

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS – FAFICH
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**EFEITOS DA FLEXIBILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO A
PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DO MERCADO FORMAL: O CASO DO
MUNICÍPIO DE MONTES CLAROS - MG**

Gilson Cássio de Oliveira Santos

Belo Horizonte/MG
Junho de 2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS – FAFICH
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**EFEITOS DA FLEXIBILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO A
PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DO MERCADO FORMAL: O CASO DO
MUNICÍPIO DE MONTES CLAROS - MG**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Augusto Pereira Prates.

Belo Horizonte/MG
Junho de 2015

301
S237e
2015

Santos, Gilson Cássio de Oliveira

Efeitos da flexibilidade do mercado de trabalho segundo a percepção dos trabalhadores do mercado formal [manuscrito] : o caso do município de Montes Claros - MG / Gilson Cássio de Oliveira Santos. - 2015.

209 f. : il.

Orientador: Antônio Augusto Pereira Prates.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.

Inclui bibliografia.

1.Sociologia – Teses. 2. Trabalho – Teses. 3.Mercado de trabalho - Tese. 4. Montes Claros (MG) – Condições sociais. I. Prates, Antônio Augusto Pereira. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS – FAFICH
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Tese intitulada “Efeitos da flexibilidade do mercado de trabalho segundo a percepção dos trabalhadores do mercado formal: o caso do município de Montes Claros - MG”, de autoria de Gilson Cássio de Oliveira Santos, apreciada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Dr. Antônio Augusto Pereira Prates (DSO/UFMG) – orientador

Dr. Jorge Alexandre Barbosa Neves (DSO/UFMG)

Dr^a. Rita de Cássia Fazzi (PUC-MG)

Dr. Roberto do Nascimento Rodrigues (Fundação João Pinheiro)

Dr. Silvio Segundo Salej Higgins (DSO/UFMG)

Belo Horizonte/MG, maio de 2015.

AGRADECIMENTOS

A concretização deste trabalho só foi possível através da contribuição direta ou indireta de algumas pessoas que a mim são muito caras. Contribuíram diretamente aqueles que tiveram contato com a pesquisa. Devo mencionar meu orientador, professor Antônio Augusto Pereira Prates. Ele representou, aos meus olhos, o tipo ideal de orientador: aquele que está sempre atento para atender as diversas solicitações do orientando, que delinea sugestões pertinentes, ao mesmo tempo em que possibilita liberdade para o pesquisador escrever autonomamente.

Tenho que destacar também a participação das estudantes da graduação em Ciências Sociais da Unimontes, que bravamente enfrentaram o ardente sol de Montes Claros, além de outros percalços típicos do trabalho de coleta de dados, e, tão seriamente, buscaram as informações hoje dispostas no banco de dados da presente pesquisa. Agradeço nominalmente à: Gisele Meline Rodrigues, Hélica Barbosa, Juliana Silva, Romária Rocha e Rosângela Cardoso.

Todos aqueles que foram entrevistados em alguma das etapas inerentes aos procedimentos metodológicos deste trabalho, e que não podem ser aqui nominados, têm o meu sincero agradecimento.

A minha queridíssima e amada esposa Sílvia, que, mesmo cansada das próprias atribuições, disponibilizou o seu precioso tempo para cuidar do meu trabalho, inclusive de uma parte física e mentalmente desgastante, qual seja, a transcrição de entrevistas qualitativas. Sei que seu cuidado para comigo é impagável, por isso sou a ela eternamente grato.

Contribuíram indiretamente, mas não com menor relevo, os que não trabalharam na pesquisa, mas motivaram-me, seja com palavras ou com exemplos. Estas pessoas são: minha filha Roberta, mesmo tão pequena soube, às vezes, entender quando eu não podia participar de suas brincadeiras ou lhe conferir mais atenção. Meu pai Gilson, que se orgulha dos títulos que alcancei e o seu orgulho motiva-me a ir além. Meu irmão Carmilson que, sem saber, sempre foi uma fonte de influência para o irmão mais novo. Minha mãe Carmem e minha irmã Débora, mesmo à distância, a mim se conectavam a partir de suas valiosas orações. Por elas terem sido atendidas, agradeço também a Deus que as ouviu e também escutou a mim, tendo então, tornado possível a realização do presente estudo.

RESUMO

Em meio a uma discussão ainda recorrente sobre a existência, ou não, da precarização do trabalho em decorrência dos processos produtivos mais flexíveis, objetiva-se buscar informações dos próprios trabalhadores a fim de se entender sua percepção a respeito do mercado de trabalho flexível. Para tanto, utilizaram-se, além de dados secundários sobre mercado de trabalho, outros procedimentos metodológicos que indagaram a alguns empregados com registro formal, a forma como enxergam as funções laborais que eles mesmos executam. Esses procedimentos incluíram: pesquisa amostral por cotas, entrevistas em profundidade e grupos focais. Os resultados obtidos mostraram que, não obstante haver problemas e desagradados nas práticas profissionais, não se pode dizer que tais sejam sinônimos de precarização, já que pontos positivos também são destacados pelos próprios trabalhadores no que concerne às suas atividades laborais. Por exemplo: o medo de ficar desempregado não existe para a maior parte dos empregados investigados nesta pesquisa, muitos deles percebem oportunidade de se promoverem na empresa onde trabalham, a maioria julga como positivo o relacionamento no ambiente de trabalho e, também a maior parte, identifica-se como feliz no exercício de suas funções, além de se sentirem motivados a trabalhar.

Palavras-chave: mercado de trabalho, taylorismo-fordismo, reestruturação produtiva, flexibilização do trabalho, relações de trabalho.

ABSTRACT

Amid a recurrent discussion about the existence or not of labor precariousness as a result of more flexible production processes, the objective this thesis is to seek information from the workers themselves in order to understand their perception of the flexible labor market. Therefore, we used secondary data from the labor market, other methodological procedures which inquired a few employees with formal registration, the way they see the labor functions themselves perform. These procedures included: sample survey by quotas, in-depth interviews and focus groups. The results showed that, notwithstanding the problems and hassles in professional practices, cannot be said that these are synonymous with insecurity, since they are positives also highlighted by the workers themselves in that fix their labor activities. For example: the fear of being unemployed does not exist for most of the employees investigated in this study, many of them realize opportunity to promote the company where they work, most judges as positive relationships in the workplace and also the most part, identifies himself as happy in the exercise of their functions, and feel motivated to work.

Keywords: labor market, Taylorism and Fordism, productive restructuring, flexible working, labor relations.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Definição de cotas por setores, sexo e faixa etária	82
Tabela 2 – Percentual de desempregados dos países membros da OCDE, Brasil e África do Sul – primeiro quadrimestre de cada ano de 1970 a 2014	89
Tabela 3 – Média de horas semanais habitualmente trabalhadas – 1985-2013.....	98
Tabela 4 – Incidência de contratos por tempo integral e parcial em 11 membros da OCDE – 1985-2013.....	99
Tabela 5 – Trabalho em tempo integral e em tempo parcial entre homens de 15 a 19 anos em dez membros da OCDE – 1985-2013.....	101
Tabela 6 – Rendimento anual médio em dólar corrente (2013) segundo 23 países membros da OCDE – 1995-2013	102
Tabela 7 – Trabalho permanente e trabalho temporário em 12 países membros da OCDE – 1985-2013.....	103
Tabela 8 –Percentual de contratos permanentes e temporários entre homens de 15 a 24 anos em 11 membros da OCDE e Europa – 1985 a 2013.....	106
Tabela 9 - Densidade sindical em 14 países da OCDE – 1975-2013.....	108
Tabela 10 – Estabelecimentos de saúde em Montes Claros cadastrados pelo CNES	120
Tabela 11 – Ranking PIB e valor adicionado da indústria e dos serviços dos municípios mineiros em 2012 – 20 maiores.....	121
Tabela 12 – PIB de Montes Claros de 1999 a 2011	123
Tabela 13 – Percentual de pobres no Brasil, Minas Gerais e alguns municípios mineiros	124
Tabela 14 – Número de Veículos em Montes Claros 2005-2013.....	126
Tabela 15 – Tamanho de estabelecimentos segundo setor de atividade econômica em Montes Claros – 1985-2013.....	127
Tabela 16- Ocupação formal em Montes Claros segundo faixa de rendimento médio	130
Tabela 17 – Tipos de demissão em Montes Claros comparando os anos 1985 e 2013..	135
Tabela 18 – Perspectivas de trabalho para os próximos dois anos – Montes Claros – 2014.....	139
Tabela 19 – Classificação dos Motivos da solicitação de demissão	146

Tabela 20 - Percepção do trabalhador sobre recompensa quanto ao trabalho desempenhado segundo faixa de rendimento em Montes Claros – 2014.....	168
Tabela 21 - Percepção do trabalhador sobre reconhecimento quanto ao trabalho desempenhado segundo faixa de rendimento em Montes Claros – 2014.....	169
Tabela 22 - Médias das notas atribuídas aos fatores de interesse quanto ao cargo segundo faixa de rendimento em Montes Claros - 2014.....	171
Tabela 23 – Indicadores gerais segundo sexo.....	176
Tabela 24 – Indicadores ocupacionais segundo faixas de escolaridade.....	181
Tabela 25 - Sentimento do trabalhador sobre pressão oriunda do chefe segundo escolaridade em Montes Claros - 2014	182
Tabela 26 – Distribuição de frequência dos trabalhadores de Montes Claros segundo classificação de Harvey	185
Tabela 27 – Distribuição de frequência dos trabalhadores de Montes Claros segundo classificação de Harvey por sexo, setor de atividade econômica e cor.....	185
Tabela 28 - Indicadores ocupacionais segundo classificação de Harvey	187
Tabela 29 – Distribuição ocupacional por classificação segundo Harvey	188
Tabela 30 – Perspectivas para os próximos dois anos	190
Tabela 31 – Nível de motivação para o trabalho por classificação segundo Harvey	191
Tabela 32 – Interesse em obter o próprio negócio – Trabalhadores com vínculo formal segundo setores de atividade econômica em Montes Claros – 2014.....	192
Tabela 33 – Sentimento do trabalhador sobre pressão oriunda do chefe segundo setor de atividade econômica	199

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Comparação do percentual de desempregado – Reino Unido e Estados Unidos – 1970-2012.....	90
Gráfico 2 - Comparação do percentual de desempregados – Canadá, Coreia do Sul, Holanda e Nova Zelândia – 1970-2012.	91
Gráfico 3: Comparação percentual de desempregados – Austrália, Japão, Espanha, Itália, França e Alemanha – 1970-2012.	92
Gráfico 4 - Duração média do desemprego – Europa, G7 e OCDE – 1995-2013.	93
Gráfico 5 – Taxa de crescimento do PIB – Austrália, Japão Espanha, Itália, França e Alemanha, 1970-2012.	95
Gráfico 6 - População empregada segundo sexo (%) – Estados Unidos, França, Alemanha, Itália, Japão e Coreia do Sul.....	97
Gráfico 7 - Trabalho em tempo integral e em tempo parcial entre homens de 15 a 19 anos na Dinamarca, Irlanda e no Reino Unido, 1985-2013.	100
Gráfico 8 - Trabalho permanente e trabalho temporário entre homens de 15 a 24 anos na França, Alemanha e Itália de 1985 a 2013.....	105
Gráfico 9 - Taxa de desemprego no Brasil – 1995-2013.....	110
Gráfico 10 – Estoque de pessoal ocupado no Brasil segundo sexo – 1985-2013.....	111
Gráfico 11 – Estoque de pessoal ocupado no Brasil segundo setor de atividade econômica – 1985-2013.....	112
Gráfico 12 – Participação percentual dos contratos formais por setor de atividade econômica – 1985 e 2013.....	113
Gráfico 13 - Participação percentual dos contratos formais no Brasil segundo faixa de tempo de trabalho.	114
Gráfico 14 - Empregos formais no Brasil segundo tempo de duração de contrato – 1985-2013.	115
Gráfico 15 – Participação percentual dos contratos formais de trabalho no Brasil segundo faixas de rendimento – 1985-2013.....	116
Gráfico 16 – Taxa de sindicalização dos trabalhadores brasileiros – 2002-2012.....	117
Gráfico 17- Ocupação formal em Montes Claros (MG) sexo.....	128
Gráfico 18 - Ocupação formal em Montes Claros (MG) segundo setores de atividade econômica.....	130

Gráfico 19 – Contratos formais segundo rendimento de 1,01 a 2,00 salários mínimos – 1985-2010.....	131
Gráfico 20 - Empregos formais segundo tempo de duração do contrato – Montes Claros – 1985-2010.....	133
Gráfico 21 - Satisfação quanto ao emprego - Montes Claros – 2014.....	143
Gráfico 22 - Escala de felicidade quanto ao trabalho – Montes Claros – 2014.....	145
Gráfico 23 - Medo de ficar desempregado – Montes Claros – 2014.....	147
Gráfico 24 - Incômodo em realizar outra atividade – Montes Claros – 2014.....	150
Gráfico 25 - Possibilidade de crescimento na empresa – Montes Claros – 2014.....	154
Gráfico 26 - Incômodo quanto ao relacionamento com os colegas de trabalho – Montes Claros – 2014.....	161
Gráfico 27 - Incômodo quanto ao relacionamento com a chefia – Montes Claros – 2014.....	162
Gráfico 28 – Se se sente à vontade para expressar opiniões e ideias – Montes Claros – 2014.....	164
Gráfico 29 – Médias das notas atribuídas aos fatores de interesse quanto ao cargo.....	170

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Contraste entre o fordismo e a acumulação flexível segundo Swyngedouw ...	35
Quadro 2 - Regulamentação trabalhista flexibilizante (Brasil)	73
Quadro 3 - Principais diferenças entre a RAIS e o CAGED.....	80
Quadro 4 - Distribuição de bairros da amostra.....	83
Quadro 5 – Definição dos selecionados para as entrevistas em profundidade - indústria	84
Quadro 6 – Definição dos selecionados para as entrevistas em profundidade - serviços	84
Quadro 7 – Definição dos selecionados para as entrevistas em profundidade - comércio	84
Quadro 8 – Definição dos selecionados para as entrevistas em profundidade - construção civil.....	85
Quadro 9 – Composição do grupo da indústria.....	86
Quadro 10 – Composição do grupo de serviços	86
Quadro 11 – Composição do grupo do comércio.....	86
Quadro 12 – Composição do Grupo da construção civil	86
Quadro 13 – Crises econômicas atuais	93

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível.	34
Figura 2 – Distância de Montes Claros das capitais mais próximas	119
Figura 3 - Mapa rodoviário de Minas Gerais.	125

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BLS.....	<i>Bureau Labor Statistics</i>
CAGED.....	Cadastro Geral de Emprego e Desemprego
CLT.....	Consolidação das Leis do Trabalho
CNES.....	Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde
CRFB.....	Constituição da República Federativa do Brasil
DENATRAN....	Departamento Nacional de Trânsito
DNIT.....	Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte
EC.....	Emenda Constitucional
FGTS.....	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FJP.....	Fundação João Pinheiro
FMI.....	Fundo Monetário Internacional
IBGE.....	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH.....	Índice de Desenvolvimento Humano
INFRAERO.....	Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária
IPEA.....	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MTE.....	Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE.....	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT.....	Organização Internacional do Trabalho
PIB.....	Produto Interno Bruto
PL.....	Projeto de Lei
PLR.....	Participação nos Lucros e Resultados.
PME.....	Pesquisa Mensal de Empregos
PNAD.....	Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios
PNUD.....	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RAIS.....	Relação Anual de Informações Sociais
SUDENE.....	Superintendência de Desenvolvimento para o Nordeste
SUS.....	Sistema Único de Saúde
TST.....	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	18
1	FLEXIBILIDADE E PRECARIIDADE SÃO SINÔNIMOS? UMA DISCUSSÃO TEÓRICA.....	30
1.1	A flexibilidade é uma estratégia para a ampliação dos lucros?.....	42
2	BREVE HISTÓRICO DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO.....	57
2.1	O direito do trabalho no Brasil.....	65
3	A RESPEITO DO MÉTODO.....	77
4	COMPORTAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO FLEXÍVEL NOS PAÍSES RICOS.....	88
5	COMPORTAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO FLEXÍVEL NO BRASIL.....	110
6	E QUANTO A MONTES CLAROS? CONHECENDO O MUNICÍPIO PESQUISADO.....	118
6.1	Comportamento do mercado de trabalho flexível em Montes Claros.....	126
7	A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE O TRABALHO FLEXÍVEL.....	137
7.1	Indicadores de flexibilidade.....	138
7.2	Flexibilidade é igual à precariedade? Como os trabalhadores avaliam?.....	142
7.3	Relações e condições de trabalho.....	158
7.4	A vida fora do trabalho.....	172
7.5	Avaliação do mercado de trabalho segundo sexo.....	175
7.6	Avaliação do mercado de trabalho segundo escolaridade.....	179
7.7	Avaliação do mercado de trabalho segundo grupo funcional (central e periférico).....	183

7.8	Avaliação do mercado de trabalho segundo setor de atividade econômica.....	192
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	205
	REFERÊNCIAS.....	212
	ANEXOS.....	217

INTRODUÇÃO

Existe ainda hoje um debate polarizador sobre o impacto da flexibilização do trabalho na vida dos trabalhadores. De um lado, os defensores do trabalho flexível dizem que esse fenômeno possibilita o aumento da qualificação do trabalhador devido à intensa manifestação da tecnologia no ambiente do trabalho, que compele o trabalhador a adequar-se às necessidades de transformação da estrutura tecnológica, além de contribuir com a diversificação de funções na execução de tarefas. Isso proporciona a realização de atividades menos rotineiras e repetitivas, uma vez que os processos produtivos flexíveis primam por uma maior participação do trabalhador no âmbito global da produção. Na sequência da defesa, os pesquisadores desse bloco argumentam que a flexibilização do trabalho possibilita negociações mais maleáveis, fato que, não obstante a favorecer o empregador devido a uma maior facilidade no fluxo de contratação e demissão, beneficia também o empregado ao dar-lhe maior autonomia em relação à escolha do local de trabalho e da função que irá desempenhar.

De outro lado, os críticos da flexibilidade no trabalho sustentam o discurso de que trabalho flexível é igual a trabalho precário. Segundo os pesquisadores que compõem esse segundo bloco, a flexibilização do trabalho evidencia aumento do trabalho temporário, do trabalho por tempo parcial, da rotatividade de mão de obra, tudo isso alicerçado na diminuição dos direitos duramente conquistados, o que faz crescer a insegurança do trabalhador quanto ao trabalho conquistado. Esses fatores, somados a alguns outros, retratariam então um cenário de precarização do trabalho.

O debate antagônico aqui mostrado, a respeito das *benesses* ou mazelas propiciadas pela flexibilidade do trabalho ao trabalhador, fundamenta-se na

comparação dos processos produtivos antes e depois do advento da reestruturação produtiva.

