y agua”. En relación a los productores de servicios, cuya tasa promedio anual de crecimiento llegó al 7,1%, por encima de ella se ubican los sectores presentados en el gráfico, que salvo la intermediación financiera crecen por encima del periodo anterior. En síntesis, el rasgo característico del periodo actual, es el crecimiento experimentado por la construcción y la industria en relación al periodo anterior (13% y 8% contra 2% y 7%), lo cual ha redundado en la generación de empleo.

Figura 1: Tasa de crecimiento promedio anual de los sectores más dinámicos (periodos 1991-2001 y 2002-2011)



Fuente: Delfini, Pinazo y Drolas (2013).

Más allá del crecimiento experimentado por la economía desde 2003, comandado por sectores diferentes al de la década neoliberal, se fueron

profundizando ciertas dinámicas que venían observándose en periodos anteriores. En este sentido, la actual economía posibilitó y se sustentó en las actividades extractivas (básicamente el crecimiento de la minería), la exportación de materias primas y de productos industriales de bajo valor agregado, favorecido a su vez, por el aumento de los precios de los commodities (Delfini, Pinazo y Drolas, 2013), a la vez que mantuvo ciertos pilares como el sector financiero, cuyas ganancias se han incrementado de manera notable durante el periodo analizado. En este sentido,

En torno al mercado de trabajo, se observan fuertes dificultades para disminuir los niveles de trabajo no registrado que, más allá de no constituir una novedad en países como la Argentina y Latinoamérica en su conjunto, la persistencia de sus altos índices sí constituye un problema. En este sentido, el empleo no registrado se ubica en 2013 en una tasa cercana al 34%, habiendo alcanzado su máximo nivel en el 2003 cuando llegó al 49%, momento en el cual comienza a disminuir hasta el nivel mencionado⁴.

Una mirada más amplia en relación a esta problemática puede realizarse a partir de la incorporación del concepto de empleo informal como fue definido por la OIT⁵. Este comprende diferentes situaciones y ámbitos, por un lado, puede tratarse de patrones, trabajadores por cuenta propia y asalariados, y por otro su desarrollo se da en unidades productivas informales, formales u hogares. Incorporando la idea del empleo como unidad de observación, el concepto de empleo informal supone condiciones precarias de contratación de los asalariados como así también el espacio de su desarrollo, tomando en este sentido ciertos aspectos de la informalidad urbana, vinculada en los '70 a los sectores productivos informales.

⁴ Esto supone que cuatro millones de trabajadores se ven afectados por condiciones de profunda precarización (INDEC, 2012) en la medida que el trabajo No registrado implica no sólo el incumplimiento con los aportes correspondientes a la seguridad social, sino también menores niveles salariales y bajas o nulas posibilidades de encarar procesos conflictivos en vista de los procesos de disciplina a los que están sometidos.

⁵ 17° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

En esta dirección, Contartese, Mazorra y Schachtel (2014) en base a la Encuesta Nacional sobre Protección y Seguridad Social (ENAPROSS) muestran que el empleo informal está constituido por asalariados no registrados, trabajadores de servicio doméstico no registrado, independientes informales (cuenta propia y patrones que no realizan aportes jubilatorios) y trabajadores familiares sin salario. Ellos alcanzaban en 2011 a casi el 43% de los ocupados encuestados (10996 casos). Del total de informales el 65% eran asalariados, el 32% eran trabajadores independientes y los restantes trabajadores familiares sin salario. Entre los asalariados informales, el 34% desarrollaba su trabajo en unidades productivas informales (sin empleos formales), el 25% lo hacía en hogares y el 23% en unidades formales. Por otra parte, en las unidades productivas menores (hasta 5 ocupados) la informalidad es más elevada en proporción (62,1%) que en las empresas más grandes.

Frente a esta problemática el Estado no se ha ausentado y en los últimos años se tomaron medidas para combatirlo. Se destacan el Plan Integral de Combate al Trabajo no Registrado por parte del MTESS. Las iniciativas abarcan el fortalecimiento de la fiscalización (mayor competencia y nuevos instrumentos legales) como la creación de un registro de empleadores infractores (como mecanismo de disuasión y sanción) y la implementación de incentivos a microempresarios (a través de un régimen especial que permita reducir la carga operativa por ejemplo procurando brindar incentivos mediante reducciones de la presión contributiva en concepto de cargas sociales, o bien a través de la simplificación de los trámites necesarios para la registración laboral). También aumentaron las delegaciones y el personal destinado a los controles. A su vez, se ampliaron los derechos laborales a sectores históricamente excluidos como los peones rurales y trabajo doméstico creando un marco para su regularización.

A pesar de ello aún se requieren articular medidas en vista de las dificultades para disminuirlo. Para avanzar en la lucha contra el trabajo informal existen una serie de acciones que podrían formar parte de un programa de acción: 1) Una primer condición de orden macro-económica para lograr una baja significativa del trabajo informal consiste en mantener el crecimiento acompañado de un alto dinamismo en el mercado laboral y en la generación de nuevos empleos registrados. Las políticas de ajuste serían

indiscutidamente contraproducentes con este objetivo. 2) Profundizar las políticas de ampliación de derechos laborales a sectores o situaciones laborales como los trabajadores subcontratados. En esta línea la figura de la responsabilidad solidaria de las empresas constituye un instrumento relevante, con esto nos referimos a aquellos casos en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Ello supone colocar el eje en las cadenas productivas y la responsabilidad en los procesos de externalización y sub-contratación que en el caso del sector textil llega a situaciones extremas de super-explotación y privación de la libertad. 3) Profundizar el rol de “policía de trabajo” y su capacidad sanción vía multas. Sin perjuicio de los roles asignados a los agentes del ministerio, los sindicatos podrían capitalizar su arraigo en las unidades productivas pero sobre todo su presencia territorial a través de sus representaciones gremiales regionales para contribuir de esa manera a dar cuenta de aquellas situaciones cuando es detectada. 4) En un plano que permita disputar los sentidos culturales fuertemente arraigados en algunas actividades o regiones se requieren campañas donde los sindicatos podrían cumplir un rol prioritario en vista de la fuerte proximidad con los trabajadores. 5) Desarrollar un plan ambicioso de desarrollo de las Pymes con políticas que incentiven el acceso al crédito, innovación o la promoción de su inserción en cadenas nacionales o regionales sujetas a la generación de empleo genuino. Este desarrollo permitiría consolidar el entramado productivo (y compensar la fuerte concentración) sin caer en viejas recetas de flexibilización laboral que solo genera trabajadores de “primera y segunda” en cuanto a acceso a derechos y bienestar.

Salario y distribución del ingreso

Los cambios producidos en 2003 en el mercado de trabajo y su consecuente incremento del nivel de empleo, lograron la recuperación del salario real a niveles cercanos a los de la década de 1990, aunque esta recuperación estuvo básicamente anclada en el empleo privado registrado, en tanto que los trabajadores no registrados y del sector público experimentaron una caída en sus ingresos reales en relación a la década neoliberal. Asimismo, y no obstante la fuerte caída del desempleo y el crecimiento económico, la

participación del los asalariados en el PBI se mantuvo en los niveles de la década de 1990, cercana al 40%, luego de una brusca caída experimentada en la crisis de la convertibilidad, cuya participación cayó a un nivel del 30%.

Al respecto, el crecimiento experimentado por el PBI, no tuvo un correlato directo en los ingresos de los trabajadores aunque la mejora en las tasas de empleo, los programas de transferencia directa como el Programa Asignación Universal por Hijo (AUH) y a la ampliación de la cobertura previsional mejoraron las condiciones de los sectores populares como lo demuestran la baja en la pobreza que pasó del 45, 8 % en el 2003 a 13,2% en el 2013. Con la indigencia también se produce una caída sustantiva que pasa de 19, 4% a 4% en el mismo período. Con respecto a la distribución del ingreso y apelando al coeficiente de Gini se observa que bajan en forma constante, es decir que mejora la equidad, antes y después de las políticas de transferencias del Estado durante toda la década. En efecto, si en el 2002 se ubicaba en 0,55 en el 2013 alcanza en 0,37 ubicando al país en uno de los más equitativos dentro los países emergentes. Estos avances están vinculados a los programas de transferencia directa como el Programa Asignación Universal por Hijo (AUH)⁶ y a la ampliación de la cobertura previsional que alcanzó el 94,6%.

Otro elemento que apuntaló la recomposición de los ingresos durante el *kirchnerismo* es la rehabilitación del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) que constituye “el piso” de las remuneraciones en trabajos registrados y un factor de impulso decisivo para las remuneraciones de los trabajadores no registrados. De esa manera, el SMVM protege a los trabajadores más vulnerables, aquellos con menores calificaciones profesionales y que ocupan los puestos de trabajo situados en los niveles inferiores de los escalafones o grilla de personal. A su vez, en el año 2007, mediante la Ley 26.341, aquellos empleadores que otorgaban beneficios tales como los vales de almuerzo, las

⁶ AUH es una política que otorga una prestación no contributiva, similar a la que reciben los hijos de los trabajadores formales, a aquellos niños, niñas y adolescentes residentes en la República Argentina que no tengan otra asignación familiar prevista y pertenezcan a grupos familiares que se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal. Como contraprestación los beneficiarios deben presentar los certificados requeridos de vacunación y asistencia escolar.

tarjetas de transporte, los vales alimentarios y las canastas de alimentos, tuvieron que transformarlos en prestaciones dinerarias de carácter remunerativo, en forma escalonada y progresiva. Con esta modificación, se incrementa el salario directo y, con él, las distintas prestaciones asociadas: jubilaciones futuras, preaviso e indemnizaciones por despido, sueldo anual complementario, vacaciones pagas, etc.

Ampliación de derechos laborales y recuperación del actor sindical

Las nuevas normativas se vinculan con una serie de reformas en la legislación que buscaron desandar algunos de los impactos más regresivos en las normativas laborales y en la seguridad social preexistentes. Siguiendo a Berasuela y Biafore (2010) se desatacan avances en: a) la relación individual del trabajo en vista de abandonar las estrategias de flexibilidad de ingreso al empleo (reducción temporaria y estableciéndose limitaciones formales tendientes a evitar el fraude laboral, rescatando institutos como la integración del mes de despido; se procede a una reglamentación específica para las agencias eventuales). b) como se dijo más arriba, se restablece el salario mínimo, vital y móvil dejado en desuso desde 1993. A su vez, en el anterior esquema flexibilizador del salario y sus componentes el rubro “no remunerativo” había ido en aumento impactando en la conformación del salario y en la seguridad social, en el 2008 estos componentes comienzan progresivamente a incorporarse en el salario en carácter de remunerativo; c) se produce la unificación del sistema de pasantías⁷; d) se reinstala la indemnización por antigüedad frente al despido sin causa. Con la sanción de la ley 25.877 se reunifica el sistema indemnizatorio frente al despido sin causa introduciendo diferentes modificaciones: la base del cálculo será la mejor remuneración mensual, normal y habitual; el monto mínimo de la indemnización será equivalente a un mes de ese salario y el cálculo se realiza en función de la fórmula que resulta más beneficiosa para los trabajadores. A

⁷ El nuevo sistema de pasantías educativas delimita su aplicación a estudiantes universitarios, formación profesional, mayores de 18 años y crea numerosos dispositivos de contralor para monitorear su utilización fraudulenta ocultando bajo el rotulo de formación relaciones salariales.

su vez, en el marco de la Ley de emergencia económica 25.561 se aprobó la duplicación de las indemnizaciones, factor que fue decreciendo hasta el 2007 cuando la desocupación estuvo por debajo de los dos dígitos.

Se realizan cambios en el derecho a huelga. La misma norma también modificó las disposiciones anteriores en materia de mantenimiento de servicios mínimos (esenciales) en caso de huelga, reduciendo la nómina a aquellos que son mencionados de manera taxativa: servicios sanitarios y hospitalarios; producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas; control del tráfico aéreo.

Por su parte, se sancionaron nuevas leyes que permitieron ampliar los derechos a sectores históricamente relegados como los peones rurales y empleadas domésticas. Nueva Ley del empleo doméstico (2013) y Estatuto del peón rural (2012), ambas destinadas a equipar las condiciones de trabajo con la de otros asalariados.

Otra institución laboral que fue recuperada es la negociación colectiva del trabajo. En cuanto al ritmo de la negociación cristalizada en los convenios colectivos de trabajo (CCT) se observa un crecimiento exponencial en la firma de CCT. Entre 1991 y 2002 se firmaron 2119 convenios y acuerdos colectivos, casi la misma cifra de negociaciones que se acordaron durante 2010. Es decir, en los noventa se requería de un plazo de más de 10 años para acumular un volumen de convenios y acuerdos equivalente a un año de negociación colectiva en la presente etapa. Esta cifra comparativa muestra la dimensión y el dinamismo que adquiere la negociación colectiva en el período actual (MTEYSS, 2010). En cuanto al tipo de negociación, uno de los aspectos que sostenía el proceso de la descentralización en las relaciones laborales durante la década del noventa fue el aumento en la negociación colectiva a nivel de empresa, esa tendencia siguió vigente (Delfini, Drolas y Montes Cató, 2014). En cuanto al contenido de la materia negociada, por un lado fue incorporando cláusulas en su contenido vinculadas a los cambios en la legislación y al nuevo contexto pero, por el otro, se sostuvieron prácticas de flexibilidad externa ligadas a la contratación a través de agencias de personal temporario o de terceras empresas de perfil técnico específico; y persisten las lógicas de flexibilidad interna vinculadas a las formas de producción, la realización de tareas y el sostenimiento de la polivalencia y la multifuncionalidad como

formas que tienden a la baja salarial, al achatamiento de la pirámide de categorías y de tope a los procesos de promoción interna, etcétera. A ello pueden sumársele la flexibilidad salarial, relacionada con los pagos vinculados a objetivos y metas, ya sean éstos por productividad o calidad, y también los mecanismos de evaluación (individuales y grupales) como formas de disciplinamiento y control entre pares.

El marcado crecimiento del empleo y la sanción de normativas que buscaron mejorar las leyes laborales a favor de los trabajadores, a su vez contribuyó a una recomposición sindical. Uno de sus indicadores está asociado con el conflicto sindical que fue recuperando el protagonismo perdido en los años de crisis aguda.

Por su parte el reposicionamiento de las organizaciones sindicales a nivel nacional potenció experiencias militantes en los espacios de trabajo. Este fenómeno si bien es difícil de mensurar puede ser caracterizado a través de ciertos indicadores que permiten aproximarnos al tema en términos cuantitativos. Por un lado, se verifica una amplia mayoría de conflictos circunscriptos al ámbito de la empresa, que representan el 78% del total en desmedro de los conflictos a nivel de actividad (ODS, 2010). En segundo lugar, se consolida un crecimiento de los reclamos promovidos por sindicatos locales o seccionales, que explican el 64% de los casos en el 2009 (frente a un 51% el año anterior). En tercer lugar, persiste una importante cantidad de conflictos (un 14% del total) llevados adelante en espacios de trabajo en los que no se consigna la presencia de representantes sindicales o se trata de colectivos que poseen una representación de hecho (muchas veces opuesta a la conducción de la organización sindical) construida en el desarrollo del propio conflicto. Esto último es significativo, porque señala la existencia de conflictos que son encabezados por activistas que actúan como delegados “de hecho”.

Este auge de conflictos en los espacios productivos (en las empresas en lugar del nivel de la actividad como aquellos motorizados exclusivamente por comisiones internas) constituye una novedad en el campo sindical en vista de la recuperación de una tradición obrera de lucha situada en el lugar de trabajo que permitió la consolidación y desarrollo de nuevas experiencias sindicales de base de la mano de una repolitización de la militancia gremial (Montes

Cató, 2014) que recupera un rica tradición de lucha que logró trascender los diversos embates del capital.

Esta tendencia de resurgimiento de un sindicalismo de base se vio fortalecido, además de la vigencia de figura legal del fuero de los delegados, por una serie de fallos judiciales que extendieron las garantías a activistas que no cuentan con el aval formal de la organización sindical pero que actúan de hecho. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia pronunció una serie de fallos que disponen que en los lugares de trabajo pueden elegirse delegados que no pertenezcan a la asociación sindical con personería gremial. Como complemento de este fallo del 2008, en diciembre de 2009 y en consonancia con sucesivos fallos de instancias inferiores, la Corte Suprema, extendió la protección laboral a todos los delegados, ya sean de sindicatos con personería legal o simplemente inscriptos. Se establece, de este modo, la ampliación a todos los delegados de la tutela sindical que los resguarda contra prácticas antisindicales por parte del empleador, lo cual supone el impedimento de suspender, despedir o modificar las condiciones de trabajo del representante gremial sin autorización judicial. El pronunciamiento de estas sentencias, que reconocía numerosos antecedentes de tribunales de menor alcance, tuvo consecuencias muy concretas tanto en los procesos ya en curso –con la reinstalación de sindicatos en formación o de simple inscripción-, como para las experiencias incipientes, en la medida que se constituyó como una garantía de amparo legal a la libre iniciativa gremial en los espacios de trabajo (Ventrici, 2012). Además, en cierto sentido, también es posible pensar que el surgimiento de estas dos sentencias, que cuestionan tan severamente ciertos pilares del modelo sindical, constituyen una cristalización institucional -de máximo nivel- de un proceso subyacente de cierta recomposición de la representación directa de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Conclusiones

El modelo de desarrollo económico durante el período kirchnerista estuvo basado en uno orientado hacia neo-desarrollismo dependiente del capital extranjero y apunta a reforzar el rol del Estado, el mercado interno y la industria nacional a través de una incipiente sustitución de importaciones. La

vocación por resituar el trabajo como forma de integración social contribuyó a mejoras sustantivas en el mercado de trabajo, restitución y ampliación de derechos laborales y a una mejora de los sectores populares que se vio verificada en la baja de la pobreza e indigencia. Estos procesos fueron apuntalados por el actor sindical que en términos comparados en la región, posee grados de afiliación sindical altos (35% a 40%) y una fuerte capacidad de movilización (como lo atestiguan la suba en la conflictividad durante todo el período y su presencia en los lugares de trabajo). Su mayor protagonismo estuvo centrado en estrictas reivindicaciones de orden sectorial. Esta estrategia llevó a muchos sindicatos a reivindicar solo por una porción de la clase obrera, dejando de lado problemas como el trabajo informal, la tercerización y en desatender el vínculo con otras experiencias de las clases populares o grupo políticos emergentes como el de la militancia de los jóvenes que podrían consolidar y profundizar los logros alcanzados.

La crisis internacional del 2009 afectó el crecimiento económico iniciando un ciclo de crecimiento a la mitad del observado en el período anterior. A pesar de ello no ha afectado sustancialmente la tasa de desempleo e indicadores como la suspensiones (si bien han aumentado) en el 2014 no afectan a más del 1% de los trabajadores. En gran medida, las medidas contracíclicas asumidas por el Estado han permitido morigerar el impacto y no se vislumbran políticas de flexibilización externas.

Sin embargo, se observan dificultades que vienen afectando a la fuerza de trabajo en cuanto a la pérdida del poder adquisitivo de los asalariados vía la inflación y a las condiciones de precariedad en las que están sumidos el 35% de los trabajadores cuyo extremo está situado en actividades textiles y rurales donde prevalecen situaciones de trabajo de super-explotación.

En cuanto al primer problema, en gran parte está asociado al tipo de matriz productiva que ha consolidado la concentración y extranjerización de la economía, restando capacidad de intervención al Estado. Abordar este problema supone enfatizar un plan integral de desarrollo de Pymes con un fuerte impulso a la incorporación de empleos de calidad. En relación al segundo, muchas de las ganancias extraordinarias obtenidas durante todo el período por muchos de los sectores se lograron a costa de las condiciones precarias de trabajo, en este sentido la ampliación de derechos laborales a

sectores históricamente excluidos como el trabajo doméstico y peones rurales, señalan un camino correcto de restitución de derechos que puede ser extendido a otros sectores donde el trabajo no registrado está concentrado.

Bibliografía

BERASUETA, Ana y Eugenia BIAFORE (2010), “Principales reformas normativas en el ámbito laboral. Período 2002/2009”, en Julio NEFFA, Demian PANIGO y Pablo PÉREZ (compiladores), **Transformaciones del empleo en la Argentina. Estructura, dinámica e instituciones**, Buenos Aires, Ciccus.

CIFRA (2014), “**Informes de coyuntura N° 16**”, CTA.

CONTARTESE, D.; MAZORRA, X. y SCHACHTEL, L. (2014) “**La informalidad laboral en la argentina. segmentos y evolución**”, III Jornadas Nacioanles sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo, San Salvador de Jujuy 4 y 5 de septiembre 2014.

DELFINI, M.; PINAZO, G., y DROLAS, A (2013), “**Las relaciones laborales en Argentina en la última década. ¿Un nuevo régimen de empleo?**”, mimeo

DROLAS, A.; DELFINI, M. Y MONTES CATÓ, J. (2013), “Recomposición del trabajo, conflicto y procesos de flexibilización en Argentina” *Revista de Estudios Latinoamericanos*, N°33, México, pp. 105-126 <http://juliogambina.blogspot.com.ar/2014/05/empezaron-las-suspensiones-en-la.html>.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2010), **Comportamiento de la negociación colectiva durante 2010**, MTESyS

MONTES CATÓ, J.S. (2014), “Los comités de fábrica en Brasil y Argentina: trayectoria y recomposición del sindicalismo de base”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (RELET), N° 31, pp. 229-254

OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL-CTA (2010), *Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual 2009*. Publicación electrónica disponible en <http://www.obderechosocial.org.ar/>

PANIGO, D., CHENA, P. y MAKARI, I (2010), “Las transformaciones en la normativa socio-laboral del nuevo modelo de desarrollo argentino”, **Las transformaciones en la normativa socio-laboral del nuevo modelo de desarrollo argentino**, N° 2, pp. 29-72

POMARES, J., GASPARIN, J. y DELEERSNYDER, D. (2013), “Evolución y distribución del empleo público en el sector público nacional argentino. Una primera aproximación”, **DOCUMENTO DE TRABAJO N°117**, CIPPEC.
<http://www.cippec.org/documents/10179/51827/117+DT+PyGG+Empleo+publico+2013.pdf/f3cb4e4b-0a4f-4f7f-b66e-c5849ea05118>. Consultado 13 marzo 2015

INDEC, **Datos de mercado de trabajo 1991-2014**, 2014.

INDEC, **Datos sobre la evolución del PBI**, 2013.

MTSS (Ministerios de Trabajo y Seguridad Social), “**Evolución del empleo registrado del sector privado**” (Encuesta de indicadores Laborales (EIL), Enero de 2015. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/otros/150302_eil.pdf. Consultado marzo2015.

EL IMPACTO DE LA CRISIS FINANCIERA EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO: EUROPEIZACIÓN Y/O RESTRICCIONES

Pablo Eduardo Neder¹

A medida que la crisis financiera y económica golpeaba a la Unión Europea (UE) después del 2008, la misma se constituye en uno de los acontecimientos más importantes desde hace medio siglo, ya que la cuestión de la *crisis* surge en varias ocasiones por las limitaciones presupuestarias y financieras que enfrentan las políticas de empleo, generando dentro del marco de la gobernanza europea una tendencia de orientación más económica que social. Ante ésta situación, analizamos las reformas del mercado laboral en España e Italia a partir de la crisis, y cómo los factores macroeconómicos y políticos influyen en las políticas laborales en detrimento de los trabajadores, con una mayor pérdida de poder de los sindicatos, un aumento de poder de los empresarios y con un rol dominante de la UE.

Los efectos de la crisis financiera y económica en Italia y en España

"La difícil conciliación entre las tendencias globalizadoras en pro de la competitividad, de la desregulación y de la flexibilidad, de una parte, y el mantenimiento de altas cotas de desempleo, de la precariedad y de las desigualdades sociales, de otra parte, continúan siendo objeto de profundo debate en el proceso de construcción europea" (Moreno, 2000: 106), debate que se acentúa con la entrada de Europa en crisis, "exageradas o no, las consecuencias de la globalización contribuyen claramente a aumentar las restricciones impuestas a la democracia, un sistema que encuentra dificultades para desarrollarse a un nivel supranacional. Pero los efectos generados por la creciente importancia de la empresa como institución, lo cual constituye un

¹ Cientista Político. Doutor em Políticas Públicas pela Universidade Complutense de Madrid e Universidade Paris 8. Membro do Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (CRESPPA).

aspecto más del fenómeno de la globalización, son mucho mayores, e influyen negativamente –si bien de un modo más útil- en la democracia" (Crouch, 2004).

Así, en un mundo de economía globalizada y a partir del contagio de la crisis financiera y económica internacional que tuvo su origen en los Estados Unidos en el año 2007, aparecen los primeros efectos negativos en las economías de España e Italia. Por esa razón, comienza un proceso de inestabilidad política, económica y social que generan un clima especial en la elaboración de las políticas públicas, especialmente en las políticas de empleo, "por lo tanto se concibe y se gestiona por actores públicos y privados que, en conjunto una red (frecuentemente muy) compleja de interacciones, que presenta tanto problemas de interacción horizontales (relación entre actores de un mismo nivel gubernamental) como verticales (relación entre actores que operan en escenarios europeos, estatales, subestatales y locales)" (Subirats, 2008).

Empero, en Italia, después de las tímidas señales de recuperación del 2010 y los primeros trimestres del 2011, el crecimiento en el tercer trimestre del mismo año 2011 ha sido débil (0,1%) con tendencias negativas en los años siguientes. Este resultado nos refleja la persistencia del clima desfavorable de los mercados financieros, la consolidación fiscal y el bajo nivel de demanda externa. Las previsiones del PBI (Producto Bruto Interno) es una reducción en la Eurozona del 0,4% en el cuarto trimestre de 2011 y 0,2% en el primer trimestre del 2012 (Centro de Estudios Confindustria², 2011). La brusca reducción del PBI en los años 2008 y 2009, estuvo acompañada de una reducción del nivel ocupacional (empleo) en el 2009. Lo que surge como un primer efecto negativo para la elaboración y puesta en marcha de las políticas.

² Los datos correspondientes al Producto Interno Bruto de Italia han sido extraídos de diversos estudios de la página web del Centro de Estudios de Confindustria (En la espiral de la crisis. La deuda pública, la crisis crediticia y la recesión"- diciembre de 2011). Confindustria es la Confederación General de la Industria Italiana. Los datos de macroeconomía se corresponden a la página oficial del gobierno de Italia. Asimismo, los mismos se corresponden con los datos obtenidos de la base de estadísticas de la página web de eurostat perteneciente a la Comisión Europea.

Ahora bien, tanto en Italia (a partir del verano del 2011) como en España (durante los años 2008-2010) sufren las consecuencias de un ataque especulativo de los mercados financieros internacionales, que emerge en un clima general desconfiado en contra de la Eurozona después de la crisis de la deuda soberana de otros países europeos, principalmente en Grecia. No obstante, con el avenir de la crisis, ambos países comienzan un proceso de reforma del mercado de trabajo tendiente a desfavorecer a los trabajadores, donde “la hostilidad de las élites del mercado hacia las masas se dirige, sin embargo, mucho más hacia los empleados que hacia los clientes” (Lindblom, 2002: 85), provocando un aumento descontrolado en la tasa de desocupación por la implementación de la flexibilidad en el mercado laboral priorizando los intereses de las empresas "debido a la combinación de la incertidumbre que caracteriza a los mercados actuales con la nueva posición central que ocupan las bolsas mundiales tras la desregulación financiera global" (Coruch, 2004).

A continuación, se puede observar en la gráfica la evolución de la tasa de desocupación, en comparación con Grecia por ser otros de los países que se encuentra en grave crisis, Francia, Alemania y teniendo en cuenta la media de la Unión Europea (en referencia a los 28 países miembros de la Unión Europea).

Tabla 1- Tasa de desocupación en España e Italia en perspectiva comparada con la UE y otros países.

AÑO/ PAIS	Portugal	Alemania	Grecia	España	Francia	Unión europea (28 países)	Italia
2007	9,2	8,5	8,4	8,2	8,0	7,2	6,1
2008	8,7	7,4	7,8	11,3	7,4	7,0	6,7
2009	10,7	7,6	9,6	17,9	9,1	8,9	7,8
2010	12,0	7,0	12,7	19,9	9,3	9,6	8,4
2011	12,9	5,8	17,9	21,4	9,2	9,6	8,4
2012	15,8	5,4	24,5	24,8	9,8	10,5	10,7
2013	16,4	5,2	27,5	26,1	10,3	10,8	12,2

Fuente: Base de datos obtenidos de Eurostat (2014).

Así, Italia se convierte en objeto de especulación y de temor a causa de la elevada deuda pública en relación al PBI, que genera un consistente pago por intereses, por lo que es más difícil lograr un superávit en el presupuesto. La especulación en los mercados financieros agrava la presión sobre la economía italiana, y la fuerza en las políticas de gobierno del país aun más estrictas para equilibrar las cuentas del Estado, a causa de un vertiginoso aumento de las tasas de intereses por pagar su deuda pública. Italia, de hecho, con una deuda de 120% del PBI en 2011³, se convierte uno de los países más endeudados en la Zona Euro. La deuda pública aparece como la primera restricción, incluso también antes del ataque especulativo y de la crisis de la deuda soberana en Europa: en los primeros meses de la crisis, efectivamente; mientras que otros países de la UE adoptaban políticas expansivas para apoyar la economía y el empleo para contrarrestar los efectos de la recesión mediante el uso de los grandes déficits presupuestarios. Italia se encontraba limitada en la capacidad para aplicar políticas similares, debiendo mantener un mayor rigor en las cuentas públicas.

Como corolario, considerando que en el resto de los países son ampliamente diferentes del límite impuesto por el Pacto de Estabilidad y Crecimiento en el déficit en relación al PBI; Italia, en el pico de la crisis, registra una relación igual al 5%, por encima del umbral permitido⁴, pero con un exceso decididamente inferior respecto a los principales países europeos.

Sin embargo, la necesidad de evitar desviaciones excesivas en relación déficit/PBI, la necesidad e intervenir urgentemente con medidas más severas surgidas en el verano del 2011, dado el clima generalizado de desconfianza de los mercados financieros internacionales en contra de Italia, adopta políticas en contraste con los efectos negativos de la crisis, impulsando a los gobiernos a las políticas sustancialmente recesivas en algunos períodos, más bien, con aplicación de políticas de estímulos para la economía. Tales políticas no dan resultados positivos; por tal razón, se produce un cambio de gobierno; por lo

³ Idem anterior.

⁴ Pacto de Estabilidad y Crecimiento es acuerdo de política fiscal entre los países miembros de la Unión Europea, centrado para diseñar las políticas de ajuste de los Estados que superen el umbral fijado del 3% de déficit sobre el PBI.

tanto, un cambio en las políticas públicas, que "no parece que podamos simplemente denominar como *crisis* el conjunto de cambios y transformaciones por el que están atravesando sociedades como la española (y la italiana)⁵. Parece más correcto describir la situación como la de transición o de *interregno* entre dos épocas. Las alteraciones son muy significativas en el escenario económico y laboral, pero también en las esferas más vitales y cotidianas" (Morell y Subirats, 2014).

En el cambio de gobierno y con la asunción de Mario Monti junto con un equipo técnico de colaboradores, Italia comienza un nuevo rumbo económico y con una deuda de 1,9 billones de euros que significa el 120% del PIB⁶, obligando al gobierno a implementar políticas de ajustes de acuerdo a los criterios de la Unión Europea; y, siguiendo a Laswell, "durante la crisis, las élites valoran la obediencia más que la originalidad", priorizando como principal política: *la reforma del mercado del trabajo* tendiente a una mayor flexibilidad laboral.

En el caso de España, desde 1994 y hasta el 2008, ha contado con la mayor tasa de crecimiento en la Unión Europea, y ha sido capaz de reducir la tasa de desempleo del 24% al 8% y su deuda pública al 38% del PBI⁷. Sin embargo, los años caracterizados por los datos macroeconómicos positivos sólo han ocultado sus profundas y crecientes desequilibrios. El extraordinario crecimiento económico se detuvo en 2008, cuando la crisis financiera internacional comenzó a hacer sentir sus efectos en Europa, evolucionando hacia una crisis de deuda soberana. Crisis, que un comienzo no ha afectado

⁵ "Y la italiana": Se hace referencia por ser un estudio comparado entre España e Italia, por lo que ambos países sufren los efectos negativos de la crisis financiera y económica, siendo ambos miembros de la Unión Europea.

⁶ Los datos correspondientes al Producto Interno Bruto de Italia han sido extraídos de diversos estudios de la página web del Centro de Estudios de Confindustria (CSC), la pagina oficial del gobierno de Italia y la base de datos obtenida por la Unión Europea (Eurostat).

⁷ Base de datos estadísticos obtenidos en la página web del Instituto Nacional de Estadísticas de España (INE) (2015).

tanto a España como en otros países de la Unión Europea, debido a la política bancaria implementada por el gobierno socialista, la llamada *política de supervisión bancaria* que impedían a los bancos a operar en el mercado de hipotecas de alto riesgo y obligando a preservar sus presupuestos. Sin embargo, desde el 2007/2008, las dificultades de los mercados internacionales y el comienzo de la crisis de deuda en la zona euro, han hecho debilidades manifiestas en España a los desequilibrios internos y externos acumulados a lo largo de los años, generando en España una profunda recesión y un aumento acelerado en la pérdida de puestos de trabajo.

La respuesta inicial del gobierno a la crisis estaba en línea con la de los otros países. España ha adoptado las posiciones más comunes a nivel internacional y ha implementado políticas para estimular la demanda y proteger el sistema bancario. Aunque la situación de las finanzas públicas era favorable, los ingresos crecientes en realidad estaban excesivamente relacionados con los impuestos sobre la industria de la construcción y el sector inmobiliario. En general, las medidas puestas en marcha para estimular el crecimiento alcanzaron el 2% del PBI, una cuota entre las más altas de los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Así, en tan solo dos años, el presupuesto del gobierno ha registrado una variación de más de 13 puntos porcentuales, desde un superávit del 1,9% en el 2007 a un déficit del 11,2% en el 2009⁸. Empero, la principal razón del rápido deterioro de las finanzas públicas no se ha incrementado el gasto público discrecional. De hecho, en 2008, alrededor de dos tercios del déficit pueden ser atribuidos a la caída de los ingresos públicos causados por la desaceleración económica y la activación de los estabilizadores automáticos, principalmente los subsidios (prestaciones) por desempleo.