A reestruturação produtiva diz respeito a uma série de mudanças originadas a partir da crise do modelo fordista de produção. Mudanças tais que se fizeram sentir em um intenso e constante processo de flexibilização ocorrido no campo da produção de mercadorias, do consumo, nas relações de trabalho e no mercado de trabalho, e que está diretamente articulado ao uso de tecnologias informatizadas de cunho eletrônico. Destacam-se aqui transformações evidentes no mundo econômico, sem contar as que se manifestaram nas dimensões política e cultural.

A reestruturação produtiva representa o momento de transição de formas de produção rígidas, de roupagem fordista, preocupadas em executar modelos padronizados, definidos pela mecânica industrial inflexível, que tinham como principal objetivo a diminuição de preços, a fim de vender para uma massa de consumidores e conseqüentemente aumentar o lucro para outros modelos produtivos mais flexíveis, articulados à tecnologia da microeletrônica, capazes de adaptar-se às necessidades do mercado e às especificidades do consumidor, sendo geralmente nominados de especialização flexível (Piore e J.Sabel, 1984), acumulação flexível (Harvey, 2012), ou de pós-fordismo (Amin, 1997).

O termo fordismo foi cunhado por A. Gramsci (2008), e demonstra a rigidez nos processos de produção quanto à delimitação de tarefas, demarcação da jornada de trabalho, fixação de salário (no caso dos Estados Unidos, geralmente elevados) e determinação do ritmo de trabalho pelo funcionamento das máquinas, e não o contrário. Como é possível constatar nas observações de Guimarães (2006):

O processo de produção fordista baseia-se na linha de montagem acoplada à esteira rolante, que evita o deslocamento dos trabalhadores e mantém um fluxo contínuo e progressivo das peças e partes, permitindo a redução dos tempos mortos, e, portanto, da porosidade no trabalho. Nessas condições, o trabalho torna-se repetitivo, parcelado e monótono, sendo sua velocidade e ritmo estabelecidos independentemente do trabalhador, que o executa sob uma rígida disciplina (p. 91).

A forma de produção fordista era bastante compatível com os objetivos de maximização dos lucros até o final da década de 1970, uma vez que a rígida forma de se produzir e fazer desempenhar o trabalho resultava em produtos também padronizados que, por conta desses fatores, apresentavam-se no mercado com preços diminutos, fazendo com que pudessem ser adquiridos por uma massa de consumidores.

O fordismo foi densamente criticado pelos teóricos marxistas, incluindo Gramsci (2008), além de Braverman (1987), que entendiam que a rígida especialização do trabalhador quanto à execução de tarefas, somando a intensa vigilância e supervisão sobre o trabalho desempenhado, acrescendo ainda a realização de tarefas monótonas e repetitivas, configurava um processo de usurpação da autonomia do trabalhador por parte das empresas que os controlavam. Isso era para eles, enfim, o aguçamento da alienação do trabalho.

O economista Benjamin Coriat, que não faz parte da corrente marxista, evidencia no fordismo características da execução do trabalho que os marxistas chamariam de precárias. Segundo ele:

A partir de meados dos anos 60, esse paradigma (fordista) entra em crise relativa, devido a uma instabilidade recorrente (gerada pelo fato de o processo taylorista de trabalho se basear em grandes massas de trabalhadores não qualificados, submetidas a ritmos de trabalhos muito intensos, frequentemente acompanhados de más condições de trabalho). (CORIAT, 1998, p.13).

Destacando uma grande diferença entre os processos de trabalho no fordismo e no toyotismo, o referido economista cita a frase dita por um empresário japonês:

Vocês, empresários europeus, vão perder e nós, empresários japoneses, vamos ganhar. Vocês vão perder porque a derrota está em suas próprias cabeças: vocês intimamente persuadidos de que as organizações de grande desempenho competitivas são aquelas nas quais há de um lado – e no alto – aqueles que pensam, e do outro e embaixo – aqueles que executam. Vocês estão persuadidos disso, mesmo aqueles que dizem o contrário... Extratos da fala de um empresário japonês reproduzidos por G. Archer e H. Serieux em / *Entreprise Du 3e tupe. Ed Du Seuil, 1984. (CORIAT, p.23, 1994).*

A citação acima mostra uma crítica à alienação existente no processo de trabalho taylorista-fordista, uma vez evidenciada à clara separação entre planejamento e execução do trabalho, entre trabalho intelectual e trabalho manual.

Como dito, no final da década de 1960, os métodos fordistas começam a visualizar dificuldades de manutenção, devido, nessa época, ao início do esgotamento de um consumo massivo de produtos padronizados. Na década de 1970, torna-se ainda mais difícil manter um regime de produção e consumo fundamentado em rígidos padrões. É nesse momento que ganham expressividade novos e diferentes métodos de produção de mercadorias. Um exemplo disso é o Toyotismo que, não obstante ter sido idealizado na década de 1950, no Japão, pelo engenheiro Taiichi Ohno (2015), passa a manifestar-se de forma veemente a partir da década de 1970, mostrando-se como uma alternativa em relação à crise vinculada ao então decadente fordismo (Holzmann, 2006).

Embora existam variações na execução da produção no que se pode chamar de modelo Toyota ou Japonês, as empresas que o adotam geralmente têm em comum “a produção desencadeada pela demanda do mercado. Produz-

se o que já foi vendido, condicionando-se estreitamente a produção ao consumo” (Holzmann, 2006, p.314), ao contrário do taylorismo-fordismo, que baseava suas vendas nos estoques de mercadorias.

O toyotismo apresenta-se como um modelo produtivo avesso ao fordismo. O segundo esforça-se para vender o que foi produzido, daí a necessidade de produzir de forma padronizada, a fim de diminuir os custos, e o primeiro produz de acordo com as necessidades e demandas dos consumidores, possibilitando atender a especificidades, e com isso agregar valor aos produtos.

É por esse motivo que no modelo Toyota as relações de trabalho e o desenvolvimento das tarefas dos trabalhadores devem ser flexíveis e adaptáveis, a fim de que possa haver maior facilidade de contratação e demissão de acordo com as variações da demanda, além de garantir possibilidades de mudança da tarefa que um trabalhador desempenha segundo as exigências da empresa em que está inserido.

O volvoísmo ou modelo sueco trata-se de outro modelo de produção flexível (LARANJEIRA, 1997). Implantado na década de 1974, “constitui-se numa série de inovações quanto à organização do trabalho, efetivadas com o objetivo de desafiar os princípios fordistas e tayloristas” (LARANJEIRA, 1997, p.285). No volvoísmo, os processos produtivos pautam-se pela possibilidade de adaptação às mudanças. Isso está presente tanto na estrutura arquitetônica das empresas, que devem possibilitar adaptação e transformação “para facilitar o trabalho em equipes e o sistema de transporte de peças” (*Ibidem*), fato que foi identificado principalmente na fábrica da Volvo em Kalmar, quanto na

preocupação de se melhorarem as condições de trabalho através de soluções ergonômicas sofisticadas, bem como de se

democratizar o local de trabalho, com o incentivo à autonomia e a intervenção dos trabalhadores no processo produtivo. Quanto à reorganização do processo de trabalho, destacam-se soluções que buscam livrar o trabalhador do ritmo mecânico da máquina, proceder à reintegração das tarefas fragmentadas e criar as bases para o trabalho em equipe (LARANGEIRA, 1997, p. 286).

O volvoísmo, também contrariamente ao fordismo, possibilita maior autonomia do trabalhador no desempenho e menor especialização padronizada no cumprimento de funções. No caso da fábrica da Volvo em Uddevalla, “cada trabalhador construiria um quarto de cada carro, com rotação de tarefas, o que lhe permitia um completo domínio da totalidade do processo final de algum tempo” (Larangeira, 1997, 287), além de a produção ser efetivada por “trabalhadores altamente qualificados, com participação no planejamento da produção (*Idem*)”.

Embora os modelos japonês e sueco se diferenciem em alguns aspectos, têm em comum o fato de produzirem segundo a demanda do mercado, efetivarem sistemas flexíveis de contratos com trabalhadores e fornecedores, possibilitarem maior autonomia dos trabalhadores, uma vez que diminuem a especialização das funções por necessitarem de trabalhadores mais qualificados. Essas características em comum dos dois modelos são contrárias à forma de atuação do fordismo. Por isso, Swyngedouw (1986), citado por Harvey (2002), classifica os modelos produtivos mencionados em dois campos distintos: rígidos e flexíveis, sendo o taylorismo e o fordismo entendidos como rígidos e o toyotismo e o volvoísmo, como flexíveis. Estes últimos, aliados a métodos de produção específicos, mas também flexíveis, representam a grande transformação da produção capitalista que se denomina de acumulação flexível, especialização flexível, ou pós-fordismo.

Importante destacar que o presente estudo não possui foco nas formas de produção, mas sim no mercado de trabalho, mas é evidente que este último está intimamente vinculado aos processos de produção em si. Nos modelos produtivos rígidos, percebia-se um mercado de trabalho também inflexível: contratos estáveis, duradouros, por tempo indeterminado, menor rotatividade de mão de obra, devido ao padrão de produção que era direcionado ao mercado de massa. De outro modo, com as mudanças advindas dos processos flexíveis de produção, notam-se transformações também no mercado de trabalho, transformações essas que passam pela flexibilização dos contratos: maior facilidade para admitir e demitir trabalhadores, aumento de contratos por tempo determinado, maior rotatividade de mão de obra, crescimento de contratos parciais, além de outros fatores.

Como o foco deste trabalho está direcionado ao mercado de trabalho e não à produção, em vez de se utilizarem os termos taylorismo, fordismo, acumulação flexível e pós-fordismo, serão mencionados de forma mais expressiva os termos “trabalho rígido”, que faz menção às relações de trabalho e ao mercado de trabalho inerente aos modelos rígidos de produção, e “trabalho flexível” que diz respeito aos modelos produtivos flexíveis.

Ademais, as observações aqui apontadas sobre o trabalho rígido serão utilizadas como instrumento de comparação, uma vez que, também, não se trata do foco do presente estudo analisar pormenorizadamente o trabalho flexível, mas sim as diversas formas de articulação e comportamento do mercado de trabalho flexível, que é mais evidente na atualidade.

Tendo dito isso, cabe expor o problema que norteia a realização da pesquisa que aqui se apresenta. Sabendo-se da existência de um embate

acadêmico sobre os benefícios ou não da flexibilização do trabalho para o trabalhador, indagam-se aqui quais os sentidos que os trabalhadores dão ao trabalho flexível, ou seja, quais seriam as percepções do trabalhador sobre o formato flexível que o trabalho ganha nos tempos atuais?

Será que a flexibilidade apresenta-se aos olhos dos trabalhadores como sendo manifestação do trabalho precário, que maximiza a exploração? Ou, de outro modo, esses trabalhadores entendem a flexibilidade como propiciadora de novas oportunidades, de autonomia e de estímulo à qualificação permanente? Ou, ainda, veem o trabalho flexível como precário em alguns casos, e como facilitador de inovação e autonomia em outros? Enfim, o que dizem os trabalhadores a respeito das atividades laborais que desempenham?

O objetivo maior de realização de uma pesquisa, como esta que se propõe, é entender a percepção do trabalhador sobre o trabalho que realiza, tendo como pressuposto a efetivação de atividades laborais que apresentam as características do trabalho flexível.

A flexibilidade do trabalho, geralmente, é identificada a partir de alguns fatores como: variação de salários devido à implementação de incentivos e gratificações, que não ocorrem em todos os meses; elevada rotatividade do emprego; atuação do empregado em várias funções ou setores na empresa; aumento do número de funcionários terceirizados; crescimento expressivo de emprego por conta própria e pequenas empresas; contratos temporários; contratos de tempo parcial; aumento do setor de serviços e diminuição dos contratos no setor industrial, diversificação de profissões devido à versatilidade do setor de serviços, que é o que mais cresce.

O objetivo principal pode ser explicado, de melhor modo, pela exposição dos objetivos específicos, que são: (1) observar a percepção dos trabalhadores sobre seus trabalhos de forma estratificada, segundo o setor de atividade, comparando os setores que mais empregam formalmente: indústria, comércio e serviços, ainda segundo sexo, faixa etária e profissão, uma vez que a percepção sobre a atuação no trabalho pode variar, segundo os estratos apresentados; (2) estudar o comportamento local do mercado de trabalho formal nos setores de atividade econômica, anteriormente mencionados; e (3) identificar as características da acumulação flexível como: contratos temporários, rotatividade de mão de obra, estoque de pessoal, indicadores salariais, dentre outros, no âmbito local, a fim de comparar tal espaço local com o comportamento dos mercados de trabalho internacionais discutidos no capítulo 4 deste texto.

Com a finalidade de contextualizar o mercado de trabalho de Montes Claros, tentando entender o seu comportamento em um determinado tempo, mais precisamente de 1985 a 2013, período da série histórica dos dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho, além da necessidade de se buscarem subsídios para atingir o objetivo pretendido e assim buscar respostas para o problema norteador, observar-se-ão, em um primeiro momento, dados extraídos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), utilizando as bases de dados do emprego formal da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. Esse momento irá propiciar um melhor entendimento a respeito do comportamento do mercado de trabalho no Brasil e na própria localidade de foco analítico da presente pesquisa, sendo possível mensurar se o mercado de trabalho em investigação, de fato, apresenta as características de flexibilidade inerentes ao pós-fordismo.

Em um segundo momento, serão discutidos os indicadores de um *survey* realizado na cidade referida, localidade do foco investigativo, para tentar entender os sentidos atribuídos pelos trabalhadores ao mercado de trabalho em que eles estão inseridos, partindo do pressuposto de que esse cenário apresenta as características da flexibilidade que aqui foram explicitadas. Ademais, com o intuito de melhor esclarecer as respostas quanto às questões que norteiam o trabalho, serão discutidos resultados de duas etapas de pesquisa qualitativa: entrevistas em profundidade e grupos focais, que também foram desenvolvidos no curso deste trabalho.

Contudo, é imperativo responder à questão: por que estudar Montes Claros? Aqui se entende que as regiões, ou as localidades, não são menos importantes como categoria analítica do que as esferas nacional ou global. Em primeiro lugar, porque no mundo atual existe uma integração direta entre as localidades com dimensões geográficas mais abrangentes. Isso é evidenciado nas muitas características vistas no mundo globalizado que podem também ser constatadas em ambientes locais como cidades, empresas e outros grupos sociais. Em observação aos espaços e fluxos, percebe-se que o “lugar” e as barreiras territoriais não se configuram como impedimento para o estabelecimento de relações entre pessoas geograficamente separadas. Como se pode perceber nos escritos de Castells (2006) e de Robert Reich (1992).

Segundo, porque as relações locais causam impacto nas relações nacionais e até mesmo globais. Ou, ao contrário disso, as articulações globais causam consequências claramente sentidas nas localidades. De acordo com o posicionamento de Dulci:

(...) as instâncias políticas regionais detêm possibilidades de ação cujo uso constitui a face variável do processo. (...) a própria dinâmica da economia nacional abre espaços para as economias regionais. (...) as instâncias regionais podem estruturar seu aparelho estatal com vistas a metas econômicas, proporcionando incentivos ao setor privado e construindo um setor empresarial público (DULCI, 1999, p.28).

Não se pode negar então que no mundo globalizado existe uma relação de proximidade, seja política, econômica, cultural ou comunicativa, entre as localidades/regiões e as nações. Porque essa é, sobretudo, uma característica da globalização. Extravasar fronteiras, inclusive as mais rígidas, aproximar sociedades, inclusive as mais distantes. Assim sendo, as regiões não estão isoladas e as localidades não estão deslocadas de um processo sócio-econômico-político maior. Ao contrário, há uma interação considerável entre estas dimensões e isto deve ser levado em conta no presente. Ainda segundo Dulci:

Regiões, províncias, comunidades autônomas (como também em nível micro, as instâncias locais, municipais) tornam objetos legítimos de investigação por seu próprio mérito, não apenas como resíduos de uma etapa a ser ultrapassada no trajeto para um mundo globalizado (*Idem*, 1999, p. 28).

Para especificar o que se discutiu até aqui, as páginas posteriores estão formatadas do seguinte modo: o primeiro capítulo demonstra o debate sobre os benefícios, ou o contrário, do mercado de trabalho flexível para os trabalhadores. De um lado destacando os defensores da flexibilidade, e, do outro, os que percebem o trabalho flexível como evidência da precarização do trabalho.

O segundo capítulo aborda sobre o desenvolvimento do direito do trabalho no mundo e no Brasil. O terceiro, por sua vez, detalha a exposição do método de realização da pesquisa, demonstrando técnicas de trabalho, procedimentos e recursos analíticos para a obtenção dos resultados. O quarto e o quinto abordam

sobre questões específicas do mercado de trabalho a partir das observações dos dados secundários extraídos das bases de dados já consolidadas, sendo que o quarto toca no assunto pertinente ao mercado de trabalho em alguns países, com atenção aos ricos, e o quinto capítulo foca no âmbito nacional. Já o sexto capítulo tem o foco voltado para o espaço local, que diz respeito à cidade de Montes Claros. Tudo isso foi feito em análise comparada com os dados de abrangência internacional apresentados, tanto por bases de dados disponíveis, quanto por análises já feitas por pesquisadores que estudam o mesmo tema.

O sétimo capítulo apresenta os dados a respeito do *survey* realizado em Montes Claros, bem como das pesquisas qualitativas: entrevistas em profundidade e grupos focais, com a finalidade de entender a percepção dos trabalhadores a respeito da atuação do mercado de trabalho flexível, para que se possa contribuir com o debate acerca dos pontos positivos e negativos da flexibilidade pós-fordista. E, por último, são apresentadas as considerações finais que explicitam as análises gerais sobre os resultados atingidos, no sentido de delinear as possíveis respostas para o problema que fundamenta a execução do presente trabalho ou incitar novas questões.

CAPÍTULO I FLEXIBILIDADE E PRECARIIDADE SÃO SINÔNIMOS? UMA DISCUSSÃO TEÓRICA

Falando sobre um evento acadêmico ocorrido no *Federal Reserve Bank of New York*, em 1996, que discutia sobre as transformações no mundo do trabalho ocorridas durante as décadas de 1970 e 1980, David Neumark (2000) ironizava sobre as divergências de conclusões a respeito da estabilidade e da segurança no trabalho no período mencionado e depois dele. Alguns pesquisadores apontavam evidências de que a estabilidade do emprego não teria diminuído, outros apresentavam nítida perda dela, do mesmo modo que investigadores demonstravam a permanência da segurança no trabalho e outros evidenciavam a diminuição da segurança.

Na tentativa de entender, ou até mesmo sanar as divergências analíticas sobre as transformações aparentes no âmbito do trabalho, Newmark apresenta uma coletânea de textos acadêmicos que discute o assunto no livro *On the Job: is long-term employment a thing of the past*. No entanto, esse esforço pode mostrar que muitas das diferentes conclusões sobre o mundo do trabalho estavam ligadas à utilização de diferentes bases de dados, sem conseguir, então, dar uma resposta plausível sobre a significação das transformações.

Fato é que todas as transformações sociais causam divergências analítica e teórica, o que é normal no campo das ciências sociais. Quando o fordismo foi identificado como processo produtivo, muitos teóricos o defenderam alegando que ele propiciava estabilidade no emprego e altos salários; outros, no entanto, acusaram-no de formatar trabalhadores altamente especializados, explicitando ainda mais a alienação do trabalho.

Com o processo de reestruturação produtiva iniciado na década de 1970, inúmeros pesquisadores voltam sua atenção para as transformações sociais advindas de tal. No que diz respeito especificamente ao trabalho, o debate ainda hoje transita entre a existência ou inexistência da precariedade do trabalho. É consenso, no entanto, que a reestruturação produtiva gestou mecanismos produtivos mais flexíveis e adaptáveis a novas demandas. Um sistema produtivo com esse desenho requer, conseqüentemente, mercados de trabalho do mesmo modo flexíveis e adaptáveis. A questão a se saber é se a flexibilidade e a adaptabilidade do mercado de trabalho, originadas de novos mecanismos produtivos, significam a existência de formas de trabalho precárias.

Piore e Sabel (1984) identificam a reestruturação produtiva, a partir do que eles denominam de especialização flexível, como um processo de junção do trabalho às aplicações tecnológicas mais adaptáveis a novas demandas, que possibilita trabalhos menos especializados e, conseqüentemente, maior abrangência da participação dos trabalhadores nas etapas do processo produtivo.

Para esses autores, a novidade apresentada pela especialização flexível gera um fenômeno inverso daquele criticado por teóricos marxistas quanto à manifestação do trabalho no fordismo. Em outras palavras, de posse das críticas marxistas em relação ao trabalho altamente padronizado, minuciosamente especializado, demasiadamente rígido, rotineiro, que não possibilita maiores níveis de qualificação do trabalhador, e por tudo isso ainda mais alienado, o trabalho na especialização flexível se dá de forma contrária a esses fatores. Evidencia-se a atuação do trabalhador em mais de uma etapa do processo produtivo, ao contrário da padronização e da especialização. Observam-se trabalhadores mais autônomos em relação à venda de sua força de trabalho, ao

contrário da rigidez dos contratos. E verificam-se trabalhadores mais qualificados devido à diversidade de tarefas por eles desenvolvidas e à necessidade do manuseio das novas tecnologias, ao contrário da rotina e baixa qualificação.

Na visão de Piore e Sabel, então, a acumulação flexível seria uma possibilidade de correção capitalista das mazelas no campo produtivo, em especial do trabalho, deixadas também pelo capitalismo em sua atuação fordista. Mas o debate não é tão simples, pois se existiram teóricos à época¹ que acusavam o fordismo de maximizar a alienação do trabalho, existem teóricos atuais que acusam a especialização flexível de aumentar a precariedade do trabalho, ou de transformar o trabalho estável em trabalho instável, que significa precário².

Ademais, no próprio âmbito das discussões marxistas, ávidas a sempre criticarem qualquer forma de atuação dos processos capitalistas, independente de ser ela manifestada de maneira rígida como no modelo taylorista-fordista ou flexível como nos regimes pós-fordistas, não há consenso. Braverman acusava o fordismo de ser um modelo de usurpação coercitiva do trabalho familiar pela indústria, tendo o trabalhador como refém do processo autoritário construído por tal industrialismo despótico, mas, Michael Burawoy, teórico também marxista (1979), contra-argumenta dizendo que as relações de produção no capitalismo ocorrem segundo o consentimento dos trabalhadores. Tal é possibilitado pelas vias de alguns fatores. A atuação institucional é um deles, já que a família, a publicidade e os ambientes educacionais configuram um aparato favorável ao consentimento; soma-se a isso o fato de que as regras estatais interferem nas

¹ Ver Braverman, H. Trabalho e Capital Monopolista, 1987.

² Ver Antunes, R. Adeus ao trabalho?, 2010.

relações entre empregadores e empregados e muitas dessas regras envolvem a participação daqueles que se subordinam a elas. A atuação estatal gera então dois fatores que possibilitam o consentimento: as regras em si, que realizam intermédio entre o explorador e o explorado e a possibilidade desse último participar da criação das próprias regras a partir de suas demandas diversas, como: reajuste salarial, previdência e relações diversas entre o trabalhador e a empresa. Por fim, a atuação institucional, onde se percebe a atuação do estado, além das outras instituições mencionadas, faz criar um aparato ideológico que assegura tal consentimento. Desse modo, diferente do também marxista Braverman, Burawoy defende que as relações entre capital e trabalho não são despóticas, mas, ao contrário, o próprio trabalhador se permite submeter às relações estruturais já que ele também possui interesses em tais relações, como aumento do salário, melhoria das condições de trabalho, ganho de novos direitos, etc. Em busca desses interesses e por conta da atuação institucional e ideológica há o consentimento.

Na discussão do trabalho flexível como trabalho precário, David Harvey (2012) aloca-se à linha dos críticos do que ele chama de *acumulação flexível*. Pare ele, esse processo fez diminuir os rendimentos dos trabalhadores, a partir do declínio dos salários reais, gerou diminuição do poder de mobilização dos sindicatos e a subtração de empregos regulares em contraponto ao aumento do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado (HARVEY, 2012).

Ilustra como Harvey, a figura 1, publicada no *Flexible Patterns of Work*.

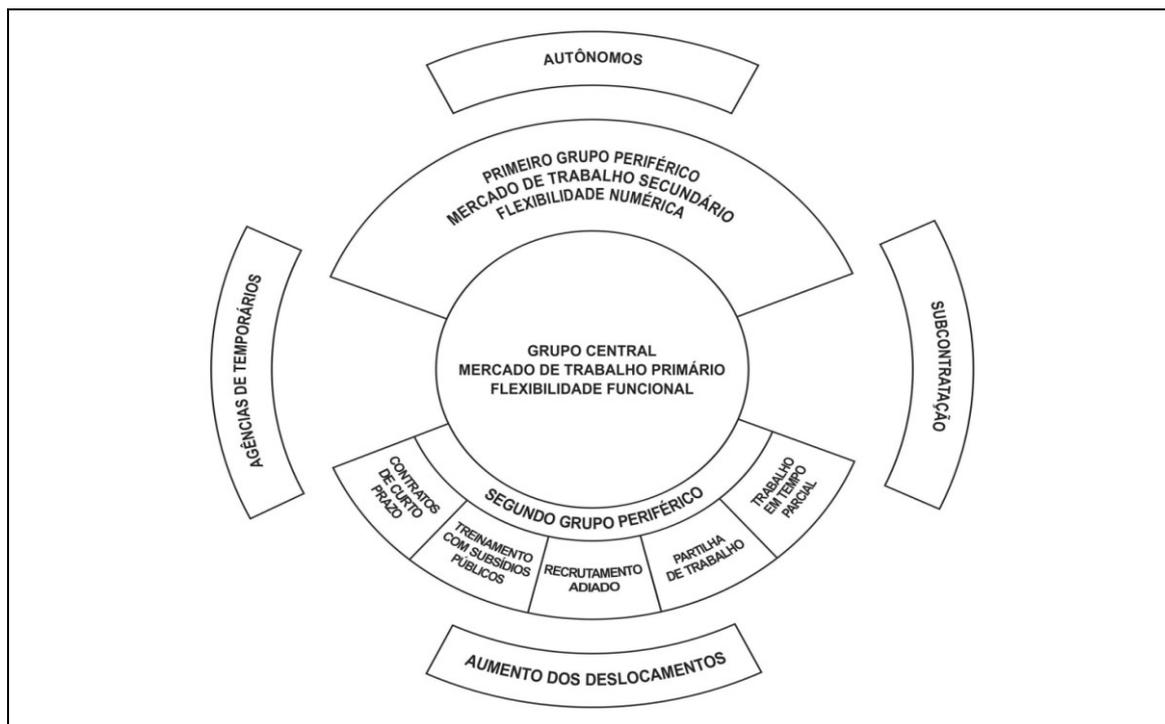


Figura 1 - Estrutura do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível.

Fonte: *Flexível Patterns of Work*, editado por C. Curson, Institute Personnel Management. Citado por Harvey, 2012, p. 143.

A figura apresenta a divisão entre dois grupos do mercado de trabalho, o central e o periférico, o segundo se subdivide também em dois: o primeiro e o segundo periféricos. De acordo com Harvey, o grupo central representa os trabalhadores em tempo integral que possuem maior segurança no emprego. Esse grupo se vê em constante declínio no que diz respeito a número de empregados.

O primeiro grupo periférico evidencia empregados em tempo integral, mas que são suscetíveis à intensa rotatividade, por ser formado por profissionais “com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho, como pessoal do setor financeiro, secretárias, pessoal das áreas de trabalho rotineiro e de trabalho manual menos especializado” (HARVEY, 2012, p. 144). E o segundo grupo periférico mostra trabalhadores que possuem ainda menos segurança em seus empregos do que os que estão alocados no primeiro grupo periférico, pois se trata

de um campo que engloba “empregados em tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e treinados com subsídio público” (*Idem*).

A diferenciação utilizada por Harvey entre os mercados de trabalho da acumulação flexível e do fordismo faz remeter a uma separação de mercados de trabalho rígidos e flexíveis, como se pode observar no Quadro 1, a partir das observações de Swyngedouw (1986), utilizadas por Harvey.

Quadro 1 - Contraste entre o fordismo e a acumulação flexível segundo Swyngedouw

Pontos de análise	Produção fordista (baseada em economia de escala)	Produção <i>Just-in-time</i> (baseada em economias de escopo)
Relação de trabalho	Realização de uma única tarefa pelo trabalhador	Múltiplas tarefas
	Pagamento baseado em critérios da definição do emprego	Pagamento baseado em sistema detalhado de bonificação
	Alto grau de especialização de tarefas	Eliminação da demarcação de tarefas (polivalência)
	Pouco ou nenhum treinamento do trabalho	Longo treinamento no trabalho
	Organização vertical do trabalho	Organização mais horizontal do trabalho
	Nenhuma experiência de aprendizagem	Aprendizagem no trabalho
	Ênfase na redução da responsabilidade do trabalhador (disciplinamento da força de trabalho)	Ênfase na co-responsabilidade do trabalhador
	Nenhuma segurança no trabalho	Grande segurança no emprego para trabalhadores centrais (emprego perpétuo). Nenhuma segurança no trabalho e condições de trabalho ruins para trabalhadores temporários

Fonte: Swyngedouw, 1986, *apud* Harvey, 2012, p.168-169.

Embora David Harvey não associe diretamente a flexibilidade do mercado de trabalho à precarização do trabalho, ele diz que

diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (HARVEY, 2012, p. 143).

Ao afirmar isso, tenta mostrar que a flexibilidade do trabalho é muito mais favorável ao patrão do que ao empregado, fato corroborado pelo pesquisador brasileiro Ricardo Antunes que, concordando com os novos procedimentos adotados pela acumulação flexível como flexibilização de contratos, terceirização, subcontratação, número mínimo de trabalhadores por unidade produtiva, trabalhadores temporários, contratos parciais (*part-time*), radicaliza dizendo que o processo que envolve tais procedimentos “confirmaria em verdade uma decisiva aquisição do capital contra o trabalho” (ANTUNES, 2010, p. 41).

Tem-se até aqui um quadro pintado sobre a flexibilização produtiva e suas implicações para o mercado de trabalho, e, na perspectiva de pesquisadores como Harvey e Antunes, tal processo apresentou-se como algo perverso para os trabalhadores, e essa perversidade se encontra nas próprias características da flexibilidade no mundo do trabalho. Embora tenham sido mencionadas algumas das características do mercado de trabalho flexível, é pertinente tentar objetivar o que se percebe como sendo o comportamento de um mercado de trabalho que se apresenta como de fato flexível. O economista Márcio Pochmann ajuda a sistematizar essas características que serão relatadas a seguir. O mercado de trabalho flexível originado a partir do processo de reestruturação produtiva atenderia então, além de outras, as características postas abaixo:

- diminuição da ocupação no setor industrial;

- expansão dos contratos no setor de serviços, mesmo os serviços ligados à produção industrial;
- diminuição dos salários;
- aumento da rotatividade no emprego e do emprego temporário;
- diversidade de profissões, principalmente no setor de serviços, que é o que mais cresce em número de empregos;
- elevação do número de empregos por tempo parcial;
- crescimento das subcontratações, principalmente no setor da indústria, fato que ajuda a explicar a perda dos contratos neste setor;
- aumento expressivo do número de empregos por conta própria e de pequenas empresas;
- aumento de benefícios como participação nos lucros e pagamento de salários em ações.

Nas observações postas pelos autores discutidos neste capítulo, esses fatores evidenciam, além da flexibilidade explicitada no mundo do trabalho pós-fordista, a precariedade do trabalho vivenciada pela classe que vive do trabalho. Para eles, trabalho flexível significa trabalho precário, senão isso, certamente se pode dizer que, segundo as interpretações desses pesquisadores, o processo de reestruturação produtiva trouxe a substituição de formas de trabalho mais estáveis e seguras para outras mais inseguras e instáveis.

Essas observações são ratificadas pelas interpretações realizadas por Márcio Pochmann que, destacando os fatores que caracterizam o trabalho flexível, argumenta o seguinte: “as economias capitalistas registram elevadas taxas de desemprego, mudanças desregulatórias nas relações trabalhistas,

constante precarização do mercado de trabalho e diferentes formas de manifestação de insegurança no emprego” (POCHMANN, 2002, p. 179).

Tentando sintetizar as observações que ligam flexibilização à precarização, falando do trabalho temporário como trabalho flexível, István Mészáros expressa o seguinte: “na verdade, o “trabalho temporário” é chamado, em algumas línguas, de “precarização” apesar de, na maioria dos casos, seu significado ser tendenciosamente deturpado como “emprego flexível” (MÉSZÁROS, 2006, p.27).

Embora alguns, como mostrado, entendam que os modelos pós-fordistas tenham formatado um mercado de trabalho precário, outros pensam o contrário, acreditam que a flexibilidade representa novas possibilidades de fornecer ao trabalhador mais autonomia e mais qualificação, fato que mostraria processos de trabalho menos alienados e não o contrário.

Ao contrário, o trabalho estável poderia ser entendido pelas características apresentadas pelo economista Guy Standing (2013). Ele explicita sete fatores de estabilidade, os quais denomina de “formas de garantia e segurança de trabalho nos termos da cidadania industrial”, quais sejam:

1° Garantia de mercado de trabalho – Oportunidades adequadas de renda-salário; no nível macro, isto é, realçado por um compromisso governamental de “pleno emprego”;

2° Garantia de vínculo empregatício – Proteção contra dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras e assim por diante;

3° Segurança no emprego – Capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para a diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade “ascendente” em termos de status e renda;

4° Segurança no trabalho – Proteção contra acidentes e doenças no trabalho, por exemplo, de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, trabalho noturno para as mulheres, bem como compensação de contratemplos;

5° Garantia de reprodução de habilidade – Oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios, treinamento de trabalho, e assim por diante, bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos;

6° Segurança de renda – Garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação de salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e para complementar as baixas rendas;

7° Garantia de representação – Possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito à greve (STANDING, 2013, p.28).

Standing define a lista supracitada para subsidiar sua definição do conceito de “precariado” por ele forjado, dizendo então que o precariado não se integra em nenhuma das características postas na lista. O pesquisador defende que existe uma classe de trabalhadores imbuída em níveis precários de trabalho, mas não funde o precariado com o trabalhador flexível aos moldes dos autores aqui mostrados. Conforme pensa Standing, a flexibilização do trabalho fez nascer a nova classe do precariado, que, segundo ele, está em expansão, o que não quer dizer, porém, que todos os trabalhadores flexíveis componham essa nova classe.

O raciocínio dos críticos da flexibilidade do trabalho está articulado a um desejo de construção linear da história. Para eles, assim como evidenciado por Robert Castel (2013), o curso do trabalho se inicia em um período de ausência completa de direitos trabalhistas que possibilitava uma exploração extremada e segue com o surgimento desses direitos, tendo o seu amadurecimento após a Segunda Guerra Mundial e seu auge nos períodos de glória do fordismo, em que os trabalhadores da indústria possuíam ampla proteção. Algo parecido pensa Eric Hobsbawn (1995), que identifica o abismo econômico pós-primeira guerra mundial e os anos dourados do estado de bem-estar social do pós-segunda guerra. Contudo, a década de 1970 faz iniciar um momento de quebra dessa tendência, instante que, segundo essa mesma corrente, é marcado pela desconstrução do ciclo de proteção absoluta. Daí o ponto fulcral das críticas. Para eles, as

transformações advindas desse último momento estão na contramão de um processo iniciado no século XIX e que deveria se intensificar, não retroceder. As perguntas que cabem aqui são: será possível encontrar nexos absolutamente lineares no curso da história? As transformações oriundas da década de 1970 estão desarticuladas do curso seguido pela sociedade? Essas transformações são absolutamente maléficas para os trabalhadores?

De outro modo, além de Piore e Sabel, como mostrado anteriormente, outros pesquisadores do mundo do trabalho entendem o processo de flexibilização como positivo, não somente para o empregador, mas também para o trabalhador. Saloniemi (2005), analisando uma das características do comportamento da flexibilidade no mercado de trabalho, sendo esta o trabalho temporário, questiona se esse poderia representar um mau trabalho em si ou um trampolim para que o trabalhador pudesse alcançar melhores condições de emprego. A respeito disso, o autor afirma que os índices de trabalho temporário cresceram na Finlândia, de 10% em 1980 para 18% em 1998, mas que os números em si mesmos não definem *a priori* interpretações positivas ou o contrário. No caso específico da Finlândia, o pesquisador diz que, independente de variáveis como sexo e idade, indivíduos permanecem em empregos temporários em média 3,2 anos antes de conseguirem um emprego permanente ou estável. Isso, para o autor, seria um indicativo de que o trabalho temporário expressa muito mais uma possibilidade para melhores condições de trabalho do que um trabalho em si ruim. Na Espanha, após seis anos de avaliação dos trabalhadores em empregos temporários, 70% conseguiram um emprego permanente.

Além disso, o trabalho temporário representa oportunidade de controle do próprio trabalho, uma vez que se apresentaria como opção para os trabalhadores

que não querem submeter-se a um emprego permanente em determinado momento, a fim de ter autonomia de buscar novas oportunidades de trabalho.

Utilizando outra característica do mercado de trabalho flexível, nesse caso o emprego por tempo parcial, Farber (2000) defende que tal é uma importante alternativa para aqueles que tiveram perda do emprego. Não só o emprego por tempo parcial, mas também os empregos temporários representariam uma ponte para se obter, de novo, um emprego regular e em tempo integral. Levenson (2000) complementa dizendo que algumas vagas de emprego parcial possibilitam proporcionalmente melhores salários que outras vagas de emprego por tempo integral. Isso então levaria alguns trabalhadores a optarem pelo emprego parcial em contraposição ao de tempo integral, ou, ainda, preferirem ocupar duas vagas de tempo parcial do que uma de tempo integral.