En diciembre de 2009, el nuevo gobierno griego ha anunciado medidas para corregir el déficit público que la deben llevar a esta última por encima del 12 % del PBI, con una deuda pública que se disparó a más del 115% del PIB. Esto dio lugar a una nueva y más profunda fase de la crisis, que se ha transformado de una crisis financiera a una crisis de confianza en la

⁸ Idem anterior.

deuda soberana de los países periféricos de la zona euro. Para el mes de mayo del 2010, cuando el drama griego se hizo evidente; el gobierno español, bajo la presión de Bruselas, ha cambiado de rumbo y aprobado un programa de reforma fiscal en 15 mil millones de euros. También, se ha introducido una serie de reformas estructurales que el gobierno consideraba necesarias para combatir la crisis referente a las pensiones, al mercado del trabajo y al sistema financiero.

Después de las elecciones de noviembre de 2011, el nuevo gobierno de derecha⁹ ha intensificado sus esfuerzos para lograr reducir el déficit, realizando recortes indiscriminados y masivos, pero también a través del aumento de los impuestos. Conjuntamente, ha acelerado y reforzado las reformas relacionadas a las políticas y sectores claves, como el mercado del trabajo, las finanzas públicas y el sistema financiero, con el fin de modernizar la economía y hacerla más flexible y con el criterio de competir en el nuevo contexto mundial, mientras que la crisis de la deuda de la zona euro continúa, la recesión se profundiza y la tasa de desempleo no disminuye.

En 2012, la tasa de desempleo en España ha crecido un 25% (50% entre los jóvenes)¹⁰. Además, en los últimos dos años, España ha sido testigo severo en los mercados financieros, derivando los gastos de su deuda a niveles insostenibles. A principios del mes junio del 2012, con un sector financiero en serias dificultades a raíz de la nacionalización de la cuarta mayor entidad bancaria del país, Bankia; era necesario pensar en el rescate del sistema bancario con sostenimiento por parte de la Unión Europea igual a 100 mil millones de euro.

Sin embargo, aparece como evidente que la política pro-cíclica del gobierno de Rajoy dirigida a la consolidación de las cuentas públicas ha agravado la recesión, ya que las políticas de austeridad aplicadas y los esfuerzos de la reducción del déficit han provocando un círculo vicioso.

⁹ El partido popular español es ideológicamente de derecha.

¹⁰ Idem 6.

El Mercado del trabajo durante la crisis y sus consecuencias

Esta crisis económica que sacude al mundo desde el 2008 (que es tal vez la primera verdadera "*crisis global*", que pone a prueba tanto a los países del centro como a los de periferia) ha impactado de manera evidente en las deficiencias estructurales, las direcciones económicas y regulatorias de todos los estados occidentales. Inevitablemente los más afectados por la recesión han sido los países con contratos de trabajos fundamentalmente débiles. Italia, es uno de ellos, al ser un país que ha registrado una disminución en el PBI y un aumento en la tasa de desempleo (principalmente en los jóvenes). Esta situación ha sido acompañada, tanto en España como en Italia, de una perjudicial inestabilidad política; por un lado, en el proceso del diálogo entre los actores políticos (Gobierno – Empresarios – Sindicatos); y por el otro lado, en el área legislativa que ha confundido tanto a las empresas como a los trabajadores, negando los potenciales efectos positivos de las intervenciones más exitosas y agigantando las deficiencias de la novedad menos equilibrada.

En ese sentido, el gobierno Italiano de Silvio Berlusconi (2010) no pudo contrarrestar completamente las señales cada vez más graves que vienen de los indicadores del mercado de trabajo, dejando que las medidas más drásticas solicitadas desde de la UE, se aprobaran sino hasta en el 2011, debido a que la crisis había sido abordada con políticas laborales y económicas de contención.

Es importante resaltar que "Italia ha sido tradicionalmente considerado un país con un mercado laboral rígido" (Berton F., Richiardi M. & Sacchi S. 2012), y en el proceso de la reforma del mercado de trabajo y en los mimos meses de alta tensión política, los Sindicatos italianos meten en evidencia al país en su totalidad los retrasos estructurales, no sólo en las reglas del mercado de trabajo, sino también en la negociación colectiva.

De ésta manera, se comienza a debatir en trescientos sesenta grados en torno al futuro de la legislación laboral, así como el derecho a la sindicación y de seguridad social, no escapando de las profundas secuelas que deja la globalización sobre el sector del ordenamiento jurídico; que, más que otros, es el de garantizar; por un lado, los derechos fundamentales de los

trabajadores; y por el otro lado, tener que repensar herramientas, objetivos y métodos de hacer frente a los nuevos paradigmas económicos y tecnológicos.

En medio de éste debate, las instituciones europeas implicadas intervienen con tendencias a *recomendaciones impuestas*, para reaccionar ante las alarmantes mediciones económicas de Italia. Recordando lo citado por Majone (1997), "cuando el cambio de política se explica mejor por el poder político y económico de grupos que persiguen fines egoístas, quienes tratan de justificar tales cambios deben apelar a los méritos de cada caso"; así, el 5 de agosto de 2011, el presidente del Banco Central Jean-Claude Trichet y su sucesor Mario Draghi enviaba una carta¹¹ donde piden a Italia una acción convencida de medidas para restaurar la confianza de los inversores y para reafirmar su compromiso con la sostenibilidad fiscal y las reformas estructurales. En materia de reforma laboral, continuamente se demanda a los legisladores para reformar aún más el sistema de negociación salarial colectiva, dando nueva fuerza y espacio a los acuerdos a nivel de empresas, con el fin de reducir los salarios y las condiciones de los trabajos a las necesidades específicas de las empresas. Al mismo tiempo, el BCE exige una profunda revisión de las normas de despido y las contrataciones, contrarrestadas por un nuevo sistema de seguro de desempleo y las políticas activas que faciliten el traslado de las personas hacia los sectores más competitivos.

El gobierno actúa sintetizando las ideas que surgieron en el acontecimiento con FIAT y de las demandas exigentes del BCE en un sólo artículo expresado en la ley número 138/2011, luego convertidos en enmiendas con modificaciones de la ley número 148/2011. Se trata del artículo 8¹², más tarde destinado a tal notoriedad al ser identificado sólo por su número, sin hacer referencia al decreto de pertenencia.

¹¹ La misma carta es enviada por el Presidente del Banco Central Europeo a España, donde se "recomienda" realizar una reforma del mercado del trabajo más flexible, entre otras reformas.

¹² En el artículo 8 se establece que las asociaciones de los trabajadores más representativas en el plano nacional y territorial, es decir los representantes sindicales operando en empresa bajo la normativa o de los acuerdos inter

Precisamente, se concurre a una intervención que permite reformar (casi) todo mientras no reformar (cambiar) ni siquiera una norma en vigor, y que confiere a los actores sociales y sindicatos de responder de modo diferenciado a la crisis mediante el fortalecimiento de la negociación de concesiones o la posibilidad dada a los interlocutores de derogar o salir de las normas contractuales de nivel nacional o categórica. Opción que ya están en la disponibilidad de los interlocutores sociales a partir de 1993, ampliada en el acuerdo inter-confederal del 28 de Junio del 2011 sin que haya podido convertirse en práctica real.

No conformes sus socios europeos: para proporcionar el nivel adecuado de cumplimiento a sus propias intensiones y por las fuertes resistencias de los interlocutores sociales, testigos sin equivocaciones de la posdata del 21 de septiembre del 2011 al acuerdo inter-confederal firmado tres meses antes : los firmantes¹³ afirman que "las cuestiones de las relaciones laborales y la negociación colectiva son confiadas a la autónoma determinaciones de las partes", que se comprometen a respetar el acuerdo de junio, aplicándose completamente las normas.

Es una fase que nace de inmediato caracterizada "de emergencia", en el trabajo todavía más que en otros sectores, no basta la carta del 26 de octubre del 2011 en respuesta a la Unión Europea, en la cual figura también el compromiso de aprobar una reforma de la legislación del trabajo, funcional a la mayor propensión de asumir las exigencias empresarios por cerrar las tantas fallidas políticas inducidas por la creciente crisis económica e internacional: el

confederales vigentes pueden suscribirse específicos arreglos para promover el empleo, a la calidad de los contratos de trabajos, a la adopción de formas de participaciones de los trabajadores, a la aparición del trabajo irregular, a los incrementos de competitividad y de los salarios, a la gestión de crisis empresarias y de empleo, a las inversiones y al inicio de nuevas actividades. Tales acuerdos o disposiciones son investidos de la ley del poder de derogación de la normativa que regula la organización del trabajo y la producción.

¹³ Los firmantes son: la Confederación General de la Industria Italiana Confindustria, la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL).

gobierno de turno cae, y en la legislatura se inicia un proceso de largas e intensas negociaciones, y el 16 de noviembre del 2011 asume un equipo de técnicos liderados por Mario Monti.

Posteriormente, y con el cambio de gobierno, se introduce una nueva reforma que es *la reforma Fornero*¹⁴, donde la filosofía europea declarada es aquella de la flexibilidad: con el objetivo de crear un sistema que comprenda tanto los aspectos de seguridad y tutela en el mercado del trabajo, como el de los países escandinavos, tanto los elementos de flexibilidad en la fase de salida; como en relación subordinada a tiempo indeterminado típicamente anglosajón.

A pesar del aumento del 1,4% (por pagar el subsidio a la desocupación) del costo del trabajo a término, el monitoreo ministerial documenta datos desalentadores en los flujos de los nuevos contratos a tiempo indeterminado y de los contratos de aprendizaje, y una orientación colectiva hacia los contratos a tiempo determinado que ahora son parte alrededor del 68% de las nuevas contrataciones. Sobre el lado del derecho procesal, se pudo constatar que son amplias las dificultades de aplicación en la *reforma Fornero*, fundamentalmente en materia de despidos por causas objetivas (desprotección a los trabajadores) y las modificaciones introducidas sobre el artículo 8 que manifiesta dificultad interpretativa y que neutralizan el contenido del mismo.

¹⁴La reforma Fornero contiene tres intenciones específicas: la racionalización de la flexibilidad de entrada de construir en torno del contrato de trabajo subordinado a tiempo indeterminado como "contrato dominante", lo que hace que los contratos flexibles sean más residuales y normativamente opuestos, para subordinados/as y precarios, la reforma de flexibilidad en salida, persigue la simplificación de las reglas para el despido por motivos económicos y reformando el proceso de trabajo en la dirección de una mayor velocidad y certeza; la eficiencia de los sistemas de protección social y de las políticas activas del trabajo en una perspectiva de universalización y del fortalecimiento de la empleabilidad de las personas. Ausentes, sin embargo, entendimientos sobre la flexibilidad de las prestaciones.

La oportunidad de analizar lo sucedido en España en los años 2010-2012 en el ámbito del trabajo, reside en el hecho de que nunca, sino hasta ese momento, si era asistida en Europa a una serie de intervenciones de urgencia, a tal punto insistente e incisivo como llegar a dismantelar gradualmente el antiguo (individual y colectivo) sistema de relaciones laborales. Éstas intervenciones, en su mayor parte dictadas del intento de asegurar al empleador, bajo la égida de la crisis, los poderes y facultades que le permitan gestionar las condiciones de trabajo en el modo más fructífero en término de productividad en la empresa y en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Desde 2010, de hecho, el derecho laboral español ha sido objeto de importantes reformas tendientes a la flexibilización laboral, que han incidido sustancialmente sobre todos los aspectos de la disciplina jurídica: la articulación de la relación individual del trabajo; la negociación colectiva y el rol del sindicato; el sistema de protección social, en particular en lo que respecta a las pensiones de jubilación; y, por último, el régimen de tutela judicial de los derechos laborales. La amplitud cuantitativa y cualitativa de las modificaciones aportadas a la legislación del trabajo vigente permite calificar ésta fase de la evolución del ordenamiento del trabajo español como "reformista".

Para ello, es importante destacar las principales disposiciones legales, a través del cual se ha realizado un proceso reformista en concordancia a los designios de la UE. En orden cronológico, son los siguientes:

- Ley n° 35/2010 del 17 de septiembre, que contiene medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo;
- Real Decreto-Ley n° 7/2011 del 10 de junio, que contiene medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva;
- Ley n° 27/2011 del 1° de agosto, que contiene medidas de renovación, adecuamiento y modernización del sistema de previsión social;
- Real Decreto-Ley n° 10/2011 del 26 de agosto, que contiene medidas urgentes para la promoción del empleo juvenil y la estabilidad en el trabajo, y el mantenimiento del programa de

recalificación profesional de las personas que no tienen más derechos a la prestación por desempleo;

- Ley nº 36/2011 del 10 de octubre, a través de la cual se regula la jurisdicción social;
- Real Decreto-Ley nº 3/2012, que contiene medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Tal premisa, que ha conducido a una reducción de los costos de cargas a las empresas, que supuestamente deben contribuir al proceso de creación o mantenimiento de los puestos de trabajo, señalada en el ámbito de la legislación española del trabajo; se ha traducido fundamentalmente, en una reducción de los derechos garantizados por ley a los trabajadores y en un contextual aumento de los poderes a los empresarios en relación a la gestión de los recursos humanos, ya sea para consentir a los mismos de poder mejor adaptarse y responder, en el modo más rápido y adecuado posible, a las cambiantes exigencias de un mercado más globalizado, pero al mismo tiempo en un mercado de trabajo que desprotege aún más a los trabajadores.

Conclusiones

Las reformas del mercado de trabajo de España e Italia tienden cada vez más a incentivar la adopción de medidas de flexibilidad laboral, y que se desarrollan para favorecer la voluntad de los sectores empresarios; y en ese sentido, *la crisis*, aparece como un elemento de oportunidad política para implementar políticas flexibles, "debido a la combinación de la incertidumbre que caracteriza a los mercados actuales con la nueva posición central que ocupan las bolsas mundiales tras la desregulación financiera global" (Crouch, 2004).

En los ambos casos (España e Italia), existen poderosos grupos de presión y/o élites económicas que comprometen a adoptar éste modelo de gobierno corporativo esencialmente angloamericano, donde "la hostilidad de las élites del mercado hacia las masas se dirige, sin embargo, mucho más hacia los empleados que hacia los clientes" (Lindblom, 2002).

Ahora está claro que, las soluciones a la crisis de la deuda de la Eurozona no entran en la posibilidad de ningún gobierno nacional y deben ser afrontadas a nivel europeo. Con cada probabilidad, los gobiernos tienen un completo plan de rescate integral por parte del fondo europeo salva-estados y del Banco Central Europeo, con el fin de reducir el costo de su endeudamiento.

En general, a pesar que los gobiernos que se encuentran en crisis deben centrarse en lograr el objetivo de reducir el déficit hasta llegar al 3%, el principal problema de España no es tanto sus finanzas públicas, sino mes bien la falta de crecimiento económico. El nivel de gasto público nunca ha superado el 46% del PBI (43,6% en 2011), lo que es inferior a la media europea que es prácticamente alrededor del 51% y significativamente por debajo de los niveles de países como Suecia y Francia. A diferencia del caso de Grecia, en España no fue el más alto nivel del déficit para conducir a la crisis económica; sino por el contrario, fue la crisis que ha generado un creciente nivel de déficit, deuda y principalmente una alta tasa de desocupación.

Es difícil imaginar como la austeridad por sí sola, sin una solución a la crisis del euro y un sostenimiento a las políticas expansivas de parte de otras economías más solidas, pueden en un corto plazo retomar la economía a la senda del crecimiento.

Mientras que en Italia, luego de las políticas fallidas de Berlusconi, la intervención del gobierno de Mario Monti ha significado un cambio de rumbo en comparación con las políticas laborales con respecto a la década anterior. Si bien, *la reforma Fornero* tenía la intención de defender el trabajo en la flexibilidad –también solicitada en ese sentido desde una fuerte presión de la opinión pública (medios de comunicación, expertos, sindicatos y sectores de la política), ésta reforma del mercado de trabajo ha ralentizado la relación entre los actores públicos y privados sobre la introducción de la flexibilidad en las políticas activas, principalmente en el debate en torno al artículo n° 8.

En ese sentido, las recomendaciones de la UE de realizar reformas en el mercado laboral a los Estados en crisis económicas, solo ha generado un aumento en la tasa de desocupación; una pérdida de poder de negociación de los sindicatos, un otorgamiento de mayor aumento de poder a las élites

económicas, y con el beneficio de oportunidad a raíz de la crisis de incluir la flexibilidad laboral en la agenda de la UE, y ubicándola en un nuevo escenario en la formación de las políticas públicas.

Bibliografía

BERTON, F., Richiardi, M., and Sacchi, S., (2012). *The political economy of work security and flexibility: Italy in comparative perspective*. USA: The Policy Press.

CROUCH, C. (2004). *Posdemocracia*. Madrid: Santillana.

Eurostat/Comisión Europea (2015). **Eurostat**. <http://ec.europa.eu/eurostat>

DENTE, B. & SUBIRATS, J. (2015); *Decisiones públicas: Análisis y estudio de los procesos de decisión en políticas públicas*. Barcelona: Ariel S. A.

INE. **Instituto Nacional de Estadísticas de España**, http://www.ine.es/prensa/pib_prensa.htm

LASSWEL, H. (1936). *Politics. Who Gets What, When, How*. New York: Whittlesey House, McGraw-Hill.

LINDBLOM, Ch. (2002). *El sistema de Mercado*. Madrid: Alianza Ed. S.A.

MAJONE, G. (1997). *Evidencia, argumentación y persuasión en la formulación de las políticas*. México: Fondo de Cultura Económica.

MORENO, L. (2000). *Ciudadanos precarios: La última red de protección social*. Barcelona Ariel, S.A.

SUBIRATS, J. (2008): *Análisis y gestión de políticas pública*. Barcelona: Ariel S.A.

SEGUNDA PARTE

CONTEXTO, CONCEITOS E MEDIDAS DE TRABALHO DECENTE NA CONFIGURAÇÃO BRASILEIRA: O CASO DE SÃO PAULO

Pedro C. Chadarevian¹

Carla Regina Mota Alonso Diéguez²

Marta de Aguiar Bergamin³

Luciana Silveira⁴

O objetivo deste artigo é apresentar algumas reflexões sobre a construção de indicadores de trabalho decente feitas durante pesquisa realizada em 2012 pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo para a Secretaria do Emprego e Relações de Trabalho do Governo do Estado de São Paulo com a finalidade de compreender a história e o conceito de Trabalho Decente, procurando formas de construir indicadores capazes de medir o progresso de Trabalho Decente no estado de São Paulo. Para isso, o artigo está dividido em quatro partes: a primeira parte discorre sobre o conceito de Trabalho Decente e seu contexto de surgimento, bem como os marcos da OIT e o tratamento dado, pelo Brasil, ao tema. Na segunda parte, elencamos o debate teórico que pautou a seleção de indicadores da OIT, seguido, na terceira parte, da abordagem sobre os públicos prioritários e vulneráveis. Na última parte do texto apresentamos a metodologia do Índice Nacional do Trabalho Decente, avaliando a sua viabilidade, no sentido de sintetizar em um único indicador diferentes aspectos da qualidade da

¹ Docente da Universidade Federal de São Paulo, campus Osasco. Doutor em Economia no IHEAL – Universidade de Paris 3 – Sorbonne Nouvelle.

² Professora e pesquisadora da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo. Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas.

³ Docente e pesquisadora da Fundação Escola de Sociologia e São Paulo. Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos.

⁴ Pesquisadora associada da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo. Mestre em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas.

trajetória e inserção do trabalhador no mercado e orientar futuras políticas públicas e estratégias empresariais.

O conceito de Trabalho Decente foi instituído pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, Suíça; ano em que a OIT instituiu também a Agenda Global de Trabalho Decente. Desde então, a OIT em conjunto com os países membros do organismo internacional vem empenhando esforços para a construção de indicadores de trabalho decente, que permitam ao organismo e aos países membros mensurar o progresso do trabalho decente em seu território.

O objetivo dessa pesquisa foi investigar o conceito de Trabalho Decente a partir da definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de forma a prover subsídios aos agentes públicos para, principalmente: 1. Compreender a realidade do mundo do trabalho nas diferentes Regiões Administrativas do Estado; 2. Formular, junto aos demais agentes (trabalhadores e empregadores), a Agenda Estadual do Emprego e Trabalho Decente.

Apresentamos na seção seguinte o conceito de Trabalho Decente e seu contexto de surgimento, bem como os marcos da OIT e o tratamento dado, pelo Brasil, ao tema. Na terceira seção, elencamos o debate teórico que pautou a seleção de indicadores da OIT. Na quarta seção, abordamos os públicos prioritários e vulneráveis e na última parte do texto, apresentamos a metodologia do Índice Nacional do Trabalho Decente.

O conceito de Trabalho Decente

O conceito de trabalho decente extrapola as dimensões formais da economia, visando incluir também os setores informais: trabalhadores precarizados – sem acesso aos direitos trabalhistas, sem representação sindical; homens e mulheres sem rendimentos auferidos no trabalho, como no caso do trabalho doméstico não remunerado, jovens que ajudam em pequenos empreendimentos familiares, etc. A aplicação do conceito não se restringe ao âmbito estrito das políticas públicas de trabalho: requer esforços coordenados

entre instâncias que proporcionam seguridade social (saúde, assistência social, pensões e aposentadorias), educação e associações profissionais representativas, como os sindicatos e associações de empregadores.

O Trabalho Decente não pode ser tratado, portanto, apenas como um conjunto de medidas técnicas. Para a implantação de medidas que possam trazer resultados que efetivamente melhorem as relações e condições do trabalho é preciso uma pauta que mobilize politicamente esse conjunto de atores.

A principal premissa do Trabalho Decente é de reconhecer a dignidade humana de qualquer trabalhador, superando as formas indignas de exploração como constituidora das bases das relações no mundo do trabalho. O conceito surge como resposta ao contexto de flexibilização dos direitos do trabalho no continente europeu e da precarização do trabalho nas economias de desenvolvimento médio, dentre as quais é possível incluir o Brasil.

A flexibilização do trabalho em diversos países, também conhecida como *flexicurity*,⁵ afrouxou legislações trabalhistas protetoras de postos de trabalho, sem flexibilizar sobremaneira os direitos sociais, marcadamente em estados como a Dinamarca, Holanda e Alemanha; já em outros países a flexibilização é mais acentuada. Já a precarização das relações de trabalho remete a uma inserção do trabalhador em situações de maior rebaixamento

⁵ A *flexicurity* ou *flexissegurança* é apontada como um modelo híbrido de flexibilização das leis do trabalho e de amparo dos cidadãos via mecanismos de proteção social. Inicialmente, foi adotado em países europeus que privilegiaram a preservação, não dos postos de trabalho de suas economias, mas da constante requalificação de seus trabalhadores como forma de evitar altas taxas de desemprego e de promover o crescimento econômico. Desde a formulação da Agenda Lisboa em 2000 (uma estratégia de combate aos efeitos da globalização e do envelhecimento demográfico no continente), esse modelo tem ganhado predominância em outros países, como, por exemplo, Portugal, tendo sido recomendado pela Comissão Europeia aos países membros, oficialmente, desde 2007 (European Commission, 2003; 2010; Combat Poverty Agency, 2007; WILTHAGEN, 2008; BOVENBERG, WILTHAGEN, 2008; Commission of the European Communities, 2007).

social, muitas vezes sem direitos do trabalho garantidos ou carente de direitos sociais. Normalmente o trabalho precário está associado aos trabalhadores de baixa qualificação em nichos de trabalho de pouco *status* social, expostos a jornadas de trabalho extensivas, em condições inadequadas e de remuneração incompatível, em trabalhos mais manuais. Esse tipo de trabalho é facilmente encontrado nas produções mundializadas como forma de competitividade, abolindo muitas vezes condições mais dignas do trabalho. O trabalho precário, segundo Robert Castel (1998), inclui também os trabalhadores qualificados que possuem qualificações encontradas facilmente no mercado de trabalho, que por tal acabam limitados a empregos temporários e com baixo ou nenhum acesso à proteção social, aumentando as taxas de rotatividade.

O conceito de Trabalho Decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) o *respeito às normas internacionais do trabalho*, em especial os princípios e direitos fundamentais do trabalho, arcabouço ético-normativo que diz respeito às legislações trabalhistas nacionais e aos pactos, normas e convenções internacionais que visam proteger os direitos humanos fundamentais, por meio da promoção dos direitos; b) a *promoção do emprego de qualidade* que inclui a geração de empregos, ora compreendidos como todo e qualquer trabalho produtivo regido por contratos formais e protegido por direitos, como a remuneração adequada; c) a *extensão da proteção social*, compreendida como a universalização dos direitos à saúde, à previdência social e à educação básica; d) a *promoção do diálogo social* tripartite, isto é, entre trabalhadores, empregadores e governos.

O Trabalho Decente, portanto, é um conceito multifacetado, que extrapola a dimensão do mundo do trabalho e perpassa a dimensão da cidadania e direitos: ao emprego, à qualificação profissional, à conciliação entre vida pessoal e trabalho, à saúde, ao transporte, à segurança no ambiente de trabalho. Podem ser considerados como *conceitos correlatos*, ou seja, associados ao debate do Trabalho Decente no Brasil, o trabalho escravo e/ou análogo à escravidão; o trabalho degradante; o trabalho forçado, compulsório e involuntário; o tráfico de pessoas; e a erradicação do trabalho infantil em suas piores formas. Portanto, é possível pensar e definir o conceito de Trabalho Decente – em si, essencialmente *normativo* – a partir de definições

antagônicas, como o trabalho informal, o trabalho forçado, o trabalho indigno e desumano.

O aumento da oferta de oportunidades de emprego, a promoção da igualdade de oportunidades e de rendimentos entre homens e mulheres, entre negros e não negros, entre pessoas de diferentes gerações, a abolição do trabalho escravo e do trabalho infantil são os valores centrais do conceito de Trabalho Decente, contemplados pelo objetivo estratégico de respeito às normas internacionais do trabalho.

Os marcos da OIT

O Relatório da 87ª Sessão da OIT em Genebra estabelece o conceito de Trabalho Decente como um objetivo prioritário de transição. Assim, ainda que não tenha sido formulada uma Convenção específica, o Relatório estabelece os quatro eixos estratégicos do conceito, “para mandar um recado do que a OIT pretende fazer” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1999), a partir das contribuições dos agentes tripartites, de acadêmicos e dos quadros internos da organização: o conceito, os possíveis programas de apoio e o reconhecimento da necessidade de se considerar as regionalizações – isto é, a variação da aplicabilidade do Trabalho Decente – estão contemplados nesse Relatório. Em função do caráter plural do conceito tal como concebido pela OIT, o que há de novo no marco ético-normativo é a figura do *memorando de entendimento*: um pacto bilateral assinado pela OIT e pelo país que deseja promover formas de trabalho digno. O Brasil assinou seu memorando de entendimento em 2003, comprometendo-se a formular uma Agenda Nacional do Trabalho Decente (meta cumprida em 2006) e um Plano Nacional do Trabalho Decente, objetivo alcançado em 2010. Além disso, o país se comprometeu em cumprir algumas prioridades, como a geração de empregos formais e de rendimentos adequados, compatíveis com um modo de vida digno.

O enquadramento que sustenta o conceito de Trabalho Decente é anterior à formulação do conceito. São as seguintes doze convenções, todas ratificadas pelo Brasil, com exceção da Convenção 129:

- Convenção N° 29: Trabalho forçado (1930), estipulando que os países signatários não podem lançar mão do trabalho compulsório como forma de doutrinação político-ideológica, como forma de punição política e nem como meio de desenvolvimento econômico.
- Convenção n° 81: Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio (1947), como forma de promover condições mínimas de segurança para trabalhadores desses setores.
- Convenção n° 87: Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (1948), direitos considerados fundamentais e relacionados aos direitos civis de liberdade de expressão e de liberdade de associação.
- Convenção n° 98: Negociação Coletiva e Direito de Sindicalização (1948), direitos que dizem respeito ao diálogo social tripartite.
- Convenção n° 100: Igualdade de Remuneração para Mão de Obra Masculina e Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor (1951), que vem ao encontro do princípio da promoção da igualdade de oportunidades e de remuneração para homens e mulheres, um dos aspectos centrais do Trabalho Decente.
- Convenção n° 105: Abolição do Trabalho Forçado (1957), que visa abolir qualquer forma de trabalho compulsório a menos que cívico ou em condições especiais como epidemias e demais eventos também chamados “atos divinos” (*Act of God*) ou “atos da Natureza”.
- Convenção n° 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1958).
- Convenção n° 122: Política de Emprego (1964), pela qual os países signatários se comprometem a promover as condições sociais e econômicas necessárias para a geração de empregos.
- Convenção n° 129: Inspeção do Trabalho na Agricultura (1969), como forma de promover condições mínimas de segurança para trabalhadores desse segmento.
- Convenção n° 138: Idade Mínima de Admissão ao Emprego (1973), uma convenção basilar para a erradicação do trabalho infantil.
- Convenção n° 144: Consulta Tripartite (1976).
- Convenção n° 182: Piores Formas de Trabalho Infantil (1999).

As convenções específicas para a proteção social⁶ não figuram entre as doze convenções que sustentam e amparam o Trabalho Decente. Isso porque a proteção social é campo de disputa entre trabalhadores e empregadores no tocante a quem cabe a responsabilidade sobre a seguridade social. Sendo uma área ampla e abrangente, que apresenta variações de cobertura entre os países em função do grau de desenvolvimento econômico e de princípios culturais, tradicionalmente a ação governamental tem sido fundamental uma vez que as políticas de proteção social ainda são geridas, na maior parte dos casos, pelo Estado.

Na esteira das políticas focalizadas destinadas a equalizar as condições de parcelas da população para além da igualdade formal, constituem-se como públicos prioritários da OIT, principalmente: a) as mulheres, em função da discriminação no mercado de trabalho no tocante às promoções, remuneração e inserção em jornada de trabalho plena; b) as minorias étnicas, em função da discriminação cultural por não possuírem as qualificações tácitas para o trabalho, como cor e aparência culturalmente aceitas; c) os pacientes de doenças crônicas, dentre os quais se destacam principalmente as pessoas com o vírus HIV, vítimas de preconceito; d) os jovens, devido à inexperiência (exigida em tempos de economia em crise) e disponibilidade parcial (quando estudam). Estes públicos, especialmente mulheres, negros e jovens, tendem a ser os primeiros a sofrer as oscilações do mercado de trabalho.

⁶ São elas: Convenção nº 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social (1952); Convenção nº 103 – Proteção à Licença Maternidade (1952); Convenção nº 118 – Igualdade de Tratamento entre Nacionais e Estrangeiros em Previdência Social (1962); Convenção nº 121 – Prestações em caso de Acidentes de Trabalho ou Doenças Ocupacionais; Convenção nº 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores (1981); Convenção nº 159 – Readaptação Profissional e Emprego, pessoas inválidas (1983); Convenção nº 161 – Serviços de Saúde do Trabalho (1985); Convenção nº 187 – Marco Promocional da Segurança e Saúde no Trabalho (2006).

A posição do Brasil

No Brasil, o conceito de Trabalho Decente tem figurado em diferentes esferas institucionais: há uma Agenda Nacional (2006), um Plano Nacional (2010) com metas definidas até 2015 e uma Agenda Nacional voltada para a juventude (ANTDJ) formulada em 2010. As unidades da Federação também trabalham para a formulação de agendas estaduais, sendo a Bahia um estado pioneiro em sua experiência com o Trabalho Decente, considerada também uma experiência-piloto pela OIT. A experiência regional da Agenda Bahia, formulada após a elaboração da Agenda Nacional de Trabalho Decente em 2006, pode ser tomada como parâmetro do que é possível fazer: a criação de um grupo de trabalho devidamente empoderado, constituído por representantes de secretarias distintas, responsáveis por ações de assistência social, direitos humanos, justiça, saúde, administração e trabalho, incluindo representantes de trabalhadores e empregadores, todos imbuídos do propósito de formação de consenso (ainda que mínimo) e implementação da agenda do trabalho decente.

Da mesma forma, alguns municípios estudam a possibilidade de formular suas próprias agendas, como tem sido o caso da cidade de São Paulo. Há também uma agenda hemisférica do sul (Trabalho Decente nas Américas) com objetivos estipulados para o período 2006 – 2015, também pactuada pelo Brasil.

Ao menos no plano institucional, os poderes Executivos (federal, estadual e em alguns casos, municipal) têm se comprometido com os princípios do Trabalho Decente, colocando-os em discussão tripartite com a participação também da sociedade civil organizada. No plano Legislativo, porém, o país apresenta um descompasso, conforme é possível depreender de alguns Projetos de Lei apresentados para votação no Congresso Nacional que, na prática, precarizam as relações de trabalho e favorecem chicanas jurídicas e contábeis para contornar as obrigações estabelecidas na CLT, como o PL 4330/2004 que, sancionado, permite a terceirização da atividade fim das empresas. Na prática, isso implica na terceirização completa das firmas que assim o desejarem, transferindo suas responsabilidades para outras pessoas

jurídicas – incluindo “empregados empreendedores”, também conhecido como “PJs”.

O debate sobre a composição de indicadores de Trabalho Decente

A construção de indicadores de Trabalho Decente foi colocada em discussão pela OIT logo após a instituição do conceito. Um dos primeiros textos produzidos sobre a elaboração de indicadores de Trabalho Decente foi o relatório produzido por um grupo de estatísticos da OIT liderados por Richard Anker. Intitulado “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”, o trabalho apresentou pela primeira vez a divisão de áreas temáticas, que seria adotada pela OIT em todas as suas posteriores propostas de criação e estabelecimento de indicadores para Trabalho Decente, a saber : i) oportunidade de emprego; ii) rendimentos adequados e trabalho produtivo; iii) jornada de trabalho decente; iv) combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar; v) trabalho a ser abolido; vi) estabilidade e segurança no trabalho; vii) igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; viii) ambiente de trabalho seguro; ix) seguridade social; x) diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores; e xi) contexto social e econômico do trabalho decente.

A partir da divisão por áreas, os estatísticos estabeleceram para cada uma delas um conjunto de indicadores básicos e outros adicionais, com a finalidade de mensurar o desenvolvimento do Trabalho Decente em um dado território. Estes indicadores foram divididos em quantitativos, baseados em estatísticas públicas elaboradas por institutos de pesquisa dos países membros, e qualitativos, que avaliam a institucionalização e regulamentação de determinadas práticas e políticas, como legislação e ratificação das convenções da OIT.

Outras propostas para a composição de indicadores de avaliação do Trabalho Decente foram feitas até 2008, quando ocorreu o Encontro tripartite de especialistas em avaliação do Trabalho Decente, que estabeleceu as onze áreas temáticas como parâmetros para mensuração do Trabalho Decente, com seus respectivos indicadores básicos e adicionais.