A questão de fundo que está posta neste debate é a seguinte: qual fator ou quais fatores possibilitaram a transição de processos produtivos rígidos para outros flexíveis? A resposta para essa questão ajuda a fundamentar tanto a defesa da precariedade do trabalho como resultado da flexibilização, por um lado, quanto os argumentos da autonomia do trabalhador, possibilitada pelos mesmos processos de flexibilidade produtiva e do trabalho, por outro.

Aqueles que sustentam a precarização do trabalho a partir do processo de flexibilização das relações produtivas advogam que a flexibilidade da produção e posteriormente do trabalho surgiu como estratégia do capital para ampliar os lucros devido ao esgotamento do padrão de consumo em massa, em que haveria a necessidade de criar outro padrão de consumo, desta vez mais diversificado e rotativo. Segundo eles, isso faria com que os produtores não tivessem que esperar as necessidades dos consumidores para produzir, mas, sim, que fossem

estimulados a criar constantes necessidades para os consumidores, a fim de produzir de forma segmentada e constantemente inovada.

De outro modo, os que defendem que a flexibilização da produção e do trabalho possibilitou maior autonomia e maiores condições de desenvolvimento do trabalhador acreditam que a reestruturação produtiva que resultou em processos produtivos mais flexíveis se deu devido às transformações tecnológicas que se intensificaram nas décadas de 1970 e 1980. Ou seja, como a esfera científica está diretamente ligada à esfera produtiva, como diria Max Weber (2010), é evidente que os processos tecnológicos influenciam a produção e vice-versa. Demonstrações disso estão postas em toda a história do trabalho em que se percebe a inserção de novas técnicas, ferramentas e máquinas no processo produtivo. Assim sendo, a flexibilização da produção e do trabalho seria o resultado do aguçamento da utilização de tecnologias ligadas a eletroeletrônica no âmbito não só da produção industrial, como também da prestação de serviços, da produção agrícola e da construção civil, em suma, em toda a dimensão dos processos capitalistas.

As defesas de ambos os lados serão mais discutidas no tópico a seguir.

1.1. A flexibilidade é uma estratégia para a ampliação dos lucros?

Ao discutir o desemprego no mundo e as formas de trabalho flexível, como o emprego temporário, István Mészáros (2006) afirma enfaticamente que a palavra flexibilidade trata-se de um subterfúgio retórico para ocultar os interesses do capital na ampliação dos lucros, no que tange à adoção da flexibilidade do

trabalho como forma de manutenção de um mecanismo que responda às conveniências dos empregadores e não às necessidades dos trabalhadores. Para ele, o desemprego faz parte das políticas de trabalho flexível que se justifica unicamente pela necessidade de crescimento da acumulação.

A necessidade de produzir desemprego, “diminuição de custos” etc. necessariamente surge com os imperativos antagônicos do capital, da busca do lucro e da acumulação aos quais não pode renunciar e aos quais tampouco pode se restringir segundo princípios racional e humanamente gratificantes (MÉSZÁROS, 2006, p.32).

Ricardo Antunes, já citado anteriormente, não duvida de que a flexibilidade nas relações de trabalho compõe uma forte estratégia para alavancar os rendimentos dos empregadores. Discutindo a dinâmica do mundo do trabalho, ele afirma que “as mutações em curso são expressão de uma reorganização do capital com vistas à retomada do seu patamar de acumulação e o seu projeto global de dominação” (ANTUNES, 2009, p.52).

Sustenta ainda que a flexibilidade do trabalho, já estritamente ligada à flexibilidade da produção, reflete-se na flexibilidade de duração das mercadorias produzidas, e que a diminuição dos prazos de descarte dos produtos consumidos, que é uma clara alternativa de maximização dos ganhos, espelha-se na flexibilização do trabalho. De acordo com ele, “o modo de produção capitalista converte-se em inimigo da durabilidade dos produtos; ele deve inclusive desencorajar e mesmo inviabilizar as práticas produtivas orientadas para a durabilidade, o que leva a subverter deliberadamente sua qualidade” (*Idem*, p.53).

Tal análise é corroborada por acadêmicos mexicanos, como Henrique de la Garza Toledo, que integra um grupo de investigação sobre o trabalho crítico ao legado da reestruturação produtiva; o olhar de tais investigadores pode ser

resumido em um trecho do compêndio *Tratado Latinoamericano de Sociología Del Trabajo*, organizado pelo referido analista.

A reestruturação capitalista está evidenciando dois tipos de grandes transformações no mundo do trabalho. Por um lado, no que diz respeito ao trabalho formal, vê-se a introdução de novas tecnologias, novas formas de organização do trabalho, a flexibilidade interna e as trocas de qualificações; por outro, a precarização de uma parte do mercado de trabalho, emprego informal, contratos por tempo parcial, subcontratação e etc. (TOLEDO, 2003, p.31).

Com fundamento em dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho), Graça Druck (2013) pinta um cenário de fragilidade e precariedade do trabalho no mundo, entre os anos 1990 e 2007. De acordo com ela, o emprego cresceu menos do que as necessidades de incorporação no mercado de trabalho, houve diminuição dos salários, percebeu-se aumento das desigualdades de renda, ocorreu aumento do endividamento das famílias nos países de mercado financeiro sem regulamentação, como os Estados Unidos, além de ter evoluído o emprego atípico ou flexível (DRUCK, 2013).

Analisando o cenário posto, a pesquisadora não diz ser a flexibilização uma estratégia de alavancagem do capital, mas sugere que a flexibilidade espelha um capitalismo instável e vulnerável às crises. De acordo com ela, “a globalização financeira, propiciada pela liberação dos fluxos de capital, não favoreceu o aumento da produtividade mundial nem o crescimento do emprego e contribuiu decisivamente para a desigualdade dos rendimentos” (DRUCK, 2013, p. 57).

Ao comparar as mudanças no mundo da produção e do trabalho com as transformações mais amplas evidenciadas nas décadas de 1970 e 1980, David Harvey destaca que “a produção em pequenos lotes, a subcontratação tiveram a virtude de superar a rigidez do sistema fordista e de manter uma gama bem mais

ampla de necessidades do mercado, incluídas as rapidamente combináveis” (HARVEY, 2012, p. 149). Tal argumento não deixa dúvidas de que o pesquisador está convicto de que a flexibilidade produtiva é originária de um leque de requerimentos advindos do capitalismo de mercado, no sentido de facilitar sua rápida readequação a qualquer nova mudança.

Analisando a divisão sexual do trabalho, Helena Hirata (1997) defende que a ascensão feminina ao mercado de trabalho, longe de ser o atendimento voluntário do mercado às solicitações dos grupos feministas organizados, diz respeito às articulações do capitalismo atual para ampliar a lucratividade das empresas. Observando a atuação do mercado de trabalho flexível, Hirata diz que o mercado de trabalho feminino é ainda mais flexível que o masculino. Assim, segundo a autora, as mulheres estariam mais vulneráveis aos trabalhos flexíveis, ou precários. Em suas palavras: “o forte aumento da taxa de atividade feminina coincide com o importante aumento da precariedade do emprego” (HIRATA, 1997, p.18).

Observa-se com isso que, aos olhos da referida pesquisadora, e em primeiro lugar, o crescimento do ingresso das mulheres no mercado de trabalho é também um indicador de flexibilidade, devido tal crescimento estar diretamente relacionado à evidência do trabalho flexível; em segundo lugar, a utilização do trabalho feminino pelo capital é conveniente, ou seja, a elevação dos contratos femininos também constitui parte das estratégias de maximização dos lucros; logo, se o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho está vinculado à flexibilidade do trabalho, e se tal aumento consiste no favorecimento da lucratividade das empresas, para Hirata a flexibilização do trabalho diz respeito às necessidades da alavancagem do lucro capitalista. Deve-se destacar que a

visão de Hirata é muito contestável, devido subestimar a importância dos movimentos sociais na luta pela inserção das mulheres no mercado de trabalho.

De forma enfática e veemente, através de uma discussão sobre subjetividade e trabalho, para Giovanni Alves (2010), “foi o desenvolvimento (da crise) capitalista que constituiu os novos padrões de gestão da produção de mercadoria, tal como o toyotismo, e não o contrário” (ALVES, 2010, p. 37) e acrescenta dizendo que:

O valor universal do toyotismo como “momento predominante” do complexo de reestruturação produtiva – e como nova ofensiva do capital na produção – é instaurar uma nova hegemonia do capital, no plano da produção de mercadorias, articulando, de modo original, coerção capitalista e consentimento operário (ALVES, 2010, p.39).

O fato é que a produção flexível, que exige a efetivação do trabalho flexível, está permeada pela atuação da tecnologia microeletrônica. O cenário produtivo, comumente observado, principalmente nas indústrias, é o seguinte:

[...] aqui, em algumas salas climatizadas, estão reunidos aparelhos que asseguram à distância o funcionamento das instalações de acordo com programas determinados: o controle de qualidade permanente efetuado por um dispositivo de análise, a regulação do processo assegurada por um computador de controle, a interrupção ou o arranque das instalações que podem ser programados num disquete que se introduz no computador (VATIN, 2002, p. 171).

François Vatin (2002) explica a relação tecnologia e flexibilidade a partir das necessidades de fluidez na produção. A tecnologia possibilita a realização de processos produtivos fluidos, ou seja, que funcionem sem interrupções, ou, pelo menos, com o mínimo de interrupções nas mais variadas etapas da produção. Assim, a atividade produtiva passa a depender mais da atuação direta das

máquinas e menos da atuação constante dos seres humanos, mas sem deixar de depender da atuação destes últimos.

Nesse sentido, o indivíduo se torna controlador e monitorador do trabalho desenvolvido pelos recursos tecnológicos. Embora o trabalhador não precise, muitas vezes, atuar direta e ostensivamente na produção, ele necessita estar de prontidão para verificar o funcionamento das máquinas a fim de solucionar os eventuais problemas. Essa relação direta da máquina e indireta do trabalho humano na produção possibilita a constância produtiva, o que Vatin chama de fluidez. Num sistema produtivo como tal, o ritmo da produção é determinado pelos comandos dados à máquina. Torna-se mais fácil controlar a velocidade e a quantidade que se produz de acordo com as demandas inconstantes.

Desse modo é necessário criar contratos tão flexíveis quanto a produção em si. Em alguns casos, por exemplo, o controle sobre a máquina pode ser realizado à distância, sem que o controlador necessite estar fisicamente no ambiente fabril.

No caso da subcontratação, que é uma forma de trabalho flexível, ela atende não às necessidades do contínuo produtivo, ou seja, da fluidez, mas das interrupções desse contínuo. Analisando uma indústria petroquímica, Vatin percebe que os empregados subcontratados estão ligados à esfera não produtiva da empresa. Tais empregados estão alocados ao serviço de manutenção, transporte e limpeza, por exemplo. Isso o faz concluir que os serviços realizados pelo pessoal subcontratado representa uma complementariedade do contínuo produtivo. Em suma, aquilo que as máquinas, controladas por um pessoal técnico, contratado diretamente pela empresa, não consegue fazer, utiliza-se do trabalho humano indireto, advindo de empresas terceirizadas, a fim de cuidar das

interrupções inexoráveis ao processo contínuo. Isso significa que, “no automatismo atual continuam a subsistir tarefas residuais que não se incluem no controle dos fluxos, como vimos, elas são hoje subcontractadas” (VATIN, 2002, p.185).

Com foco na influência da tecnologia no mundo da produção e do trabalho, Manuel Castells (2006) defende que na observação de um determinado processo social devem-se levar em conta suas especificidades locais, culturais e ambientes políticos e históricos. Quer dizer com isso que, embora haja tendências comuns no processo de flexibilidade produtiva e do trabalho, países apresentam formas diversas de flexibilidade. Em suas palavras: “afirmo que, embora haja uma tendência comum na evolução da estrutura do emprego, típica das sociedades informacionais, também existe uma variação histórica de modelos de mercado de trabalho” (CASTELLS, 2006, p.266).

O referido pesquisador não está inclinado a pensar que as transformações do mundo do trabalho traduzem necessariamente um voraz interesse de maximização da acumulação do capital. Consequentemente, também não se inclina a concluir que a flexibilidade do trabalho leva à sua precarização. Ao contrário de muitos, não enxerga que a produção associada à tecnologia tenha diminuído a qualidade dos empregos.

Levando em consideração que a nova estrutura tecnológica, ou, como ele mesmo diz, informacional do trabalho, faz crescer o setor de serviços, ele próprio esclarece o seguinte:

Não concordo com a imagem popular da economia informacional como geradora de um número crescente de empregos de baixo nível no setor de serviços a uma taxa desproporcionalmente mais alta que a taxa de aumento do componente da força de trabalho

formado por administradores, profissionais especializados e técnicos (CASTELLS, 2006, p. 284).

O referido pesquisador está mais pendente a acreditar, no entanto, que ao invés de a flexibilidade que, segundo ele, está ligada à tecnologia, propiciar a precarização do trabalho, ela se apresenta como uma alternativa mais democrática de ingresso nos mercados, seja de produção ou de trabalho. Diz ele sobre isso:

[...] conforme a atuação em rede e a flexibilidade se tornam características da nova organização industrial e conforme as novas tecnologias possibilitam que as pequenas empresas encontrem nichos de mercado, assistimos ao ressurgimento do trabalho autônomo e da situação profissional mista (*Idem*, p. 185).

O fato é que, ao tentar delinear o informacionalismo, diferentemente de Harvey, Antunes, Alves, Hirata e outros, Castells não está convencido de que a flexibilidade, expressa no mundo do trabalho, seja determinada pelas exigências do capital, no sentido de aumentar os ganhos financeiros. De outro modo, acredita que alguns fatores possibilitaram o surgimento das características flexíveis que hoje as relações de trabalho apresentam. Dentre esses fatores, destaca o desenvolvimento tecnológico dos países capitalistas, a interdependência econômica estampada pela globalização e as especificidades históricas que fazem os processos produtivos se apresentarem de formas não homogêneas nos mais variados países.

Observando as realidades do trabalho informacional em países como França, Alemanha, Estados Unidos e Japão, Castells afirma o seguinte:

O enfoque da teoria deve deslocar-se para um paradigma comparativo capaz de explicar, ao mesmo tempo, o compartilhamento da tecnologia, a interdependência da economia e

as variações da história na determinação de um mercado de trabalho que atravessa as fronteiras nacionais (*Idem*, p.296).

As interpretações de Castells são convergentes às de seu contemporâneo Robert Reich (1992), que entende haver um mercado de trabalho transnacional onde a influência mútua de comportamentos nacionais faz nascer mercados de trabalhos adaptáveis e transformadores. Isso porque o mercado de trabalho dos Estados Unidos influencia o mercado de trabalho em uma série de países, sendo também influenciado por eles. Do mesmo modo, o mercado de trabalho no Japão influencia o mercado de trabalho de outros países e é influenciado por eles, e assim sucessivamente.

Desse modo, assim como o trabalho está relacionado à produção, e a produção está relacionada ao comércio de mercadorias, logo o trabalho está relacionado ao comércio e o comércio em um país está ligado a uma cadeia de trocas internacionais, em que consumidores de um determinado local compram de fornecedores de vários países, do mesmo modo que fornecedores de uma determinada localidade vendem para consumidores de muitos países.

Então, em qualquer país capitalista, além de suas especificidades econômicas, sociais e culturais que afetam as relações de trabalho, encontrar-se-ão influências de várias outras nações no que diz respeito às interações comerciais, produtivas e concernentes ao trabalho.

Enquanto que o mundo aumenta sua eficiência em telecomunicações e transporte, os grupos em uma nação são capazes de combinar suas habilidades aos grupos de pessoas localizados em outros países, a fim de proporcionar o maior valor para os clientes localizados em qualquer lugar (REICH, 1992, p.111).

Mas a tecnologia não só influencia as relações flexíveis de produção e do trabalho, como também interfere naquelas formas rígidas de trabalhar e produzir. James Thompson (1976) tinha tentado esclarecer essa situação com suas proposições no livro “Dinâmica Organizacional”, e duas dessas proposições merecem destaque: as proposições 2.1 e 2.2. A primeira (2.1) diz o seguinte: “sob normas de racionalidade, as empresas procuram proteger seus núcleos técnicos das influências ambientais” (Thompson, 1976, p.34). A segunda (2.2) relata: “sob normas de racionalidade, as empresas procuram amortecer as influências do ambiente cercando seus núcleos técnicos de componentes de entrada e saída” (THOMPSON, 1976, p.35).

A proposição 2.1 diz respeito a um regime produtivo ligado a uma programação bem definida, que Thompson chama de sistema fechado. Nesse caso, os comandos definidos pela programação das máquinas e dos computadores definem o ritmo de trabalho, o modo de trabalho, a qualidade do produto e, é claro, o próprio consumidor final, pois uma empresa que se desenha nesse formato vende para aqueles que se interessam em consumir o que está posto. Essa proposição delimita uma indústria tipicamente taylorista-fordista, que Thompson resume com o seguinte trecho: “um sistema fechado correspondente a um sistema fechado de lógica, resultaria, na realidade, em perfeição instrumental” (THOMPSON, 1976, p.33).

Esse quadro se completa com a proposição 2.2, que pode ser explicada do seguinte modo: “para maximizar a produtividade de uma tecnologia manufatureira, o núcleo técnico deverá ter condições de funcionar como se o mercado fosse absorver aquele tipo exclusivo de produto a uma taxa contínua” (*Idem*, p.35).

Com a abordagem de Thompson, é possível pensar que a tecnologia influencia sobretudo a forma como as pessoas e as organizações produzem e efetivam o trabalho. Uma tecnologia fechada, definida por controles padronizados, mantém uma produção também rígida e padronizada que, conseqüentemente, requer relações de trabalho que se configurem do mesmo modo. Sem discordar disso, Keith Grint (2002), citando um pensamento de Gartman (1979), que aborda sobre o fordismo, expõe o seguinte:

O que era novo era o desenvolvimento organizacional em que o trabalho era levado por uma correia ao trabalhador de modo a que a velocidade da realização da tarefa pudesse ser controlada pela administração através da própria tecnologia (GARTMAN, 1979 *apud* GRINT, 2002, p. 360).

Já uma tecnologia adaptável aos fluxos de entrada necessita de produção variável e inconstante a fim de produzir menos em momentos de menor demanda, e, mais, nos instantes de crescimento da procura. O que acarreta em formas de trabalho tão flexíveis quanto a própria produção.

Alves (2010) concorda que a flexibilização do trabalho ocorre concomitantemente ao desenvolvimento tecnológico da produção, mas, segundo ele, a função da tecnologia, atrelada à execução do trabalho flexível, é de servir aos detentores de capital no sentido de ampliar os rendimentos empresariais. Sobre isso ele expõe o seguinte:

[...] a constituição do toyotismo tornou-se adequada à nova base técnica da produção capitalista, vinculada à Terceira Revolução Industrial, que exige nova subjetividade operária – pelo menos dos operários centrais à produção de mercadorias (as novas tecnologias de base microeletrônica, em virtude de sua complexidade e altos custos, exigem uma nova disposição subjetiva dos operários em cooperar com a produção) (ALVES, 2010, p.37).