Uma proposta interessante desenvolvida antes de 2008 foi produzida por Bonnet, Figueiredo e Standinge, com o objetivo de avaliar o desempenho do Trabalho Decente pela ótica da segurança. Para isso, os autores identificaram sete formas de segurança (garantia) na esfera do trabalho e avaliaram estas formas de segurança em três níveis: macro (país), médio (empresa) e micro (trabalhador). Para cada nível e forma de segurança/garantia da esfera do trabalho foram criados sub-índices, usados para avaliar a absorção do trabalho decente, os processos para implementação e os resultados obtidos. Seu cálculo baseia-se no procedimento de normalização do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) para o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), cujo índice varia 0 (menor ou pior) a 1 (maior ou melhor).

Este artigo mostra outra possibilidade de avaliação do Trabalho Decente, compreendendo na análise a dimensão do trabalhador, do país e também da empresa e apresentando um indicador que estabelece parâmetros em uma escala de valores, permitindo verificar qual o desenvolvimento de dada dimensão no âmbito do Trabalho Decente.

Este tipo de indicador foi também proposto por Baltar e Baltar (2010) como forma de adequar a avaliação do progresso do Trabalho Decente a dimensões regionais e agregando, mais fortemente, as metas estabelecidas em documentos oficiais do Governo Brasileiro ou da OIT para a medição do Trabalho Decente.

Apesar destas possibilidades, a OIT adotou a proposta de indicadores de avaliação do progresso do Trabalho Decente apresentada por seus estatísticos e que tem por base as onze áreas temáticas. Nesta proposta, são incluídos os indicadores quantitativos básicos, adicionais e futuros e também indicadores qualitativos, que depois viriam a ser chamados pela OIT de indicadores normativos.

Em um projeto piloto, realizado pela OIT com financiamento da Comunidade Europeia, intitulado “Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente” (MAP), o Brasil foi um dos primeiros países a utilizar estes indicadores e compor o seu *Perfil do Trabalho Decente*. Com a primeira edição realizada em 2009, este perfil colocou em prática a avaliação do progresso do Trabalho Decente no Brasil pelos indicadores selecionados pela OIT em

constantes reuniões entre os seus estatísticos e em Oficina de Consulta Tripartite sobre Indicadores de Trabalho Decente para o Brasil. Reunindo especialistas da OIT, das federações de trabalhadores e empregadores, de institutos de pesquisa e de produção de estatísticas públicas, esta oficina teve por objetivo avaliar a validade dos indicadores propostos na reunião de especialistas de 2008 para a realidade brasileira, os quais foram acatados, com algumas ressalvas e propostas de inclusão de novos indicadores.

O Perfil do Trabalho Decente no Brasil realizado em 2009 teve abrangência nacional e um número reduzido de indicadores quantitativos, restritos aos indicadores básicos, contudo, trazia para cada área temática (11 no total), os indicadores normativos. Em 2012, o perfil foi atualizado, com a inclusão de indicadores adicionais e futuros e uma análise sobre as unidades da federação.

Analisando os indicadores apresentados nos dois perfis, é possível perceber que eles não têm por objetivo único a mensuração do progresso do Trabalho Decente, sendo indicadores já utilizados para análises do mercado de trabalho. Desta forma, consideramos que faltam indicadores específicos para Trabalho Decente, que podem ser baseados nos indicadores do mercado de trabalho, contudo tenham por objetivo medir e avaliar o desenvolvimento do Trabalho Decente.

Indicadores de trabalho decente: um olhar para as oportunidades igualitárias de trabalho no Brasil

Para concretizar uma agenda de trabalho decente no Brasil é fundamental enfrentar questões que se encontram arraigadas nas representações sociais cotidianas e práticas de trabalho. Os processos laborais naturalizam certas características dos trabalhadores como qualidades para o trabalho sem um questionamento sobre preconceitos de gênero, de cor/raça e outras formas tácitas que criam barreiras de oportunidades para que todos os trabalhadores possam desfrutar de melhores condições de trabalho ou mesmo assegurar seus direitos. As diferenças de oportunidades aparecem no acesso ao mercado de trabalho em postos que exigem maior qualificação para o trabalho com recebimento de maiores salários que acabam dificultados para as

mulheres e os negros; a permanência no mercado e as promoções também são afetadas por essas desigualdades que marcam os processos laborais.

Um dos eixos do trabalho decente proposto pela OIT é a busca por oportunidades igualitárias no mercado de trabalho a todos os trabalhadores. Ao observarmos os indicadores do mercado de trabalho tomamos essas três variáveis: gênero, cor/raça e faixa etária, especialmente a juventude, como os principais enfrentamentos necessários das agendas nacional, estaduais e municipais para a queda efetiva das desigualdades sociais expressas e reproduzidas no mercado de trabalho. As formas de sexismo e preconceito racial no mercado de trabalho são de difícil enfrentamento porque são formas naturalizadas nas relações laborais. Desta forma, a OIT recomenda que os cortes de cor/raça e gênero sejam utilizados para todos os indicadores de trabalho decente.

Nas questões de gênero percebemos o uso de qualidades tidas como femininas para o mercado de trabalho que se contrapõem às qualificações masculinas aprendidas em âmbitos institucionais. As “qualidades” femininas são usadas, mas não são vistas como qualificações profissionais. As mulheres enfrentam ainda a dupla jornada de trabalho, com muito mais horas dedicadas a um trabalho que é invisibilizado na nossa sociedade, o trabalho doméstico não remunerado⁷, com tarefas de cuidados reprodutivos e dos afazeres da casa, além do cuidado com os idosos e familiares em geral. A dupla jornada de trabalho é um limitante ao desenvolvimento profissional das mulheres, sendo que elas se dedicam muitas horas além da jornada de trabalho remunerado do que os homens ao trabalho doméstico não remunerado, independente da faixa de renda.

Para os negros o mercado de trabalho brasileiro apresenta as piores barreiras de oportunidades. As formas de desigualdades raciais se expressam na presença dos negros principalmente nas franjas do mercado de trabalho, em postos precarizados, que exigem pouca qualificação e pagam baixos

⁷ O conceito de trabalho doméstico não remunerado aqui utilizado sustenta-se na noção empregada por HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Paradigmas sociológicos e categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho? Novos Cadernos NAEA, v. 11, n. 1, p. 39-50, jun. 2008.

salários. Se olharmos, por exemplo, para a distribuição de negros e brancos por faixa de rendimento, segundo o Censo Demográfico 2010 – IBGE, os negros estão concentrados nas faixas de menores salários e os brancos nas faixas salariais mais elevadas, sendo que no Estado de São Paulo, há 90,3% dos brancos nas faixas acima de 10 salários mínimos, e apenas 9,7% de negros. As melhorias econômicas brasileiras na última década têm trazido um importante incremento de rendimentos do trabalho para os que estão em pior situação social (IPEA, 2012), mas as bases do preconceito racial não permitem grandes saltos nos indicadores quanto às diferenças raciais sem enfrentamento direto da questão; pois em momentos de crise os negros também são os trabalhadores que em primeiro lugar são demitidos ou impedidos de crescimento profissional. As trabalhadoras negras estão em piores condições no mercado de trabalho, estando em grande medida em trabalhos precários, sem direitos garantidos, com salários rebaixados, como no emprego doméstico, onde são a grande maioria, com quase 18% das mulheres no trabalho doméstico na Região Metropolitana de São Paulo. Quando olhamos para a distribuição racial vemos que as negras são 24% dos trabalhadores domésticos remunerados (Censo Demográfico IBGE, 2010).

Os jovens também enfrentam dificuldades de inserção no mercado de trabalho, sendo que muitos encontram a sua primeira experiência em trabalhos precários ou não estão nem estudando e nem trabalhando, condições que se acentuam entre as jovens negras. Em 2009, dos jovens entre 15 a 24 anos, que não estudavam e nem estavam ocupados no Brasil, 12,1% eram homens e 24,8%, mulheres. No corte de raça vemos que 16,1% eram brancos e 20,4%, negros, sendo que 28,2% eram jovens negras (PNAD, 2009).

Ao enfrentar esses pilares da desigualdade no mundo do trabalho aborda-se também outros eixos temáticos constituidores da agenda de trabalho decente pela OIT. As melhoras para as mulheres, para os negros e para os jovens modificam o bem estar familiar, diminuem o trabalho infantil, tornando a sociedade mais justa socialmente. Com indicadores e a composição do Índice Nacional de Trabalho Decente é possível realizar séries comparativas que podem medir a qualidade do trabalho para esses grupos.

Indicadores sintéticos de Trabalho Decente: uma proposta para o Brasil

A elaboração de um indicador sintético de trabalho decente, instrumento importante para o estabelecimento de critérios objetivos e metas para o setor, envolve uma série de dificuldades e desafios de ordem metodológica. A primeira dificuldade é de ordem prática, por conta do acesso restrito a muitas das dimensões necessárias para se caracterizar a realidade das condições de trabalho. É conhecida a importância, por exemplo, da atividade sindical na promoção de condições de trabalho decentes, no entanto esta variável não está definida no nível municipal. Um desafio de ordem técnica também está presente, na medida em que um conjunto de indicadores não agregados, por mais criteriosa que seja a sua seleção, trazem uma ilustração multifacetada do funcionamento do mercado de trabalho, dificultando a sua interpretação e, portanto, a sua aplicabilidade.

Para dar um exemplo, podemos ter uma região em que a remuneração média é relativamente baixa, mas a condição de inserção e oportunidades das minorias é mais justa. Se a intenção é valorizar, como fazemos, mais as igualdades de oportunidades e as capacidades, do que a condição material, monetária do indivíduo, um índice sintético deveria apontar para uma situação positiva nesta região.

Assim, a agregação das diferentes variáveis ou dimensões que contemplam a realidade das condições de trabalho em um único índice sintético permite gerar uma fotografia geral do quadro regional e nacional do trabalho decente. Porém, como proceder para dar conta desta questão envolve a adoção de técnicas próprias da teoria dos índices, como o respeito da propriedade de transferência, a delimitação dos valores em uma escala reduzida, ou ainda permitir comparações entre regiões e ao longo do tempo.

O Índice Nacional de Trabalho Decente (INTD) que aqui apresentamos pretende ilustrar a realidade do trabalho decente no âmbito nacional, regional e municipal, colocando-se como importante ferramenta de comparação e análise de políticas públicas para o setor. Dentre os resultados principais alcançados, pode-se citar, acima de tudo, que, contrariamente ao que se geralmente imagina, riqueza produtiva não necessariamente se traduz em melhores condições de trabalho: as regiões mais ricas do país não se

encontram no topo da distribuição do INTD, pelo contrário. É uma conclusão que ressalta a importância do fenômeno das condições de trabalho e de sua existência muitas vezes autônoma em relação às dimensões econômica e de bem-estar.

Qualquer esforço no sentido de sistematizar e quantificar uma realidade social como a do trabalho decente depara-se com o seu caráter multifacetado. Um ambiente de trabalho decente diz respeito tanto à entrada, quanto à permanência e à saída do trabalhador do mercado, como à sua realização plena, harmônica e em acordo com as suas habilidades, sem que esta existência penalize o seu tempo livre nem o submeta a situações desmoralizantes de subordinação às chefias imediatas ou desmerecedoras por razões de estereótipos socialmente determinados em relação à sua aparência. De fato, traduzir uma realidade tão complexa em números não é um desafio simples. A seguir, apresentamos as razões da escolha dos indicadores representativos das condições de trabalho para compor o índice sintético do trabalho decente. Eles são nove, e contemplam as seguintes dimensões: inserção de minorias, segurança no emprego, remuneração meritocrática, e proteção social. As bases de dados consultadas são as seguintes: Microdados do IBGE (2010), Ministério do Trabalho e Emprego (2009), Ministério do Desenvolvimento Social – Matriz de Inserção Social (2010), Censo Inep (2009), RAIS, Caged – MTE (2010).

Tabela 1: Indicadores selecionados de trabalho decente. Brasil, 2010.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
UF/ Regiões/ Municípios									
Pará	52,0%	43,1	44,5	38,3	82,0%	4,30	6,49	28,4%	75,1
Piauí	58,9%	40,2	47,1	22,7	105,3%	4,13	3,33	19,0%	64,3
Bahia	59,0%	39,3	48,3	37,7	100,5%	4,91	4,41	28,2%	79,6
Rio Grande do Sul	49,4%	31,4	36,8	103,5	98,9%	3,17	2,07	40,3%	79,0
Santa Catarina	52,0%	36,0	40,1	143,3	87,0%	2,78	2,18	47,7%	81,5
Rio de Janeiro	57,2%	32,7	47,6	63,5	76,6%	4,08	2,37	32,8%	95,9

São Paulo	57,0%	33,9	43,3	108,9	71,1%	3,60	2,26	39,5%	100,0
RA de Araçatuba	61,2%	35,3	36,1	87,4	92,8%	2,68	2,88	57,7%	73,1
RA de Barretos	57,8%	27,9	28,3	119,9	119,0%	2,51	3,08	62,1%	73,1
RA de Bauru	59,0%	31,1	38,2	108,9	102,1%	3,16	2,64	50,5%	78,0
RA de Campinas	55,3%	33,9	36,9	129,6	79,0%	3,35	2,16	44,1%	95,6
RA Central	58,5%	27,5	36,0	135,8	94,6%	3,12	1,50	50,9%	78,9
RA de Franca	59,6%	29,8	34,4	98,2	108,8%	2,81	2,71	61,9%	78,0
RA de Marília	63,3%	27,0	34,1	98,1	96,7%	2,78	2,17	40,0%	78,7
RA de Presidente Prudente									
	62,8%	25,9	36,0	121,4	97,1%	2,75	5,93	38,3%	79,3
RA de Registro	61,7%	29,0	35,8	67,7	90,7%	2,97	5,27	34,0%	82,4
RA de Ribeirão Preto	57,8%	31,8	34,6	114,6	99,8%	3,05	2,60	50,1%	87,9
RA de Santos	56,3%	32,8	41,0	87,3	87,2%	3,39	2,81	33,1%	94,5
RA de São José do Rio Preto									
	62,2%	34,4	34,0	136,5	103,7%	2,53	4,68	46,5%	83,3
RA de São José dos Campos									
	57,1%	39,2	37,2	138,0	89,6%	3,74	2,41	38,9%	99,1
RA de Sorocaba	61,1%	35,6	37,1	97,1	87,2%	3,23	3,35	43,1%	85,1
RM de São Paulo									
	53,3%	31,6	51,5	100,6	54,9%	4,12	1,99	35,3%	111,9

Fontes: (1), (2) e (3) Microdados-Censo IBGE, 2010; (4) MTE, 2009 e Estimativa Populacional de 2009 do IBGE; (5) Microdados-Censo IBGE, 2010 e MDS - Matriz de Informação Social. O cálculo da cobertura é uma estimativa, podendo superar eventualmente 100%; (6) Censo IBGE, 2010; (7) Censo IBGE, 2010 e Censo Inep, 2009; (8) e (9) Caged, RAIS-MTE (2010).

Passemos agora a uma breve descrição dos indicadores selecionados para compor o índice sintético de trabalho decente.

(1) **Portadores de deficiência sem atividade produtiva.**

Calculado em relação à população com idade compreendida entre 15 e 65 anos. Ilustra a difícil inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho paulista. Optou-se aqui, em lugar da tradicional taxa de desemprego, olhar para a taxa de inatividade, muito mais aguda e persistente entre este contingente da população, o que sinaliza para a inexistência de condições decentes que permitam a sua integração no mercado.

(2) **Desigualdade Racial de Rendimento.** Mede a possibilidade de penetração dos não-brancos na elite econômica, definida como o contingente da população com rendimento per capita superior a 10 salários mínimos em julho de 2010. A existência de barreiras à ascensão de trabalhadores não-brancos não é condizente com uma meta de trabalho decente. Quanto mais próximo de 100 está o indicador, menor é a diferença de desempenho dos não-brancos neste quesito em relação aos brancos, e, portanto, menor é a desigualdade racial⁸.

(3) **Desigualdade Sexual de Rendimento.** O mesmo princípio de cálculo foi utilizado para se medir as desigualdades sexuais de rendimento, utilizando-se, porém, da renda individual obtida no mercado de trabalho. O limite estabelecido para a análise foi de 5 salários mínimos de rendimento individual, acima do qual considerou-se já uma posição privilegiada no mercado de trabalho.⁹

(4) **Acidentes de Trabalho.** Calculado em relação a cada 10.000 vínculos ativos. Um ambiente de trabalho saudável e livre de risco se traduz por um reduzido número de acidentes de trabalho, sejam eles no exercício da atividade laboral, sejam eles no trajeto do trabalhador para o local de trabalho.

(5) **Cobertura do Programa Bolsa Família.** Calculado a partir da estimativa de famílias pobres do Censo IBGE de 2010. A cobertura do Programa Bolsa Família (PBF) se tornou, nos últimos anos, componente central do sistema nacional de proteção social. Inúmeras análises têm demonstrado a sua importância como um mecanismo regulador da oferta de trabalho, mais especificamente ao permitir às famílias beneficiárias que seus filhos posterguem a entrada no mercado. Oferecendo mais tardiamente a sua

⁸ A fórmula de cálculo do que chamamos de índice de hierarquização racial se apresenta a partir da seguinte equação, onde Pb representa a proporção de brancos na elite em relação à população branca, e Pn a proporção de não-brancos na elite em relação à população não-branca: $IHR = 100 - (Pb - Pn) / Pb * 100$.

⁹ De forma semelhante à dimensão da desigualdade racial, o índice de hierarquização sexual (IHS) se descreve segundo a equação abaixo, onde Ph representa a proporção de homens na elite em relação à população masculina, e Pm a proporção de mulheres na elite em relação à população feminina: $IHS = 100 - (Ph - Pm) / Ph * 100$.

mão de obra no mercado de trabalho os jovens oriundos das famílias beneficiárias evitam o efeito danoso do trabalho precoce em sua formação, garantindo-lhes igualmente uma remuneração e condições de trabalho mais interessantes, pois o primeiro emprego agora se dá com um nível de escolarização mais elevado. A cobertura é, pois, uma medida indireta do trabalho decente.

(6) **Relação Ocupação-Escolarização.** Expressa-se pelo prêmio que atribui o mercado ao nível de escolarização do trabalhador, relacionando o salário médio do indivíduo com ensino superior com aquele indivíduo que não concluiu o ensino médio. Toma-se por base a média de São Paulo como um prêmio adequado em termos de remuneração para o investimento feito pelo trabalhador em sua escolarização, com uma remuneração média para trabalhadores altamente escolarizados 3,6 vezes superior aos pouco escolarizados.

(7) **Oportunidades educacionais.** Comparou-se a oferta disponibilizada de vagas no ensino superior (medida pelas matrículas efetuadas em 2009) com a demanda potencial de jovens em idade de transição do ensino médio para o ensino superior (na faixa etária de 15 a 19 anos). Quanto menor o resultado deste cálculo, mais adequada está a oferta de vagas na universidade em relação à demanda que potencialmente se apresentará nos períodos subsequentes.

(8) **Segurança no emprego – Rotatividade.** A taxa de rotatividade do mercado formal é um indicador tradicional da segurança do trabalhador em seu emprego. A fórmula de cálculo leva em consideração o mínimo entre o número de admitidos e desligados em um ano, em relação ao estoque de emprego existente, medindo assim a velocidade de troca e reposição de trabalhadores na economia. Taxas muito elevadas de rotatividade indicam geralmente um ambiente inseguro, no qual o trabalhador encontra dificuldades em se fixar no emprego e desenvolver uma trajetória de mobilidade condizente com o aprendizado acumulado ao longo do tempo de permanência.

(9) **Primeiro emprego – Salário médio.** O salário médio da primeira experiência laboral no mercado de trabalho formal consiste em um

indicador precioso da forma de inserção dos trabalhadores jovens. Naturalmente, salários mais elevados representam um atrativo importante, elevando, já no primeiro contato do jovem com o mercado, as suas possibilidades de ascensão na empresa ou no setor, o que está diretamente associado, portanto a condições decentes de trabalho.

A metodologia para a agregação dos nove indicadores representativos das dimensões do trabalho decente abordadas nesta pesquisa inspirou-se no Índice de Desenvolvimento Humano, calculado pelo PNUD. A técnica consiste em realizar uma 'normalização' das séries existentes, reduzindo-as a uma variabilidade compreendida entre 0 e 1, de acordo com os valores mínimos e máximos descritos pelos indicadores que comporão o índice. Portanto, para a sistematização das informações do INTD procedeu-se à transformação dos dados em uma mesma base, de modo que o município com o melhor desempenho em cada indicador temático equivalha ao valor 1. Assim, por exemplo, a taxa de inatividade de pessoas deficientes, que oscila entre 47,0% e 71,3% nos municípios do estado de São Paulo com população acima de 50 mil habitantes¹⁰, corresponderá ao valor 1 para a composição no índice quando valer 47,0%, que é o mínimo observado para a taxa de inatividade no estado, e 0 para o seu valor máximo, 71,3%.

Assim, o cálculo do índice de trabalho decente para o recorte temático da população com deficiência se apresentaria a partir da seguinte equação:

$$INTD_{def} = \frac{X - PD}{MD - PD}$$

Onde $INTD_{def}$ é o Índice Nacional de Trabalho Decente do subitem referente à população com deficiência; X é o valor do município que se quer encontrar, MD é o valor encontrado para município de melhor desempenho, e PD o valor encontrado para o município de pior desempenho (sempre para o

¹⁰ Exclui-se, para efeito do cálculo dos valores mínimos e máximos, os municípios com população inferior a 50 mil habitantes.

estado de SP, base das comparações realizadas). Como exemplo, consideremos o município de Votorantim (SP), com taxa de desocupação de 65,1%. Aplicando a fórmula acima, encontraríamos um índice de 0,255; bastante distante, portanto, do melhor desempenho do estado, e que equivale a 1,000 no índice. A agregação do INTD utiliza peso igual para os seus nove componentes, o que, na prática, significa que todos os eixos temáticos representados na composição do indicador são considerados igualmente importantes para a busca do trabalho decente.

A seguir, apresentamos os resultados gerais do INTD para estados e para regiões administrativas de São Paulo. Do ponto de vista nacional, talvez o resultado mais surpreendente do INTD seja a ausência de correspondência com indicadores de bem-estar e de produtividade econômica.

Tabela 2: INTD para estados selecionados e regiões de SP, 2010.

UF/ Regiões/ Municípios	INTD
Pará	0,630
Piauí	0,669
Bahia	0,683
Rio Grande do Sul	0,603
Santa Catarina	0,547
Rio de Janeiro	0,658
São Paulo	0,596
Região Administrativa de Araçatuba	0,476
Região Administrativa de Barretos	0,433
Região Administrativa de Bauru	0,530
Região Administrativa de Campinas	0,565
Região Administrativa Central	0,520
Região Administrativa de Franca	0,480
Região Administrativa de Marília	0,505
Região Administrativa de Presidente Prudente	0,438
Região Administrativa de Registro	0,496
Região Administrativa de Ribeirão Preto	0,534
Região Administrativa de Santos	0,608
Região Administrativa de São José do Rio Preto	0,450

Região Administrativa de São José dos Campos	0,605
Região Administrativa de Sorocaba	0,528
Região Metropolitana de São Paulo	0,665

Fonte: Elaboração própria.

Contrariamente ao que se poderia supor, um estado com um elevado nível médio de vida como Santa Catarina não atinge um ranking elevado em seu desempenho no campo do trabalho decente, o mesmo podendo-se dizer com respeito ao estado de São Paulo. Em ambos os casos, pesou para uma performance aquém do ideal falhas no provimento do sistema de proteção social, na saúde do trabalhador ou ainda no tratamento equitativo das minorias. Por outro lado, é nos estados que se selecionou da região Nordeste que se encontram as melhores condições de trabalho medidas pelo INTD, fato associado à excelente cobertura no sistema de proteção social, ou ainda à performance em dimensões tais como a rotatividade, a relação ocupação-escolarização, e nos acidentes de trabalho.

No que se refere à realidade do estado de São Paulo, são as regiões localizadas no entorno da capital – Santos, São José dos Campos, Campinas e Região Metropolitana de São Paulo – que alcançam os melhores desempenhos. A exceção neste caso é a região de Sorocaba, que se situa em uma posição intermediária (apenas 7º no ranking das regiões paulistas). Tomada isoladamente, a Região Metropolitana de São Paulo, com um índice de 0,6651, teria um desempenho que rivalizaria com os melhores resultados do INTD calculados para o país (no caso, os estados do Nordeste). Por outro lado, as regiões do estado predominantemente dependentes da atividade do agronegócio terminaram nas últimas posições do ranking – são os casos de Barretos, Presidente Prudente, São José do Rio Preto, Araçatuba e Franca. Ribeirão Preto, contudo, ainda que com atividade econômica com forte presença do agronegócio, conta também com um importante setor de serviços e indústrias, o que explica a sua posição conquistada no ranking estadual – com o 5º lugar geral, é a região administrativa que mais se destaca no interior paulista situada a uma distância além de 100 km da capital.

Do ponto de vista dos desempenhos dos municípios do estado, algumas considerações merecem destaque. Primeiramente, não necessariamente os municípios de maior população têm o melhor desempenho. Dentre as cidades com mais de 500 mil habitantes é a capital do estado que alcança a melhor performance, com um índice de 0,668, seguida de perto por Campinas e Guarulhos. No entanto, São Bernardo e Sorocaba, com índices abaixo de 0,60, ficam muito distantes deste desempenho. Dentre os municípios pequenos, com população entre 50 mil e 100 mil habitantes, o destaque fica por conta de São Sebastião, que se situa como o melhor no ranking geral do INTD do estado, com um índice de 0,716. Mairiporã, Arujá, Embu-Guaçu, Itatiba, Campo Limpo Paulista, Assis e Lorena também obtiveram bons resultados, situando-se acima de 0,600, o que é um desempenho indicativo de condições decentes de trabalho, ligeiramente acima da média do estado de SP.

Cabe por fim destacar o caráter inédito deste primeiro Índice Nacional do Trabalho Decente, um esforço ainda em fase preliminar; outros virão certamente no sentido de aperfeiçoar e complementar o que aqui foi descrito. Apesar das evidentes vantagens de aplicação do INTD, já destacadas acima, chamamos, a título de conclusão, a atenção especialmente para os seguintes limites do índice aqui proposto:

- O INTD não permite atualizações regulares, pois tem por base dados censitários da realidade dos municípios brasileiros;
- INTD é nacional e não possibilita comparações internacionais, por conta da inexistência de sistematização de bases de dados globais de trabalho decente.

Espera-se que estes limites estimulem o desenvolvimento de novos indicadores de trabalho decente que venham a contribuir para o debate sobre o estabelecimento de metas nacionais no campo das condições de trabalho e avaliar o impacto das agendas regionais e nacional de trabalho decente recentemente implementadas.

Conclusão

O conceito de trabalho decente foi instituído pela OIT em 1999 para coibir os efeitos nocivos do processo de mundialização do capital, como a flexibilização dos direitos do trabalho e a precarização do trabalho. Para isso, o organismo criou a Agenda Global de Trabalho Decente, estimulando os países membros a criarem suas agendas nacionais. Também constituiu um corpo de indicadores para mensurar os avanços do trabalho decente nos territórios produtivos.

Desta forma, a pesquisa aqui apresentada procurou, a partir do conhecimento da história e do conceito de trabalho decente, de seus eixos estratégicos, de seus públicos prioritários e das ações empreendidas pela OIT para disseminar o conceito, constituir um Índice Nacional de Trabalho Decente, que possibilite aos municípios, regiões e estados do Brasil, assim como ao próprio país, auferir o desenvolvimento do trabalho decente, sem contudo utilizar apenas indicadores do mercado de trabalho, que tem objetivos diversos e não apenas a observação das condições de trabalho decente.

Desta forma, o INTD aqui proposto objetiva reunir dados fornecidos pelos principais institutos de pesquisa do país em índices sintéticos, que permitem a inclusão de diversas dimensões e estabelecer escalas de avaliação, possibilitando aos agentes verificar o quão perto ou distante estão das condições ideais de trabalho decente.

Esperamos que esta metodologia possa auxiliar governos, trabalhadores e empregadores a avaliarem as suas linhas de ação e a estimular a implementação de políticas que visem atingir o pleno desenvolvimento do trabalho decente.

Bibliografias

ANKER, Richard et al. Measuring Decent Work with Statistical Indicators. **Working Paper nº 2**. Geneva: International Labour Office, 2002. Disponível

em<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf>. Acesso em 15. Jan. 2012.

BALTAR, Ronaldo; BALTAR, Cláudia Siqueira. Trabalho Decente, dinâmica populacional e desenvolvimento regional no Paraná: uma proposta de indicadores comparativos por mesorregiões para avaliação de metas da Agenda Hemisférica para o Trabalho Decente. **Bahia Análise e Dados**. Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 215-227, jul/set. 2010.

BONNET, Florence; FIGUEIREDO, José B.; STANDING, Guy. A family of decent work indexes. **International Labour Review**, v. 142, n. 2, p. 213-238, 2003. Disponível em <<http://www.clas.berkeley.edu/Academics/courses/center/fall2007/sehnbruch/ILOBonnet.pdf>> Acesso em 24. nov. 2011.

BOVENBERG, Lans. WILTHAGEN, Ton. **On the Road to Flexicurity**: Dutch proposals for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility. Tilburg University. Holanda, 2008.

CASTEL. Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

COMBAT POVERTY AGENCY. **Action on Poverty Today**, no. 18. Irlanda, outono 2007.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. **Communication from the Comission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions**. Towards Commom Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Brussels: Comission of the European Communities, 2007. Disponível em <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>> Acesso em 26. Jun. 2013.

DIEESE. **Anuário das Mulheres Brasileiras**. DIEESE: São Paulo, 2011. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/anuario/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>>. Acesso em 20. Ago. 2012

EUROPEAN COMISSION. **Comission Staff Working Document**. Lisbon Strategy Evaluation Document. Brussel: European Comission, 2010. Disponível em <[http:// ec.europa.eu/ europe2020/ pdf/lisbon_strategy _ evaluation _en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf)> Acesso em 25. Jun. 2012.

EUROPEAN COMISSION. **An Agenda for a Growing Europe: Making the EU Economic System Deliver**. Report of an Independent High-Level Study Group established on the initiative of the President of the European Comission. Brussel: European Comission, 2003. Disponível em <<http://www.unic.pt/images/stories/sapirreport.pdf>>. Acesso em 25 . jun . 2012.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares (org.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação**. Brasília, DF: OIT, 2012. Disponível em < [http://www.oit .org.br/sites/default /files/ topic/ gender/pub/relatorio_trabalho_decente_880.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio_trabalho_decente_880.pdf)>. Acesso em 20.out. 2012.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Paradigmas sociológicos e categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho? **Novos Cadernos NAEA**, v. 11, n. 1, p. 39-50, jun. 2008. Disponível em <<http://www.periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/262/408>>. Acesso em 16.set.2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Measurement of decent work - Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work**. Geneva: ILO, 2008. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100335.pdf> Acesso em 16. Jan. 2012.

_____. **Report of the Director-General: Decent Work**. ILO; Geneva, 1999. Disponível em <[http://www. ilo.org/public/ english/ standards/ relm/ ilc/ilc87/rep-i.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm)>. Acesso em 10. jul. 2012.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. A década inclusiva (2001-2011): Desigualdade, Pobreza e Políticas de Renda. **Comunicados do IPEA nº 155**. Brasília: IPEA, 2012. Disponível em

<http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/comunicado/120925_comunicadodoipea155_v5.pdf> Acesso em 25.jun. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**. Brasília, DF: OIT, 2009. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/perfil_do_trabalho_decente_301.pdf>. Acesso em 28.nov. 2011.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. **Os Negros no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de São Paulo**. O mercado de trabalho em 2011. São Paulo: SEADE, 2012. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/analise/2012/2012pednegrossao.pdf>>. Acesso em 14. Jun. 2013.

WILTHAGEN, Ton. **Mapping out flexicurity pathways in the European Union**. Tilburg, Netherlands: Tilburg University, 2008. Disponível em <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1118725>. Acesso em 18.jun.2012.

IMPACTOS DO TRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR: ANÁLISE A PARTIR DO EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY (EWCS)

Ana Claudia Moreira Cardoso¹

Luciana Pena Morgado²

O objetivo deste artigo é, a partir da análise do *European Working Conditions Survey* – EWCS (Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho), discutir os impactos das diversas dimensões do trabalho na saúde do trabalhador, no contexto atual. A escolha em fazer um estudo a partir deste *survey*, que será analisado tanto do ponto de vista de seus resultados quanto de sua fundamentação teórico-metodológica, visa enfatizar, ainda, que no Brasil não há uma pesquisa nacional que analise os impactos do trabalho na saúde do trabalhador, dificultando a visualização, a objetivação e a consequente discussão social desse importante problema.

Num contexto onde diversos autores têm apontado para o crescente adoecimento dos trabalhadores vinculado ao trabalho (DEJOURS, 1986; ASKENAZY et al., 2006; GOLLAC e CONINCK, 2006; VALEYRE, 2006 e SELIGMANN-SILVA, 2010), a construção de uma pesquisa nacional sobre "Trabalho e Saúde" em muito contribuiria para a ampliação da reflexão e discussão sobre os impactos do trabalho na saúde do trabalhador. O próprio processo de construção coletiva dessa pesquisa, abrangendo diversas categorias profissionais e setores da economia, já seria um espaço importante para a reflexão.

Essa pesquisa, em diálogo com os trabalhos de campo já realizados por diversos estudiosos, teria o papel essencial na objetivação e quantificação da relação trabalho e saúde, sobretudo no que se refere ao adoecimento mental. Isto porque, enquanto o chamado adoecimento físico é muito mais

¹ Socióloga. Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo e Paris 8. Pós doutora pelo Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS/França). Pesquisadora convidada no Trade Unions European Trade Union Institute – ETUI, Bruxelas.

² Socióloga. Mestranda na Faculdade de Saúde Pública – USP. Linha de pesquisa: Saúde do Trabalhador.

visível e perceptível, tanto do ponto de vista individual como coletivo, a percepção do adoecimento emocional e mental, justamente por ser o resultado de múltiplos fatores e se apresentarem de formas diversas e diferentes, é muito mais complexa (MAENO; PAPARELLI, 2013).

Por sua vez, a objetivação, quantificação e melhor compreensão da relação entre o trabalho e a saúde permitiria aos atores sociais a construção de legislações que tivessem como foco não apenas o adoecimento e suas consequências, mas, sobretudo, suas causas e determinantes. Por outro lado, os conhecimentos advindos dessa pesquisa poderiam ser utilizados pelos trabalhadores e seus representantes para a efetiva inclusão do tema da saúde no processo de negociação coletiva. Finalmente, do ponto de vista do trabalhador, a existência de uma enquete nacional que mostre o percentual daqueles que relata estar sofrendo e adoecendo em função do trabalho, ofereceria elementos para que esse pudesse repensar seu próprio processo de adoecimento, percebendo que ele não é único e individual, mas sim coletivo. Isto é, que diversos outros trabalhadores, sejam da mesma empresa ou não, sejam do mesmo setor ou não, apresentam processos e resultados (doenças ou acidentes de trabalho), muito parecidos.