A visão de Alves é explicitamente contestada por Castells, que acredita que a forma atual de produzir e de realizar trabalho, não obstante apresentar a flexibilidade como fator comum, em primeiro lugar atende às especificidades locais ou nacionais, além de históricas. Ademais, deixa claro o seu entendimento de que as formas produtivas e laborais são compatíveis com o contexto socioeconômico de um determinado momento e em um determinado lugar. Assim, a flexibilidade no trabalho, vivida na contemporaneidade, é compatível não só com a estrutura tecnológica atual, mas com as dimensões culturais, sociais e econômicas do presente momento.

[...] embora as economias do final do século XX apresentem uma diferença clara das anteriores à Segunda Guerra Mundial, a característica distintiva desses dois tipos de economia não parece ter como base principal a fonte do crescimento de sua produtividade. A distinção apropriada não é entre uma economia industrial e uma pós-industrial, mas entre duas formas de produção industrial, rural e de serviços baseadas em conhecimentos (CASTELLS, 2006, p.268).

Estudando “o fenômeno burocrático”, Michel Crozier (1981) percebe uma coerência entre a atuação da produção e do trabalho com o desenvolvimento de teorias sobre organizações e relações de trabalho. As teorias de Taylor e Fayol, disseminadas nos anos vinte, são compatíveis com uma produção rígida e relações de trabalho altamente padronizadas. Mas esse cenário começa a mudar não nos anos 1970, mas já nos anos 1930, devido a uma “reação antitaylorista, que se manifestou tanto no plano literário quanto no plano político e social” (CROZIER, 1981, p.213).

Passou-se da análise racionalista e limitada, quase mecanicista dos Taylor e dos Fayol, que dominava nos anos vinte, ao estudo

das organizações em termos de relações humanas, cujo apogeu está justamente começando a declinar, e assistimos agora, através do desenvolvimento do estudo das tomadas de decisão, a um retorno ao racionalismo, porém sob forma completamente diferente da análise mecanicista clássica, já que se trata de um tipo de análise que deve permitir a integração de todos os conhecimentos adquiridos em matéria de relações humanas (*Idem*, 1981, p.212).

De forma não diferente da exposta por Crozier, Charle Perrow (1976) expõe o fato de que as próprias ciências sociais, a partir de suas pesquisas empíricas, passam a contestar as interpretações dedutivas da Administração Científica. E é possível que essas críticas tenham possibilitado mudanças no conjunto da administração prática das empresas.

Perrow deixa evidências textuais de que o mundo do conhecimento, no caso as ciências e o jornalismo, podem influenciar as práticas administrativas.

Segundo ele:

Para a maioria das organizações, a procura de novos métodos foi o resultado da influência e revistas semipopulares, como por exemplo a “Harvard Business Review”, ou a “Public Administration Review”, de associações como a “American Association” ou suas correlatas nos círculos organizacionais de governo e de serviços de voluntários, e da agressividade da crescente indústria de consultoria e de organização (PERROW, 1976, p. 38).

No entanto, o que Crozier e Perrow de fato defendem é que as organizações não são totalmente rígidas, burocratizadas e rotineiras como defendiam Taylor e Fayol, por um lado, e não são também completamente flexíveis, de acordo com as defesas da escola de relações humanas, por outro. É possível que tenha havido tendências a uma produção que primasse pelo padrão burocrático à época de evidência dos estudos de Taylor e Fayol, mas, mesmo nesta época, setores ou atividades das empresas apresentavam características flexíveis de produção e articulação do trabalho. Do mesmo modo, na atualidade,

embora haja uma tendência à flexibilidade, não há como fugir por completo de atividades rotineiras e padronizadas.

Até aqui, foi esboçado um cenário a respeito de possíveis fatores que poderiam ter influenciado a instalação da realização de trabalhos flexíveis. De um lado, alguns defendem que as necessidades de crescimento da produção e conseqüentemente dos lucros fez alterar o quadro de realização do trabalho. De outro lado, outros dizem que a tecnologia condiciona uma base estrutural produtiva que molda o ritmo e a forma do trabalho. Ainda há uma discussão sobre a influência mútua dos mercados no mundo globalizado e uma outra discussão sobre a interferência dos trabalhos intelectuais que interpretam o mundo produtivo, do trabalho e das organizações, sobre a atuação prática da própria produção, do próprio trabalho e das próprias organizações.

Pensando como Weber, Castells nos aponta para uma realidade sem fatores determinantes uns para com os outros. Nem a necessidade de acúmulo de capital, nem a tecnologia, nem os mercados globais e nem a ciência e os estudos intelectuais determinam a forma de realização do trabalho. Nem a produção propriamente determina o trabalho em si, mas, de outra forma, entre trabalho, produção, ciência, tecnologia e necessidades de ampliação do lucro há uma perfeita interdependência, sendo que uns influenciam os outros. “O novo paradigma informacional interage com a história, instituições, níveis de desenvolvimento e posição no sistema global de interação de acordo com as diferentes redes” (CASTELLS, 2006, p.266).

Weber diz que as diversas formas de racionalização são compatíveis e interagem entre si. A atuação das diversas esferas: econômica, religiosa e científica, por exemplo, leva a uma rede relacional de constantes influências, não

determinismos, mas interinfluências (WEBER, 2010). Por isso mesmo, o capitalismo moderno seria, a princípio, compatível com uma ética religiosa nova, que era a ética calvinista à época (WEBER, 2004).

Não se pode descartar, então, o fato de o trabalho flexível utilizar estratégias para a maximização do lucro, e não se pode descartar também ser o próprio trabalho flexível uma estratégia para a ampliação dos rendimentos financeiros, porque esse é o objetivo do capitalismo; faz parte, no entanto, do próprio espírito do capitalismo (WEBER, 2004).

Do mesmo modo, não se pode rejeitar a ideia de que a tecnologia também tenha influenciado a instalação de regimes de trabalho flexíveis, uma vez que a tecnologia, outrora, também influenciou modos de trabalhos padronizados e estáticos. E, ainda, não é possível descartar a ideia de que trabalhos intelectuais tenham influenciado as grandes transformações sofridas pelo campo do trabalho.

O que se percebe é que aumento da lucratividade, a tecnologia, o desenvolvimento científico e intelectual, os diversos mercados globais, as formas de produção e execução do trabalho estão intimamente ligados, somando, é claro, a outros fatores que aqui não foram tratados, mas que também fazem parte de uma ampla e complexa rede de influências mútuas e constantes, em que um fator altera o outro e também sofre alterações pelo contato com os demais.

Na tentativa de contribuir com o amadurecimento do debate, até aqui apresentado, é que se tentará buscar, a partir do próprio trabalhador, possibilidades explicativas sobre o comportamento da flexibilidade do trabalho, tentando extrair do executor das tarefas a sua percepção a respeito do fenômeno que ele mesmo vive.

CAPÍTULO II BREVE HISTÓRICO DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

O direito, como fator social que é, mantém uma relação de influência mútua com a sociedade. Em muitos casos, o direito se apresenta como um límpido espelho dela, refletindo através das normas e procedimentos jurídicos as formas de organização de um grupo social e enfatizando os estados de estática e dinâmica de tal grupo. Em casos assim, o direito se apresenta como uma variável dependente, transformando-se nos momentos em que a sociedade se transforma e mantendo-se estável quando ela não muda. Em outros casos, o direito se mostra como variável independente, quando suas transformações impactam a sociedade a ponto de ela também se modificar. Com base nessa relação mútua, não seria equivocado afirmar que sociedade e direito são variáveis interdependentes.

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes (NASCIMENTO, 2008, p.4).

Antes desse período, a história registra: (1º) o escravismo, em que os escravos eram considerados como coisa, daí devessem se submeter aos desígnios de seus respectivos donos ou senhores na ausência de direitos estatais formais; (2º) na idade média, os senhores feudais trocavam o trabalho dos servos pela garantia da segurança; ainda aí o direito do trabalho era inexistente.

Existiu, porém, em vários países europeus, a regulamentação das corporações de ofício, até o final do século XVIII, cenário em que atuavam os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da *obra-mestra*. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico da profissão. Havia nessa fase da história um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores (MARTINS, Sérgio Pinto: 2014, p. 4).

No entanto, as normas trabalhistas oriundas do Estado se tornaram expressivas após aquele momento de transformações intensas. Tal época, a qual já se mencionou aqui, diz respeito ao século XVIII, quando se consegue perceber o seguinte cenário: aumento do ritmo de trabalho advindo da revolução industrial, jornada de trabalho que chegava até a 18 horas/dia, trabalhadores que eram comprados ou vendidos com os filhos, substituição do trabalho manual pelo mecânico, formas de trabalho altamente insalubres, insegurança física no ambiente de trabalho, salários muito baixos e as reivindicações sociais que se intensificaram a ponto de se configurar em uma das mais expressivas revoluções registradas pela história: a revolução Francesa. Somam-se a isto os ideais do liberalismo europeu que fizeram nascer os primeiros decretos visando regulamentar a vida no trabalho.

“Um edito de 1776 pôs fim às corporações de ofício. [...] Dispunha o art. 1º sobre a liberdade de comércio e das profissões, considerando extintas todas as corporações e comunidades de mercadores e artesãos” (MARTINS, 2014, p.5). Com isso, as corporações de ofício tiveram fim na França, pois impediam as liberdades contratuais, uma vez que cerceavam as liberdades dos trabalhadores, no caso os companheiros e aprendizes, que eram sujeitos às determinações do mestre.

As corporações de ofício destacam dois pontos importantes na história do direito do trabalho: (1º) sua regulamentação ainda na idade média; (2º) sua extinção, que ocorreu em diversos países europeus no século XVIII, pelas vias legais, representando o início de uma trajetória das liberdades individuais espelhadas nas legislações trabalhistas que passam a beneficiar, de algum modo, os trabalhadores.

Irany Ferrari e seus colegas resumem com objetividade a história do trabalho dizendo o seguinte:

[...] o início foi o trabalho em família, depois surgiu o trabalho ambulante, em seguida, o artesanato, depois a indústria em domicílio, o trabalho na manufatura, o trabalho na fábrica, tudo isso para se chegar ao regime livre da produção onde a empresa assumiu posição de destaque no processo produtivo, definindo o regime capitalista (FERRARI *et al*, 1998, p.47).

Maurício Delgado (2014) explica que “o pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surge, na história ocidental, como elemento relevante, a contar da idade moderna” (p. 86-87). A questão que se coloca então é: por que o direito do trabalho nasce somente no fim da idade média, no mundo ocidental? A resposta para essa questão é um exemplo do direito que atua como variável dependente, ou seja, as regulamentações do trabalho nascem ao final da idade média porque a formatação social até então não tinha a necessidade de regulamentar as relações entre os donos dos meios de produção e os donos da força de trabalho (usando expressões de Karl Marx, 2013), sendo que as liberdades individuais eram limitadas por uma ordem moral, religiosa e estatal. De outro modo, com a quebra de tal ordem, nasce uma série de exigências para o

desenvolvimento das liberdades e o direito do trabalho se origina e evolui como consequência destas transformações sociais.

O direito do trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. [...] Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturam, na Europa e Estados Unidos, todas as condições de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do direito do trabalho. [...] Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido – como singular exceção – mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. [...] O direito do trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas (DELGADO, 2014, p. 87-88).

Tendo em vista que o desenvolvimento do direito do trabalho se deu de forma mais aguda no século XIX, a partir daqui se irá expor uma sequência do desenvolvimento das regulamentações trabalhistas: em 1802, com a Lei *Peel* na Inglaterra, a jornada de trabalho passou a ter limite máximo de 12 horas/dia. Além disso, foi definido o tempo mínimo de início de trabalho e máximo de seu término. A jornada de trabalho não poderia iniciar antes das 6 horas e nem terminar depois das 21 e proibiu-se o trabalho de menores de 9 anos. No ano 1813, na França, tornou-se proibido o trabalho de menores em minas. No ano seguinte se impediu o trabalho aos domingos e feriados. Em 1819, no mesmo país, tornou-se ilegal o trabalho de menores de 9 anos e, em 1839, vedou-se o trabalho a menores de 9 anos e foi deliberada a jornada de trabalho de 10 horas/dia para menores de 16 anos.

Segundo o jurista Maurício Godinho Delgado (2014), a obra clássica de Karl Marx e Friedrich Engels “O manifesto comunista”, de 1848, representa um marco na história do direito do trabalho, pois, após tal publicação, as manifestações de trabalhadores se tornaram mais organizadas e constantes,

impulsionando respostas dos Estados europeus. O ano 1848, segundo Delgado, encerra a primeira fase da evolução do direito do trabalho, período esse denominado de “fase da formação”, dando início à segunda fase (da intensificação) que tem como seu ponto de origem exatamente a publicação do Manifesto Comunista e se encerra em 1890.

Na sequência das normas trabalhistas definidas pela França, destaca-se o regime jurídico de proteção do trabalho das mulheres e das crianças, no ano 1874, e, em 1893, regula-se sobre as questões de higiene nos ambientes de trabalho e sobre a segurança física dos trabalhadores (MARTINS, 2014).

Outro fenômeno histórico intensifica ainda mais o amadurecimento das regras estatais a respeito do trabalho: a Primeira Guerra Mundial, que propiciou o surgimento do constitucionalismo social, “que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho” (MARTINS, 2014, p. 9).

A terceira fase de evolução do direito do trabalho se inicia em 1890 tendo como marcos dessa fase a Conferência de Berlim, realizada nesse ano e a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891 (DELGADO, 2014), definida pelo Papa Leão XIII, informando o olhar da igreja sobre questões sociais e propondo atuação do Estado junto às relações trabalhistas. Esta fase fixou-se entre os anos 1890 e 1919. Por último, a quarta fase, chamada de fase de autonomia do direito do trabalho, origina-se no ano 1919, seguindo o curso do século XX. Os pontos de destaque dessa última fase são: a Constituição do México de 1917, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e a Constituição da Alemanha, no mesmo ano.

A Constituição mexicana de 1917 foi a pioneira no tratamento da questão do trabalho. Nela se delimitou a jornada de trabalho em oito horas diárias, vedou-se o trabalho de menores de 12 anos, foram definidas seis horas por dia como jornada máxima para os menores de 16 anos, deliberou-se como jornada máxima noturna sete horas, determinou-se o descanso semanal, instituiu-se o salário mínimo, dispôs-se sobre direito de sindicalização e de greves e indenização de demissão, além da criação do seguro social. Dois anos mais tarde a Constituição alemã, conhecida por Constituição de Weimar, dispõe sobre a liberdade de associação dos trabalhadores e sobre a representação dos trabalhadores na empresa. Também criou um sistema de seguro social e possibilitou a participação dos trabalhadores na fixação dos salários conjuntamente com os empregadores. Além disso, essa mesma Constituição “dispõe a organização de um direito unitário do trabalho, permite a participação do trabalhador no processo político, [...] institui os conselhos de empresa, órgãos de gestão empresarial [...]” (NASCIMENTO, 2008, p.34).

Como mencionado, no mesmo ano de promulgação da Constituição de Weimar (1919), nasce o tratado de Versalles, que supõe a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo responsável por observar e proteger as relações de trabalho na esfera internacional, a partir da emissão de convenções e recomendações aos diversos países. E “a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948, prevê alguns direitos dos trabalhadores, como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer etc” (MARTINS, 2014, p.10).

Mas a história do direito do trabalho não é marcada apenas por avanços. Significativos retrocessos podem ser percebidos no curso da regulamentação do

trabalho. Em 1927, origina-se na Itália um sistema jurídico fascista, que inspira outros países como Itália, Portugal e Brasil. Tal sistema “visa organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas” (MARTINS, 2014, p.9). Tal sistema impôs a seguinte formatação para as relações de trabalho: “sindicato único, reconhecido pelo Estado; contribuição sindical, de forma a custear as atividades sindicais; proibição de greve, havia o poder normativo da Justiça do Trabalho para impor condições de trabalho nos conflitos coletivos” (MARTINS, 2014, p.9).

Já na quarta fase ocorre um fenômeno de grande relevo para a economia mundial, que impacta nas relações de trabalho bem como na sua regulação jurídica. O acontecimento a que se faz referência é a crise de 1973, que ocasiona um intenso processo de reestruturação produtiva, do trabalho e das leis do trabalho, como dito nos capítulos 1 e 2. Segundo Delgado, o fenômeno aqui citado inicia um “processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990)” (DELGADO, 2014, p.95). A esse fenômeno o jurista supracitado chama de “fase de crise e transição do direito do trabalho” (*Idem*). Sustenta o mesmo autor que a partir do final da década de 1970 a desregulamentação das normas trabalhistas, se não isso, a flexibilização delas “passou a compor foco destacado na matriz cultural que se generalizou no Ocidente no último quartel do século XX” (*Idem*, p.100). E complementa justificando que muitos analistas interpretam o período pós-década de 1980 como um momento de crise ou até mesmo de extinção do direito do trabalho, mas ele entende que tal momento representa renovação do mesmo direito. Em suas palavras: “No fundo, o que despontará, no início, para alguns como crise para a

ruptura final do ramo trabalhista, tem-se afirmado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para o Direito do Trabalho renovado” (*Idem*).

O referido fenômeno de reestruturação produtiva e do trabalho ganhou força com um evento liderado pelo economista John Williamson, que disponibilizou fundamentos teóricos para adaptar as economias nacionais ao novo quadro pós-1973. Na visão de Williamson e dos economistas que seguiam a sua linha interpretativa a respeito do cenário à época, para conter a crise seria necessário efetivar mudanças administrativas (Estatais) que partiam de 10 frentes:

[...] (a) disciplina fiscal visando eliminar o déficit público; (b) mudança das prioridades em relação às despesas públicas; (c) reforma tributária, aumentando os impostos se isto for inevitável, mas “a base tributária deveria ser ampla e as taxas marginais deveriam ser moderadas”; (d) as taxas de juros deveriam ser determinadas pelo mercado e positivas; (e) a taxa de câmbio deveria ser determinada pelo mercado, garantindo ao mesmo tempo que fosse competitiva; (f) o comércio deveria ser liberalizado e orientado para o exterior; (g) os investimentos diretos não deveriam sofrer restrições; (h) as empresas públicas deveriam ser privatizadas; (i) as atividades econômicas deveriam ser desreguladas; (j) o direito de propriedade deveria ser tornado mais seguro (BRESSER PEREIRA, 1991, p.5).

Esse evento propiciou grande transformação das medidas econômicas adotadas por muitos países. Dentre as mudanças estão aquelas relativas à estrutura normativa do trabalho, influenciadas principalmente no ponto (i) apresentado acima, o que ocasionou uma onda de reestruturação e até mesmo desregulamentação do direito do trabalho em muitos países do mundo. Este fato, de certo modo, inclui o Brasil. Falando nele, a partir desse ponto dar-se-á maior atenção para o desenvolvimento da regulamentação trabalhista nacional.

2.1 – O direito do trabalho no Brasil

A exemplo dos países europeus, o Brasil torna extintas as corporações de ofício em 1824, através da Constituição daquele ano, mas importa dizer que, devido à existência do trabalho escravo, as primeiras regulamentações trabalhistas abordavam sobre esta forma de labor. No ano de 1871, determinou-se que os filhos de escravos que nascessem a partir daquele mesmo ano não seriam escravos como os seus pais. Isso foi expresso na conhecida Lei do Ventre Livre, de 28 de setembro do referido ano. Já em 1885, estariam livres escravos com mais de sessenta anos, e três anos depois houve a abolição definitiva da escravatura, conferida pela Lei nº3.353 de 13 de maio de 1888 (Lei Áurea) (MARTINS, 2014).

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2008), em 1891 foi promulgado o Decreto nº 1.313, considerado como norma de cunho social, que obrigou a fiscalização das fábricas que empregavam jovens, proibiu que menores de 15 anos trabalhassem durante a noite, limitou a jornada de trabalho desses jovens para 7 horas diárias e impediu a realização de trabalho por menores de 12 anos de idade.

No entanto, de acordo com Maurício Delgado, “o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificando-se sob o nome de fase de manifestações incipientes ou esparsas” (DELGADO, 2014, p.107). A partir de então, nota-se o caminhar do direito do trabalho no Brasil. Com a promulgação do Decreto nº 1.162, de 12 de setembro de 1890, as greves não mais seriam tipificadas como ilícito penal, mas somente os atos de violência praticados durante os movimentos de trabalhadores.

No ano de 1891, a Constituição garantiu a liberdade de associação entre os trabalhadores. No mesmo ano, leis ordinárias delimitaram a jornada de trabalho dos menores. Em 1907, o Decreto Legislativo nº 1.637 possibilitou a criação de sindicatos profissionais e de cooperativas. O Decreto nº 17.834-A, promulgado em 12 de outubro de 1927, estabeleceu os 12 anos como idade mínima para a realização do trabalho, além de se proibir o trabalho noturno e em minas aos menores. No ano 1925, concedem-se férias de 15 dias sem prejuízo dos rendimentos aos operários da indústria, empregados do comércio, bancários e funcionários de instituições de caridade, conforme disposto no texto da Lei nº 4.982.

“O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase de institucionalização do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930 [...] até o final da ditadura getulista (1945)” (DELGADO, 2014, p.110). Então, foi na década de 1930, no governo de Getúlio Vargas, que as normas trabalhistas ganham impulso no Brasil. No início do referido governo, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que começa a regulamentar o trabalho de mulheres, as profissões e em 1936 institui-se o salário-mínimo. Em 19 de março de 1931, cria-se a estrutura do sindicato único, que era submisso ao Estado, bem como o imposto sindical, que ia para os cofres tanto do sindicato quanto do próprio Estado que o administrava, aos moldes do fascismo italiano. A função do sindicato não era de proteger os trabalhadores e de assegurar seus direitos, mas de evitar o atrito dos trabalhadores em relação aos seus patrões. No entanto, a Constituição de 1934 possibilitou autonomia sindical e em 1939 é criada a Justiça do Trabalho (MARTINS, 2014; DELGADO, 2014). No ano 1932, regulamenta-se o trabalho feminino, fixa-se a jornada de trabalho de oito horas para os

trabalhadores do comércio, benefício que mais tarde seria estendido para os funcionários das indústrias, e criam-se as carteiras profissionais.

Não obstante os vários avanços da regulação do trabalho até a década de 1930, no sentido de propiciar mais direitos aos trabalhadores e lhes propiciar certa liberdade, notam-se, por outro lado, significativas ações estatais, também pelas vias do direito do trabalho, que restringiram e controlaram fortemente a atuação dos trabalhadores. “A carta Constitucional de 1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Vargas. Era uma constituição eminentemente corporativista, inspirada na *Carta Del Lavoro*, de 1927, e na constituição polonesa” (MARTINS, 2014, p.11).

Com base nas observações de Martins (2014), é possível separar três fases do governo Vargas quanto à legislação trabalhista: (1º) dos decretos legislativos, que perdurou de 1930 a 1934; (2º) do aproveitamento do material legislativo do Congresso Nacional, que teve vigência de 1934 a 1937 e (3º) dos decretos-lei, ocorrendo de 1937 a 1941. No entanto, em 1943 nasce a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), através do Decreto nº 5.452, que consegue harmonizar as três fases do governo Vargas:

O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um direito novo. [...] A CLT tomou por fundamento várias normas, como a Encíclica *Rerum Novarum* e as convenções da OIT (MARTINS, 2015, p.12).

Já em 1943, a CLT apresenta algumas normas trabalhistas consideradas flexíveis, como a flexibilização da jornada de trabalho, com a criação do banco de horas e do trabalho por tempo parcial, que permite o pagamento proporcional do salário e suspensão do contrato de trabalho para a realização de cursos de

capacitação, por exemplo. Três anos após a efetivação da Consolidação das Leis do Trabalho, é originada a Constituição de 1946. Tida como democrática, ela abandona o caráter corporativista da Constituição anteriormente vigente. A partir dessa nova Constituição passa a ser possível que trabalhadores participem dos lucros das empresas, sendo possível a percepção de rendimentos adicionais vinculados aos lucros. Além disso, essa mesma Constituição assegura repouso semanal remunerado e estabilidade do trabalhador no emprego e estende alguns benefícios a trabalhadores rurais. Alguns desses direitos constitucionais sobre o trabalho passam por regulamentações em leis ordinárias.

Não obstante aspectos de flexibilidade propiciados pela CLT e a participação nos lucros disponibilizada pela Constituição de 1946, de acordo com Antônio Fabrício de Matos Gonçalves (2004), o processo de flexibilização das normas trabalhistas no Brasil teve início em 1965 com a Lei nº 4.923 que “permitia a redução da jornada de trabalho e dos salários dos empregados, mediante acordo prévio com o sindicato dos trabalhadores” (GONÇALVES, 2004, p.161).

No ano 1967, é criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e em 1974 se permite a utilização de trabalhadores temporários terceirizados de acordo com a Lei nº 6.019 do referido ano. Em 1977, permite-se a contratação de estudantes de curso superior ou técnico sem vínculo de emprego, na condição de estagiários. No ano de 1983, impõe-se, através da Lei nº 7.102, a terceirização do vigilante. Nesses dois últimos casos citados, percebe-se mais fortemente a atuação da flexibilização normativa, desconsiderando, no último caso, as necessidades técnicas da vinculação do vigilante a uma empresa especializada. De qualquer modo, aparecem aqui dois fatores claros de flexibilidade: a terceirização e o contrato temporário. No entanto, a CLT já mencionava o trabalho

terceirizado, possibilitando-o apenas para a empreitada, subempreitada e para a pequena empreitada (DELGADO, 2014).

A Constituição de 1988 assegura maior liberdade para os trabalhadores e uma gama de benefícios democratizantes na esfera trabalhista. O artigo 8º do texto Constitucional assegura liberdade sindical, dando autonomia para os sindicatos e garantindo a ausência de interferência administrativa por parte do Estado. Os artigos 7º e 8º possibilitaram a implantação de mecanismos de negociação coletiva com a participação dos sindicatos. Tais mecanismos passaram a permitir constitucionalmente que algumas decisões sobre as relações de trabalho fossem decididas entre trabalhador e patrão com a presença do sindicato, flexibilizando ainda mais a relação de trabalho. Por exemplo, passou a ser permitido decidir em negociações coletivas: reduzir salários, compensar jornada de trabalho e realizar turnos ininterruptos de revezamento.

A referida Constituição também determinou a instalação de Tribunais do Trabalho no interior do país, implementando Tribunais Regionais do Trabalho em todos os Estados da nação, e ampliando a atuação do Ministério Público do Trabalho a partir do texto explicitado no artigo 112 da mesma Constituição (DELGADO, 2014). A Constituição de 1988 também regulamentou o trabalho avulso³, o emprego doméstico e o direito de greve, estendeu a estabilidade da gestante, definiu o aviso prévio de trinta dias e concedeu ao trabalhador rural os mesmos direitos do trabalhador urbano (GONÇALVES, 2004).

³ “Entende-se como trabalhador avulso, no âmbito do sistema geral da previdência social, todo trabalhador sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não, tenha a concessão de direitos trabalhistas executada por intermédio da respectiva entidade sindical”. (FERRARI, *et al*, 1998, p.53).

Amauri Mascaro Nascimento resume as mudanças expressivas na normalização do trabalho efetivadas pela Constituição de 1988:

[...] redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, a generalização do regime do fundo de garantia com a conseguinte supressão da estabilidade decenal, a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%, o aumento de 1/3 da remuneração das férias, a ampliação da licença da gestante para 120 dias, a criação da licença paternidade, de 5 dias, a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos, a descaracterização como forma de incentivar a iniciativa patronal da natureza salarial da participação nos lucros, a instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a reformulação da obrigatoriedade de creches e pré-escolas e a inclusão de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes (NASCIMENTO, 2008, p. 80).

A Constituição de 1988, considerada como uma Constituição democrática, uma vez que representa um período de grandes avanços para o direito do trabalho no Brasil, também democratiza as relações de trabalho, possibilitando autonomia aos sindicatos, e disponibiliza, no caráter das negociações coletivas, a participação direta dos trabalhadores pelas vias sindicais. No entanto, alguns resquícios do autoritarismo estatal ainda estão presentes nela, quais sejam:

(a) a contribuição sindical obrigatória que permite ao sindicato manter-se independente da vontade e decisões efetivas de seus associados, elidindo das burocracias e direções sindicais a fundamental *responsiveness*; (b) a representação corporativa no seio do poder judiciário, que cristaliza a burocratização das direções sindicais e do aparelho sindical, em sua integralidade, retirando todos do controle de seus representados; (c) o poder normativo do judiciário trabalhista que suprime, de um só plano, tanto a *responsibility*, como a *responsiveness* das entidades sindicais. Finalmente, na mesma linha, (d) preceitos que mantêm a unidade e o sistema de enquadramento sindical (DELGADO, 2014, p.129-130).

Até aqui se percebe que a sequência do direito do trabalho no Brasil ocorreu de forma democratizante. Não obstante alguns momentos de retrocesso,

como na ditadura Vargas, ainda deixaram resquícios perceptíveis, como é o caso da contribuição sindical obrigatória. Mesmo tendo a legislação trabalhista brasileira avançado no sentido de assegurar relevantes direitos ao trabalhador, principalmente após a Constituição de 1988, a tendência mundial de flexibilidade nas relações de trabalho impactou tal legislação no Brasil. Pensando no fato de que o Direito também espelha a sociedade onde ele atua, sem contar que ele, de igual modo, pode influenciar transformações sociais, Rosita Nassar (1991), citada por Vólia Cassar (2011), argumenta que:

a flexibilização das normas trabalhistas faz parte integrante de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente em um conjunto de medidas destinadas a dotar o direito do trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa. Isto significa que a flexibilização das normas trabalhistas não se exaure numa só medida, mas sim na totalidade do fenômeno da flexibilização, que é mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas (CASSAR, 2011, p.36-37).

Com o intuito de possibilitar a geração de novos empregos, o governo Fernando Henrique Cardoso permite o contrato provisório em 1998 na Lei nº 9.601. A mesma Lei propõe flexibilizar o processo de demissão, que não estaria previsto em Lei, mas poderia ser realizado segundo negociação coletiva. Esta Lei também define o banco de horas que possibilita flexibilizar a jornada de trabalho. No mesmo ano, a medida provisória nº 1.709 permite a realização do trabalho parcial. Em 2000, a Lei 10.101 regula a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e em 2001 a Lei nº 10.243 considera como lícita a desvinculação dos benefícios pagos ao trabalhador do salário *in natura*. Ainda nesse ano, a Medida Provisória nº 2.164 possibilita a suspensão negociada do contrato de trabalho para fins de capacitação profissional do trabalhador. A mencionada medida

provisória delibera como favorável a redução da jornada de trabalho e do salário, a partir da demanda do trabalhador (GONÇALVES, 2004).

Em 2003, a Súmula nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) permite descontos nos salários de empréstimos concedidos por instituições financeiras ao trabalhador. No referido ano, o Código Civil Brasileiro capacita os jovens de 16 a 18 anos para se representarem, sem haver a necessidade de outro responsável legal para muitos atos da relação de trabalho. Em 2004, ocorre a limitação dos poderes de normalização da Justiça do Trabalho, prevista na Emenda Constitucional nº 45. No ano 2005, a Lei nº 11.180 permite a redução do percentual do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para os aprendizes.

Em 2008, a Lei 11.270 permite a ampliação da licença maternidade de 120 para 180 dias, autorizando às empresas que concederem tal ampliação a dedução de impostos (BRASIL, 2008), e em dezembro de 2014 a Medida Provisória nº 665 altera o art. 3º da Lei 7.998 de 1990, que dispõe sobre o seguro desemprego, alterando o período necessário de trabalho para ter direito ao recebimento do referido seguro de seis para dezoito meses de trabalho (BRASIL, 2014).

As normas trabalhistas que evidenciam o processo de flexibilização do trabalho e que também contribuíram para a flexibilização desse processo, mostrando a influência mútua entre direito e sociedade, são didaticamente apresentadas por Vólia Bomfim Cassar. No quadro 2, são demonstradas algumas:

Quadro 2 - Regulamentação trabalhista flexibilizante (Brasil)

Regulamentação	Descrição da norma
Lei nº 4.923/65	Possibilidade de redução dos salários por negociação coletiva.
Lei nº 4.923/66	Criação do sistema do fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), benefício substitutivo da indenização do tempo de serviço prevista no art. 478 da CLT e que acarretava na renúncia à estabilidade decenal.
Lei nº 6.019/74	Criação de mais hipóteses de contrato determinado com a alteração ocorrida no art. 443 da CLT, através da autorização de terceirização de trabalhadores para a contratação temporária. A CLT, até então, só previa uma modalidade de terceirização.
Lei nº 7.102/83	Imposição da terceirização do vigilante.
Art. 7º, IV, da CRFB, 1988.	Autorização constitucional para redução dos salários através de convenção e acordo coletivo.
Art. 7º, XIV, da CRFB, 1988.	Possibilidade de ampliação da jornada de seis horas para os turnos ininterruptos de revezamento quando autorizada por negociação coletiva.
Art. 58 da CLT	Adoção do regime de trabalho parcial, isto é, até 25 horas semanais, com possibilidade expressa na lei de redução do salário durante o contrato de trabalho.
Art. 59 CLT	Criação do “banco de horas” que é uma espécie de acordo de compensação de jornada, variável ou fixo, com possibilidade de compensação máxima de um ano.
Art. 476-A da CLT	Suspensão do contrato de trabalho para a realização de cursos.
Art. 58 da CLT	Autorização legal para as normas coletivas disciplinarem a natureza do tempo despendido no itinerário casa-trabalho, quando o empregador for empresa de pequeno porte.
Lei nº 9.601/98	Criação do contrato provisório para estímulo a novos empregos.
Lei 10.101/98	Regulamenta a Participação nos Lucros e Resultados (PLR).
Súmula nº 331 do TST	Ampliação das hipóteses de terceirização pela jurisprudência, com relativização do conceito de subordinação (direita e indireta).
EC nº 45/04.	Limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho e proibição de dissídio de natureza econômica unilateral.
Súmula nº 342 do TST e Lei nº 10.820/03	Aumento das hipóteses de descontos salariais, que autoriza desconto no salário e nas parcelas de rescisão, mediante adesão voluntária irrevogável, para fins de empréstimo e financiamento concedidos por instituições financeiras e desde que não ultrapassem 30% da remuneração do empregado.
Lei nº 11.180/05	Redução do FGTS para os aprendizes e exclusão das hipóteses previstas nos art. 479 e 480 da CLT, bem como aumento da idade para 24 anos.
Medida Provisória nº 665/2014	Altera o art. 3º da Lei 7.998 de 1990 que dispõe sobre o seguro desemprego, alterando o período necessário de trabalho para ter direito ao recebimento do referido seguro de seis para dezoito meses de trabalho.

Fonte: CASSAR, 2010, p. 59-62.

Elaboração: própria.

Nos dias atuais, a aprovação, pela Câmara dos Deputados Federais, do Projeto de Lei 4330, que regulamenta o trabalho terceirizado, tonou-se motivo de

polêmicas por prever a legalização das terceirizações de trabalhadores que atuam nas atividades fins da empresa, como os operários da indústria, por exemplo. Os defensores do projeto argumentam que o número de empregos irá aumentar porque ocorrerá a diminuição dos custos da contratação. Os acusadores defendem que uma Lei nesse sentido tornaria o trabalho mais precário. Não se quer aqui entrar no mérito de tal discussão por dois motivos: primeiro, seria necessário dedicar um espaço muito extenso para o debate, o que se pode realizar em outro expediente; segundo, não é pertinente, no âmbito da presente pesquisa, julgar um projeto que não se tornou Lei, embora ele esteja diretamente relacionado com a presente discussão.

É razoável pensar como Cassar (2011) quando ela destaca:

O direito do trabalho influencia a vida social no sentido de que uma transformação na regra trabalhista impacta na rotina e nas relações de trabalho, mas, como mostrado, o direito sobremodo reflete as mudanças da própria sociedade, adaptando-se a elas, sob pena de tornar-se obsoleto e inaplicável à realidade social. Nasce o direito do trabalho a partir do momento em que a sociedade precisa de tal regulamentação, do mesmo modo que ele se flexibiliza no instante em que as relações e modos de trabalho se flexibilizam.

[...] é importante destacar que a flexibilização responsável e não abusiva é fundamental para a viabilização de algumas relações de trabalho, sempre analisada pela ótica constitucional, sob a interpretação conforme os princípios da proteção ao trabalhador. É imprescindível que, ante o imperativo da eficácia econômica, a flexibilização deve estar atrelada à exigência de uma ética de justiça social, inspirada em uma ordem democrática que conserve o exercício de direitos fundamentais (CASSAR, 2011, p.50).

Vólia Nassar, importante jurista especialista em regulamentação do trabalho, não se posiciona contrariamente à flexibilização das regras sobre o

trabalho, como demonstrado na citação anterior. De outro modo, alguns juristas defendem que a flexibilização das normas trabalhistas possibilita a precarização do trabalho, assim como alguns sociólogos e economistas do trabalho defendem que a flexibilização do trabalho em si é sinônimo de precariedade (mostrado nos capítulos 1 e 2). Representando os juristas da corrente precarizante, Antônio Fabrício de Matos Gonçalves argumenta que:

A flexibilização não tem bases legais no mundo juslaboralista, posto que o Direito do Trabalho é um conjunto de princípios e normas que não recepcionam tal teoria. Entretanto, a absorção de teses econômicas pelo Direito do Trabalho quebra a lógica formal e material desse ramo jurídico que teve sua construção protetiva forjada na luta, com suor, sangue e vida de centenas de milhares de operários. É etapa vencida no movimento histórico, que não admite mais retrocesso, e disso não se pode olvidar (GONÇALVES, 2004, p. 269).