European Working Conditions Survey – EWCS

O European Working Conditions Survey – EWCS, criado pelo Eurofound³, é realizado a cada cinco anos, desde 1990. Seu objetivo é captar a percepção do trabalhador sobre sua condição de trabalho e sua saúde. Trata-se de uma pesquisa domiciliar, realizada pelo Gallup Organisation Europe (GALLUP Europe), que tem como amostra as pessoas com idade igual ou superior a 15/16 anos que estão empregadas e residem no país em análise.

³ O Eurofound é uma agência tripartite da União Europeia, criada em 1975, que tem como principal objetivo subsidiar os países aderentes ao bloco no desenvolvimento de políticas públicas, tendo em vista a melhora das condições de vida e de trabalho dos cidadãos europeus. Garantir melhores condições de trabalho e emprego para os cidadãos europeus é um dos objetivos da União Europeia em médio prazo e o EWCS é o método aplicado para conhecer a percepção dos trabalhadores sobre suas condições no local de trabalho.

Com o objetivo de melhor compreender a situação dos trabalhadores, o Eurofound realiza, ainda, outras duas pesquisas complementares: o **Inquérito Europeu às Empresas**⁴ e **Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida**⁵.

No que se refere à sua abrangência, a aplicação da pesquisa europeia foi expandida de acordo com a entrada de novos países no bloco europeu. Com isso, o questionário foi atualizado e ampliado em cada temporada de aplicação, a partir de 1990: em 1990/1991 abrangia os países do CE12; em 1995/1996 d UE15; em 2000/2001/2002 os países da UE15 mais a Noruega, além dos 12 novos Estados-Membros e da Turquia; em 2005 inclui os países da UE25, mais a Bulgária, a Roménia, a Noruega, a Croácia, a Turquia e a Suíça. Em 2010 foram 44.000 mil trabalhadores (num universo de 235 milhões), abrangendo 34 países da UE27 mais os seguintes países: Noruega, Croácia, Antiga República Jugoslava da Macedónia, Turquia, Albânia, Montenegro e Kosovo. Na maior parte dos países a amostra é de 1000 pessoas. Em alguns países ela pode ser maior.⁶

⁴ A Enquête sur les Entreprises en Europe - ECS (Enquete sobre as Empresas na Europa), é levada à campo a cada quatro anos, desde 2004/2005. Seus objetivos são: mapear, avaliar e quantificar informações sobre as políticas e práticas das empresas na Europa e analisar o impacto dessas práticas, colocando uma tônica particular no mapeamento e na compreensão das políticas e práticas empresariais suscetíveis de terem repercussões no crescimento sustentável e inclusivo e no desenvolvimento do diálogo social nas empresas.

⁵ A Enquête Européenne sur la Qualité de Vie - EQLS (Enquete Europeia sobre Qualidade de Vida), iniciou em 2003 e é realizada a cada 4 anos. Sua finalidade é avaliar como as pessoas se sentem em relação à sua qualidade de vida, abrangendo temas como: emprego, rendimento, habitação, condições de vida, família, saúde, equilíbrio entre trabalho e vida privada, satisfação com a vida, percepção da qualidade da sociedade, bem-estar, desigualdades sociais, qualidade dos serviços públicos.

⁶ Por exemplo, na Alemanha e na Turquia a amostra é de 2000 pessoas; na Itália, Polónia e o Reino Unido a amostra é de 1500 pessoas. Na Bélgica são 4000 pessoas, na França 3000 e na Eslovênia 1400.

Os temas que o *European Working Conditions Survey* – EWCS abrange são amplos e possibilitam uma ótima compreensão sobre como as diferentes dimensões do trabalho impactam e determinam a saúde física e mental dos trabalhadores. Os eixos temáticos são os seguintes: contexto profissional (situação do trabalhador e da empresa); horário de trabalho (duração e distribuição); intensidade do trabalho (ritmo, prazos, interrupções); fatores físicos; fatores cognitivos (tipo de trabalho e uso de conhecimentos); fatores psicossociais (tipo de trabalho e valores, sentimentos, preocupação); saúde e bem estar (relação trabalho e saúde, tipo de adoecimento, licenças); competências, formação e perspectiva de carreira (relação entre formação, segurança no emprego e perspectivas futuras); organização do trabalho (grau autonomia e participação); Relações sociais (participação e apoio); realização profissional (satisfação em relação trabalho, condição de trabalho e salário); conciliação da vida profissional com a vida familiar e segurança financeira; violência, assédio e discriminação e remuneração.

Uma das características desta pesquisa é o fato de que a cada momento que ela vai a campo podem ser inseridas novas questões, tendo como finalidade melhor compreender um evento ou incluir novos temas. Por exemplo, no questionário de 2010, foi incluído um conjunto de questões para determinar os impactos da desaceleração e crise econômica nas condições de trabalho.

O fundamentos teórico-metodológicos do EWCS

O EWCS, apesar de ter poucos anos, nasce de outra pesquisa que data do final dos anos 1970, qual seja, a “*Enquete Conditions de Travail*” (Condições de Trabalho). Trata-se de uma das mais importantes e antigas pesquisas, na França, sobre a temáticas das condições de trabalho. Ela é realizada desde 1978, e vai a campo a cada 7 anos, tendo como objetivo avaliar como as condições de trabalho são percebidas pelos trabalhadores.

Os fundamentos teórico-metodológicos do *European Working Conditions Survey* – EWCS, devem ser analisados, ainda, em diálogo com outras pesquisas internacionais sobre condição de trabalho, sobre saúde e

saúde dos trabalhadores. Assim, a partir de estudos realizados por Cardoso e Morgado (2015), sobre diversas pesquisas internacionais, é possível melhor compreendermos seus fundamentos.

Praticamente todas as pesquisas analisadas pelas autoras têm como fundamento teórico-metodológico a teoria desenvolvida por Karasek e Siegrist. A lógica principal é compreender a avaliação do trabalhador entre o trabalho que ele tem para realizar (demanda física, mental e emocional feita pelo empregador) e os meios (recursos, poderes, capacidades), disponibilizados, ou não pelo empregador, para que ele realize a demanda (trabalho) (CARDOSO, 2014).

O “*Job Strain Model*” ou “*Job Stress Scale*” (Modelo Demanda-Controle), foi elaborado por Karasek, no final dos anos 1970, e teve como objetivo captar a relação entre a demanda de trabalho realizada pelas empresas aos trabalhadores e os meios que elas disponibilizam (ou não) para que os trabalhadores possam dar conta da demanda (trabalho). Este modelo foi validado do ponto de vista epidemiológico, sendo dois os tipos de doenças que foram correlacionadas às dimensões do “*Job Strain*”: doenças cardiovasculares e sintomas depressivos. A hipótese, como dito anteriormente, é que a forte pressão, fraca autonomia e fraca sustentação social constituem fator de risco e tensão no trabalho, gerando insatisfação em relação às condições de trabalho e adoecimento.

O questionário “*Effort Reward Imbalance – ERI*” (Equilíbrio/Relação Esforço-Recompensa) foi elaborado por Siegrist (1979), que trabalhou muito tempo com Karasek, onde foram adicionadas questões sobre o “reconhecimento”, no questionário deste último. Assim, uma vantagem apontada em relação ao modelo de Karasek (1979), é que Siegrist expande o conceito do controle proposto pelo “*Job Strain Model*” ou “*Job Stress Scale*”, incluindo a segurança no trabalho e a mobilidade ascendente (perspectivas de promoção). De acordo com Vasconcelos e Guimarães, a teoria de Siegrist ressalta que:

“(...)uma combinação crucial que considera as consequências de saúde das condições de trabalho é o grau no qual os trabalhadores são recompensados por seus esforços. Quando um alto grau de esforço não é correspondido com

um alto grau de recompensa, surgem tensões emocionais e aumenta o risco de doenças” (VASCÔNCELOS E GUIMARÃES, 2009, p. 15 apud SIEGRIST, 1996).

No Brasil, já é possível observar diversas discussões e pesquisas de campo utilizando-se desses questionários como os trabalhos desenvolvidos por Vasconcelos e Guimarães (2009), Alves, Hokerberg e Faerstein (2013). Além do texto de Alves et al (2004) onde é descrito o processo de adaptação do “*Job Stress Scale*” para a o português.

Foi possível, ainda, observar que tanto o *European Working Conditions Survey* como outras pesquisas sobre a relação entre o trabalho e a saúde dos trabalhadores, já analisadas por Cardoso (2014), têm como ponto de partida a avaliação que o trabalhador faz entre o trabalho que ele tem para realizar (demanda física, mental e emocional) e os meios (recursos, poderes, capacidades) que ele tem (na realidade, que a empresa disponibiliza) para realizá-lo. Considerando, sem dúvida, o contexto social, político e histórico de cada sociedade. O foco é captar a percepção do trabalhador, pois apenas aquele que trabalha pode explicitar a avaliação que faz, dado que será em função dessa avaliação que seu corpo e mente irão reagir podendo ou não levar ao mal-estar e/ou ao adoecimento. (RIVOLIER, 1989).

Finalmente, vale ressaltar que muitas das pesquisas estudadas estão incluindo questões específicas sobre saúde mental e, mais amplamente, sobre Riscos Psicossociais no Trabalho - RPS. Os RPS são definidos como "riscos para a saúde mental, física e social, causados pelas condições de emprego e pelos fatores organizacionais e relacionais susceptíveis de interagir com o funcionamento mental" (GOLLAC; BODIER, 2011, p.13). Em 2015, inclusive, foi a campo a primeira pesquisa específica sobre RPS, na França, coordenada e elaborada pela “*Direction de l’Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques* – Dares, (Direção de Animação da Pesquisas, de Estudos e de Estatísticas). O objetivo da inclusão dos RPS em diversas pesquisas é ampliar o debate para além da saúde física dos trabalhadores e para além dos riscos físicos, incluindo a dimensão organizacional do trabalho e a emocional do trabalhador.

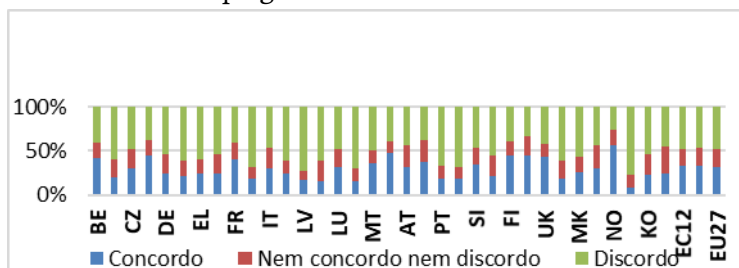
É importante frisar que considerar os sujeitos e a forma como eles avaliam o trabalho nada tem a ver com uma perspectiva individualista dado que a teoria deixa claro que se trata de uma questão coletiva, mesmo que os trabalhadores possam reagir diferentemente. Ou seja, o empregador tem a obrigação de fornecer meios/capacidades para que os trabalhadores possam realizar o trabalho que foi demandado. Os meios, neste caso, são entendidos de forma abrangente como, por exemplo, formação, informação, apoio dos colegas da coordenação, tempo suficiente, quantidade de trabalhadores suficiente, ambiente de trabalho adequado, entre outros.

Alguns resultados do *European Working Conditions Survey*

A seção a seguir analisará alguns resultados referentes ao 5º *European Working Conditions Survey* – EWCS e, quando possível, aqueles referentes ao 6º EWCS, realizado em 2015. O questionário é composto por 13 temas: contexto profissional; horários de trabalho; intensidade de trabalho; fatores físicos; fator cognitivo; fatores psicossociais; saúde e bem-estar; competências, formação e perspectivas de carreira; organização do trabalho; relações sociais; realização profissional; violência, assédio e discriminação e conciliação da vida profissional com a vida familiar e segurança financeira. Dentro de cada tema se concentram diversas questões relacionadas. Dado o conteúdo extenso da pesquisa, foram selecionadas para esta análise algumas questões próximas à realidade dos trabalhadores brasileiros.

O gráfico 1 traz informações referentes à percepção dos trabalhadores que são demitidos ou renunciam ao emprego. Na maioria dos países pesquisados há insegurança sobre a facilidade de encontrar um novo emprego com salário semelhante. Os trabalhadores mais otimistas em relação à situação atual são os noruegueses, já que 57,1% destes acreditam não ter problemas em encontrar novo emprego. Em 2015, 16% dos trabalhadores entrevistados “concordam” ou “concordam plenamente” que existe a possibilidade de perderem o emprego nos próximos seis meses (EUROFOUND, 2015). O medo de perder o emprego pode levar os trabalhadores a aceitarem condições de trabalho deletérias para a sua saúde.

Gráfico 1: Se perdesse o atual emprego ou me demitisse, era fácil encontrar emprego com salário semelhante? – 2010.



Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

Sobre a carga horária de trabalho, entre 1991 a 2010, o contingente de trabalhadores que gastavam de 30 a 40 horas por semana em seus empregos permaneceu praticamente estável (+ 3%). Houve aumento expressivo na camada dos trabalhadores até 30 horas semanais e, inversamente, queda dos trabalhadores que realizavam mais de 40 horas. Mesmo assim, ainda é relevante o percentual de trabalhadores com jornadas superiores há 40 horas semanais.

A redução da carga horária ao longo do tempo, apesar de involuntária dado que muitas vezes ela é resultante do forte crescimento do trabalho a tempo parcial indesejado, pode explicar o aumento, no período analisado, dos trabalhadores que afirmam cumprir horário de trabalho que se adapta bem aos seus compromissos familiares (+3,6%). O percentual dos entrevistados que opinaram se adaptar muito bem, não muito bem e nada bem à jornada de trabalho permaneceu estável durante as três últimas enquetes (Gráfico 3). Os resultados de 2015 do EWCS mostram que mesmo que 58% dos entrevistados confirmem que o horário de trabalho está de acordo com as suas preferências, 13% gostariam de aumentá-lo e 28% de reduzi-lo.

Gráfico 2: Qual a carga horária semanal do seu trabalho principal? - 1991 – 2010.

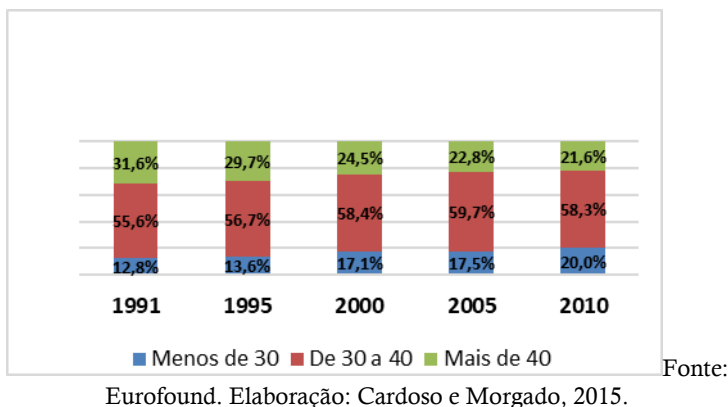
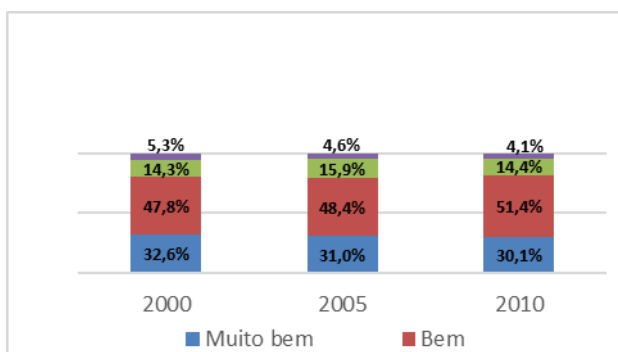


Gráfico 3: Em qual medida o horário de trabalho adapta-se aos seus compromissos familiares ou sociais fora do seu trabalho? - 2000 – 2010.

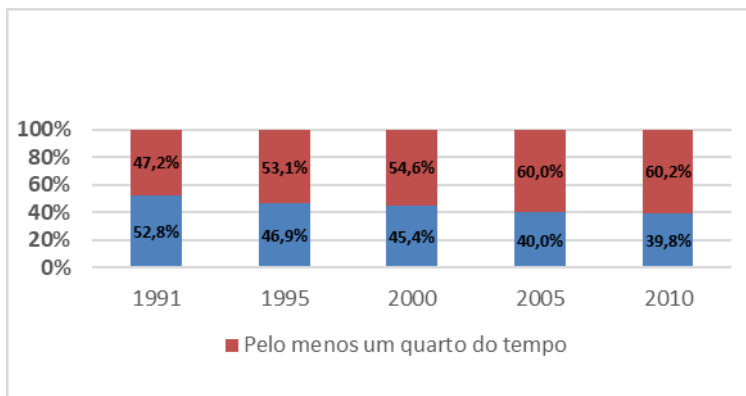


O ritmo de trabalho também é abordado no *European Working Conditions Survey* – EWCS, dado seu importante impacto na saúde do trabalhador. Em 1991, os trabalhadores que disseram que necessitam realizar seu trabalho com muita rapidez, em menos de um quarto de tempo, somavam

52,8%. Em 2010, comparado ao primeiro ano da realização da pesquisa (1991), o índice teve queda considerável (-13%). Por outro lado, observamos um aumento de 13% daqueles que executam, “em pelo menos um quarto de tempo”, um trabalho com mais velocidade, somando, em 2010, mais de 60% dos entrevistados.

Em diálogo com as informações sobre carga horária semanal (gráfico 2), vemos que ao mesmo tempo em que a duração do tempo de trabalho reduz a sua intensidade aumenta. Esta é uma forma do capital “compensar” a redução da jornada de trabalho. Além disso, como todo o processo de inovação, o capital pode contratar o trabalhador por uma jornada menor (tempo parcial) e exigir a mesma quantidade de trabalho.

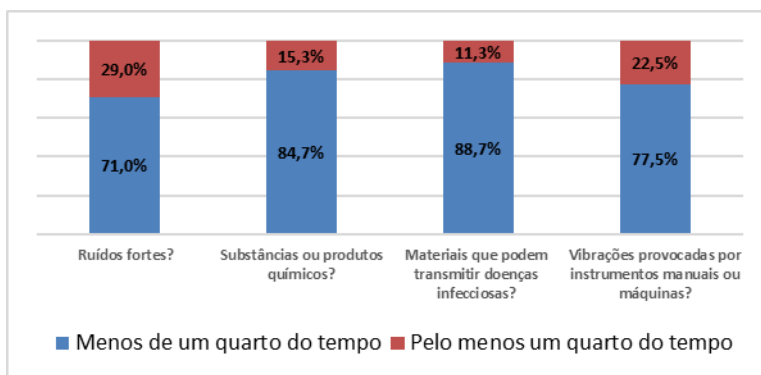
Gráfico 4: Com qual frequência seu trabalho demanda atividades que precisam ser realizadas com muita rapidez? - 1991 - 2010



Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

No que se refere aos chamamos “riscos físicos e químicos”, apesar da sua redução histórica, vemos que eles ainda estão muito presentes no cotidiano dos trabalhadores. No gráfico 5, na média dos 27 países pesquisados, 15,3% dos entrevistados dizem estar exposto, em pelo menos um quarto de tempo, a substâncias ou produtos químicos e 11,3% a materiais capazes de transmitir doenças infecciosas. Já no caso da exposição à ruídos e vibrações esses percentuais passam a 29% e 22,5%, respectivamente.

Gráfico 5: No seu trabalho, você está exposto a: 2010.



Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

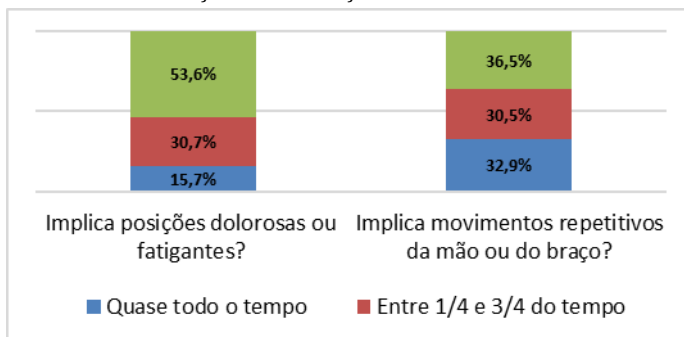
Ainda sobre os riscos físicos, em 2010, a maioria dos entrevistados disse que quase nunca realizam suas atividades laborais em posições dolorosas ou fatigantes ou que implique em movimentos repetitivos da mão ou braço. Entretanto, é preocupante o percentual de trabalhadores que declararam realizar suas atividades nessas condições entre $\frac{1}{4}$ e $\frac{3}{4}$ da jornada de trabalho (gráfico 6), dado seus impactos na saúde física do trabalhador. Realidade que não sofre modificação quando analisamos os dados de 2015. Ainda de acordo com esta pesquisa, em torno de 35% dos entrevistados afirmam que devem transportar ou deslocar cargas pesadas (EUROFOUND, 2015).

Um dado importante captado pela enquete é a percepção dos trabalhadores sobre sua saúde. Os europeus acreditam majoritariamente que o trabalho não afeta sua saúde (aproximadamente 68%), entretanto, 25% dos trabalhadores acham que sim e de forma negativa. Apenas 7,3% acreditam terem a saúde afetada positivamente pelo trabalho.

Questionados se nos últimos 12 meses trabalharam doentes, a maioria respondeu que não (60,8%). Porém, os que trabalham adoecidos chegam a representar 39,2% dos trabalhadores, reforçando a tese do aumento do presenteísmo. Isto é, se antes o adoecimento do trabalhador poderia ser captado pelo seu absenteísmo, no contexto atual, em função da pressão e do

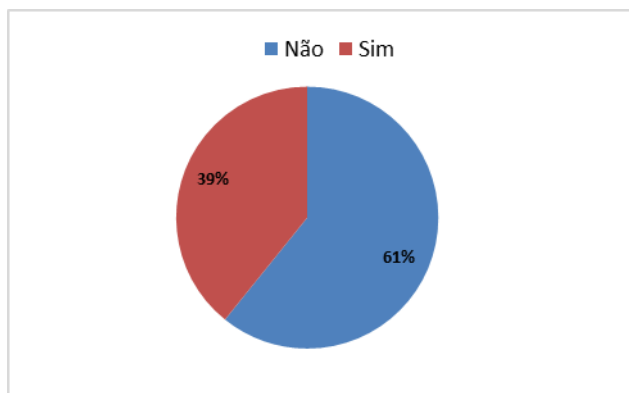
medo do desemprego, esse indicador não nos revela a verdadeira situação, dado que muitos trabalham mesmo estando doentes.

Gráfico 6: Em relação às condições físicas do seu trabalho: 2010.



Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

Gráfico 7: Nos ultimos 12 meses você trabalhou estando doente? 2010.

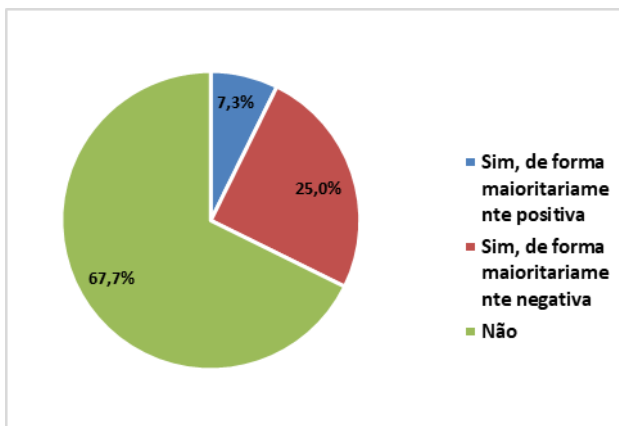


Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

Questões ligadas à autonomia, importantes para compreendermos as possibilidades de o trabalhador fazer face às dimensões do trabalho que ele considera relevantes, também estão presentes no EWCS. Em 2010, aproximadamente 70% dos trabalhadores disseram poder escolher o grau de rapidez despendido no trabalho, 66% a ordem no qual o trabalho se realiza e

67,3% o método de trabalho. Os trabalhadores, em sua maioria, também escolhem ou modificam as atividades da maneira que melhor convêm.

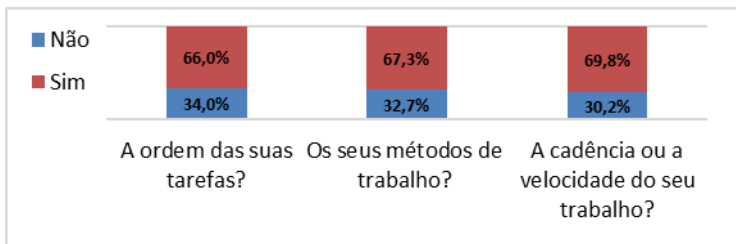
Gráfico 8: O seu trabalho afeta a sua saúde? 2010.



Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

Os que não têm a possibilidade de escolher ou modificar a execução de suas atividades laborais, apesar de menor, é bem expressivo, em especial no quesito “ordem das tarefas” (34%).

Gráfico 9: No seu trabalho é possível escolher ou modificar: 2010

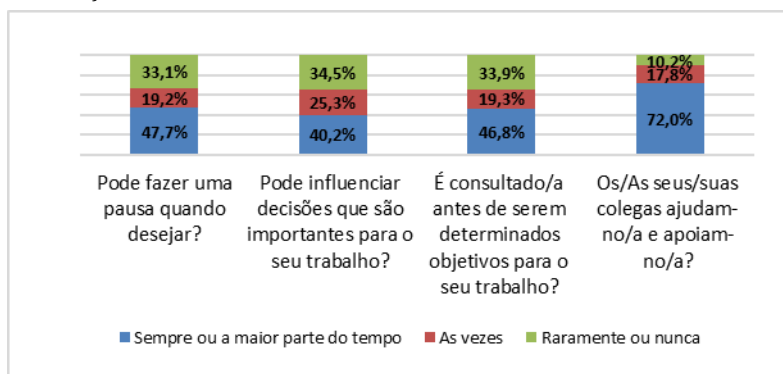


Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

Prosseguindo com o tema autonomia, o gráfico 10 demonstra a influência dos trabalhadores na escolha de suas pausas e até que ponto suas

manifestações são levadas em conta na organização do trabalho. Os trabalhadores que raramente ou nunca podem influenciar em decisões importantes somam mais de 30% e os que não podem realizar uma pausa quando necessitam (33,1%) também é considerável. Dialogando com os dados sobre o aumento da intensidade do trabalho, é preocupante saber que para muitos trabalhadores é impossível fazer uma pausa quando eles precisam. Em relação ao apoio de colegas de trabalho, 72% dos trabalhadores responderam positivamente à esta questão.

Gráfico 10: Selecione a resposta que melhor descreva as relações sociais no seu trabalho: 2010.



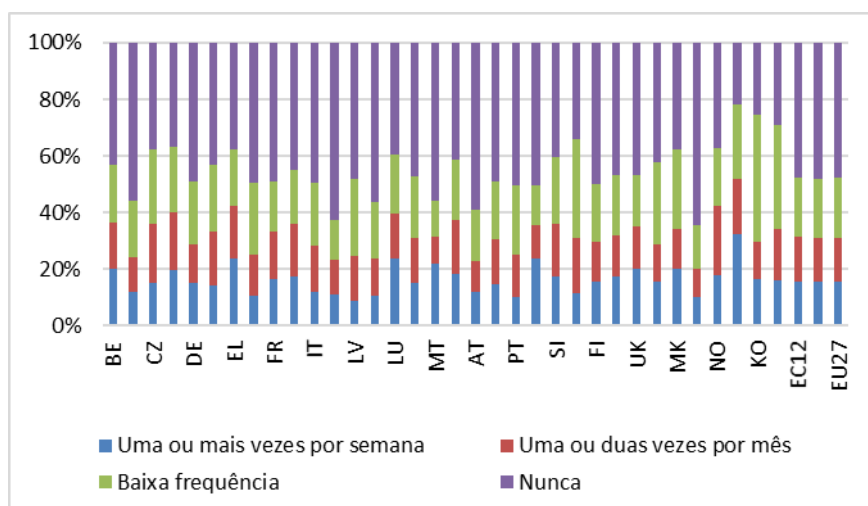
Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

A questão da autonomia, ou melhor, da falta desta, também pode ser vista quando analisamos a extensão da jornada de trabalho no tempo livre. Um tempo de trabalho não escolhido, mas imposto pelo empregador e que impacta negativamente o equilíbrio entre a vida privada e o trabalho. Podemos observar, no gráfico 11, que em muitos países há uma demanda forte para que os trabalhadores laborem em seu tempo livre, seja uma ou duas vezes por mês, mas também uma a duas vezes por semana. E essa prática atinge tanto os países onde os trabalhadores são mais protegidos pela legislação como aqueles onde as leis são menos presentes.

Além disso, de acordo com a pesquisa de 2015, “14% dos trabalhadores dizem que continuam a preocupar-se “sempre” ou “quase sempre” com o trabalho durante o seu tempo livre e 21% que se sentem

“sempre” ou “quase sempre” demasiado cansados para executar algumas das tarefas domésticas necessárias” (EUROFOUND, 2015, p. 5). Finalmente, 11% dos entrevistados declaram que a sua jornada de trabalho os impede “sempre” ou “quase sempre” de dedicar tempo à sua família (EUROFOUND, 2015).

Gráfico 11: No último ano, com que frequência trabalhou durante o seu tempo livre para dar resposta a exigências do seu trabalho? 2010.

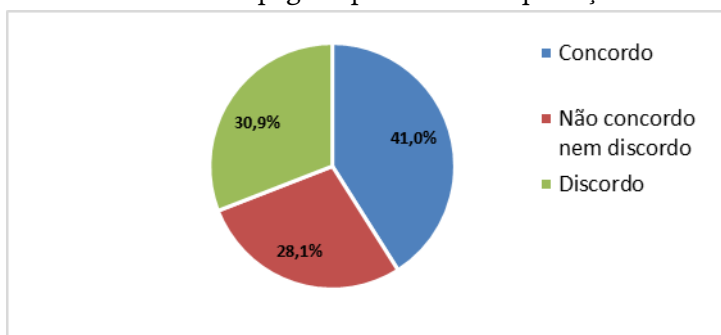


Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

Apesar de muitos trabalhadores se sentirem satisfeitos com o trabalho (gráfico 12), no que se refere ao quesito remuneração, uma pequena maioria concorda ser bem remunerado pelos serviços prestados. Os que não concordam e nem discordam são minoria, não tão menos expressiva, representando pouco mais de 28% da amostra. Ainda sobre finanças, 60,9% dos trabalhadores entrevistados não se sentem seguros caso se afastem por um longo tempo do trabalho (gráfico 12). Aqui é necessário considerar o impacto desse sentimento na atitude cotidiana dos trabalhadores ao irem trabalhar mesmo estando doentes ou ainda quando adiam um tratamento de saúde e mesmo uma demanda por afastamento do trabalho (Cardoso, 2014).

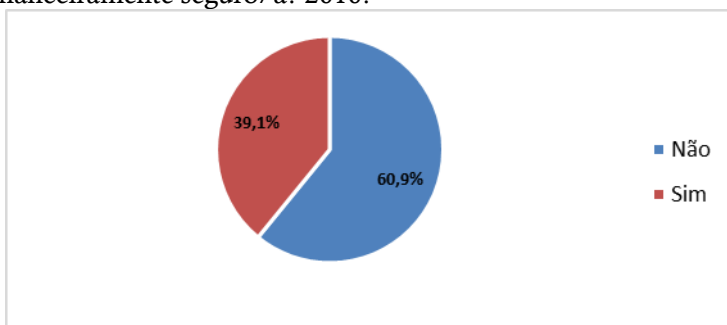
As condições de trabalho que satisfazem os trabalhadores podem ser um ótimo aliado das empresas, já que quando se sentem confortáveis, geralmente, os trabalhadores produzem o que é preciso com melhor qualidade e sem comprometer a quantidade. Entretanto, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho estão cada vez mais presentes no cotidiano dos trabalhadores (Dares, 2008). Gollac e Bodier (2011), definem seis indicadores que devem ser considerados para a análise desses riscos: exigências do trabalho; exigências emocionais; autonomia ou margem de manobra; relações sociais e relações de trabalho; conflitos de valores e insegurança na situação de trabalho e emprego.

Gráfico 12: Sou bem pago/a pelo trabalho que faço? 2010.



Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

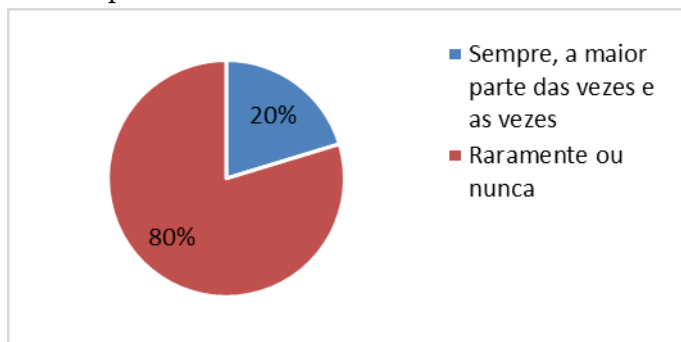
Gráfico 13: Se tivesse uma doença de longa duração, estaria financeiramente seguro/a? 2010.



Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

Ressaltam os autores que alguns desses riscos, como o conflito ético, por se tratar de situações muitas vezes camufladas, não conseguem ser definidos como riscos relacionados ao trabalho, dificultando as chances de descoberta e de tratamento das suas causas, ou seja, o trabalho. No gráfico a seguir vemos que uma porcentagem expressiva, 20,3% - sempre, na maior parte das vezes ou as vezes - sentem seus valores afetados pelo trabalho, em função da pressão patronal para que enganem os clientes, vendam algo para quem não precisa, tenham que realizar demissões ou mesmo o fato de não conseguirem realizar um bom trabalho por falta de condição e meios. O conflito de valores deixa os trabalhadores angustiados e mesmo desanimados com o seu trabalho, podendo se refletir negativamente em sua saúde e no desejo de trabalhar.

Gráfico 14: No seu trabalho realiza tarefas que conflitam com seus valores pessoais? 2010.

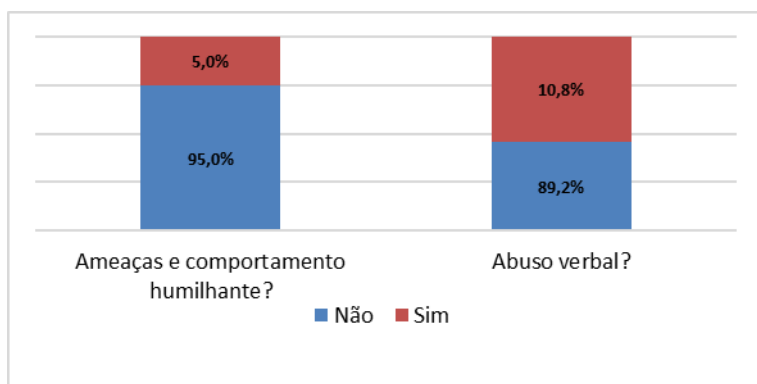


Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

O último gráfico traz as questões vinculadas ao abuso verbal e às intimidações ou situações humilhantes no trabalho, que tem como consequência inúmeras formas de adoecimento. Como sublinha Seligmann-Silva (2011), os trabalhadores têm sido expostos a diversas formas de violência que são fruto da negligência em relação à preservação de sua saúde e de sua vida. Vemos, no gráfico 16, que no último mês antes da realização da pesquisa, aproximadamente 11% dos trabalhadores passaram por alguma situação envolvendo abuso verbal. Por outro lado, poucos afirmaram ter

passado por alguma situação que envolvesse violência física (1,9%) ou intimidações/ perseguição (4,1%) no último ano da pesquisa. Em 2015, quase um em cada seis trabalhadores entrevistados (16%) declararam ter sido sujeito a esse tipo de comportamento (EUROFOUND, 2015).

Gráfico 15: No último mês, desempenhando suas funções, esteve sujeito a: 2010.



Fonte: Eurofound. Elaboração: Cardoso e Morgado, 2015.

Considerações Finais

No Brasil, as pesquisas esporádicas que analisam a relação trabalho e saúde do trabalhador não contemplam a complexidade do contexto econômico e social contemporâneo, no qual diversos autores apontam para o crescente adoecimento dos trabalhadores vinculado ao trabalho. Ao analisarmos os dados advindos do *European Working Conditions Survey* – EWCS, fica clara a necessidade de elaboração de uma pesquisa nacional sobre "Condição de Trabalho e a Saúde do Trabalhador" no Brasil, que possa subsidiar a atuação dos atores sociais nos diferentes espaços.

Vimos que, para compreender o processo saúde-doença, é de fundamental importância analisar a organização do trabalho no contexto atual, em cada setor, em cada local de trabalho. Entender as atuais demandas

físicas, emocionais e cognitivas que vêm sendo feitas para os trabalhadores, bem como a complexidade do trabalho, do grau de responsabilidade e do contexto de mudanças constantes (seja em relação aos colegas de trabalho, à coordenação, à função, aos produtos, às normas, entre outras). Em contrapartida, é essencial que também sejam analisados os meios e as condições que as empresas oferecem, ou não, para que os trabalhadores possam realizar o trabalho demandado.

Esta lógica questiona a ideia, ainda existente, de que a explicação do adoecimento deve ser buscada no indivíduo, seja em suas peculiaridades em termos físicos, fisiológicos, psicossociais como em sua história de vida; de que a culpa do adoecimento ou do acidente de trabalho é do trabalhador – que não prestou atenção, que é aproveitador, preguiçoso, etc. (MAENO E PAPARELLI, 2013).

A dinâmica das transformações socioeconômicas verificadas nas últimas quatro décadas tem impactado profundamente e negativamente o trabalho, do ponto de vista do trabalhador. Há aquelas consequências que são mais visíveis para a sociedade e, por isso mesmo, estão presentes na pauta política de negociação, como o desemprego. Outras mudanças, entretanto, ficam fora deste processo de discussão, justamente por serem menos evidentes, como a implantação da gestão "pelo estresse", a crescente intensidade do trabalho, o aumento da pressão, do controle, da responsabilização, da competição entre os trabalhadores e da sobrecarga mental e emocional (Cardoso, 2013).

Ainda menos visíveis são os impactos dessas transformações na vida e na saúde dos trabalhadores, tanto dentro como fora do local de trabalho. Crescem e se diversificam as formas de sofrimento e as doenças ligadas ao exercício do trabalho: fadiga generalizada, dores musculares, estresse, ansiedade, angústia, depressão, medo, esgotamento profissional (síndrome de *Burnout*), síndrome do pânico, LER/DORT, problemas cardíacos. E os dados do *survey* EWCS apresentados nos mostram que as causas desses adoecimentos só podem ser compreendidas se analisarmos para além dos aspectos físicos e considerarmos os Riscos Psicossociais no Trabalho que englobam, além de questões como a intensidade do trabalho e o tempo de trabalho, temas relacionados ao conflito de valores por que passam os

trabalhadores, ao receio de perderem o emprego, a autonomia, bem como a questão da violência no local de trabalho.

Não iremos retomar o que já foi dito na análise do *European Working Conditions Survey*, mas apenas ressaltar alguns aspectos. Mesmo que não possamos fazer uma comparação direta entre duas perguntas do questionário dessa pesquisa, é curioso observar que ao mesmo tempo em que 70% dos entrevistados dizem ter autonomia para definir a velocidade de trabalho, a cada ano da pesquisa mais trabalhadores ressaltam trabalhar de forma intensa uma grande parte do tempo (EUROFOUND, 2010).

Além disso, de acordo com os dados de 2010, apesar de mais trabalhadores dizerem que estão realizando seu trabalho com mais rapidez, 25% dos entrevistados ressaltam que não têm tempo suficiente para terminar o trabalho. Ainda em relação ao aumento da intensidade do trabalho, ao construímos um diálogo entre a queda no tempo de trabalho e o aumento do ritmo de trabalho, poderíamos pensar que a redução da jornada laboral estaria sendo “compensada” por um aumento no ritmo e na intensidade do trabalho. Entretanto, o relatório de 2015 resalta que “os que têm jornadas de trabalho longas declaram também que o trabalho é intenso” (EUROFOUND, 2015, p.6). O que nos leva a concluir que o trabalho intenso independe da jornada laboral, mas sim da forma como o trabalho é gerido e organizado.

Por fim, vimos que por um lado há uma redução daqueles que trabalham além das 48 horas semanais, mas, por outro lado, há um crescente percentual de entrevistados que relata trabalhar em seu tempo livre. E se observamos uma “redução” do tempo de trabalho ela é, na sua maior parte, resultado da imposição dos contratos *part-time*, sendo que para os trabalhadores submetidos a esta forma de contrato a situação é de “uma maior precariedade laboral e piores perspectivas de emprego que a média”, o que certamente tem um impacto negativo na saúde desses trabalhadores (EUROFOUND, 2015, p.4).

Assim, se queremos, de fato, atacar as causas do adoecimento dos trabalhadores precisamos de instrumentos que nos subsidiem para essa intervenção. Tendo claro, entretanto, que a construção de novos conhecimentos e informações não garantem a inclusão de um tema no debate político. Pois, como ressalta Gollac (2011), no processo de construção de um

olhar capaz de captar e demonstrar a relação entre trabalho e saúde, não podemos deixar de considerar que, assim como as condições de trabalho são objeto de conflito social, as tentativas de avaliação dessas condições também serão objeto desse mesmo conflito. Afinal, não interessa aos empregadores a explicitação de que é a organização e gestão do trabalho a responsável pelo adoecimento do trabalhador.

Bibliografia

ALVES, M. G. M; HOKERBERG, Y. H. M; FAERSTEIN, E. Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, n. 16, v. 1, p. 125-36, 2013.

ALVES, M. G. M; CHOR, D; FAERSTEIN, E; LOPES, C. S; WERNECK, G. L. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. **Revista Brasileira de Saúde Pública**, n. 38, v. 2, p. 164-71, 2004.

ARAÚJO, T. M et al. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do modelo demanda-controle. **Ciência e Saúde**, São Paulo, n. 4, v.8, p.12-42, 2003.

ASKENASY, P; CARTRON, D; CONINCK, F; GOLLAC, M. **Organisation et intensité du travail**. Paris : Octarès, 2006.

BOISARD, P. et al. **Temps e travail: l'intensité du travail**. Luxembourg : Fondation Européenne pour l'Amelioration des Conditions de Vie et de Travail, 2002.

BUSS, P.M; FILHO, A. P. **A Saúde e seus determinantes sociais**. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, n. 17, v.1, p.77-93, 2007.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.

_____. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado**, Brasília, v.28, p. 351 – 374, 2013.

_____. Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho. In: SILVEIRA, M.A. (org). **Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações**:

saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, 2014.

_____. Riscos psicossociais no trabalho: o que tem sido objeto de análise? *Revista RELET, Riesgos psicosociales del Trabajo (Dossier)*, ano 22, n.35, 2017. pp. 101-124.

CARDOSO, A. C. M; MORGADO, L. P. Saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva: a necessidade de inclusão de questões determinantes no processo saúde-doença. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo, n. 4, p 145-156, 2015.

CATALDI, M. J. **Stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2. ed, 2011.

Centre d'Études de l'Emploi (CEE). Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe'. **Quatre Pages**. Paris, n. 47, septembre, 2001.

CLOT, Y. Trabalho e poder de agir. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v.36, n.123, 2011.

DAUBAS-LETOURNEUX, V ; THÉBAUD-MONY, A. **Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne**. Luxembourg: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail – Eurofound, 2002.

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études e des Statistiques (DARES). Les facteurs psychosociaux au travail: une évaluation par le questionnaire de Karasek de l'enquête Sumer 2003. **Premières Synthèses: informations**, Paris, n. 22, mai, 2008.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. **Evolução ao longo do tempo: primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho**. Luxembourg: Eurofound, 2010.

_____. **Sexto Inquérito Europeu sobre as condições de trabalho**. Luxembourg. Luxembourg: Eurofound, 2015.

FRANCO, T; DRUCK, G; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, n. 122, v. 35: p.229 – 248, jul/dez, 2010. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental.

GOLLAC, M. e BODIER, M. **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser**. Paris: Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 2011.

GOLLAC, M ; E CONINCK, F. **Organisation et intensité du travail**. Toulouse: Octarés, 2006.

KARASEK, R.A. et al. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, n. 3, v. 4, p. 322-355, 1979.

MAENO, M; PARARELLI, R. O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. In: SILVEIRA, M. A. (org). **Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável**. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação "Renato Archer", p. 145-166, 2013.

Ministério da Previdência e Assistencial Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social: Benefícios Previdenciários e Acidentários (2014)**. Brasília. <http://www.previdencia.gov.br>. Acesso: 17/09/2014.

PAOLI, P; MERLLIÉ, D. **Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000**. Luxembourg: Fondation Européenne pour l'Amelioration des Conditions de Vie et de Travail, 2001.

PARENT-THIRION, A. et al. **Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail**. Luxembourg: Fondation Européenne pour l'Amelioration des Conditions de Vie et de Travail, 2007.

RIVOLIER, J. **L'homme stressé**. Paris: Presses Universitaires de France, 1989.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

_____ et al. Saúde do trabalhador no início do século XXI. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, n. 122, v. 35, p. 185-186, jul/dez, 2010. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador.

VALEYRE, A. Les conditions de travail des salariés dans l'Union Européene à quinze selon fes formes d'organization. **Travail et Emploi**, Paris, n. 112, p. 35-47, 2007.

_____ Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européene: des situations contrastées selon les formes d'organisation. **Centre d'Étude de l'Emploi**, Paris, n. 73: p. 49. Novembre, 2006.

VASCONCELOS, E. F; GUIMARÃES, L. A. M. Esforço e Recompensa no trabalho de uma amostra de profissionais de enfermagem. **Psicólogo Informação**, n. 13, jan./dez, 2009.

RACISMO E GÊNERO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

Maria de Fátima Gomes de Lucena¹

O presente artigo analisa a questão do racismo à brasileira, em articulação com o gênero. Portanto, parte do princípio de que a compreensão dessa articulação deve levar em conta as mediações existentes entre a classe social, a raça/etnia, o gênero e a geração, no contexto histórico das lutas sociais na sociabilidade do capital. Assim sendo, será construída a dimensão de totalidade aproximativa sobre a realidade contemporânea brasileira.

Em 2015, de acordo com o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE -, 51% da população brasileira era constituída de mulheres, sendo 30% destas negras. Sendo relevante a população feminina negra no Brasil, citamos Sueli Carneiro, com quem concordamos quanto ao uso da expressão afro-brasileiro (afrodescendente) porque:

[...] é importante resgatar essa identidade em um país que não nos acolhe, que nos convida a trair a nossa origem como precondição para experimentarmos mobilidade social nele! Para que o negro consiga sair do lugar ao qual a sociedade o destinou, ele tem de cumprir certos rituais; esse caminho tem pré-requisitos, e o principal deles é você renunciar a sua identidade, renunciar a sua comunidade: ou seja, você precisa embranquecer para poder ser aceito e permanecer numa situação mais confortável dentro do mundo dos brancos. Mas gosto mais ainda da expressão afro-descendentes, porque ela resgata toda essa descendência negra que se dilui nas miscigenações, desde a primeira miscigenação que foi o estupro colonial, até as subseqüentes, produto da ideologia da democracia racial. A expressão resgata a negritude de todo esse contingente de pessoas que buscam se afastar de sua identidade negra as que têm o negro profundamente inscrito no corpo e na cultura. Não temos vergonha de nossa origem, que é africana mesmo,

¹ Assistente social. Pós-doutora em Sociologia pelo CNRS/França. Professora na Universidade Federal de Pernambuco/ Departamento de Serviço Social. Email. puscmf@gmail.com

somos oriundos do continente que é o berço da existência humana, o berço da humanidade. É o resto do mundo que tenta nos estigmatizar. Por tudo isso acho muito importante esse resgate de nossas origens. (CARNEIRO, 2000: p. 25)

Para entendermos melhor a questão racial no Brasil, tomaremos, então, como ponto de partida, o estudo mais global das condições estruturais que geram a existência social dos/as trabalhadores/as escravizados/as, a partir do processo de acumulação de capital no campo e de sua conseqüente tendência à mercantilização das relações de trabalho. Daí a necessidade de analisarmos a forma pela qual a terra tem sido historicamente ocupada/usada no Brasil.

No período colonial, por exemplo, a apropriação da terra foi feita sob a forma de doação a particulares das chamadas “sesmarias”. Estas últimas se constituíam em grandes extensões de terras nas quais se produziam lavouras de exportação (como no caso da cana-de-açúcar), com a utilização da mão-de-obra escrava.

A importação de escravos, conjugada à exportação de produtos agrícolas, gerava grandes lucros à Metrópole (Portugal), uma vez que a política dominante se baseava em produzir com o máximo de lucratividade, utilizando-se da solução escravista. O sentido geral da colonização era, por isso mesmo, a máxima lucratividade para os empresários metropolitanos que determinava o modo de produção dos gêneros coloniais. Por haver abundância do fator terra, o trabalho livre era pouco estimulado como forma de impedir que os assalariados, com o tempo, comprassem uma gleba e desenvolvessem atividades de subsistência. Daí o surgimento de regimes servis, semi-servis ou escravistas.

A escravidão era duplamente lucrativa: ao nível da circulação da mercadoria humana, permitindo a acumulação por parte da burguesia traficante e, ao nível da produção. Ao trabalhar, o escravo sustentava a classe dominante colonial e, em parte, as classes dominantes metropolitanas interessadas no pacto colonial. A exploração da força de trabalho do escravo permitia o assalariamento de trabalhadores especializados, (como os mestres-de-açúcar, os purgadores, os caixeiros, no caso da lavoura canavieira) e fornecia recursos para a renovação dos meios de trabalho e para a

continuidade do tráfico. (ALENCAR, CARPI e RIBEIRO, 1979: p. 53).

Os referidos autores, assim resumiram a grande importância do trabalho do/a negro/a no Brasil, enquanto criador de riquezas:

Imensos canaviais. Quem os plantou? Caixas e mais caixas no porto do Recife. Quem fabricou o açúcar que está dentro delas? Quem as transportou até lá? E o ouro que enriquecia os nobres europeus, era extraído por quem? Quem arrancava os diamantes das rochas, penosamente, para que outros brilhassem? Quem fazia as comidas para as grandes mesas das casas-grandes?

Sem escravo não tinha açúcar, não tinha ouro, não tinha diamantes.... Não tinha casa-grande, nem tinha senhor! (ALENCAR, RIBEIRO e CECCON, 1997: p. 48).

Na época, dizia-se que ao negro escravizado deveriam ser dados apenas três “p”: pau, pano e pão. O que fosse além disso seria considerado “luxo”, coisa que só o branco rico deveria usufruir. Na verdade, mais uma vez se buscava tornar o trabalho escravo “invisível”, porque a população negra africana era considerada como uma mercadoria, desumanizada, portanto, e também descartável, quando não mais pudesse ser explorada.

Além desses aspectos, devemos observar que, nesse período, tem-se a origem da pequena produção no Brasil, na medida em que a ocupação de terras também se fazia por pequenos agricultores cuja produção era em parte dedicada à subsistência dos mesmos e, em outra parte, vendida nas feiras das cidades. Dentro dos latifúndios, essa pequena produção era levada a cabo tanto por pequenos lavradores (que pagavam a renda da terra aos latifundiários) como também pelos escravos. Havia uma expansão/recuo dessa pequena produção em função da valorização/desvalorização da monocultura para exportação que se praticava nos latifúndios. Por exemplo, quando o preço do açúcar atingia níveis altos no mercado internacional, o cultivo de alimentos era reduzido para ampliar as áreas destinadas ao produto de exportação principal; enquanto que, nas épocas de redução das cotações internacionais, a expansão das culturas de subsistência era estimulada.

Mais adiante, o século XIX traz em seu bojo uma série de transformações intensas para a sociedade brasileira, dentre as quais a

constituição do mercado de trabalho livre no País. Em 1850, com a proibição do tráfico de escravos para o Brasil, sob a égide dos interesses dos capitais ingleses que faziam pressão para que a escravidão fosse abolida no País, o latifúndio escravista aprofunda sua crise. Essa crise culmina, em 1888, com a extinção total do escravismo. Nesse período é criada a Lei de Terras, que dava início a um novo processo de regulamentação da posse da terra, na medida em que a aquisição da mesma, doravante, só podia se dar através da compra e venda. Obviamente, isto garantia o acesso à terra apenas a quem tinha meios de comprá-la, o que não se aplicava aos milhares de ex-escravos e/ou pequenos lavradores.

A Lei de Terras deve ser vista como parte de um aparato jurídico que buscava privilegiar a grande propriedade no campo brasileiro, ao impedir o acesso à terra por parte de grandes levas de trabalhadores. Dessa forma, era garantida aos latifúndios a força de trabalho necessária ao cultivo dos produtos para exportação, dentre os quais se destacava o café e, ao mesmo tempo, o poder político dos latifundiários era reforçado. Por outro lado, a vinda de colonos europeus passava a fazer parte da estratégia de substituição do trabalho escravo pelo trabalho livre, especialmente nas lavouras de café do Centro-Sul. Lei de Terras que manteria o acesso à terra para poucos, o que significava condenar a maioria sem recursos financeiros a sobreviver em condições de extrema exploração.

Os versos da canção de Milton Nascimento e Fernando Brant – Sonho Imigrante – retratam a esperança dos imigrantes europeus que vieram “embranquecer” a população brasileira nas terras onde era produzida a riqueza cafeeira do chamado Novo Mundo:

A terra do sonho é distante

e seu nome é Brasil

plantarei a minha vida

debaixo do céu anil.

Minha Itália, Alemanha

Minha Espanha, Portugal talvez nunca mais eu veja minha terrinha
natal.

Aqui sou povo sofrido
lá eu serei fazendeiro
terei gado, terei sol
o mar de lá é tão lindo
natureza generosa
que faz nascer sem espinho
o milagre da rosa.
O frio não é muito frio
nem o calor muito quente
e falam que quem lá vive
é maravilha de gente.

Essa imigração veio repleta de conflitos, ao contrário do sonho imigrante, sendo que, a partir de 1860, o governo assume o seu controle, dando início à imigração subvencionada pelo Estado, como forma de intensificá-la. Desde então, foi atraído para o Brasil um grande número de estrangeiros/as. Isto se explica a partir da análise de alguns fatores, especialmente no caso da Itália, onde o desemprego, gerado pelo desenvolvimento do capitalismo no campo, fez com que muitos/as trabalhadores/as fossem vítimas da concentração da terra através da sua expulsão em massa. Aliada a essa expropriação do campesinato, havia a falência de manufaturas e pequenas fábricas no Sul da Itália em razão de não poderem sustentar a concorrência com a Região Norte, que se industrializava aceleradamente.

Ainda no final do século XIX, surgem, no Brasil, algumas pequenas fábricas destinadas à produção de bens de consumo para abastecimento dos centros urbanos que se expandiam. Com a urbanização e a demanda gerada pelas indústrias, a produção mercantil de alimentos e matérias-primas dá-se principalmente fora dos latifúndios, uma vez que estes continuam a produzir lavouras para exportação na base da monocultura, como no caso do café. Isto

quer dizer que eram os pequenos produtores que se encarregavam das lavouras de alimentos e da produção de algumas matérias-primas, como o algodão e o fumo, para as indústrias que surgiam.

As várias crises cíclicas do café – principal sustentáculo da economia brasileira – ocorridas no século XX, concorrem para a formação de um novo quadro dentro do processo de acumulação de capital no País, a partir do crescimento da importância da indústria. Assim, toda uma estratégia de substituição de importações é gestada nas décadas de 30 e 40, consolidando-se com a implantação da indústria de base (siderurgia, petroquímica) levada a efeito pelo Estado, mais tarde, nas décadas de 50 e 60.

É nessa década (de 60) que a indústria de base se torna realidade. Desse modo, viabiliza-se a modernização da agricultura patrocinada pelo Estado e sob o comando das necessidades ditadas pelo capital. Esse processo de “industrialização do campo” permitiu que, sem haver desconcentração da estrutura da posse da terra no Brasil, a agricultura atendesse aos interesses dos capitais industriais. Doravante, a agricultura forneceria alimentos para o mercado interno, bem como matérias-primas para as indústrias e passaria a consumir equipamentos e insumos industriais. O mundo rural, por conseguinte, consumiria o que as chaminés fabris espalhavam pelo imenso território nacional, trazendo junto as transformações sociais e culturais que se atrelavam àquelas que a economia gerava.

No que tange à concentração fundiária, as décadas de 60/70 demonstram a crescente expansão da grande propriedade no Brasil. Nesse quadro, a situação da pequena propriedade é a que se segue, o que torna visível a manutenção do poder dos chamados velhos e novos coronéis na vida política brasileira:

A dinâmica da recriação/destruição da pequena propriedade na década dos sessenta/setenta no Brasil, portanto, é mais ou menos a seguinte: na fase de subida do ciclo econômico, as pequenas propriedades são engolidas naquelas regiões de maior desenvolvimento capitalista no campo e empurradas para a fronteira, na maioria das vezes na forma de pequenos posseiros. Na fase de descenso do ciclo, as pequenas propriedades se expandem, é verdade, mesmo em certas regiões de maior desenvolvimento capitalista e/ou de estrutura agrária consolidada. Mas essa expansão é sempre

limitada em termos absolutos e quase nunca significa também um crescimento relativo em termos mais gerais do país ou mesmo das regiões, pois a grande propriedade no Brasil vem crescendo sempre a taxas superiores às das pequenas. (SILVA, 1980: p. 32).

Ora, essas características concentradoras da propriedade da terra no Brasil, aliadas à sua crescente utilização como mercadoria, têm concorrido para intensificar a expropriação de milhares de pequenos proprietários, posseiros, parceiros e arrendatários. A estrutura da propriedade cada vez mais concentrada da terra tem também contribuído para o incremento da urbanização do País. Para exemplificarmos essa afirmativa, basta analisar os dados dos Censos Demográficos do IBGE nos últimos quarenta anos. Estes indicam que, em 1950, cerca de 70% da população brasileira habitava o campo, enquanto que, em 2000, essa população se constituía em, aproximadamente, apenas 19% do total dos habitantes do País. Em 2010, mais de 80% habitam as áreas urbanas, retratando como se intensifica a desigualdade social que obriga a maioria pobre a viver em regiões degradadas e insalubres.

Uma das consequências desse processo acelerado de urbanização foi o incremento do mercado interno para a indústria. Com a ampliação da demanda por produtos industrializados por parte dos habitantes das cidades, a agricultura sofreu transformações no sentido de fazer face à demanda do mercado interno, por meio do incremento à produção comercial de alimentos, sob o signo da especialização. Desse modo, as antigas unidades produtivas que eram autossuficientes no que concerne à produção interna de alimentos, implementos agrícolas, adubos etc., passam a atuar no mercado como fornecedoras de matérias-primas para as indústrias e produtoras de alimentos para o mercado interno, enquanto que, por outro lado, consomem das indústrias máquinas e insumos, em geral.

Essa perversa forma de “industrialização do campo” fez-se a partir da expropriação dos pequenos produtores agrícolas incapazes de sustentar a concorrência com os grandes proprietários e empresários rurais. Os poucos que resistiram, integraram-se ao mercado capitalista de produtos de forma subordinada ao grande capital no campo. Restou àqueles que perderam nessa luta desigual a alternativa de engrossar o contingente populacional dos centros

urbanos, buscando, desesperadamente, sobreviver às custas da venda de sua força de trabalho, em condições de extrema exploração e miséria.

Na contemporaneidade, as desigualdades sociais se expressam em situações cotidianas de racismo no mercado de trabalho, o que também vem sendo acompanhado pelas múltiplas expressões de “sexualização do mercado de trabalho”. Isto é, a forma sexuada que situa as mulheres em posição de subordinação em relação aos homens. Mercado de trabalho que, em sua complexidade, articula racismo e sexismo como marcadores sociais de negação de direitos, em especial, das trabalhadoras negras.

Vários (as) são os/as estudiosos/as da realidade brasileira que apresentam diferentes versões sobre a articulação da desigualdade social brasileira com as questões de gênero e raça. Por exemplo: Gilberto Freyre (1963) e Roger Bastide (1955) e Florestan Fernandes (1978), bem como Octávio Ianni (1972)

O primeiro e o segundo deram ênfase à miscigenação racial brasileira como fonte de redução de conflitos. Na medida em que a mulher negra seria uma das matrizes fundadoras, ao lado das indígenas e europeias, esta garantiria a continuidade da cultura negra nos trópicos, bem como o povoamento através da mestiçagem.

Gilberto Freire, defende a visão positiva que afirma a existência da chamada “democracia racial” brasileira. Tal expressão é repetida à exaustão pelos/pelas que buscam negar o componente perverso da herança escravista no Brasil.

Maria Aparecida Silva Bento (2000), por sua vez, analisa as contribuições de Fernandes e de Ianni a partir da crítica sobre a possibilidade de que, com a expansão do capitalismo industrial no País, negras e negros trabalhadores/as assalariados/as industriais, não seriam classificados pela raça. Em seu lugar, apareceria a posição no processo produtivo.

Os/as estudiosos/as da questão nas décadas de 80 e 90, demonstram o peso das desigualdades de raça e de gênero na contemporaneidade, bem como avanços alcançados pelas lutas dos movimentos sociais de mulheres negras e do Movimento Negro. Nessas lutas, incluído o mundo acadêmico.

Assim, podemos afirmar, por exemplo, a importância da produção científica sobre a mulher negra no mercado de trabalho em Chaia (1988), Porcaro e Araújo (1988), Carneiro e Santos (1985), Rosemberg (1987), Bairros (1991) e da própria Bento (2000), nos anos 90 e 2000.

Esses são, em suma, verdadeiros e honrosos exemplos da ainda lenta quebra da invisibilidade da mulher negra (e do homem também) no mundo do trabalho no Brasil.

Concordamos com Bento (2000: p. 297) quando constata que:

As mudanças que vêm ocorrendo nas situações da mulher, num mercado de trabalho em rápida transformação, têm sido alvo de diferentes investigações. Entretanto, a esmagadora maioria desses estudos não focaliza a mulher negra a despeito de sua expressiva presença no contingente populacional brasileiro e da força política da questão negra na história do trabalho no País (durante quase quatro séculos, o Brasil prosperou sob a égide da escravidão negra).

A opressão histórica sobre as mulheres brasileiras e, dentre elas, as negras, é revelada com o avanço das lutas sociais. Denunciar e demonstrar indignação são os recursos para se buscar ir além das marcas da escravidão e do genocídio de milhões de seres humanos em todo o Planeta em razão da cor de sua pele. Sim, pois o marcador social cor da pele ainda determina quem será reconhecido de forma positiva ou negativa em termos da sociabilidade estranhada do capital.

Longo é o caminho de saída da “naturalização” da desigualdade socialmente construída, da busca de superação do estranhamento. A mulher negra no Brasil é quase sempre vista como sem valor, feia, suja, subordinada e alvo privilegiado da violência sexual de cunho machista. Tal visão negativa, carregada de preconceito/discriminação, enfraquece a construção da identidade feminina em relação ao seu pertencimento ao humano genérico, à universalidade.

Fragmentada, ocultada, subordinada e, por isso mesmo, dificilmente considerada como ser humano, a mulher negra é parte do “diferente” do “outro”, do desconhecido. Este é o pano de fundo que permite a reprodução das desigualdades com base no racismo/sexismo. Desigualdades de raça, de

gênero e de classe social que afirmam a superioridade do poder branco, masculino e detentor da riqueza. Desigualdades essas que também discriminam as pessoas velhas, uma vez que existe a marca da geração quando nos referimos às múltiplas violências voltadas para quem está fora dos chamados “cânones” da valorização social da juventude.

Os ecos das lutas contra a escravidão estão na presença simbólica de Dandara, de Zumbi, apesar dos pesares. Contra a perversidade, são reforçadas as estratégias de resistência, de avanços da luta do movimento de mulheres, do movimento negro. Resistir, portanto, é sempre preciso, considerando que são sujeitos políticos de direitos e que constituem a maioria no Brasil. País de maioria feminina e negra!

Para exemplificar a força dessa luta, no Brasil, desde 1820, foi criado o que pode ter sido o primeiro movimento feminista negro do Brasil – a Irmandade da Boa Morte, na Cidade de Cachoeira, Estado da Bahia. Lugar de engenhos de açúcar que fizeram sua riqueza do século 16 ao 19, abrigando as marcas da escravidão negra e a presença de mulheres resistentes. Resistentes e resilientes diante da violência da escravidão, dos longos dias de trabalho duro, de castigos, de açoites. Sobreviventes guerreiras diante da violência de gênero que mutilava e matava as mulheres negras, também escravas sexuais dos homens brancos.

No Brasil, em torno da Constituição de 1988, após 21 anos de ditadura, as mulheres negras se organizam em Encontros Nacionais de Mulheres Negras em 1988, 1991 e 2000. Isto é, a chamada “sororidade” no feminino vem se destacando no conjunto das lutas sociais contemporâneas.

Daí se destacam as mulheres negras que se fortalecem e buscam a participação e o reconhecimento de suas demandas específicas nos espaços políticos dos Encontros Nacionais Feministas e Encontros Nacionais de Entidades Negras, na Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, em 1995, em Brasília, por exemplo.

A Articulação de ONGs de Mulheres Negras e o Fórum Nacional de Mulheres Negras também foram criados dentro da lógica da busca da inclusão de suas necessidades nas políticas públicas brasileiras. Ou seja, suas vozes se fazem presentes nas lutas coletivas que se ampliam.

No âmbito mundial, as lutas das mulheres negras estiveram representadas, exemplarmente, na IV Conferência Mundial sobre a Mulher, em 1995, em Beijing, e em 2001, na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, à Discriminação Racial, à Xenofobia e à Intolerância Correlatas, em Durban, na África do Sul.

Se, de um lado, as mulheres se fortalecem, se passam a construir uma auto-estima positiva, se é visível que a sociedade se feminiliza cada vez mais, de outro não há garantias de que os homens mudarão no sentido de se tornarem mais sensíveis, muito embora seja notória a diferença entre os homens nascidos antes e depois do feminismo. Aqui também os efeitos do movimento feminista devem ser notados. A invenção da masculinidade tornou-se um tema cada vez mais presente nas pesquisas acadêmicas ou nas revistas comerciais, para não dizer nas próprias práticas sociais e individuais, revelando o desconforto dos mais jovens com as definições de virilidade construídas com base na figura do guerreiro ou na de Tarzan. Contudo, sabemos que as conquistas sociais e sexuais são sempre instáveis e dependem da continuidade, da firmeza e da intensidade da pressão dos grupos envolvidos, assim como da potencialização das políticas reivindicadas pelo feminismo e pelas mulheres em geral. (RAGO, 2004: p. 41)

Direitos existem, pelo menos no papel. O Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre Eliminação sobre todas as Formas de Discriminação Racial, desde a década de 60 do século 20. (CEDAW – Organização das Nações Unidas). Também assinou a Carta de Paris (1990) e o Pacto de San José, Costa Rica (1993) e a Conferência Internacional de Combate à Xenofobia, Racismo e a todas as Formas de Intolerância (DURBAN, 2001).

A Constituição Nacional de 1988, por sua vez, proíbe a discriminação racial/étnica e afirma a igualdade de acesso a direitos sociais. Prega, sobretudo, o respeito às condições de promoção da educação, da renda, do trabalho, da saúde e da liberdade de expressão social, cultural e religiosa entre os múltiplos grupos étnicos.

Direitos Humanos, Políticas Afirmativas e variados dispositivos e ações de “inclusão” social de segmentos considerados mais vulneráveis

buscam tratar “desigualmente os desiguais”. Isto é, de forma favorável, afirmativa, por meio também de políticas inclusivas.

No Brasil, por exemplo, as políticas afirmativas, desde o início da década de 2000, se fazem presentes em vários setores como: educação, saúde, desenvolvimento agrário, relações internacionais, administração municipais, estaduais e federal, trabalho e geração de emprego e de renda.

Sarita Amaro (2005) tem sido uma das mais importantes pioneiras na introdução do debate sobre o racismo no Serviço Social. Em especial, no que se refere ao caso brasileiro, destacando que, a partir de 2003, o enfrentamento da questão racial no País foi reforçado com a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR. Assim, a institucionalização da luta contra mais de cinco séculos de genocídio e de barbárie abre mais espaços à organização dos movimentos de negras/os, indígenas e outras etnias.