Tal discurso se mostra como uma sentença jurídica sobre uma forma de direito que está à mercê da decisão do julgador e não da sociedade que o cria e o molda. Se isso fosse verdade, o direito do trabalho estaria imune às mudanças sociais e logo a nada serviria devido ao seu descompasso com a própria sociedade. Os ganhos obtidos pelo direito do trabalho não foram dados, mas apresentaram-se como forma de adequação da norma às exigências sociais. Logo, a flexibilização do mesmo direito não foge à mesma regra, a não ser que se concorde com Karl Marx no argumento de que o Estado é o comitê executivo dos negócios da burguesia e o Direito, como sendo instrumento Estatal, seria a carta dos interesses burgueses (MARX; ENGELS, 1998).

Se isso é verdade, então o próprio surgimento e amadurecimento do direito do trabalho, tão elogiados e vangloriados no curso da história, não representam a adequação das normas às transformações sociais e, menos ainda, à vontade dos

trabalhadores, mas sim aos desígnios daqueles que os contratam e que, segundo Marx, os exploram.

Diferente disso, assim como nos diz Vólia Bomfim, Amauri Mascaro Nascimento entende que:

[...] o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente através do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento (NASCIMENTO, 2008, p.43).

O que denota uma forma de direito do trabalho mais democrática, que possibilita a participação do trabalhador nas negociações e decisões que podem ser tomadas entre eles próprios, conjuntamente com os empregadores, sem retirar a atuação do Estado no que tange aos estatutos mais importantes como salário, férias e outros.

CAPÍTULO III A RESPEITO DO MÉTODO

Este trabalho objetiva entender os sentidos atribuídos pelos trabalhadores ao mercado de trabalho em que eles estão inseridos, acreditando que tal mercado articula-se através de características de flexibilidade, muitas das quais são encontradas na tendência originada do pós-fordismo. Então, para isso, antes mesmo de tentar realizar aferições a respeito das percepções dos trabalhadores, foi necessário realizar um diagnóstico do mercado de trabalho em foco, a fim de verificar se ele de fato evidencia fatores que denotam a flexibilidade aqui discutida.

Acreditando que as observações locais podem subsidiar informações importantes a respeito de fenômenos globais, focou-se nas análises sobre o mercado de trabalho no município de Montes Claros, localizado no Norte de Minas Gerais. Tal município possui uma população significativa, de 380 mil habitantes, sendo um importante polo regional, abrigando uma diversidade de unidades economicamente produtivas a partir de um parque industrial desenvolvido e amplo, além dos diversos setores de serviços e comércio que têm atuação expressiva.

Foram então utilizadas cinco importantes etapas metodológicas: (I) pesquisa exploratória bibliográfica, (II) pesquisa exploratória de dados secundários oriundos de várias bases, (III) *survey* não probabilístico realizado por cotas, (IV) entrevistas em profundidade e (V) grupos focais.

Quanto ao primeiro procedimento, realizou-se uma pesquisa bibliográfica fundamentada na seleção de estudos e publicações vinculadas ao

tema proposto, no sentido de buscarmos as tendências globais do mercado de trabalho flexível. A partir disso, realizou-se um estudo criterioso de dados secundários a respeito do mercado de trabalho de alguns países capitalistas, usando informações numéricas da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento econômico (OCDE) e do *Bureau Labor Statistics* (BLS). No caso do Brasil e de Montes Claros especificamente, foram utilizadas as bases de dados RAIS – Relação de Informações Sociais - do Trabalho e Emprego.

As observações e interpretações de dados, principalmente aqueles ligados às bases de dados do Ministério do Trabalho, serão realizadas segundo a utilização de estatística descritiva, como observação de frequência, percentual, média, mediana; assim como se irá lançar mão da avaliação de linhas de tendências a fim de se observar sequência de tempo. Tais possibilitaram realizar aferições específicas e melhor embasadas quanto ao comportamento do mercado de trabalho no município proposto.

A base de dados da RAIS do Ministério do Trabalho e Emprego foi escolhida para subsidiar o presente trabalho por ela ter caráter censitário sobre o mercado de trabalho formal no Brasil, podendo desagregar os dados por município. Nesse sentido, faz-se pertinente relatar a forma de funcionamento das bases de dados RAIS, que são fontes centrais de informações do trabalho proposto.

Os dados fornecidos pela RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) apresentam um caráter censitário que permite uma diversidade de cruzamento de informações quanto à ocupação setorial. Esses dados apresentam algumas limitações no sentido de não haver observações prévias nem correções de dados, sendo divulgados tais quais foram declarados. Outro pormenor é inerente à

própria forma de declaração, que pode gerar erros, uma vez que a declaração é realizada em via direta com a RAIS, não havendo acompanhamento informativo de forma pessoal, fato que inevitavelmente transmite erros eventuais para as bases finais.

Os dados da RAIS são divulgados através do SGT (Sistema Gerador de Tabelas), que classifica as bases de dados em *RAIS Trabalhador*, sendo quatro segmentos distintos de estrutura de bases e *RAIS Estabelecimento*, que se apresentam em duas bases diferentes.

Criada pelo Decreto nº 76.900/75, a RAIS representa um censo anual do emprego formal, levantando, por meio de formulário próprio, informações que se destinam a:

- servir de base de cálculo das cotas do PIS e o PASEP;
- subsidiar o controle relativo ao FGTS e à Previdência Social;
- controlar a nacionalização do trabalho, substituindo a chamada lei dos 2/3;
- fornecer informações sobre o mercado de trabalho brasileiro;
- viabilizar o pagamento do abono salarial a que se refere o artigo 239 da Constituição Federal.

Além da RAIS, o Ministério do Trabalho e Emprego possui outra base de dados importantes, que é a do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Embora não tenham sido utilizados, nesta pesquisa, os dados desta última base mencionada, desnecessário não é estabelecer algumas diferenças entre a RAIS e o CAGED. As principais estão postas no Quadro 3.

Quadro 3 - Principais diferenças entre a RAIS e o CAGED

RAIS	CAGED
Levantamento anual.	Levantamento mensal.
Todos os empregados do ano-base em 31/12 e movimentos dos admitidos e desligados.	Apenas a movimentação admitido e demitidos (empregados no primeiro dia do mês + admitidos – desligados = empregados no último dia do mês).
Qualquer tipo de empregado: estatutários, celetistas, temporários, avulsos.	Apenas empregados celetistas.
RAIS Negativa: não apresenta empregos no ano-base, de forma que só existe informação sobre o estabelecimento.	Só há obrigatoriedade da declaração quando existe movimentação.
Informações úteis para estudos estruturais do mercado de trabalho.	Informação própria para a análise de conjuntura do mercado de trabalho formal.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego.

CARACTERÍSTICAS DA BASE DE DADOS RAIS

Devem apresentar declaração da RAIS todas as pessoas jurídicas que, independentemente de organização empresarial, tenham mantido como empregadores qualquer relação de emprego durante o ano a que se referem as informações. O formulário próprio para esse fim deve ser respondido entre janeiro e abril de cada ano, com informações relativas a todas as relações de emprego ocorridas ao longo do ano-base.

São perfeitamente caracterizáveis dois conjuntos de informações na RAIS: as relativas aos estabelecimentos (localização, atividade econômica, tamanho, número de empregados, etc.) e as relativas a cada um dos empregados que tenham tido vínculo empregatício com esses estabelecimentos durante o ano-base (idade, ocupação, remuneração, grau de instrução, etc.). Essas informações recebem tratamento estatístico e são postas à disposição dos usuários por meio de publicações, da internet e CD-ROM.

As principais tabelas divulgadas pela RAIS abrangem informações relativas

a:

- número de empregados existentes em 31 de dezembro do ano-base, segundo as características que possam qualificá-los quanto à faixa etária, grau de instrução, tamanho do estabelecimento, natureza do vínculo, tempo de serviço, remuneração, nacionalidade, ocupação, etc.;
- flutuação do emprego, discriminando admissões e desligamentos ocorridos durante o ano, assim como as características que permitam a análise dessa flutuação e suas oscilações ao longo do ano;
- remuneração, com informações que propiciem a análise da estrutura e do comportamento dessa variável;
- estabelecimentos, com informações sobre a distribuição geográfica e setorial dos estabelecimentos declarantes, conforme o tamanho em 31 de dezembro do ano-base.

O número de estabelecimentos que apresentam declarações à RAIS difere ano a ano, o que dificulta discriminar se a variação do emprego se deve a um real aumento ou diminuição decorrente da situação do mercado de trabalho e/ou a um melhor desempenho na declaração. A definição de um painel fixo, referido à quase totalidade dos estabelecimentos, visa superar tal dificuldade, possibilitando a comparação dos totais de vínculos empregatícios existentes nos estabelecimentos que respondem a pelo menos duas RAIS consecutivas.

As bases de dados da RAIS possibilitaram a realização de um mapeamento da ocupação formal de trabalho; o acompanhamento em série histórica da ocupação; a avaliação de indicadores referentes a salário, tempo de duração de contrato (e com isso observar também a rotatividade de mão de obra), segmentação do mercado de trabalho segundo sexo e setor de atividade, além de outras possibilidades analíticas que foram importantes para a avaliação do comportamento do mercado de trabalho do Brasil e do município em análise.

Para observar os sentidos atribuídos pelos trabalhadores a respeito do mercado de trabalho, optou-se por três procedimentos específicos: um *survey* não probabilístico, entrevistas em profundidade e discussão em grupos focais. O *survey* se efetivou em Montes Claros, com a aplicação de questionários semiestruturados, em que foram coletadas informações a respeito do entendimento, do posicionamento e das percepções dos indivíduos sobre os processos que eles vivenciam no mercado de trabalho.

Tal pesquisa foi realizada por amostragem, tendo no total 208 integrantes na amostra. Fez-se um desenho amostral por cotas⁴, levando em consideração o número de trabalhadores por setor de atividade econômica, sexo e faixa etária, como evidenciado pela Tabela 1.

Tabela 1 – Definição de cotas por setores, sexo e faixa etária

Variáveis de cotas		Dados da população (%)	Dados da amostra (%)
Setor de atividade	Indústria	12,89	12,98
	Construção civil	9,23	9,13
	Comércio	29,58	29,81
	Serviços	48,29	48,08

⁴ Ver Babbie, Métodos de pesquisa de *survey*, 1999.

Variáveis de cotas		Dados da população (%)	Dados da amostra (%)
Sexo	Masculino	57,59	57,21
	Feminino	42,41	42,79
Faixa etária	De 10 a 24 anos	23,76	24,04
	De 25 a 39 anos	49,17	49,04
	40 anos ou mais	27,07	26,92

Fontes: RAIS/MTE; dados da amostra.

Elaboração: própria.

As entrevistas do *survey* foram realizadas entre os dias primeiro a trinta de novembro de 2014. Compuseram a amostra trabalhadores de 58 bairros da cidade, conforme demonstra o Quadro.

Quadro 4 - Distribuição de bairros da amostra

N°	Bairro	Freq.	N°	Bairro	Freq.	N°	Bairro	Freq.
1	Eldorado	13	21	Vila Atlântida	4	41	Barcelona Parck	1
2	Maracanã	11	22	Vila Guilhermina	4	42	Canelas II	1
3	Carmelo	10	23	Vilage do Lago I	4	43	Chiquinho Guimarães	1
4	Delfino Magalhães	10	24	Centro	3	44	Cidade Santa Maria	1
5	Major Prates	9	25	Conjunto Cristo Rei	3	45	Ciro dos Anjos	1
6	Independência	8	26	Floresta	3	46	Clarice Ataíde	1
7	Jardim Palmeiras	8	27	Interlagos	3	47	Conjunto Joaquim Costa	1
8	Esplanada	7	28	Lourdes	3	48	Dona Gregória	1
9	São Judas	7	29	Vera Cruz	3	49	Guarujá	1
10	Alterosa	6	30	Vila Campos	3	50	Jardim Panorama	1
11	Alto da Boa Vista	6	31	Alto São João	2	51	Monte Carmelo	1
12	Planalto	6	32	Cintra	2	52	Monte Carmelo II	1
13	Renascença	6	33	Morrinhos	2	53	Morada do Parque	1
14	Edgar Pereira	5	34	Nova Morada	2	54	Nossa Senhora das Graças	1
15	Santos Reis	5	35	Novo Delfino	2	55	Todos os Santos	1
16	Canelas	4	36	Roxo Verde	2	56	Vila Antônio Narciso	1
17	Dr. João Alves	4	37	Santa Lúcia	2	57	Vila Brasília	1
18	JK	4	38	Santa Rita	2	58	Vila Regina	1
19	Santo Antônio	4	39	Sumaré	2			
20	São José	4	40	Vila Grayce	2		Total	208

Fonte: dados da amostra.

Depois disso, executaram-se 16 (dezesseis) entrevistas em profundidade, que contemplaram trabalhadores dos diversos setores, de ambos os sexos e que

se enquadravam em três separações de faixas etárias, as mesmas definidas no questionário do *survey*.

As entrevistas em profundidade foram realizadas entre os dias 15 de dezembro de 2014 e 10 de janeiro de 2015. Os entrevistados incluídos nessa etapa de pesquisa qualitativa foram selecionados a partir do banco de dados gerado pelo referido *survey* e as entrevistas tiveram a definição de seleção dos respondentes conforme expresso nos Quadros 5, 6, 7 e 8:

Quadro 5 – Definição dos selecionados para as entrevistas em profundidade - indústria

N°	Sexo	Faixa Etária	Cargo
01	Feminino	De 16 a 24 anos	Analista industrial
02	Feminino	De 25 a 39 anos	Supervisora industrial
03	Masculino	De 25 a 39 anos	Operador de máquina
04	Masculino	40 anos ou mais	Encarregado de produção

Fonte/elaboração: própria.

Quadro 6 – Definição dos selecionados para as entrevistas em profundidade - serviços

N°	Sexo	Faixa Etária	Cargo
05	Feminino	De 25 a 39 anos	Atendente de <i>telemarketing</i>
06	Feminino	40 anos ou mais	Chefe de serviço
07	Masculino	De 16 a 24 anos	Supervisor de <i>telemarketing</i>
08	Masculino	De 25 a 39 anos	Operador de viagens

Fonte/elaboração: própria.

Quadro 7 – Definição dos selecionados para as entrevistas em profundidade - comércio

N°	Sexo	Faixa Etária	Cargo
09	Feminino	De 25 a 39 anos	Gerente
10	Feminino	40 anos ou mais	Vendedora
11	Masculino	De 16 a 24 anos	Vendedor
12	Masculino	De 25 a 39 anos	Gerente

Fonte/elaboração: própria.

**Quadro 8 – Definição dos selecionados para as entrevistas em profundidade
- construção civil**

Nº	Sexo	Faixa Etária	Cargo
13	Masculino	De 16 a 24 anos	Servente de pedreiro
14	Masculino	De 25 a 39 anos	Pedreiro
15	Masculino	De 25 a 39 anos	Operador de máquina
16	Masculino	40 anos ou mais	Operador de máquina

Fonte/elaboração: própria.

O objetivo das entrevistas em profundidade é, por um lado, tentar avaliar os nexos das informações propiciadas pelo *survey*, já que com as respostas nelas obtidas é possível comparar as informações extraídas do banco de dados, além de se tentarem encontrar explicações que possam complementar aquelas disponibilizadas pela amostra.

Como serão avaliadas nos capítulos de discussão de resultados, em decorrência das entrevistas em profundidade, algumas citações de respostas foram evidenciadas. Isso ocorreu não com o intuito de explicitar respostas individuais, mas de ratificar uma observação mais ampla, já que se concorda aqui com George Kaskell que “a finalidade da pesquisa qualitativa não é encontrar opiniões ou pessoas, mas, ao contrário, explorar o espectro de opiniões [...]” (GASKELL, 2014, p.68).

Como se percebe no Quadro 8, no setor da construção civil foram entrevistados apenas homens, porque o referido setor é prevalentemente masculino. Na sequência, formataram-se quatro grupos de discussão, sendo um para cada setor de atividade econômica e contendo 6 (seis) participantes em cada grupo. Tais grupos possibilitaram realizar comparações entre os setores, atendendo aqui ao conselho de Rasaline Barbour, ao sugerir que “o pesquisador que usa grupos focais é encorajado a sistematicamente fazer tanto comparações

inter como intragrupo” (BARBOUR, 2009, p.23). A composição dos grupos ocorreu segundo a demonstração nos Quadros 9, 10, 11 e 12.

Quadro 9 – Composição do grupo da indústria

Nº	Sexo	Faixa Etária	Cargo
17	Feminino	De 16 a 24 anos	Administradora (analista)
18	Feminino	De 16 a 24 anos	Operadora de produção
19	Feminino	40 anos ou mais	Gerente de produção
20	Masculino	De 16 a 24 anos	Operador de máquina
21	Masculino	De 25 a 39 anos	Operador de máquina
22	Masculino	40 anos ou mais	Supervisor

Fonte/elaboração: própria.

Quadro 10 – Composição do grupo de serviços

Nº	Sexo	Faixa Etária	Cargo
23	Feminino	De 16 a 24 anos	Secretária
24	Feminino	De 25 a 39 anos	Coordenadora
25	Feminino	De 25 a 39 anos	Supervisora
26	Feminino	40 anos ou mais	Gerente
27	Masculino	De 25 a 39 anos	Auxiliar administrativo
28	Masculino	De 25 a 39 anos	Técnico contábil

Fonte/elaboração: própria.

Quadro 11 – Composição do grupo do comércio

Nº	Sexo	Faixa Etária	Cargo
29	Feminino	De 10 a 24 anos	Atendente
30	Feminino	De 25 a 39 anos	Vendedora
31	Feminino	40 anos ou mais	Caixa
32	Masculino	De 10 a 24 anos	Auxiliar administrativo
33	Masculino	De 25 a 39 anos	Vendedor
34	Masculino	40 anos ou mais	Gerente

Fonte/elaboração: própria.

Quadro 12 – Composição do Grupo da construção civil

Nº	Sexo	Faixa Etária	Cargo
35	Masculino	De 16 a 24 anos	Montador de andaimes
36	Masculino	De 16 a 24 anos	Servente de Pedreiro
37	Masculino	De 25 a 39 anos	Engenheiro
38	Masculino	De 25 a 39 anos	Operador de máquinas
39	Masculino	40 anos ou mais	Pedreiro
40	Masculino	40 anos ou mais	Mestre de obras

Fonte/elaboração: própria.