Um outro exemplo de pioneirismo é o da ex-Ministra Matilde Ribeiro, da SEPPIR, quando afirma o que se segue, a propósito da complexidade de se distinguir preto de branco em um País mestiço como o Brasil:

Os *rappers* têm uma afirmação que acho interessante, eles dizem: “a polícia sabe”. Mas acho que no Brasil é difícil, de fato, definir o que é negro e o que é branco. Até porque fomos estimulados, como Nação, a acreditar que racismo não existe e que vivemos numa democracia. Agora, em nome dessa dificuldade não podemos cruzar os braços. Porque os dados estão aí. Desde o IBGE até os institutos de pesquisa não-governamentais apresentam dados mostrando que, entre os 47% da população – somando na linguagem do IBGE – pardos e negros, esse contingente é o que está quase que totalmente dentro da faixa da população mais pobre e abaixo da linha de pobreza. Então, por mais que seja difícil identificarmos dentro da mistura quem é negro ou não, acho que a somatória de critérios sociais com os raciais e étnicos dá conta do recado, consegue trabalhar com um marco que não segrega, porque não estamos falando de negro e ponto, estamos falando de, entre os pobres, entre aqueles que estudaram a vida inteira em escola pública, atendem ao critério social, racial e étnico. E o contentamento ou descontentamento com o convívio, digamos assim, acho que pode ser mediado pela própria estratégia educacional e cultural. (RIBEIRO, 2006: p. 33)

Estratégia educacional e cultural que, no Brasil, possa denunciar o fato de que, nas palavras do jornalista Marcelo Coelho, em artigo da Folha de São Paulo, de 28 de junho de 1995, em referência à realidade brasileira: “Afirma-se uma igualdade entre negros e brancos. São todos humanos, mas a humanidade dos negros surge como descoberta, como revelação, como licença, como algo que se concede a eles”.

No Brasil, as mulheres morrem de doenças cardiovasculares, em primeiro lugar, de AIDS, adquirida via relações com seus parceiros, sendo elas próprias monogâmicas, em convivência sexual com homens promíscuos, em segundo lugar e, em terceiro lugar, morrem vitimadas pelas chamadas Causas Externas (homicídios, suicídios, acidentes de trabalho e de trânsito), sendo que os homicídios são mais frequentes.

Pensando sobre a violência, podemos articulá-la à questão da mercantilização da vida. Essa mercantilização é geradora do estranhamento/alienação e retrata as contradições da sociabilidade do capital, em particular, na realidade brasileira contemporânea. Moral da história: ser mulher negra requer a permanente atenção diante das múltiplas violências que são gestadas neste momento histórico de grandes perdas por parte da classe trabalhadora. Perdas essas que reforçam a necessidade de se caminhar para além da sociabilidade do capital. Esta é a nossa esperança, uma vez que, como nos dizia Florestan Fernandes: “Contra a intransigência dos ricos, a intolerância dos pobres” aparece como a única via para a afirmação da sociabilidade do trabalho [palavras minhas, que complementam as de Florestan].

Bibliografia

ALENCAR, C.; CARPI, L.; RIBEIRO, M. V. T. História da sociedade brasileira. Rio de Janeiro: Ao Livro Técnico, 1979.

ALENCAR, C.; RIBEIRO, M. V. T.; CECCON, C. Brasil Vivo: uma nova história da nossa gente. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

AMARO, S. A Questão Racial na Assistência Social: um debate emergente. Revista Serviço Social & Sociedade, São Paulo: Cortez, nº 81, 2005.

BAIRROS, L. Mulher negra: o reforço da subordinação. In. LOVELL, P. (Org.). Desigualdade racial no Brasil contemporâneo. Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR, 1991.

BASTIDE, R. As Américas Negras: as civilizações africanas no Novo Mundo. São Paulo: Edusp, 1974.

BENTO, A. S. Raça e gênero no mercado de trabalho. IN: ROCHA, I. B. Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Editora 34, 2000. p. 295-307.

BRANT, F.; NASCIMENTO, M. Música: Sonho Imigrante. 1985. Disponível em: <<http://letras.kboing.com.br/milton-nascimento/sonho-imigrante/>>. Acesso em: 30 set. 2017.

CARNEIRO, S. Movimento Negro no Brasil: novos e velhos desafios. Uma guerreira contra o racismo. Entrevista. Caros Amigos, São Paulo: Casa Amarela, Ed. 35, 2000, p. 25-29.

CARNEIRO, S.; SANTOS, T. Mulher negra. São Paulo: Nobel/Conselho Estadual da Condição Feminina, 1985.

CHAIA, M. W. Negro, entre o trabalho forçado e o trabalho restrito. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 38-43, 1988.

FERNANDES, F. A integração do negro na sociedade de classes. 3. ed. São Paulo: Ática, 1978.

FREYRE, G. Casa Grande & Senzala. 13ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1963.

IANNI, O. Raças e Classes Sociais no Brasil. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1992.

LUCENA, M. de F. G. de. Saúde, gênero e violência: um estudo comparativo Brasil/França sobre a saúde da mulher negra. 2ª ed. Recife, Editora UFPE, 2014.

OLIVEIRA, L. H.; PORCARO R. M.; ARAUJO, T. C. N. O lugar do negro na força de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE; 1985.

PORCARO, R. M. Desigualdade Racial e Segmentação do Mercado de Trabalho. Estudos Afro-Asiáticos, Rio de Janeiro, n. 15, jun. 1988.

RAGO, M. Ser mulher no século XXI: ou carta de alforria. In: VENTURI, G.; RECAMÁN, M.; OLIVEIRA, S. (Orgs.). A mulher brasileira nos espaços público e privado. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 31-41.

RIBEIRO, M. Entrevista sobre cotas raciais e sociais. Revista Caros Amigos, São Paulo, Ano X, n. 116, nov., 2006, p. 31-37.

ROSEMBERG, F. Relações raciais e rendimento escolar. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n.º 63, p.19-23, nov.1987.

SILVA, J. G. da. O que é questão agrária? São Paulo: Brasiliense, 1980.

TERCEIRA PARTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO LOCAL E O INCENTIVO À FORMALIZAÇÃO DE PEQUENOS EMPREENDIMENTOS: O CASO DO MARANHÃO

Hélio Trindade Matos¹
Heidy Rodriguez Ramos²
Vivian Aranha Saboia³

Neste artigo analisamos como a gestão pública pode estimular o desenvolvimento local através do incentivo à criação de pequenos negócios e a regularização dos empreendimentos informais com a adoção da política pública do Microempreendedor Individual (MEI). Para tanto, realizamos uma pesquisa exploratória, descritiva e de abordagem qualitativa via análise documental e realização de entrevistas semiestruturadas junto a uma amostra não probabilística de 53 pequenos empreendedores. As análises realizadas indicaram que a adoção do MEI beneficia aos pequenos empreendedores que iniciaram suas atividades no âmbito de sua vigência, contribuindo para o início das atividades empresariais em condições mais favoráveis ao desenvolvimento dos empreendimentos. Concluímos também que o acesso aos benefícios sociais é o principal motivo para que os empreendedores informais se insiram nessa política. Acreditamos que este trabalho contribua para a academia, ao ampliar o conhecimento sobre essa categoria de empreendedores e a aplicação da política do Microempreendedor Individual e, para o aprimoramento do processo de formalização dos empreendimentos.

O incentivo ao desenvolvimento local através da criação e a formalização de pequenas empresas apresentado neste estudo é fundamentado

¹ Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Mestre em Desenvolvimento Socioespacial (UEMA). Doutor pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE).

² Professora da Universidade Nove de Julho (UNINOVE).

³ Economista. Doutora em sociologia pela Universidade Paris VIII. Professora do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual do Maranhão (DCS/UEMA). Pesquisadora associada do Laboratório de pesquisas *Genre, Travail et Mobilités* do Centro de Estudos Sociológicos e Políticos de Paris (GTM/CRESPPA).

na análise dos motivos que levam os empreendedores informais a aderirem ou não a política pública instituída pela Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, conhecida por Microempreendedor Individual (MEI). Neste trabalho a informalidade é considerada como um resultado das poucas oportunidades de inserção dos trabalhadores de baixa renda e de baixa qualificação profissional no mercado de trabalho e, do aumento da desregulamentação crescente das formas de operacionalização do trabalho, atingindo, inclusive, os trabalhadores qualificados. Em conformidade com Tavares (2004, p.19), “o caráter flexível da informalidade está lado a lado com o desaparecimento das regulações do trabalho formal e contribuem para uma tendência de generalização do trabalho informal”.

De acordo com a pesquisa sobre Economia Informal Urbana realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2003), e do estudo Economia do Microempreendimento Informal no Brasil publicado pelo Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa (SEBRAE, 2005), a economia informal responde por grande parte das pequenas empresas no Brasil. Foram consideradas pelo IBGE, na pesquisa, como informais todas as empresas que, mesmo escritas no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), não apresentavam um sistema de contas separado das contas pessoais e que possuíam até cinco empregados, incluindo os empregadores.

O presente trabalho é justificado pela existência de um grande número de empreendedores informais, estimados em mais de 10 milhões de empreendedores (IBGE, 2003), que esperam por incentivos e melhoria das condições empreendedoras no país. Destacamos também, que se trata de um tema recente com poucas pesquisas acadêmicas, o que é explicitado pela consideração de que o único levantamento realizado pelo IBGE sobre empreendedores informais já está muito defasado.

O interesse pelo tema decorre da nossa percepção acerca das condições do exercício do trabalho, das mudanças que estas têm sofrido ao longo do tempo e da vulnerabilidade social a que está exposta a grande maioria dos pequenos empreendedores. Essas são preocupações permanentes ao analisarmos os motivos que levam os empreendedores informais a aderirem ou não a formalização de seus empreendimentos.

Para a realização do estudo, foi utilizada uma amostra não probabilística de 53 pequenos empreendedores, 32 formalizados como MEI e 21 empreendedores não formalizados, localizados nas áreas dos bairros Turu, João Paulo, Vila Itamar e no Centro de Comércio Informal na cidade de São Luís do Maranhão. Realizamos uma pesquisa exploratória, descritiva e de abordagem qualitativa, via análise documental e realização de entrevistas semiestruturadas. Adotamos também como instrumento de apoio à coleta de dados um questionário estruturado, uma vez que esse procedimento facilitaria a análise futura dos dados.

A pesquisa objetivou analisar, principalmente, os motivos para a adesão ou não à formalização, além do perfil dos pequenos empreendedores e o conhecimento desses sobre a lei do MEI. Para se atingir esse objetivo, indutivamente, foi necessária a compreensão de que a informalidade se alterou, assumindo novas formas e adotando modalidades distintas. Como, a constituição de uma pequena empresa detentora do registro legal, mas sem a devida estrutura física e econômica necessária para o seu funcionamento (TAVARES, 2004).

Os principais resultados obtidos são os seguintes. Primeiro, o acesso aos benefícios sociais corresponde ao maior fator de incentivo a formalização. Segundo, o baixo nível de conhecimento sobre a legislação foi identificado como o maior impeditivo para a formalização de um maior número de empreendimentos. Terceiro, a instituição da política pública do MEI criou condições mais favoráveis a sobrevivência das empresas que iniciaram suas atividades no âmbito de sua vigência. Por fim, destacamos dois aspectos amplamente favoráveis: o resgate da dignidade do empreendedor informal através da garantia de direitos mínimos de seguridade social, e a possibilidade de redução da constituição de novos empreendimentos informais.

Com este estudo buscamos contribuir para o desenvolvimento do conhecimento acadêmico sobre a categoria dos pequenos empreendimentos formalizados como MEI, e para a concretização do desafio de incorporação dessas empresas legalmente constituídas, porém de caráter informal, no sistema produtivo nacional. Isso é importante não apenas como meio de garantir a sobrevivência do pequeno empreendedor, mas como meio de favorecer a manutenção das condições de desenvolvimento de suas empresas.

Desenvolvimento local e empreendedorismo

É importante ressaltar que o desenvolvimento deve ser compreendido a partir da melhoria das condições de sustentabilidade da população. Uma vez que, apenas o aumento do nível de renda por si só não garante esta sustentabilidade, sendo necessária a efetivação de incrementos sociais. Desse modo, o crescimento econômico corresponde a uma parte menor no conceito de desenvolvimento, pois ele colabora para o desenvolvimento local, mas este só acontece quando a renda e as melhorias geradas através do crescimento econômico são distribuídas e aplicadas na sociedade ofertando melhores condições de vida à população. Para Centro de Estudos em Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas (CEAPG/FGV, 2010) o desenvolvimento local ocorre no âmbito municipal, submunicipal e intermunicipal, que são vinculados a um território específico e às possibilidades ali presentes buscando oferecer condições para uma vida mais digna, solidária e sustentável, via ações que geram melhorias tangíveis nas condições cotidianas econômicas, sociais, políticas e cívicas.

O incentivo ao desenvolvimento local através de políticas de apoio aos empreendedores e suas iniciativas são essenciais para o desenvolvimento local. Caldas e Crestana (2013) afirmam que o “desenvolvimento local passa pela valorização das potencialidades de cada região, como a disponibilidade de recursos físicos e humanos”. E explicitam que “a ampliação dos espaços de comércio, por exemplo, requer ações consistentes do poder público para desenvolver o mercado local e promover as exportações”. Ou seja, é a gestão pública local que pode e deve contribuir com ações pertinentes para o desenvolvimento de sua região.

Desta forma, o empreendedorismo se torna indispensável para o desenvolvimento local e é inerente a um fenômeno denominado “Protagonismo Local” que ocorre toda vez que “os agentes locais se reconhecem como sujeitos do seu próprio destino. Tornam-se atores sociais. Logo, se trata de um processo de ‘empoderamento’ (*empowerment*) de ampliação da esfera pública, de transformação nas relações entre Sociedade, Mercado e Estado” (SEBRAE, 2013). Nesse sentido, observamos que o desenvolvimento local envolve áreas diversas e que, portanto, exige atuações

eficazes e definição de políticas de incentivo ao empreendedorismo por parte da gestão pública, em especial, que reduzam a informalidade dos pequenos empreendimentos.

Relação entre empreendedorismo e informalidade no Brasil

A relação entre o empreendedorismo e a informalidade no Brasil pode ser considerada a partir da redução da máquina estatal e da abertura comercial no início dos anos 90, que fez com que a posição governamental se voltasse para o fomento da competitividade. Contando, inclusive, com a desvinculação do SEBRAE da administração pública, e com o seu fortalecimento. Por outro lado, a intensificação da demanda por educação e qualificação profissional alinhada à ideia positivista do empreendedorismo, a partir da década de 1990, integrou a noção de empregabilidade (SILVA, 2002).

Alinhada a ideia positivista de empreendedorismo, a combinação “empregabilidade / empreendedorismo”, difundiu a ideia segundo a qual “o ingresso, a sobrevida e a mobilidade do trabalhador nos novos ambientes de trabalho dependeriam, em grande medida, da sua capacidade de promover um contínuo processo de desenvolvimento de competências” (GUIMARÃES, 2009, p. 241). Em geral, elas passaram a indicar os requisitos funcionais solicitados pelas empresas tais como, disposição pessoal, competência, flexibilidade, etc. (SILVA, 2002). Contribuindo para a formação de uma imensa reserva de mão de obra que favoreceu o aumento de desempregados, através da chegada de novos pretendentes, em sua maioria jovens, ao concorrido mercado de trabalho.

Para o reconhecimento das condições que levam um indivíduo para o setor informal, pode ser considerado como forma de investigação a análise da escolha ocupacional do indivíduo, identificando fatores que influenciam na escolha pela informalidade, diante de outras categorias no mercado de trabalho (HIRATA e MACHADO, 2010). Assim, ainda de acordo com os autores, a permanência ou transição do trabalhador informal pode indicar se a informalidade é uma alternativa ao desemprego ou se constitui em uma escolha.

Nesse aspecto, a pesquisa do Sebrae (2013) sobre o perfil do MEI identificou que 68,6% dos MEIs não estavam envolvidos em atividades empreendedoras antes do registro. Sendo destacado que, 42,6% eram servidores públicos ou que possuíam um emprego formal, o que na visão do Sebrae corresponde a um grupo de empreendedores “por oportunidade”, reforçando a posição que essas pessoas saíram de um emprego formal para empreender. Por terem visto no empreendedorismo uma forma melhor de se sustentar. Para Bigsten, Kimuyu e Karl Lundvall (2004), ao provocar o crescimento do setor informal e sua inclusão no setor formal, o governo precisa criar políticas que sejam relevantes também para as empresas informais. Desta forma, a informalidade dos empreendimentos pode ser reduzida e favorecer a inclusão destas empresas na economia formal.

Legislação de apoio aos pequenos empreendimentos

Alinhada a ideia positivista de empreendedorismo, a combinação “empregabilidade / empreendedorismo”, difundiu a ideia segundo a qual “o ingresso, a sobrevida e a mobilidade do trabalhador nos novos ambientes de trabalho dependeriam, em grande medida, da sua capacidade de promover um contínuo processo de desenvolvimento de competências” (GUIMARÃES, 2009, p. 241). Em geral, elas passaram a indicar os requisitos funcionais solicitados pelas empresas tais como, disposição pessoal, competência, flexibilidade, etc. (SILVA, 2002). Contribuindo para a formação de uma imensa reserva de mão de obra que favoreceu o aumento de desempregados, através da chegada de novos pretendentes, em sua maioria jovens, ao concorrido mercado de trabalho.

Para o reconhecimento das condições que levam um indivíduo para o setor informal, pode ser considerado como forma de investigação a análise da escolha ocupacional do indivíduo, identificando fatores que influenciam na escolha pela informalidade, diante de outras categorias no mercado de trabalho (HIRATA e MACHADO, 2010). Assim, ainda de acordo com os autores, a permanência ou transição do trabalhador informal pode indicar se a informalidade é uma alternativa ao desemprego ou se constitui em uma escolha.

Destacamos como as principais políticas públicas implantadas pelo Estado para incentivo ao empreendedorismo: i) Lei nº 9.317 de 5 de dezembro de 1996, que instituiu o Regime Simplificado de Tributação para as Micro e Pequenas Empresas, conhecido por SIMPLES NACIONAL. ii) A implantação da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, instituída pela Lei complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006; iii) A implantação da Lei Complementar nº 128 de 19 de dezembro de 2008, que instituiu a figura do Microempreendedor Individual (MEI) e; iv) A Lei Complementar nº. 139, de janeiro de 2012, que alterou o limite de faturamento anual do MEI para R\$ 60.000,00 (Sessenta Mil Reais) anuais. Desse modo, esse conjunto de políticas públicas são propostas que podem possibilitar a melhoria das condições de realização das atividades dos pequenos empreendedores no Brasil.

Importante ressaltar que a questão da informalidade não reside apenas junto aos empreendimentos informais, uma vez que muitos empreendimentos mantêm seu *status* de formal, mas sua condição de operacionalização do trabalho próxima daquela relativa à informalidade, frequentemente não permite diferenciar claramente a contabilidade pessoal da contabilidade da empresa (Pereira, 2009). No entanto, a diferenciação legal – representada pela personalidade jurídica – da chamada economia informal esbarra frequentemente em sua característica de empresas "pobres" e não apenas pequenas, como afirma Ribeiro (1984 apud Lakatos, 2011, p. 200).

Para Amaral Filho (2011), a estabilidade monetária, proporcionada pelo Plano Real, e a retomada do crescimento econômico tornaram o ambiente macroeconômico mais propício ao empreendedorismo, favorecendo a sobrevivência mais longa das micro e pequenas empresas. Segundo o autor, isso se deve à redução das taxas de juros, ainda bastante elevadas e da maior oferta de crédito por parte de bancos públicos e privados que, paralelamente a ações de incentivo à formalização, refletiram na melhoria das condições que motivam a abertura de novos empreendimentos. Contudo, mesmo que se tenha alcançado alguns avanços nessa área, as condições de obtenção de crédito representam, ainda, a maior preocupação dos pequenos empreendedores, contribuindo intensamente para a baixa condição de manutenção dos empreendimentos.

Uma das maiores dificuldades para a melhoria das condições empreendedoras no Brasil está justamente na grande quantidade de empreendedores informais. Assim, a adoção do MEI corresponde a uma política pública de incentivo à formalização dos pequenos empreendimentos, em especial, aqueles que não reúnem condições de geração de renda para arcar com os altos encargos e impostos oriundos da atividade empresarial. Sendo ofertado um conjunto de benefícios aos empreendedores. Dessa forma, o Estado acredita que essa política contribua para a redução da informalidade dos pequenos empreendimentos, que de acordo com o IBGE (2003) corresponde aproximadamente a 88% das empresas brasileiras.

O Microempreendedor Individual (MEI) corresponde a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. Para tanto, é necessário que seu faturamento seja no máximo até R\$ 60.000,00 por ano e que não possua participação em outra empresa como sócio ou titular. O MEI também pode ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria

O valor bruto anual de faturamento de R\$ 60.000,00 (Sessenta Mil Reais) corresponde ao limite proporcional máximo de faturamento relativo ao tempo de atividade da empresa, que permite o enquadramento como MEI. Portanto, para se tornar um MEI de acordo com a Lei Complementar nº 139/2012, art. 18-A, serão exigidas do empreendedor informal, além do limite de faturamento, as seguintes condições: i) estar em condições de ser optante pelo Simples Nacional; ii) exercer atividades autorizadas pelo Conselho Gestor do Simples Nacional (CGSN) para a classificação de MEI; iii) não participar de outra empresa como sócio, titular ou administrador; iv) possuir estabelecimento único, sem filiais; v) possuir um único empregado que receba no máximo um salário mínimo federal ou o piso da categoria profissional.

Assim, o conjunto de dispensas tributárias e a redução de impostos ofertadas pela gestão pública objetivam incentivar os empreendedores informais a realizarem a legalização seus empreendimentos. Esse processo de formalização passou a ser realizado a partir de 1º de julho de 2009 sendo obedecidas as normas estabelecidas pela resolução CGSIM nº 2 de 1º de julho de 2009, emitida pelo Comitê para a Gestão da Rede Nacional, para a

Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (CGSIM).

Os benefícios legais que o empreendedor informal passa a possuir logo após a efetivação de seu registro como MEI, de acordo com a Lei Complementar nº 128/2008 e atualizada pela Lei Complementar nº 139/2012, são: cobertura previdenciária, contratação de um funcionário com menor custo, isenção de taxas para registro e redução da burocracia, emissão de nota fiscal e comprovação de renda, acesso a serviços bancários, inclusive crédito, apoio técnico do SEBRAE na organização do negócio, compras e vendas em conjunto, compras governamentais, emissão de alvará pela internet e assessoria contábil gratuita.

Metodologia

Consideramos como empreendimento informal toda unidade econômica que não possuía um sistema de contas claramente separado das contas da família e empregava até uma pessoa, conforme o limite estabelecido pela política do MEI. Ao analisarmos os motivos que levam os empreendedores informais de São Luís do Maranhão a aderirem a formalização de seus empreendimentos, por meio da adoção da política do MEI, consideramos também, a necessidade de identificação do perfil do microempreendedor no município de São Luís e, o conhecimento destes sobre os benefícios estabelecidos por essa política.

Para obtenção dos dados teóricos e sustentação conceitual realizamos uma pesquisa exploratória e descritiva com consultas ao site do Programa Microempreendedor Individual, análise dos dados e pesquisas disponíveis nos sites do IBGE e do SEBRAE. Pesquisa bibliográfica, por meio de buscas e análises críticas da literatura pertinente para melhor compreensão da relação entre o empreendedorismo e a informalidade a partir da adoção do Sistema do Microempreendedor Individual (SIMDI). Conforme Gil (2010, p. 28), são pesquisas que têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos e que mais aprofunda o conhecimento da realidade.

Quanto a sua natureza, optamos por uma abordagem qualitativa. Para a obtenção dos dados a partir do ponto de vista dos pequenos empreendedores foram desenvolvidas entrevistas semiestruturadas. Adotados também como instrumento de apoio à coleta de dados um questionário estruturado, uma vez que esse procedimento facilitaria a análise futura dos dados. As entrevistas foram efetivamente respondidas por uma amostra não probabilística de 53 pequenos empreendedores, no período de março a maio de 2013, localizados na área dos bairros Turu, João Paulo, Vila Itamar e no Centro de Comércio Informal de São Luís (CCI), escolhidos de forma aleatória.

Foi estabelecido que os empreendimentos cuja atividade econômica correspondesse às duas atividades com maior percentual de optantes pelo SIMEI em São Luís deveriam ser prioritariamente consultados, ou seja, a atividade de comércio varejista de artigos de vestuário e acessórios e a atividade de cabeleireiro, conforme identificado no Portal do Empreendedor. A escolha das áreas para obtenção dos dados ocorreu após a aplicação de um pré-teste, com 10 (dez) empreendedores na principal rua de comércio de São Luís, sendo identificada uma resistência no fornecimento de informações por parte dos empreendedores.

Atribuímos essa resistência a três fatores: falta de proximidade com os pesquisadores, desconfiança sobre o real objetivo da pesquisa e, principalmente, se seria alguma ação da prefeitura que pudesse prejudicá-los posteriormente. Diante destes fatores, optamos por solicitar a ajuda de duas acadêmicas moradoras dos Bairros João Paulo e Vila Itamar, pela obtenção de autorização prévia da Associação dos Trabalhadores Informais de São Luís e por fazer a aplicação da pesquisa próximo a área de moradia de um dos pesquisadores na região do Turu.

Apresentação dos Resultados

Na primeira parte do questionário foram feitas perguntas para a determinação de características gerais dos MEI e na segunda pergunta que ajudassem a alcançar a resposta a questão central do trabalho. A amostra considerada representativa foi composta por 32 empreendedores que estão formalizados entre um ano e três anos – o que corresponde a 84,38% dos

empreendedores consultados – e de 15,6% de empreendedores legalizados com mais de 03 anos.

Perfil do MEI

Com relação ao gênero, foi verificado que 71,9% dos empreendedores são do sexo feminino e 28,1% do sexo masculino. Esclarecemos, que a diferença percebida na participação por sexo no total de optantes pela MEI, identificada neste trabalho, deve ser atribuída à regra adotada para realização da pesquisa referente às duas principais categorias com maior número de optantes na cidade de São Luís. A idade variou de 21 a 57 anos, e 68,8% dos empreendedores situam-se na faixa etária entre 26 e 45 anos. Sendo identificado que a idade com maior número de microempreendedores foi a de 36 anos (modal).

Quanto ao grau de escolaridade, verificamos que a maioria dos empreendedores concluiu o ensino médio ou superior, totalizando 50% dos empreendedores consultados. Isto aponta para uma melhora do grau de escolaridade dos pequenos empreendedores, os valores obtidos são apresentados na Gráfico 1.

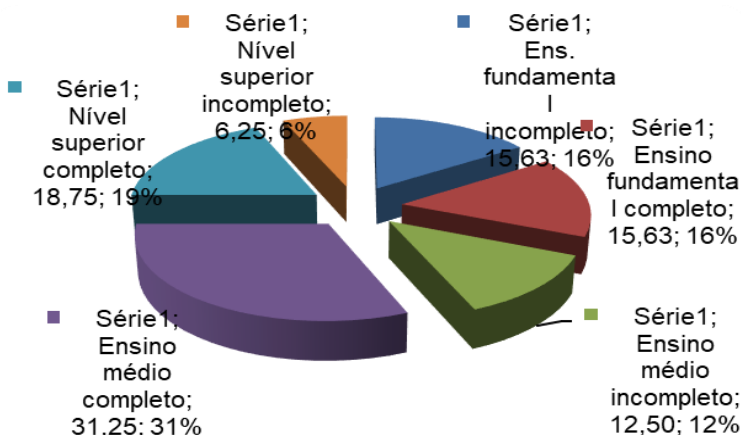
Quanto ao tempo de atividades por conta própria informalmente, verificamos que os pequenos empreendedores que atuavam na informalidade em um período igual ou inferior a 03 anos correspondem a maioria dos optantes pela formalização, 46,9%, e que com o passar dos anos os pequenos empreendedores tendem a permanecer com sua condição de informal.

Para a análise dos ganhos dos pequenos empreendedores ao se legalizarem – se houve melhora do faturamento –, verificamos a predominância da faixa de rendimentos variando de R\$ 678,00 a R\$ 1.000,00, enquanto estes atuavam como empreendedores informais, constatando maior predominância da faixa de rendimentos entre R\$1.000,00 a R\$ 2.000,00 e da faixa de rendimentos entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00 enquanto MEIs. Ambas com 34,38% das respostas, como indicado no Gráfico 2.

A melhora percebida em 68,8% dos empreendedores consultados pode ser creditada ao efeito psicológico sobre o novo empresário, que ao formalizar seu negócio, sente-se na obrigação de melhorar a aparência deste, o que

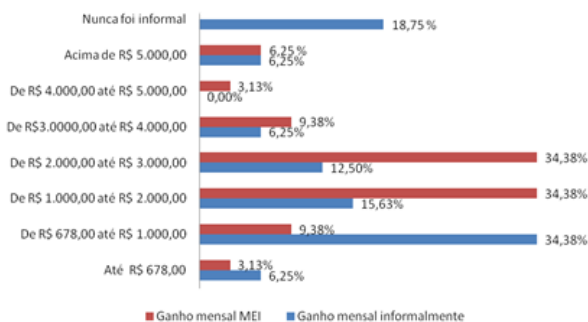
acarreta uma maior visibilidade ao empreendimento e o consequente aumento de consumidores, como explicitado por alguns empreendedores. Um fato relevante é o percentual de 6,25% de empreendedores que declararam possuir ganhos mensais que podem vir a ser considerados incompatíveis com o limite estabelecido para a categoria.

Gráfico 1 - Participação de MEIS por nível de escolaridade



Fonte: Elaboração própria

Gráfico 2 - Comparativo entre faixa de ganho antes e depois da legalização.



Fonte: Elaboração própria.

Também constatamos que 53,9% dos consultados declararam ter se tornado pequenos empreendedores em função da identificação de uma oportunidade de negócio ou ainda por opção própria – tornarem-se patrões. Ao serem questionados sobre qual a atividade que realizavam antes de se tornarem pequenos empreendedores, a grande maioria dos MEIs informou ter sido funcionário de outras empresas (50%) ou trabalhador autônomo (25%). Verificamos ainda que dentre os MEIs que atuavam como funcionários de outras empresas, grande parte destes (47,3%) foi demitida, e outra quantidade de igual valor pediu demissão e apenas 5,26% dos pequenos empreendedores consultados se aposentaram ou mantém o seu empreendimento concomitantemente com a realização de outra atividade.

Para a compreensão da destinação da renda auferida por parte dos microempreendedores individuais, questionamos sobre qual a participação da renda dos empreendedores na composição da renda familiar. E foi constatado que 46,88% a utilizam para complementar o rendimento familiar. Finalizando a caracterização do perfil do MEI, perguntamos se os microempreendedores possuíam algum auxiliar e a forma de vínculo existente entre ele e o empreendimento. Identificamos que apenas 9,38% dos microempreendedores efetivaram o registro de seus empregados, o que pode ser compreendido como um contrassenso, uma vez que o empreendedor se beneficia dos direitos estabelecidos na legislação, mas não os transfere ao seu funcionário.

Conhecimentos dos MEIs sobre a Lei Geral e seus benefícios

Perguntamos se os MEIs conheciam os benefícios estabelecidos na lei. Sendo percebido, claramente, que os MEIs não conhecem o conjunto de benefícios que a Lei 128/2008 oferece, uma vez que apenas 6,25% destes indicaram possuir grande conhecimento sobre os benefícios e 53,13% informaram possuir algum conhecimento, mas sem nenhum aprofundamento. Ao serem questionados sobre os motivos pelos quais os empreendedores optaram pela formalização, os resultados refletem diretamente essa falta de conhecimento, fato considerado a partir de um percentual de 76,1% alcançado pelos três principais motivos elencados pelos empreendedores consultados: por saberem através de outros que fizeram e informaram que era algo bom;

pela possibilidade de obter auxílio doença e maternidade; para obter respeito e credibilidade por possuir o registro no CNPJ.

Em seguida, os MEIs foram convidados a indicarem pelo menos um benefício presente na Lei Geral para os optantes pelo SIMEI. O benefício de garantia de aposentadoria foi citado por 44,9% dos empreendedores, o que pode indicar que este seja o real motivo pela opção de formalização, explicitando "algo bom" como sendo a possibilidade futura de aposentadoria. Outro aspecto que chama a atenção é o fato de 14,29% dos empreendedores consultados não terem citado nenhum benefício, nem mesmo os anteriormente indicados como motivos para a legalização dos empreendimentos. O que leva a crer que estes empreendedores correspondem àqueles que optaram pelo SIMEI por indicação de terceiros, sem compreender o seu real valor. Na verdade, isso mostra a falta de entendimento a respeito do processo de legalização de uma empresa, que "corresponde a uma adaptação às exigências e normas de regulação propostas e controladas pelo Estado." (IBASE, 1997).

Um ponto importante da Lei Geral é que esta não traz apenas benefícios, sendo imputado aos optantes pelo SIMEI deveres e obrigações para a manutenção dos benefícios obtidos. Assim, perguntamos aos empreendedores quais desvantagens observavam na lei. Sendo obtidas as respostas apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 - Desvantagens da Lei Geral sob a ótica dos MEIs

Não sabe dizer	34,38%
Não vê desvantagens	31,25%
Pagamento de imposto, mesmo que reduzido	6,25%
Pagar serviços de contabilidade na formalização e no 1º ano	9,38%
Limite de faturamento	6,25%
Limite do número de empregados	12,50%

Fonte: Elaboração própria.

A observação dos resultados favorece a compreensão de que as contradições relativas à formalização dos pequenos empreendimentos através da adoção da Lei 128/2008 é repleta de empecilhos que devem ser superados, tais como o entendimento da importância da efetividade do pagamento de impostos. Em virtude de apenas 6,25% dos empreendedores terem feito referência à citada obrigação como uma desvantagem, temos, em primeira análise, o entendimento de que os 93,8% restantes dos empreendedores consultados não consideram o pagamento de imposto desvantajoso. No entanto, ao serem questionados sobre como estava a situação do pagamento de impostos, as respostas obtidas indicaram que grande parte dos microempreendedores não estão realizando o pagamento dos tributos.

Além do fato de que 34,38% dos empreendedores não souberam identificar se existem desvantagens na lei, destacamos o pagamento de serviços de contabilidade na formalização e durante o primeiro ano de atividade – que aparece como uma desvantagem para 9,38% dos empreendedores da amostra –, como um identificador da falta de conhecimento dos benefícios oportunizados pela Lei Geral. Uma vez, que esta traz entre os benefícios o direito à assistência contábil para os MEIs, através da rede de contadores que optaram pelo sistema de tributação simplificada.

Conclusão

A análise realizada favoreceu a percepção de situações conflitantes, tal como, a busca de acesso aos benefícios sociais, pois ao se realizar a comparação entre o perfil dos MEIs e o perfil dos empreendedores sem registro, o fator tempo de atividade como informal influencia diretamente na opção pela legalização do empreendimento. Outra percepção conflitante entre os dois grupos refere-se aos ganhos alcançados pelos pequenos empreendedores optantes pelo SIMEI, pois o ganho desses empreendedores chega a ser duas ou três vezes maiores que dos empreendedores sem registro.

Para a permanência e continuidade de acesso aos benefícios obtidos o MEI deve manter em dia suas obrigações, principalmente os referentes aos tributos devidos. Contudo, a análise dos dados parece indicar que grande

parte dos MEIs não está cumprindo com essa obrigatoriedade. Infelizmente não foi possível ratificar essa observação, pois as bases estatísticas disponíveis no Portal do Empreendedor consideram apenas o registro de empreendedores optantes pelo SIMEI, sem oferecer nenhuma análise sobre o desenquadramento de empreendedores, impossibilitando a análise desse aspecto da política.

O acesso aos benefícios sociais constitui o principal motivo para que os empreendedores informais se insiram nessa política. No entanto, identificamos que na percepção de um grande número de empreendedores o registro legal de sua atividade não trará nenhum benefício. Fato que pode ser explicado pela permanência junto a esses empreendedores das mesmas condições anteriores de operacionalização do trabalho.

Concluimos que a adoção do Microempreendedor Individual favorece ao desenvolvimento local, uma vez que beneficia aos pequenos empreendedores que iniciaram suas atividades no âmbito de sua vigência, contribuindo para o início das atividades empresariais em condições mais favoráveis ao desenvolvimento dos empreendimentos. Dessa forma, ao regulamentar a política pública do MEI a gestão pública cria — com relação à redução da informalidade — dois aspectos amplamente favoráveis: o resgate da dignidade do empreendedor informal através da garantia de direitos mínimos de seguridade social, e a possibilidade de redução da constituição de novos empreendimentos informais.

Não foi pretensão deste trabalho esgotar as análises sobre o objeto estudado. No entanto, acreditamos que este trabalho contribua para a academia, ao ampliar o conhecimento sobre os microempreendedores individuais e o uso da política pública do Microempreendedor Individual e, para o aprimoramento do processo de formalização dos empreendimentos. Diante da necessidade de acompanhamento do desenrolar dessa política pública convém a realização de estudos futuros para o aprofundamento de questões não abordadas neste trabalho, tal como, a análise do desenvolvimento dos empreendimentos dos MEIs, possibilitando a compreensão das condições de permanência, desenquadramento e mudança de categoria dos empreendimentos.

Bibliografia

AMARAL FILHO, Jair do. **Micro e pequenas empresas e construção social do mercado**. Brasília, DF: CEPAL. Escritório no Brasil/IPEA, 2011.

BIGSTEN, Arne; KIMUYU, Peter; LUNDVALL, Karl. What to Do with the Informal Sector? **Development Policy Review**, 22 (6): 701-715, 2004.

BRASIL. Lei complementar nº 123, de 09 de dezembro de 2000. **Diário oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. **Diário oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 dez. 2008. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei complementar nº 139, de 10 de novembro de 2011. **Diário oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 nov. 2011. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Resolução CGSN nº 58**, de 27 de abril de 2009. Dispõe sobre o Microempreendedor Individual – MEI no âmbito do Simples Nacional. **Diário oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 abr. 2009.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Diário oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Seção 1, p. 1.

CALDAS, R. W.; CRESTANA, S. **Desenvolvimento territorial: programas do Sebrae fortalecem o empreendedorismo local**. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/customizado/desenvolvimento-territorial/o-que-e/empreendedorismo/programas-do-sebrae-fortalecem-o-empreendedorismo-local/BIA_4109>. Acesso em: 19 mar. 2013.

CEAPG/FGV - Centro de Estudos em Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas. **Desenvolvimento local com equidade em municípios de pequeno porte populacional: como utilizar a plataforma básica**. São Paulo: Dedone, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Org.). **Trabalho flexível, empregos precários?** São Paulo: Edusp, 2009.

HIRATA, G. I.; MACHADO, A. F.. Escolha ocupacional e transição no Brasil metropolitano: Uma análise com ênfase no setor informal. **Economia Aplicada**, 14, 299-322, 2010.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Economia Informal Urbana – ECINF 2003**. Rio de Janeiro: IBGE, 2003. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/ecinf/2003/ecinf2003.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS. **Informalidade e cidadania**: empreendimentos informais no Rio de Janeiro. 1997. Rio de Janeiro: IBASE, 1997

LAKATOS, Eva Maria. **Sociologia da Administração**. Editora Atlas, 2011.

PEREIRA, Viviane da Silva Vieira. **Empreendedor individual**: política de inclusão social e econômica no Brasil. 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/empreendedor-individual-politica-de-inclusao-social-e-economica-no-brasil/34588/>>. Acesso em: 28 jun. 2014

PORTAL DO EMPREENDEDOR. **Microempreendedor Individual**. 2014. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual/>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

SEBRAE. **Economia do microempreendimento informal no Brasil**. 2005. Disponível em: <[http://bis.sebrae.com.br/GestorRepositorio/../\\$File/NT0003619A.pdf](http://bis.sebrae.com.br/GestorRepositorio/../$File/NT0003619A.pdf)>. Acesso em: 24 nov. 2013.

_____. **Perfil do Micro Empreendedor Individual**. 2013. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/estudos-e-pesquisas>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

SILVA, Luiz Antônio Machado da. Da informalidade à empregabilidade. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 47-80, jul./dez, 2002.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

O PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO: uma abordagem a partir do Banco do Brasil no Maranhão

Roosevelth Ramos Barroso Carvalho¹

O presente artigo trata de uma análise do processo de automação e seus impactos na produtividade no setor bancário brasileiro, mais especificamente no Banco do Brasil na década de 1990 até a atualidade e seus impactos nos processos de trabalho bancário que vem fortalecendo a acumulação do capital nesse setor, desestruturando os direitos trabalhistas e redefinindo o papel do bancário, no contexto da reestruturação produtiva.

A experiência brasileira com a automação bancária constitui um exemplo ontológico do emprego produtivo de tecnologias de informação em um país em processo de desenvolvimento. No Brasil, os bancos comerciais têm feito um amplo uso de equipamentos para processamento de dados. E tendo instalado seus primeiros computadores no começo dos anos 1960, expandindo suas bases em ritmo acelerado nos anos 1970 começando a experiência da automação nas agências através de sistemas de processamento e distribuição de dados.

A automação enquanto categoria de análise possui diferentes interpretações, e neste contexto, apesar de estar a serviço do capital para um maior fortalecimento da economia, também se configura como estratégia de expansão do setor de serviço cuja finalidade é facilitar a vida do trabalhador e possibilitar ganho de tempo, e maior produtividade no setor financeiro. Portanto, apresenta-se como uma estratégia de mudança na organização do trabalho e na produtividade dos recursos bancários, maximizando a capacidade do setor para prestar melhores serviços e oferecer melhores produtos, ao mesmo tempo em que aumenta o acesso dos clientes às facilidades de gerenciamento do seu dinheiro, incluindo suas próprias contas.

¹ Administrador. Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico (UFMA). Professor e pesquisador da Faculdade Pitágoras. Email: adm.roosevelth@gmail.com.

Todo esse processo fruto da reestruturação produtiva tem um impacto significativo na vida do trabalhador bancário. Suas consequências aparecem no cotidiano profissional de forma concreta, desafiando o próprio sistema a encontrar alternativas viáveis de solução para tais problemas. A relevância da discussão ora proposta foi fruto de reflexões e análises que culminaram com a elaboração da dissertação de mestrado, intitulada “AUTOMAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS: a experiência do Banco do Brasil a partir dos anos 1990”, defendida em 2015, no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, da Universidade Federal do Maranhão, tendo como universo de pesquisa o Banco do Brasil.

A Acumulação Flexível e seus desdobramentos no Setor Bancário

A acumulação flexível origina-se como um estratagema das grandes corporações com o firme propósito de suplantar as situações preocupantes do desenvolvimento capitalista no ciclo crítico estrutural do capital, cujo traço marcante é a crise de mundialização financeira e o novo estigma imperialista. Este processo ocasionou um violento crescimento da produção de mercadorias, e nos parâmetros de benefícios comparativos no âmbito concorrencial e internacional, vai expandir na metade do decênio 1960, formando um novo embasamento organizacional, tecnológico e sociometabólico destinado à exploração da força de trabalho humana. Nas formulações de David Harvey, a acumulação flexível tem como principal característica o choque frontal com a rigidez do fordismo.

Flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo que se caracteriza pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos; novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros; novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 1993, p.140).

David Harvey conceitua a acumulação flexível, caracterizando-a como um extensivo processo de transformações sucedidas na economia política e cultura do capitalismo mundial, a partir da grande crise econômica,

em meados da década de 1970. Isso se explica pelo fato de, antes de tudo, uma das principais características histórico e ontológica do modo de produção capitalista é buscar sempre flexibilizar as condições de produção. De acordo com Marx, uma das principais características ontológicas do capital é sua extraordinária capacidade de “desmanchar tudo que é sólido”, transformar, de maneira constante, as condições de produção; pôr – e repor – novos horizontes de variabilidade no processo de valorização nos seus vários aspectos (MARX; ENGELS, 1998; MARX, 1996).

Assim, na constituição da produção capitalista, a acumulação flexível, que gera valor, resulta em suas primícias a introdução do trabalho assalariado e a não propriedade do fruto deste trabalho, impulsionando um desequilíbrio social e uma frágil condição de vida deste trabalhador, uma total separação do trabalhador de seus meios de produção (MARX, 1996). Daí o fato do desenvolvimento do trabalho assalariado ser considerado uma particularidade ontológica.

Dessa forma, a acumulação flexível, nada mais é que uma recomposição de fatores indispensáveis da produção capitalista em meio a novas condições de desenvolvimento do capital e da própria crise estrutural por qual ele passa fortalecendo as determinações do capital financeiro no final de século XX, e não apenas uma ruptura de acordo com o modelo de desenvolvimento vigente. O fortalecimento do neoliberalismo, proveniente das revoluções por que passou a indústria e a tecnologia, permitiram uma consolidação da reestruturação produtiva do capital neste período.

É exatamente no período em que compreende os anos de 1980 e 1990, principalmente nos países centrais, que observamos as inovações capitalistas, a flexibilização da produção e a introdução da automação nos setores financeiro da economia capitalista, a exemplo dos modelos de gestão da força de trabalho, como *Just in Time*, *Kanban*, *Círculos de Controle da Qualidade*, além de uma gama de Programas de “Qualidade Total” e racionalização da produção. Logo, são décadas de puro *frenesi* e cristalização da cognominada acumulação flexível e de uma reestruturação produtiva em que o momento predominante é o modo de organização da produção conhecido como toyotismo. Isso vem gerando transformações nos processos de trabalho, inclusive no setor bancário. (ANTUNES, 2006; ALVES, 1999)

Tais movimentos engendraram uma classe mais complexa e fragmentada, constituída de uma força de trabalho apta a operar equipamentos microeletrônicos, mas também de uma grande massa de trabalhadores subremunerados e em condições precárias de emprego, desvinculados dos sindicatos. As tendências de queda dos níveis de sindicalização e de redução do número de greves na maioria dos países capitalistas centrais e periféricos são significativas das dificuldades maiores do movimento sindical dos trabalhadores dos anos 1990, em escala mundial. (ANTUNES, 1999, 36-45).

De fato, tais transformações fortaleceram o processo de automação principalmente no setor financeiro o que gerou um ganho para o capital, em fatores como tempo, serviços, produção, e resultou também em uma contrapartida perversa, quando desqualifica; redefine e desestrutura o trabalhador bancário, que neste momento em nome da acumulação flexível, precisa se adaptar a novas regras de produção. (BLASS, 1989)

Harvey fortalece tais análises quando afirma que o capital se autovaloriza de uma forma nunca vista em todo processo de produção, transferindo seus espaços produtivos para regiões com padrões salariais mais baixos, abusando da contratação de assalariados em condições precárias e informais e selecionando e controlando uma força de trabalho que permita maior extração de ganhos de produtividade, num quadro de expansão descontrolada de uma população trabalhadora supérflua e de queda na capacidade organizativa dos sindicatos, o capital usufrui de condições privilegiadas para exercer seu domínio sobre o trabalho (HARVEY, 1993).

A inclusão de um novo paradigma tecnológico efetivado nos últimos anos, fundamentado na revolução da microeletrônica, tem desencadeado profundas transformações nos mais diversos segmentos da atividade econômica. E em meio a essa conjuntura, o setor bancário é um dos ramos que mais tem absorvido impactos ocasionados por esse novo ditame, até mesmo pelo fato de este ser um dos grandes possuidores de equipamentos de base microeletrônica. O empreendimento brasileiro com a automação bancária implanta um momento épico do emprego produtivo de tecnologias da informação em uma nação em franca expansão de industrialização.

O motivo pelo qual as organizações empresariais saem à procura de

inovações tecnológicas, com base na microeletrônica e na informática é, acima de tudo, o agente da competitividade. Assim sendo, a diversificação dos tipos de serviços oferecidos pelos bancos no Brasil instituiu um notável diferencial competitivo. Os bancos da rede pública, por exemplo, foram pressionados a prontificar os mesmos tipos de serviços que os da rede privada sob a punição de perderem sua imagem e o mercado. A investida com a finalidade de galgar patamares de competitividade cada vez mais íngremes está fazendo com que as empresas desse setor dispensem maior atenção às necessidades do cliente, visando melhorar a qualidade dos serviços prestados pela introdução de novas tecnologias.

Portanto, a expansão do processo de automação bancária no Brasil, especialmente no que se refere aos serviços bancários, torna-se extremamente evoluído, impactando diretamente no trabalhador com maior grau de associação das operações ao nível das agências nos sistemas de rede *online*, novos serviços e maior agilidade no setor financeiro.

A Automação e os Processos de Trabalho no Banco do Brasil

O Banco do Brasil é uma instituição pública de ordem financeira criado no Brasil pelo príncipe regente D. Joao VI, na cidade do Rio de Janeiro em 1808, denominado de *Banco Nacional* ou *Banco Público*, foi constituído com o objetivo de promover o comércio local. A ideia de se criar um banco ligado ao Estado já circulava em Portugal antes mesmo da vinda da corte para o Brasil. Desde o século XVIII, o italiano Domingos Vandelli, radicado em Portugal, era defensor da proposta da criação de um banco que receberia os depósitos públicos, da Casa da Moeda e dos diamantes, e poderia antecipar ao governo os rendimentos do Erário (PIÑEIRO, 2003).

Somente a partir da década de 1960, a sede do Banco foi transferida para Brasília sendo inaugurada uma filial em Nova Iorque. E somente em 1973, as ações do Banco do Brasil começaram a ser negociadas na Bolsa de Valores. Hoje, o Banco do Brasil tem mais de 15 mil agências bancárias espalhadas pelo país e pelo mundo; demonstrando, desta forma, a sua grandeza e importância para o desenvolvimento e crescimento econômico do país.

No Brasil, com a conjuntura da reestruturação produtiva montada a partir da década de 1990, resultado das transformações advindas do impulsionamento das políticas neoliberais, a automação bancária é vista como processo inovativo alicerçada na gestão descentralizada. A orientação, pautada pelas políticas setoriais neoliberais, proporcionou o desenvolvimento da reestruturação territorial seletiva dos fluxos das operações financeiras, efetuada através da desintegração vertical, da diferenciação e da ampliação do escopo das atividades e pela reorganização influenciando diretamente nos processos de trabalho dos bancários. (PIRES, 1997, p. 3).

O processo de trabalho bancário brasileiro, em sua história, apresenta basicamente três etapas. A primeira compreendida até a década de 1960, quando o trabalhador exercia praticamente a gestão sobre a execução do seu trabalho. Na segunda etapa, a qual se estende até a década de 1980, prevalece o padrão taylorianofordista, que se apoia em rotinas prédefinidas e programas de computadores, ocasionando, pois, a desqualificação do trabalhador bancário. Nessa década, a difusão de novas tecnologias de computadores se propaga no ambiente do trabalho bancário. Consequentemente, uma parte da atividade desses trabalhadores foi transferida para os próprios clientes; a informação começa a ser disponibilizada *online*.

A terceira e última etapa compreende a década de 1990, recorte desta pesquisa, que se caracterizou pelo aceleração do processo de automação com uma considerável destruição de postos de trabalho. Percebe-se, assim, nesta fase, um poder de maior envergadura do processo de automação, o qual vai contribuir para a intensificação do trabalho, descumprimento da jornada laboral, além da destruição do poder de compra desse trabalhador, o que acaba caracterizando um quadro de agravamento da precarização do trabalhador dos bancos, e em especial do Banco do Brasil.

As mudanças implantadas no processo de trabalho bancário, com a adoção de novas tecnologias, com destaque à automação, foram acompanhadas por um ajuste estrutural que promoveu a flexibilização interna, reorganização funcional e precarização dos contratos e das tarefas bancárias. Uma modernização que vai além dos objetivos econômicos, termina por se constituir por uma estratégia de

sobrevivência empresarial adotada pelas instituições bancárias. As transformações em conjunto diversificaram os padrões organizacionais, redefiniram os papéis executados dentro das agências bancárias, a concepção que o bancário tinha sobre o seu próprio trabalho, a (re) caracterização dos comportamentos da categoria bancária e a mudança no perfil de adoecimento físico e mental decorrente do trabalho. (Silva, 2009, p. 93)

Desta maneira, para compreender de forma mais sistemática as consequências das transformações no mundo do trabalho dos bancários, observamos desde a redefinição salarial, as condições de trabalho, a percepção que este trabalhador possui do banco, entre outros aspectos. Em uma pesquisa sistematizada, vale salientar que entre os dados apresentados, a automação elevou a precarização do trabalho, justificando a necessidade deste sujeito cada vez mais capacitado e multiuso a serviços dos diferentes espaços e atividades desenvolvidos pelo banco.

A natureza significativa desse processo de precarização chega a afetar até mesmo a saúde desses trabalhadores. E ao questionar o porquê da escolha do Banco do Brasil para inserção no mundo do trabalho, percebeu-se uma perspectiva do emprego bancário na busca por status e possibilidade de uma vida melhor, um sustento familiar mais seguro. É sabido que a aceção do trabalho sofre também um processo de redefinição durante as constantes mutações do capitalismo. Neste sentido, a atividade profissional é definida objetivamente por Campos (1993 *apud* RIBEIRO; LÉDA, 2004), da seguinte forma: “já não existe um trabalho que valha mais do que o outro: é mais válido o que paga melhor. Já não existem, portanto, profissões de maior prestígio, e sim profissões que abrem as portas para o dinheiro e o êxito” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 80).

Dentre as mudanças ocorridas no universo organizacional bancário, percebe-se que a expropriação do saber tem sido uma das principais consequências apontadas não só pelas referências que trabalham essa temática, mas também como resultados da pesquisa. Nas formulações de Grün (1986), desde a implantação dos princípios tayloristas a atividade bancária vive um intenso processo de “desencantamento do antigo *métier*” (GRÜN, 1986). Já para Blass (1989), nessa discussão da expropriação do

saber bancário há um viés comparativo entre os bancos do passado, representados pelo ofício que exigia inteligência e conhecimentos específicos de contabilidade e a tendência marcada pela incorporação de máquinas automáticas e subtração dos conhecimentos, saberes e habilidades dos bancários, encarregados pela execução de novas tarefas empobrecidas (BLASS, 1989).

No final da década de 1950 e começo da década de 1960, o perfil do bancário era de um representante da pequena burguesia urbana, o qual tinha como característica principal ser um “trabalhador diferenciado” face ao caráter não braçal do seu trabalho. Os cargos eram considerados elitizados, haja vista que começavam sua carreira em posições mais destacadas. Os pisos da profissão bancária, e até mesmo os cargos, eram considerados diferenciados, uma vez que não permitiam o acesso comum a todos. O reconhecimento social, que comprovava, entre outros aspectos, a origem de boa família, obtido através da rede de relações sociais, pessoal e da própria família, era importante para conseguir a admissão e preencher os requisitos de fidelidade e confiança (GRÜN, 1986).

Já os bancários dos anos 1970 e 1980 tinham o perfil diferente. A maioria era formada por caixas e escriturários geralmente jovens estudantes que desempenhavam funções rotineiras de baixa qualificação, apesar da sua alta escolaridade, não demonstravam pretensões de fazer carreira dentro do banco, justificando as altas taxas de rotatividade da época (*turn over*). Para Larangeira (1997), diferentemente dos bancários apresentados nos anos 1960, o trabalho bancário era visto como um investimento para a carreira profissional.

Aquela imagem do trabalhador bancário de “terno e gravata” surge da diferenciação do trabalho “limpo”. Acreditava-se na ascensão econômica e social garantida, mesmo para aqueles que vinham de outro nível social menos privilegiado, como os trabalhadores industriais, juntamente à expansão do trabalho que não precisava sujar nem as mãos nem as roupas, ao contrário da classe operária.

Para fazer parte do seletivo trabalho bancário era necessário ser pertencente, preferencialmente, à classe média letrada e, obrigatoriamente, adquirir comportamentos e expectativas compatíveis aos depositantes e

clientes das agências (RIBEIRO, 1999). Isso retrata na perspectiva de Gravina e Rocha (2006) onde o mundo do trabalho, enquanto “atividade humana”, sofreu um processo de alteração das condições “rudimentares” até chegar ao fenômeno automação dos dias atuais, ultrapassando as antigas características do trabalho essencialmente manual, desenvolvendo a personalidade, moldando o trabalhador, tornando-se meio de sustento.

Os desdobramentos das estratégias de gestão foram adotados pelos bancos com o intuito de delegar aos novos bancários as atividades de consultoria financeira e comercialização de novos produtos e serviços, como os cartões de crédito, seguros, previdência privada e títulos de capitalização (GRAVINA; ROCHA, 2006). Ou seja, passaram a valorizar os trabalhadores responsáveis pelo setor comercial, reconhecendo-os como qualificados e rotulando os bancários do setor administrativo como semiqualeificados (BATISTA, 2008). Essa nova etapa de qualificação do bancário também foi demonstrada pelos trabalhadores do Banco do Brasil

A que ponto chegamos! Antes trabalhávamos com o dinheiro; hoje, nós o vendemos. Acho que esse nome “bancário” deveria desaparecer. É paradoxal você ser imbuído de uma profissão que não faz jus a ela. Não existe mais “bancário”. Deveriam inventar um outro nome para essa profissão. Sei lá! Vendedor de alguma coisa, comerciante; seria mais sensato. Fico impressionada com essas mudanças. (Entrevistado G).

Isso reflete as mudanças que o trabalhador percebe no dia a dia da produção, conforme pergunta feita no interior do questionário. Neste sentido, há um novo cenário cujas exigências apelam a um novo perfil do trabalhador; novos pré-requisitos que refletem o novo contexto do processo de trabalho. Portanto, um perfil que requer um bancário modelável às exigências do mercado, e com uma capacidade constante de se adaptar frente às mudanças do dia a dia da produção (GOÊS; SOUZA, 2008).

A forma de trabalhar hoje requer um bancário com uma concepção mais holística, possuidora de habilidades para lidar com situações contingenciais, subjetivas e diversificadas, pronto a operar máquinas com rapidez e destreza nos movimentos corporais. A verdadeira dimensão das vicissitudes por que passam os empregados bancários dentro das agências

prejudica e até mesmo dificulta a percepção da realidade vivenciada sob os olhares de todos.

A falta de informação diante do silêncio de gerentes e gestores parece fazer com que as administrações sejam incapazes de admitir o processo de adoecimento de seus trabalhadores e terminem não reconhecendo as condições de sofrimento humano como um problema de ordem administrativa e resultado da acumulação do capital. Isso gera questões ideológicas e éticas as quais envolvem as culturas corporativas que ratificam tornando-se cada vez mais uniformes e fortes, amiúde, manipuladas como mecanismos de dominação e controle sobre os trabalhadores. Essa situação fica bem nítida na declaração do empregado bancário, o qual se vê coagido a aceitar compromissos que vão de encontro aos seus princípios éticos e morais:

Sei que não estou aqui para ponderar sobre algumas questões, mesmo sabendo que não estou de acordo com muitas delas. Mas eu sou pago para “vestir a camisa da instituição” e dar o melhor de mim. Agora, que muitas coisas por aqui são atropeladas, não tenha dúvida! Porém o que está em jogo é vender cada vez mais, em que pese o fato de muitas vezes o cliente não estar precisando daquele produto, mas temos que “aproveitar toda e qualquer oportunidade”. A consequência é que tudo isso vai de encontro a qualquer princípio ético, moral, seja lá o que for. (Entrevistado I).

De acordo com os estudos de Penella (2000), o trabalho tem o poder irrestrito de influenciar as atitudes e os comportamentos, como também de construir a identidade de quem está em sua submissão. Os efeitos ultrapassam os ambientes internos das instituições e passam a influenciar o círculo de amizades e até mesmo os momentos familiares (PENELLA, 2000).

É meio complicado esse negócio de levar trabalho para casa. É a mesma coisa que levar o banco com você. Aliás, você fica com uma neurose de querer aproveitar toda e qualquer oportunidade em nome da “venda”. A gente acaba oferecendo os produtos para a própria família. (Entrevistado A).

De acordo com Jacques (2006), o aprimoramento contínuo exigido pelas modernas gestões de pessoal também constitui um forte mecanismo de seleção dentro das organizações. Esse fator instiga a sensação constante de controle e é interpretada como a “vigilância para não perder o emprego, para ser o melhor, para enxergar à frente” (JACQUES, 2006, p. 154).

Como consequência desse processo de reestruturação produtiva, Antunes (2002) ressalta a desregulamentação dos direitos trabalhistas, a fragmentação da classe trabalhadora, a precarização e a terceirização do trabalho, o desemprego e a fragilização ou destruição do sindicalismo de classe (ANTUNES, 2002). Desde que começou, essa reorganização produziu a eliminação de postos de trabalho. No início, as ondas de demissão ocorriam em consequência dos ajustes para compensar os impactos que os sucessivos planos de estabilização exerceram sobre as receitas inflacionárias dos bancos. Mas são vários os outros motivos responsáveis pela redução do número de bancários (DIEESE², 1998).

Não obstante, um dos principais motivos associados ao desemprego é a automação. Como facilitadora do aumento nos ganhos por produtividade e competição, eliminou a atuação direta do bancário em diversas atividades dentro do processo de trabalho (SCHMITZ; MAHL, 2000). As metamorfoses nas organizações, também consideradas como responsáveis pela demissão dos bancários, alteraram o conteúdo das funções e as rotinas dentro das agências, dispensando as chefias intermediárias que executavam o controle e a supervisão, estimulando novos grupos que assumissem novas tarefas e se responsabilizassem por sua execução (DIEESE, 1998).

Através da terceirização, considerada uma nova forma de relação de trabalho, algumas tarefas, originalmente desenvolvidas por bancários, foram transferidas para outras empresas especializadas.

O conhecido trabalho bancário era definido como uma “técnica exercida, especialmente, sobre determinado objeto, o papel ou sucedâneo, mediante instrumentos com a finalidade de produzir operações e informações; enfim, serviços que têm valor de mercadoria”. Com origem na arte da escrita, mais intimamente ligada à área de contabilidade, caracterizou-se por ser “um trabalho mental vertido no papel sob a forma de símbolos linguísticos, números ou outros modos de representação escrita” (RIBEIRO, 1999, p. 59).

Já as tarefas bancárias exigiam caligrafia e redação, além dos conhecimentos contábeis. O contador detinha o controle das operações de

² Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/bancario.zip>.

entrada e saída de recursos da agência e também controlava os outros funcionários a ele subordinados - o subcontador, o chefe de expediente, os caixas e os escriturários, os contínuos e o pessoal de apoio. A figura do contador possuía o maior conhecimento sobre os procedimentos contábeis e as normas do banco (PENELLA, 2000, p. 55)

Percebe-se que a maioria dessas funções, executadas manualmente por vários funcionários, foi sendo paulatinamente substituída por máquinas, reduzindo o número de bancários ou até mesmo eliminando boa parte deles. Todas estas questões observadas culminaram com uma nova forma de inserção do trabalho, altamente utilizada no setor financeiro, que alterou significativamente a vida dos trabalhadores na atualidade.

Conclusão

O capitalismo, enquanto formação social consegue de forma bastante dinâmica subordinar relações tipicamente não capitalistas a seu processo de reprodução. É um elemento necessário como condição de sua própria reprodução. Esta condição de existência do capitalismo é enfatizada por Rosa Luxemburgo ao relatar a necessidade que o capitalismo tem em sua própria existência de criar camadas sociais não capitalistas, como mercado para a produção e espaço de mais-valia, e como reservatório de mão de obra assalariada. (LUXEMBURG, 1983, p. 317).

Nesta forma de análise, o capitalismo se encontra necessariamente produzindo e reproduzindo não só relações, mas também alternativas de acumulação cada vez mais selvagens, em diferentes áreas que estão subordinadas às necessidades deste capital, espaços que atuam como elementos importantes na absorção dos excedentes produzidos. Transformando-se em formações socioespaciais, que garantem uma massa de trabalhadores disponíveis para sua utilização no momento em que o capital necessitar. Nesse sentido, destaca-se o espaço bancário como uma das formações socioespaciais que, em seu interior, encontram-se todos esses elementos.

As transformações produtivas nos bancos conjugam novos métodos de organização do trabalho com o uso generalizado da tecnologia de base microeletrônica e informática, convertida em instrumento de elevação da força produtiva do trabalho e de maximização dos lucros das empresas. Assim como no século XVIII, quando a mecanização do trabalho humano reduzia os trabalhadores fabris à condição de “complementos vivos de um mecanismo morto” (MARX, 1989), o desenvolvimento científico e tecnológico em nome do capital conduz a um aprofundamento das relações sociais de dominação.

No Brasil, o processo de trabalho nos bancos sofreu profundas mudanças com a adoção de sistemas automatizados e com a informatização. A essas tecnologias, largamente difundidas no setor, a partir da década de 1990, somaram-se as privatizações, a desnacionalização do setor, a terceirização e a adoção de novas formas de gestão da força de trabalho, mudanças que continuaram a ocorrer de forma mais acelerada até os dias atuais.

Sob a perspectiva do capital, essas mudanças que integram o processo de reestruturação produtiva, resultaram em aumento da produtividade e lucratividade do setor. Por outro lado, do ponto de vista do trabalho, verificou-se enorme redução de postos de trabalho, intensificação de seu ritmo, sobrecarga de tarefas, aumento do controle e pressão sobre os trabalhadores, o que repercutiu fortemente nas condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores do setor. O pioneirismo da automatização e da informatização não tardou em cobrar seu preço – rapidamente o setor financeiro brasileiro tornou-se pioneiro também no registro de casos de LER/DORT, doença estreitamente relacionada à intensificação do trabalho. No âmbito do trabalho, um verdadeiro desmonte e redefinição do papel do bancário, conseqüentemente, uma maior valorização do setor financeiro concretizando o lucro do capital em provimento da exploração da força de trabalho.

Muito ainda será visto, mas é fato que, enquanto houver a necessidade de acumulação da riqueza, sempre haverá exploração e subjugação ao imperialismo do capital. Neste século, assim como o que o antecedeu, nunca existiu uma classe mais expropriada de seus direitos e explorada em todas as suas dimensões e forças do que a classe trabalhadora.

Bibliografia

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital: a nova degradação do trabalho na era da globalização**. São Paulo: Editora Práxis, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. Excurso sobre a centralidade do trabalho: a polêmica entre Luckács e Habermas. In: _____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6 ed., São Paulo: Boitempo, 2002. 251 p.

BATISTA, Erika. A (des) qualificação do trabalho bancário na era neoliberal: um enfoque qualitativo sobre o Banco do Brasil. In: **SEMINÁRIO DO TRABALHO**, VI, 2008, Marília. Anais..., Marília: UNESP, 2008. CD-ROM.

BLASS, Leila Maria Silva. O trabalho bancário: o (re) fazer de todo instante. São Paulo. SEEBSP, 1989.

DIEESE. **Evolução recente do emprego bancário no Brasil**. Texto nº 2/98, Belo Horizonte, jul., 1998. 16 p.

GÓES, Antônio Oscar Santos; SOUZA, Maria Eliane Alves de. **A transformação da prática do bancário e a exigência de múltiplas competências**. RAC - Eletrônica, v. 2, n. 1, art. 8, p. 123-140, jan./abr., 2008.

GRAVINA, Marcia Elena Rodrigues; ROCHA, Lys Esther. **Lesões por esforços repetitivos em bancários: reflexões sobre o retorno ao trabalho**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 9, n. 2, p. 41-55, 2006.

GRÜN, Roberto. **Taylorismo e fordismo no trabalho bancário: agentes e cenários**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 1, n. 2, p. 13-27, 1986. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/porta1/publicacoes/rbcs_00_02/rbcs02_02.htm.

Acesso em: 09 set. 2014.

HARVEY, David. **A transformação político-econômica do capitalismo do final do século XX (1990)**. In: A Condição Pós-Moderna, São Paulo: Edições Loyola, 1993.

JACQUES, Maria da Graça. Acidentes e doenças ocupacionais: implicações psíquicas. In: **CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**, II, 12 a 14 de outubro de 2006, Goiânia. Anais..., p. 150-160, 2006.

LARANGEIRA, Sônia Maria Guimarães. **Reestruturação produtiva no setor bancário: A realidade dos anos 90**. Revista Educação & Sociedade, ano XVIII, n. 61, dez., p. 110-138, 1997.

LUXEMBURG, Rosa. **A acumulação de capital**. Rio de Janeiro: ZAHAR, 1983.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Nova Cultural, 1996. Livro 1,

_____. **O Capital: crítica da economia política. Livro Primeiro o processo de produção do capital**. Volume I. Tradução: Reginaldo Sant'Anna. 13. ed. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil, 1989.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. São Paulo: Boitempo, 1998.

PENELLA, Isabela. **LER: uma jornada de sofrimento no trabalho bancário**. Dissertação de mestrado em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2000. 198 p.

PIÑEIRO, Théó Lobarinhas. **Negociantes, intendência e o primeiro Banco do Brasil: uma trajetória de poder e grandes negócios**. Tempo, Rio de Janeiro, n. 15, p. 71-91, 2003.

PIRES, Hindenburgo Francisco. **Reestruturação inovativa e reorganização das instituições financeiras do setor privado no Brasil**. Revista Geouerj, Rio de Janeiro, n. 2, p. 65-79, 1997.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. **O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva.** Estudos e Pesquisas em Psicologia, Rio de Janeiro, n. 2, ano 4, UERJ, p. 76-83, 2004.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta do trabalho.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.

SCHMITZ, Arno; MAHL, Alzir Antônio. **Reestruturação e automação bancária versus emprego: um balanço ao final dos anos 90.** Teor. Evid. Econ., Passo Fundo, v. 8, n. 15, p. 67-82, nov., 2000.

SILVA, Juliana Lemos. **Organização do trabalho e saúde dos trabalhadores: Estudo com bancários do município de Uberaba – MG,** 2009.

IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A SAÚDE DOS TRABALHADORES DO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO MARANHÃO NO PERÍODO 2010-2013

Poliane Mendes Gonçalves¹

As transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho a partir da década de 1970, no âmbito da organização da produção, com a emergência de novas formas de relações de trabalho, vêm causando impactos negativos sobre as condições de trabalho, de saúde e de vida dos trabalhadores e sendo tema de grandes discussões e pesquisas em todo o mundo e no Brasil. É nesse contexto de metamorfoses do capital que surge a terceirização como nova forma de gestão da força de trabalho, que em nome da qualidade, da maior produtividade, da especialização dos serviços e da viabilidade econômica, tem como contrapartida o uso intensivo da força de trabalho e a precarização das condições de trabalho.

A escolha do setor da construção civil como campo de pesquisa ocorreu devido à grande importância dessa atividade econômica para o crescimento do país e do Estado do Maranhão, tanto do ponto de vista econômico, levando-se em conta a quantidade de atividades que intervêm em seu ciclo de produção gerando consumo de bens e serviços de outros setores, quanto do ponto de vista social, pela sua capacidade de absorção de mão de obra e de geração de empregos.

Além disso, por ser um setor que tem aderido às mudanças no processo de produção, marcado intensamente pela presença de trabalho temporário, terceirizado e subcontratado, decorrente da flexibilização das leis trabalhistas e das relações de trabalho, propugnada pelo Estado Neoliberal. Pelas características próprias do setor da construção civil, em que uma obra é composta por várias etapas, desde a elaboração do projeto até o acabamento,

¹ Assistente Social. Mestra em Desenvolvimento Socioeconômico (UFMA). Assistente Social do CEREST Regional São Luís.

podendo ser desenvolvida por diferentes empresas especializadas e, em virtude da redução dos custos sociais, administrativos e trabalhistas que a mão-de-obra terceirizada oferece, a terceirização passou a ser utilizada em larga escala pelas empresas de construção civil.

Assim, esta pesquisa tem como objetivo analisar os impactos da terceirização sobre a saúde dos trabalhadores do setor da construção civil no Estado do Maranhão na contemporaneidade.

Para tanto, a saúde do trabalhador foi abordada a partir de uma concepção ampla e abrangente que “requer uma abordagem interdisciplinar que dê conta de contextualizar e interpretar a interseção entre as relações sociais e técnicas, que ocorrem na produção, assim como, de considerar a subjetividade dos vários atores nela envolvidos” (MINAYO-GOMEZ E LACAZ, 2005: 799).

Assim, em meio aos vários fenômenos que envolvem o estudo das condições de saúde dos trabalhadores terceirizados da construção civil, esta pesquisa apresenta-se com o grande desafio de possibilitar avanços na constituição de indicadores e de ações que possam contribuir para o conhecimento e a transformação da realidade desses trabalhadores, através de análises que vão para além dos aspectos de registros formais de acidentes de trabalho, inserindo nesse contexto os atores sociais da terceirização, os trabalhadores.

Terceirização no Setor da Construção Civil e Saúde dos Trabalhadores

As vantagens competitivas que as empresas buscam com a flexibilização da força de trabalho por meio da terceirização são bastante evidentes e significativas, no setor da construção civil. Tais vantagens são tão significativas e essenciais para a sobrevivência da empresa no mercado, que a terceirização ou subcontratação da força de trabalho é vista pela classe empresarial, pelos donos de incorporadoras e construtoras, e até mesmo pelos órgãos que os representam, como por exemplo, a CBIC e o Sindicato das Empresas da Construção Civil, como um processo irreversível, *sine qua nom* para o funcionamento e crescimento da empresa. Como afirma o presidente

da CBIC, Paulo Safady Simon, *in* FIEMA – Federação das Indústrias do Estado do Maranhão (2011):

[...] sem a terceirização a atividade do setor de construção se torna inviável. Pois são características marcantes da construção civil, a transitoriedade, o fluxo de produção descontínuo e as muitas especializações. É impossível empresas do setor, terem no seu quadro permanente todos esses profissionais.

Por outro lado, as implicações da terceirização sobre as condições de saúde dos trabalhadores não são tão positivas. Diversos pesquisadores já se debruçaram sobre a análise dos impactos do trabalho terceirizado/subcontratado, e concluem que as mudanças na organização produtiva implicam sérias consequências para a saúde dos trabalhadores. Eles puderam verificar que a falta de treinamentos, intensificação da força de trabalho, menores investimentos em equipamentos de proteção e equipamentos de trabalho, a insegurança e medo de perder o trabalho, ou seja, a precarização do trabalho está associada ao aumento de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho nos diversos setores econômicos que utilizam a terceirização como gestão estratégica do capital, como: bancário (SANCHES, 2006); petrolífero (DRUCK; FRANCO, 2007); telemarketing (NOGUEIRA, 2010); construção civil, (SANTANA; OLIVEIRA, 2004; COSTELLA et al, 1998); indústria calçadista (FRANCO-BENATTI, 2011; PIERUCCETTI; NAVARRO, 2012).

Conforme Druck e Franco, (2007, p. 116), a terceirização apresenta uma quádrupla precarização:

1) do emprego (e do mercado de trabalho); 2) das condições de trabalho (do processo de intensificação do trabalho e dos riscos); 3) da saúde do trabalhador (maior exposição aos acidentes e adoecimentos; 4) dos sindicatos (pela fragmentação e pulverização da organização sindical e seu enfraquecimento).

Isto porque, a terceirização, fenômeno muito presente no setor da construção civil, de acordo com o Ministério da Saúde (2001, p.19):

[...] tem sido acompanhada de práticas de intensificação do trabalho e/ou aumento da jornada de trabalho, com acúmulo de funções, maior exposição a fatores de riscos para a saúde, descumprimento de regulamentos de proteção à saúde e segurança, rebaixamento dos níveis salariais e aumento da instabilidade no emprego. Tal contexto está associado à exclusão social e à deterioração das condições de saúde.

Os trabalhadores da construção civil estão mais vulneráveis às precarizações do trabalho, uma vez que são trabalhadores vítimas do desemprego, com baixo nível educacional e pouco conhecimento dos riscos aos quais estão expostos, além da falta de conhecimentos dos seus direitos no ambiente de trabalho (DIAS et al, 2006; FLORES, 2006); são trabalhadores expostos a jornadas de trabalho extensas, com acúmulo de horas extras, tanto por imposição das empresas para cumprimento de prazos de entregas, quanto pela possibilidade de aumento de salário no final do mês por parte do trabalhador (DIEESE; CUT, 2011); submissão a condições inseguras de trabalho, pela própria falta de conhecimento, pela banalização e naturalização dos riscos, pelo medo e insegurança de questionar e, assim, perder o trabalho; frágil resistência coletiva pela dificuldade de unir a categoria, devido a rotatividade que há da mão de obra, não identificação de função ou categoria, uma vez que muitos trabalhadores que estão trabalhando na construção civil, possuem outra ocupação/profissão, mas pela falta de emprego, ou até mesmo complemento de renda, buscam um trabalho ou um “bico” na construção civil.

O desemprego, a permanente ameaça da perda do emprego, a alta rotatividade da mão-de-obra, comum no setor da construção civil, acaba inviabilizando as reivindicações por melhores condições de trabalho. Além disso, representa maior subordinação dos trabalhadores ao capital, às condições insalubres e perigosas, aos ritmos e jornadas extenuantes.

As relações de produção e de trabalho têm sofrido várias metamorfoses, especificamente a partir da década de 1970, como afirma Antunes (2007, p. 17):

[...] intensificam-se as formas de extração de trabalho, ampliam-se as terceirizações, a noção de tempo e de espaço também são metamorfoseadas e tudo isso muda muito o modo do capital produzir mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais, corpóreas ou simbólicas. Onde havia uma empresa concentrada pode-se substituí-la por várias pequenas unidades interligadas pela rede, com número muito mais reduzido de trabalhadores e produzindo muito mais vezes.

A terceirização se apresenta como estratégia criada pelo capital como forma de superação da crise, como uma mudança na forma de organização da produção, que promove uma reprodução degenerativa e, reflete negativamente sobre o estado de saúde física e psíquica dos trabalhadores (ANTUNES, 2007/2011; BORGES; FRANCO, 1997; DRUCK, 1999; DRUCK; FRANCO, 2007/2008).

O uso da intensificação do trabalho como forma de aumentar a produção e aumentar a mais-valia, tem sido a forma mais utilizada pelos detentores de capital. No entanto, a intensificação do trabalho, acarreta para o trabalhador, maior esforço físico, mental e social, que pode acarretar consequências nefastas para a sua saúde. Como afirma Marx (1996, p. 175), “todo trabalho é, por um lado, dispêndio de força de trabalho do homem no sentido fisiológico [...]”. Mas essa deterioração da força de trabalho não importa ao capital, pois eles têm à disposição um exército industrial de reserva, ou seja, outros trabalhadores para substituir os que não podem mais trabalhar. De acordo com as palavras de Marx (1996, p.175):

O capital não se importa com a duração de vida da força de trabalho. O que interessa a ele, pura e simplesmente, é um *maximum* de força de trabalho que em uma jornada de trabalho poderá ser feita fluir. Atinge esse objetivo encurtando a duração da força de trabalho, como um agricultor ganancioso que consegue aumentar o rendimento do solo por meio do saqueio da fertilidade do solo (MARX, 1996, p. 175).

Assim, em vez de a mais valia ser aumentada, aumentando a produtividade por meio de “investimentos em tecnologias materiais inovativas e organizativas que não requeiram maior consumo das energias pessoais”, como afirma Dal Rosso (2006: 33), utiliza da intensificação do trabalho, absorção de mais trabalho, causando “não apenas a atrofia da força de

trabalho, a qual é roubada de suas condições normais, morais e físicas, de desenvolvimento e atividade. Ela produz a exaustão prematura e o aniquilamento da própria força de trabalho” (MARX, 1996, p. 175).

Os trabalhadores terceirizados da construção civil, atuam sob condições de trabalho bastante desfavoráveis seja em relação ao vínculo de emprego, seja no que se refere às condições e organização do trabalho. Como afirma Lacaz (2008: 15), “claro está que às precárias condições de trabalho associa-se uma cada vez mais precária condição de saúde dos trabalhadores que atuam nas “novas formas” de trabalho que acompanham a globalização excludente”. Entre essas formas está a terceirização, utilizada de forma excessiva no setor da construção civil nas últimas décadas. No próximo capítulo será analisado os impactos da terceirização sobre as condições de saúde dos trabalhadores da construção civil-edificações no Estado do Maranhão.

Materiais e Métodos

Neste capítulo trataremos especificamente do objeto de estudo desta pesquisa que são os impactos da terceirização sobre a saúde dos trabalhadores da construção civil no Estado do Maranhão na contemporaneidade.

Analisaremos os impactos da terceirização no setor da construção civil no Estado do Maranhão sobre a saúde dos trabalhadores, a partir do entendimento de que a condição de saúde de uma população é determinada por fatores socioeconômicos existentes na sociedade. Com o objetivo de evidenciar o impacto da terceirização sobre a saúde dos trabalhadores da construção civil do Estado do Maranhão, foram realizadas entrevistas com 15 trabalhadores terceirizados da construção civil-edificações e com representantes da Procuradoria Regional do Trabalho/16ª Região, Anya Gadelha - Procuradora-Chefe, do Ministério do Trabalho e Emprego, Wolfran Bastos - Auditor Fiscal do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/SRTE/MA e representante do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil de São Luís/MA/SINDCONSTRUCIVIL, Irineu da Silva Mendes - Diretor.

Foi adotada uma pesquisa do tipo qualitativa, com o objetivo de ir além da descrição do objeto de estudo, que é o impacto da terceirização na saúde dos trabalhadores. Busca-se conhecer trajetórias de vida dos trabalhadores, experiências sociais, o que implica o reconhecimento de suas histórias, valores, costumes, significados, sentimentos, experiências e lembranças por eles armazenadas (MARTINELLI, 1994). Através da pesquisa qualitativa buscou-se fazer uma apreensão crítica da realidade social dos trabalhadores terceirizados da construção civil do Estado do Maranhão, rompendo com a relativa invisibilidade dos fenômenos apresentados.

Impactos da Terceirização sobre a Saúde dos Trabalhadores da Construção Civil-Edificações no Estado do Maranhão

A terceirização, na visão dos trabalhadores entrevistados tem representado mais uma oportunidade de emprego, ou seja, o trabalhador está percebendo o surgimento de várias empresas prestadoras de serviços como uma ampliação do mercado de trabalho. Esse, entretanto, é um discurso que vem sendo propagado pelos capitalistas: que a terceirização, provoca a geração de “mais empregos”. Porém, sem levar em consideração as condições em que esses “novos” empregos estão sendo criados.

Os trabalhadores da construção civil do Estado do Maranhão possuem pouca escolaridade, sem formação profissional, vem do interior em busca de um trabalho digno para sustento da família. Este foi o perfil encontrado entre os trabalhadores entrevistados: de 15 trabalhadores, apenas 2 possuíam o ensino médio, o restante apenas o ensino fundamental incompleto.

A rotatividade do trabalhador no setor da construção civil foi percebida por todos os trabalhadores como algo normal na construção. Um desses trabalhadores, de 52 anos de idade, ao ser questionado sobre o que iria fazer, agora que estava desempregado, após passar 1 ano e 5 meses na última empresa, afirmou:

Vou caçar outro agora. [...] É isso mesmo, casa dos outros não é casa da gente. Pode acontecer com qualquer um, comigo, com a senhora. O cara (a empresa) está precisando, mas você não vai ficar ali para sempre. Um dia ela precisou, mas outro dia ela não vai mais precisar dos seus serviços também. (Trabalhador A).

Essa fala representa um estranhamento e uma falta de pertencimento em relação ao processo de trabalho, ou seja, uma precarização do trabalho que vai para além das relações de trabalho, expande-se para a precarização do intelecto do trabalhador no seu entendimento de classe, destruindo os coletivos do trabalho.

Para um jovem trabalhador, de 21 anos de idade, que veio da Baixada Maranhense para a capital, assim como muitos outros trabalhadores, em busca de um trabalho na construção civil com carteira assinada, a passagem do trabalhador por várias empresas, aparece de forma positiva, porque “vai conhecendo novas pessoas, novas amizades, lugares diferentes”. O medo e a insegurança de a qualquer tempo perder o emprego, para este trabalhador:

[...] vai depender de cada pessoa, porque nos canteiros de obras tem várias empresas. Então vai depender do comportamento e do caráter da pessoa. O cara que é esforçado e chega no horário certo, colabora com o rendimento da empresa, um engenheiro vê e vai passando pro outro (Trabalhador C).

Para o trabalhador H a rotatividade também é vista com bons olhos “porque a pessoa vai indo pega mais conhecimento. [...]. É uma aventura, hoje você está com 2 meses, três meses, pode sair de uma hora para outra, ter a redução de pessoal”. [...]. “Ai vai seguindo, às vezes para de trabalhar, até conseguir outro”.

O trabalhador, muitas vezes continua trabalhando no mesmo canteiro de obra da empresa contratante, mas vinculado a outra empresa terceirizada. Como fica claro, na fala de um trabalhador, quando questionado o motivo de sua demissão: “redução do quadro de pessoal, porque acabou o contrato. Mas, estou conseguindo emprego na outra empresa que ganhou o contrato para outro serviço” (Trabalhador B). Assim, o trabalhador, fica preso nas

armadilhas do capital, só consegue ver a sua particularidade no universo do trabalho, está com um pé aqui e já pensando onde poderá colocar o outro pé em um futuro bem próximo.

A insegurança do trabalhador fica evidente, na declaração do trabalhador J:

A gente não tem segurança. Nós é que temos que fazer a nossa segurança. [...] Mas nós não temos aquela segurança, que você possa se respaldar e dizer: isso aqui é errado eu não vou fazer porque pode acontecer um acidente. Isso não existe, existe lá na lei. Mas você não pode argumentar coisas na qual você não tem a defesa de nada. Você não tem poder aquisitivo para contratar uma pessoa, tipo um advogado.

Mesmo o trabalhador não tendo consciência, a instabilidade no mercado de trabalho é fator de sofrimento e adoecimento físico e mental. O trabalhador precisa do trabalho para a própria reprodução e de sua família. No entanto, cria estratégias de defesa, reproduzindo frases como estas: “é bom pra conhecer novas pessoas e empresas”, “pra aprender, aumentar o conhecimento”, “outras empresas, encarregados ou engenheiros estão olhando o seu trabalho e podem te chamar para trabalhar em outra empresa”, que segundo Dejours (2006), significa estratégias do trabalhador para superar o sofrimento.

Sobre a intensificação do uso da força de trabalho e prolongamento da jornada de trabalho é comum no setor da construção civil o salário por produção, o aumento das horas de trabalho durante a semana, para compensar o sábado, porém no sábado o trabalhador é induzido a fazer horas extras, com o propósito de ter um aumento de salário no fim do mês. Como afirmam os trabalhadores terceirizados: “a gente deixa duas horas dentro todo dia” (Trabalhador A); “Dia de sábado é hora extra”. [...]. “O cara é recompensado no final do mês” (Trabalhador I).

Essa “compensação” salarial no final do mês, devido às horas extras e ao trabalho intensivo, leva o trabalhador a pensar que está ganhando mais e até a considerar a terceirização boa, nesse sentido, por possibilitar ao trabalhador uma oportunidade de mais salário no final do mês. Como relata o trabalhador J:

O contratante paga uma miséria. O salário já é baixo. O que eles querem pagar é muito pouco. [...] A terceirizada não oferece melhores condições de trabalho, mas sim, melhores condições de ganhar o salário. A gente trabalha em um ritmo mais acelerado, não tem esse negócio de ficar vendendo hora.

O salário por produção, relatado por todos os trabalhadores terceirizados entrevistados, induz a uma forma de uso intensivo da força de trabalho e que coloca os trabalhadores em uma situação de maior vulnerabilidade para a ocorrência de acidentes e doenças (MARX, 1996). Como afirma o trabalhador E: “Acho que está mais exposto (o trabalhador terceirizado) a sofrer acidente de trabalho. Quando eu trabalhava na empresa X (contratante) o trabalho que eu fazia com 4, 5 pessoas, aqui faço eu e outro, às vezes é só eu”.

Ao ser questionado sobre as consequências desse trabalho acelerado, o trabalhador concorda que ocorre um desgaste mais acelerado da sua força física, “mas vai de cada um, ele o patrão faz a proposta. Você vai se desgastar fisicamente, mentalmente, a gente não para, a gente faz vários trabalho ao mesmo tempo” (Trabalhador J).

É comum o descumprimento da legislação trabalhista tendo como resultado maior desgaste da força de trabalho, como afirma o diretor do SINDCONSTRUCIVIL/MA:

[...] muitas terceirizadas não cumprem o horário estabelecido em lei (44 horas semanais), tem trabalhador que trabalha até 10 h, sem receber adicional noturno, não recebe hora extra. A gente já foi em obra em que o trabalhador estava trabalhando 12h por dia. Isso é um massacre para o corpo humano e para o psicológico desse trabalhador. Imagine trabalhar 12 por dia, batendo concreto, fazendo alvenaria, não é moleza não.

A falta de condições materiais de trabalho, como falta de EPI's também foi observada pelos trabalhadores terceirizados: “Pra falar a verdade, as técnicas de segurança até se esforçam, mas a empresa não dá condições de trabalho. Faltam materiais, luvas, equipamentos”, afirmou o trabalhador G. Situação pior, quando as empresas terceirizadas não possuem o profissional

técnico de segurança do trabalho, como afirma o trabalhador H: “Muitas vezes na empresa terceirizada não tem o técnico de segurança para cobrar nosso cinto, nossa bota, nossos materiais de EPI”.

A alimentação também foi um fator destacado pelos trabalhadores durante a entrevista; como afirma o trabalhador E: “A alimentação está estragando com a minha barriga, todo dia. A daqui não presta”; “Alimentação não é muito boa não”, afirmou o trabalhador F. O diretor do SINDCONSTRUCIVL, também afirma encontrar nos canteiros de obra, trabalhadores se alimentando de comida estragada. O sentimento de desvalorização é evidente nos trabalhadores. Como afirma o trabalhador J, com 16 anos de experiência na construção civil e revoltado com a situação de trabalho dos trabalhadores da construção: “Nós somos o alicerce de qualquer obra e não somos valorizados”.

Conforme a Procuradora-Chefe do Trabalho/16ª Região, as empresas terceirizadas do setor da construção civil:

Geralmente são empresas de fachada, que não tem um endereço certo, com pouca idoneidade financeira, muitas vezes ex-mestre de obra daquela construtora, faz uma pessoa jurídica só para ofertar mão de obra e contratar trabalhadores que nem carteira assinada às vezes tem quanto mais, a gestão da saúde e segurança no trabalho. Há negação dos direitos mais básicos, quanto mais, a saúde e segurança dos trabalhadores.

O trabalhador J, afirma que a maioria das empresas terceirizadas são criadas por ex-trabalhadores, ex-peões de obra, como afirma o próprio trabalhador: “Tem bastante. Já trabalhei para várias pessoas que um dia foram trabalhadores e conseguiram colocar uma empresa. O meu patrão, que já foi peão de obra, está conseguindo, já tem 7 anos de empresa [...]. Mas 90% das pessoas que conseguem ser patrão não conseguem ir adiante com isso” (Trabalhador J).

Além disso, com a terceirização, aumenta o número de empresas nos canteiros de obras, o que dificulta a gestão da força de trabalho: “às vezes a gente chega ao canteiro de obras e encontra 10, 20, 30 terceirizadas. E estas terceirizadas possuem outras subterceirizadas. Às vezes tem trabalhador que

não sabe sequer quem é o seu empregador” (Auditor Fiscal do Trabalho/SRTE/MA).

A presença de um emaranhado de empresas no mesmo ambiente de trabalho dificulta o controle sobre o processo de trabalho, uma vez que cada empresa terceirizada possui sua equipe responsável pelas atividades, possui uma cultura e gestão organizacional diferente. Segundo a Procuradora-Chefe do Trabalho/16ª Região, o canteiro de obras “vira uma torre de babel, várias pessoas falando linguagens diferentes”.

Como, por exemplo, o acidente ocorrido com trabalhadores terceirizados em uma obra na cidade de São Luís/MA, relatado pelo Auditor Fiscal do Trabalho/SRTE/MA:

Um trabalhador contratado para fazer o trabalho de alvenaria na obra estava no chão fazendo movimentação de materiais, carregando tijolos no carrinho de mão e, o trabalhador de uma terceirizada, que foi contratado só para montar o elevador de cremaria no 13º andar. O trabalhador da terceirizada que estava fazendo a extensão do elevador bateu numa escora que sustentava uma laje no 13º andar. A escora caiu na cabeça do terceirizado, que morreu na hora.

Os acidentes de trabalho são comuns nos canteiros de obras, muitos deles fatais. No ano de 2013, o risco de acidente de trabalho no setor da construção edificações e serviços especializados para construção no Estado do Maranhão foram elevados. As atividades econômicas Construção de Edifícios – Incorporação de empreendimentos imobiliários e Obras de Fundações apresentaram taxa de incidência de acidente de trabalho no ano de 2013 de 47,05 e 50,9 respectivamente, significando que no ano de 2013 dentre 1.000 trabalhadores empregados nessas atividades econômicas aproximadamente 50 sofreram acidentes de trabalho, enquanto que em 2010 esses valores foram de 8,08 e 20,28 respectivamente, conforme demonstrados na tabela 01 abaixo. Vale ressaltar que os dados são parciais, uma vez que estão sendo tomados como referência, apenas trabalhadores contribuintes da previdência social, não incluídos os trabalhadores informais.

Tabela 1: Taxa de incidência de acidentes de trabalho por 1.000 vínculos no Maranhão, 2010-2013.

Atividade econômica	2010	2011	2012	2013
CONSTRUÇÃO EDIFÍCIOS				
Incorporação de empreendimentos imobiliários	8,08	24,27	38,10	47,05
Construção de edifícios	14,16	12,84	12,55	11,78
SERVIÇOS ESPEC. PARA CONSTRUÇÃO				
Obras de terraplenagem	16,05	24,01	11,21	8,75
Instalações elétricas	20,08	24,09	20,31	20,66
Inst. Hidráulicas, sist. de ventilação e refrig.	6,54	23,37	22,22	15,79
Obras de acabamento	2,13	8,64	6,73	5,65
Obras de fundações	20,28	18,40	34,24	50,90

Fonte: MPS; AEAT (2013; 2011).

Tanto para o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil de São Luís/MA, para a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, quanto para o Ministério Público do Trabalho, a terceirização, tem tido efeitos deletérios sobre a saúde dos trabalhadores no Estado do Maranhão. Para o auditor fiscal do trabalho da SRTE/MA:

[...] nem sempre as contratantes cumprem as cláusulas contratuais referentes ao acompanhamento dos cumprimentos das obrigações trabalhistas e previdenciárias e de saúde do trabalhador. A situação dos terceirizados complica a partir do descumprimento das cláusulas do contrato de trabalho.

Para o representante do SINDCONSTRUCIVIL/MA, o Sindicato dos trabalhadores possui uma:

[...] visão pouco tenebrosa, ficamos um pouco receoso, porque a terceirização, principalmente na construção civil, vem contribuindo muito para a ocorrência de acidentes de trabalho, para o massacre dos nossos companheiros nos canteiros de obras. A gente vê a total falta de

compromissos dessas terceirizadas para com nossos companheiros. Pelo fato de muitas delas ficar tentando burlar as leis, fugir dos seus compromissos com os trabalhadores.

Para a Procuradora-Chefe do Trabalho/16ª Região a diferença no tratamento entre trabalhador terceirizado e trabalhador contratado diretamente pela empresa principal é facilmente visível:

Existe uma diferença enorme em termos de patamar de direitos: a questão da formalização do vínculo, do pagamento de direitos, do acompanhamento da saúde, da gestão da segurança e saúde na empresa tomadora, que tem uma excelência, um cuidado muito maior que na prestadora. Então vai desde o fardamento. Você entra em uma obra visualmente você já nota, essa diferença. Realmente tem sido um mecanismo de precarização do direito.

Para o trabalhador, depende muito do tipo de empresa, do compromisso que ela tem com o trabalhador, como afirma o Trabalhador D:

O trabalho direto é mais vantajoso. A principal oferece uma condição de trabalho melhor por ter uma estrutura maior. Depende de cada empresa, mas tem trabalhador de terceirizada que tem menos vantagem, em termos de transporte, comida, plano de saúde. Tem umas empresas terceirizadas que não tem o técnico de segurança. Tem empresa terceirizada que o trabalhador chega, só quer olhar a carteira, nem faz exame admissional (Trabalhador D).

Assim, a terceirização no setor da construção civil-edificações do Estado do Maranhão tem provocado efeitos deletérios sobre o trabalhador de várias ordens. Desde o direito mais básico, que é o salário, necessário para a reprodução da força de trabalho, até o direito mais essencial do ser humano, a vida.

Conclusão

A história de vida dos trabalhadores da construção civil reflete um contexto complexo e abrangente, em que a organização do trabalho inserida dentro de uma lógica produtiva influencia nas suas condições de saúde e de

vida. O trabalho faz parte do contexto de vida do ser social que trabalha, determina o modo de vida e sobrevivência do ser humano, seu estilo de vida e de saúde.

A terceirização se instaura no país em um contexto de afloramento das ideias neoliberais, que ditam a existência de um Estado Neoliberal, de desconstrução dos direitos sociais e trabalhistas, de atenção mínima para as questões sociais, em um cenário de desemprego estrutural, de demissão em massa como política de redução de custos.

Nesse cenário, a terceirização, enquanto gestão da força de trabalho apareceu como a viga mestra da construção. Os trabalhadores terceirizados não se sentem pertencentes à empresa, pois muitos são admitidos para trabalhar apenas na execução de um determinado serviço; não se veem como parte do processo produtivo e muito menos, no resultado do seu trabalho, uma vez que várias empresas e trabalhadores passaram por aquela produção e às vezes a sua passagem pela obra é muito rápida, tornando a rotatividade muito grande no setor da construção civil.

Portanto, a terceirização contribui para o processo de estranhamento e alienação do trabalhador em relação ao seu trabalho, típico do modo de produção capitalista, fazendo com que o trabalho não seja mais criativo, essencial para a formação do ser social que trabalha, mas apenas um trabalho necessário para a sobrevivência do trabalhador. O trabalho terceirizado se apresenta mais como uma forma de atender às necessidades do capital que a dos trabalhadores.

Para o trabalhador da construção civil, a terceirização tem potencializado ainda mais a precarização do trabalho. Os trabalhadores da construção representam uma classe fragilizada pela própria lógica do capital, que por meio da rotatividade e da transitoriedade típica da construção, impede a integração entre os trabalhadores.

Os trabalhadores terceirizados da construção civil trabalham sob o regime de produção. O salário por produção cria uma ilusão ao trabalhador de que está recebendo mais salário no final do mês, mas na verdade está ocorrendo uma desvalorização da sua força de trabalho e um maior desgaste

da sua força física e mental. Trabalho, portanto, com mais desgaste humano, que acelera a exaustão da saúde do trabalhador.

A intensificação do trabalho, presente na fala de todos os trabalhadores entrevistados, associada à insegurança no emprego, à negação de direitos trabalhistas e previdenciários, à falta de uma gestão em saúde do trabalhador dentro dos canteiros de obra, coloca a terceirização no setor da construção civil-edificações, no Estado do Maranhão, como um forte catalisador de adoecimentos e sofrimento para os trabalhadores.

Desta forma este estudo permitiu evidenciar os impactos da terceirização sobre as condições de saúde dos trabalhadores da construção civil-edificações do Estado do Maranhão, uma vez que a saúde possui como um dos seus determinantes sociais o trabalho. A terceirização agravou a precarização das condições de trabalho dentro dos canteiros de obras, uma vez que o controle sobre o ritmo e organização do trabalho está sob o comando do capital, expondo os trabalhadores a um ritmo de trabalho mais acelerado, intensivo, a longas jornadas de trabalho, que lhe causam danos tanto à saúde física, quanto mental.

Acerca dos impactos do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores ainda há muito a fazer, investigar e retirar da invisibilidade milhares de trabalhadores que se encontram trancafiados, dentro dos canteiros de obra, agonizando em meio às precárias condições de trabalho, vivendo sob a opressão do capital. Pois, mesmo com os avanços no sistema de proteção à saúde dos trabalhadores é inegável que essas políticas públicas pouco têm conseguido penetrar nos espaços de trabalho, inclusive os da construção civil, especialmente quanto à relação entre as *necessidades* do capital e as condições de saúde e doença, nas quais estão inseridos milhares de trabalhadores.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In* DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. (P. 13-22). São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. **Adeus ao Trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 15ª edição. São Paulo: Cortez, 2011.

BORGES, A.; FRANCO, A. Mudanças de gestão: para além dos muros da fábrica. In: FRANCO, T. (org.). **Trabalho, Riscos Ambientais e Meio Ambiente: Rumo ao Desenvolvimento Sustentável?**. Salvador, Ed. EDUFBA, 1997. p.63-116.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n.114).

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Cienc. Cult.** 2006, vol.58, n.4, p. 31-34. ISSN 2317-6660. Disponível em: < <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a16v58n4.pdf>>. Acessado em: 05/01/2015.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DIAS, Ilzeni Silva et al. **Inovações técnico-organizacionais na área da construção civil: os impactos na formação e na subjetividade do trabalhador.** São Luís: EDUFMA, 2006. 133p.

DIEESE; CUT – Central Única dos Trabalhadores. **Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha: Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** São Paulo, 2011. Disponível em: < http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf>. Acessado em: 16/09/2014.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A Terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. **Revista Laboreal**, volume IV, nº 02, 2008, pg. – 83-94. Disponível em: < <http://laboreal.up.pt/media/artigos/198/83-94pt.pdf>>. Acessado em: 29/11/2013.

_____. Terceirização e Precarização: o binômio anti-social em indústrias. In Druck, Graça, Franco, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** (P. 97-188). São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico**. 1ª edição, São Paulo: Editorial Boitempo, 1999.

FIEMA. **Restrição à terceirização dificulta geração de emprego**. Notícias. 2011. Disponível em: <<http://www.fiema.org.br/noticia/12504443/restricao-a-terceirizacao-dificulta-geracao-de-emprego/>>. Acessado em: 10/01/2015.

FLORES, Urânia. **Inovações, trabalho e educação na construção civil**. 2006. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/uraniaflores.pdf>>. Acessado em: 30/06/2014.

FRANCO-BENATTI, Dathiê de Mello. **Acidentes e doenças relacionadas ao trabalho na indústria de calçados de Franca-SP**. 2011. Dissertação. Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP/USP). Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/...27092011.../DISSERTACAO_DATHIE.pdf> Acessado em: 06/01/2015.

LACAZ, Francisco A. de C.. Capitalismo globalizado e novas situações de trabalho. In CAMPOS, Wilson Cesar R.; SILVA, Eduardo (Org's.). **Trabalho e saúde: tópicos para reflexão e debate**. DIESAT, 2008. P – 10-24.

MARTINELLI, M. L. O uso de abordagens qualitativas na pesquisa em Serviço Social. Um instigante desafio. **Caderno do Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre Identidade – NEPI**, São Paulo, n. 1, 1994.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política**. Volume I. Livro Primeiro. O Processo de Produção do Capital. Tomo 1. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. Editora Nova Cultura, 1996. Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/ocapital-1.pdf>. Acessado em: 22/02/2015.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; LACAZ, Francisco A. de C.. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciência & Saúde Coletiva**, vol.10, nº.4, Rio de Janeiro Oct./Dec. 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232005000400002>>. Acessado em: 06/08/2014.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social. NOGUEIRA, Claudia Mazzei. Telemarketing: a saúde das teleoperadoras. In SANT'ANA, Raquel Santos

(Org.), et al. . **O avesso do trabalho II: Trabalho, precarização e saúde do trabalhador**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. P 159-178.

PIERUCETTI, Gustavo M.; NAVARRO, Vera Lucia. Acidentes e doenças do trabalho: trajetória institucional para estabelecimento do nexos causal e as repercussões na saúde e vida dos trabalhadores do calçado de Franca/SP. **Anais do VIII Seminário do Trabalho: Trabalho, educação e políticas sociais no século XXI**. Junho de 2012. Disponível em:<<http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt6/acidentes.pdf>>. Acessado em 05/01/2015.

SANCHES, Ana Tercia. **Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006. Disponível em:<http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=4186> . Acessado em: 09/08/2014.

SANTANA, Vilma S.; Oliveira, Roberval P.. Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**. Vol.20 n.3 Rio de Janeiro May./Jun. 2004. ISSN 0102-311X. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2004000300017>>. Acessado em: 09/04/2014.