Os grupos focais foram realizados nos dias 17 e 24 de janeiro de 2015, acontecendo os grupos da indústria e dos serviços na primeira data e os grupos do Comércio e Construção Civil na última. A princípio, os componentes de cada grupo foram indicados pelos participantes das entrevistas em profundidade, e um indicado mencionou o nome de outra pessoa que também poderia participar do grupo, utilizando-se o método chamado de bola de neve.

Do mesmo modo que nas entrevistas em profundidade, o grupo focal da construção civil foi composto apenas por indivíduos do sexo masculino, tendo a mesma explicação de que tal setor é majoritariamente formado por homens.

CAPÍTULO IV COMPORTAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO FLEXÍVEL NOS PAÍSES RICOS

Parece que nunca foi tão oportuno discutir as questões relativas ao trabalho, uma vez que a participação do trabalho no capital nunca foi tão alta. Nos estudos sobre o capital, publicados em 2013 no livro *Le capital au XXI siècle*, pelo economista francês Thomas Piketty, sendo traduzido para o português em 2014 para “O capital no século XXI”, é apresentada:

a queda da participação do capital observada no longuíssimo - prazo, de 35-40% nos anos 1800-1810 para 25-30% nos anos 2000-2010, e a alta correspondente da participação do trabalho, de 60-65% para 70-75%. A participação do trabalho aumentou simplesmente porque o trabalho se tornou mais importante no processo de produção. Foi a crescente importância do capital humano que permitiu reduzir a participação do capital sob forma de terras, imóveis e ativos (PIKETTY, 2014, p.219).

De outro modo, e como o próprio Piketty evidencia, tal aumento da participação do trabalho no capital está ligado ao crescimento do uso de tecnologias na produção. Isso faz acarretar outro fenômeno, já discutido nos capítulos 1 e 2, que é a diminuição da mão de obra na indústria e o crescimento do número de trabalhadores no setor de serviços. Essa evidência é clara, tendo sido demonstrada em várias discussões nas diversas ciências sociais e humanas. Inclusive, no manual “Sociologia” de Anthony Giddens, consegue-se ler o seguinte: “[...] a descrição de ‘países industrializados’ está perdendo espaço rapidamente à medida que a mudança para o emprego no setor de serviços avança nessas sociedades” (GIDDENS, 2012, p. 627). E completa argumentando:

No começo do século XX, o mercado de trabalho era dominado por empregos de colarinho azul na manufatura, mas, hoje, o equilíbrio alternou-se para posições de colarinho branco no setor de serviços (*Idem*, p.635).

Giddens não é muito afeito às mudanças evidentes no mercado de trabalho. Ele possibilita-nos crer que sua visão a respeito de tais transformações não é muito positiva a ponto de afirmar que o trabalho como é estruturado hoje permite maior pressão sobre o trabalhador e ocasiona maior insegurança quanto à situação no emprego (GIDDENS, 2012).

Os teóricos defensores da existência do trabalho precário apontam os altos níveis de desemprego como uma evidência fatídica da precariedade. Eles se apegam ao crescimento do desemprego nos países ricos para ratificarem o argumento de que se assiste hoje ao fenômeno da precarização do trabalho.

Se comparado numericamente, o desemprego faz parecer ter aumentado de fato a partir da década de 1970. No entanto, observando os anos 1995 e 2014, será notório que, não obstante as oscilações, a taxa de desemprego diminuiu em muitos países: Austrália, Canadá, inclusive na própria Alemanha, que demonstra crescimento do desemprego entre 1970 e 2014.

Tabela 2 – Percentual de desempregados dos países membros da OCDE, Brasil e África do Sul – primeiro quadrimestre de cada ano de 1970 a 2014

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2014
Alemanha	0,44	2,63	2,45	6,72	5,10	8,22	8,13	10,97	7,67	5,13
Austrália	1,60	4,80	6,06	8,57	6,22	8,77	6,66	5,10	5,33	5,92
Canadá	4,87	6,70	7,57	10,93	7,63	9,63	6,87	6,93	8,23	7,03
Coreia do Sul					2,43	2,13	4,80	3,73	4,20	3,53
Dinamarca					8,06	7,39	5,05	5,24	7,58	6,88
Espanha							14,40	9,85	19,26	25,22
Estados Unidos	4,17	8,27	6,30	7,23	5,30	5,47	4,03	5,30	9,83	6,63
França								8,63	9,37	9,85
Grécia					6,86	9,85	11,83	10,04	11,29	27,14
Holanda							3,01	4,81	4,43	6,91
Irlanda					12,73	12,66	4,86	4,28	13,40	12,02
Itália							11,12	7,83	8,36	12,50
Japão	1,07	1,77	1,90	2,57	2,13	3,03	4,83	4,53	5,03	3,63
Nova Zelândia					7,20	6,80	6,50	3,90	6,20	6,00
Reino Unido							5,85	4,67	7,96	6,67

Fonte: OCDE.

Elaboração: própria.

De outro modo, observando de forma mais detalhada, constata-se que mesmo com foco no período de 1970 a 2012, por exemplo, a tendência de desemprego não se efetiva em muitos países, mantendo-se o desemprego estável em alguns deles e decrescendo em outros. Utilizando um modelo de regressão linear simples, tendo a fórmula $Taxa\ de\ desemprego = \beta_0 + \beta_1(ano) + \epsilon$, com atenção aos dados do Reino Unido e dos Estados Unidos, pode-se constatar que o crescimento do desemprego em ambos os países foi quase inexpressivo. Nos Estados Unidos este crescimento foi de 0,0049 ponto percentual em média por ano, entre os anos 1970 e 2012, e no Reino Unido houve elevação de 0,0041 ponto percentual em média (Gráfico 1), o que se pode dizer que a taxa de desemprego manteve-se estável entre os anos analisados.

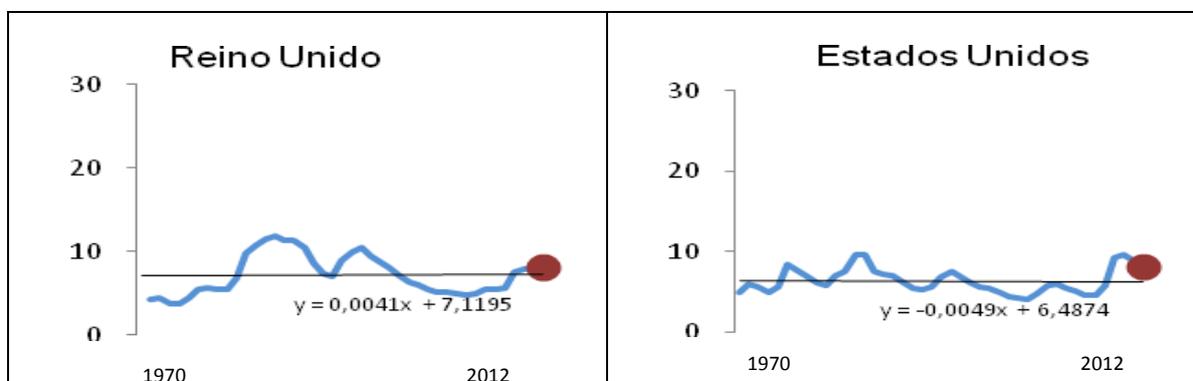


Gráfico 1 - Comparação do percentual de desempregado – Reino Unido e Estados Unidos – 1970-2012

Fonte: *Bureau of Labor Statistics/USA*.

No Canadá e na Coreia do Sul, as taxas de desemprego também se apresentaram estáveis, mas com uma leve tendência decrescente: -0,0212 ponto percentual por ano no Canadá e -0,0159 na República da Coreia (Coreia do Sul). Já na Holanda e na Nova Zelândia, a redução dos níveis de desemprego foi mais

visível: -0,0869 na Holanda e -0,0914 ponto percentual na Nova Zelândia, como se pode notar no Gráfico 2.

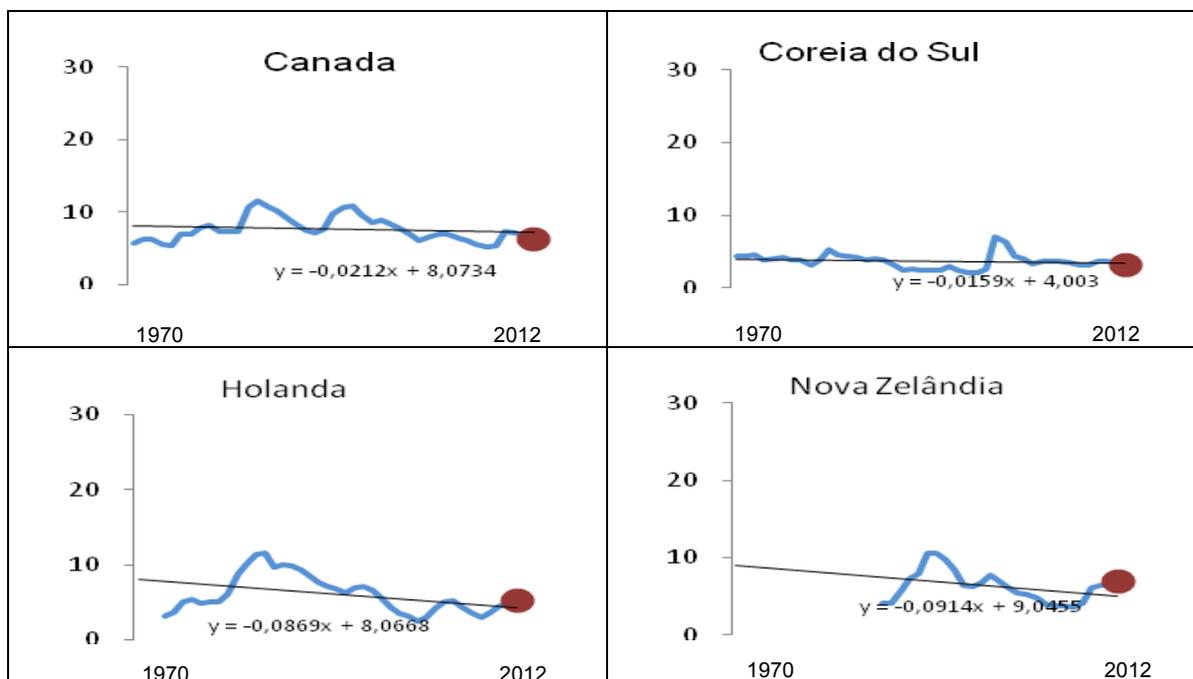
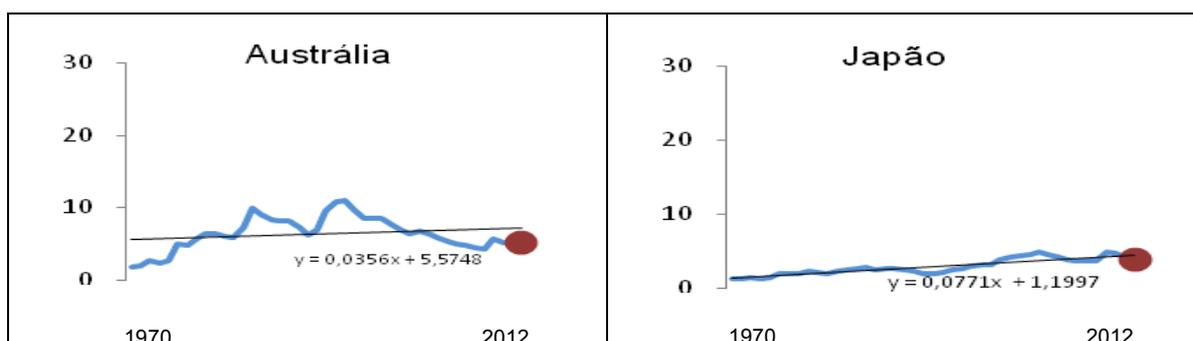


Gráfico 2 - Comparação do percentual de desempregados – Canadá, Coreia do Sul, Holanda e Nova Zelândia – 1970-2012.

Fonte: *Bureau of Labor Statistics/USA*.

A tendência linear aponta crescimento das taxas de desemprego em alguns países, como: Austrália, Japão, Espanha, Itália e França, por exemplo. Nesse grupo, a Austrália é o país que expressa a menor tendência de crescimento do desemprego, sendo 0,0356 ponto percentual em média por ano, e a Alemanha desponta com a maior tendência de crescimento durante o período: 0,1853 (Gráfico 3).



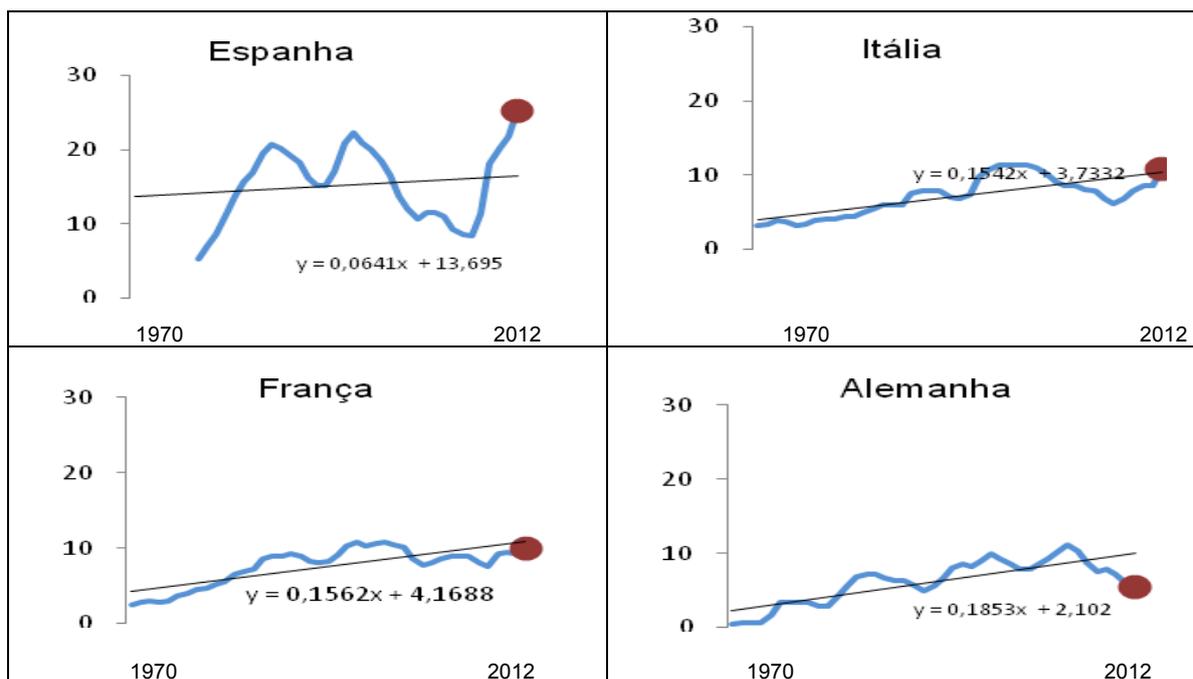


Gráfico 3: Comparação percentual de desempregados – Austrália, Japão, Espanha, Itália, França e Alemanha – 1970-2012.

Fonte: *Bureau of Labor Statistics/USA*.

As argumentações de precarização do trabalho tentam se munir ainda mais com a elevação do tempo médio de permanência na situação de desemprego que é evidente nos países europeus, naqueles que compõem o G7 e no grupo dos países que formam a OCDE (Gráfico 4).

É equivocado atribuir o crescimento do desemprego em alguns países à flexibilização do trabalho. O desemprego não possui causa única. Não se pode esquecer, por exemplo, de que as últimas décadas enfrentaram crises econômicas e tais dificultaram a geração de empregos em muitos países. Esse fenômeno, não coincidentemente, está atrelado ao processo de flexibilização da produção e do trabalho, fato que pode levar alguns analistas a concluir equivocadamente que o desemprego é oriundo da flexibilização, sem observarem que as crises dificultam o crescimento econômico e tal dificuldade é uma das causas da elevação do desemprego.

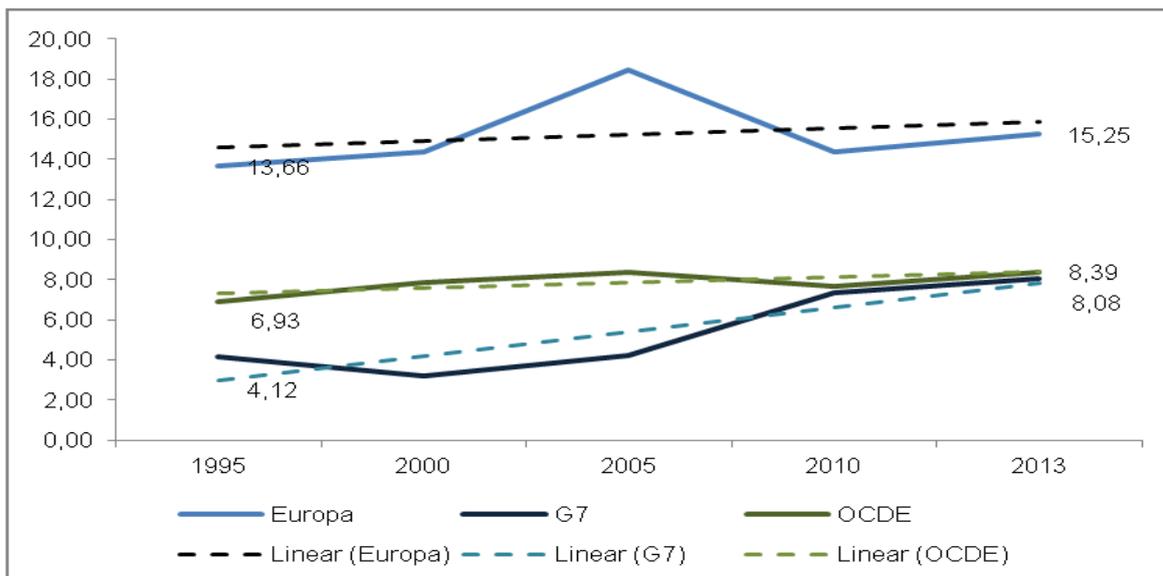


Gráfico 4 - Duração média do desemprego – Europa, G7 e OCDE – 1995-2013.

Fonte: OCDE

Elaboração: própria.

Está-se falando aqui de um cenário montado em 1973 com a crise daquele ano, que se prolonga até os dias de hoje, tendo o mundo passado por várias outras crises afetando a economia de muitos países capitalistas, principalmente daqueles mais ricos.

Quadro 13 – Crises econômicas atuais

Ano	Descrição da Crise
1973	Crise que afeta a distribuição de petróleo no mundo aumentando agudamente os preços desta <i>commoditie</i> .
1982	Crise mexicana: o México entra em uma crise de grande relevo decretando moratória e fazendo com que mais de 40 países buscassem ajuda financeira no FMI.
1987	Decorrente da maior queda histórica do índice Down Jones, -22,6% em um dia.
1997	Crise asiática ocasionada por um rápido processo de fuga de capitais e desvalorização cambial entres os Tigres Asiáticos.
1998	Devido à diminuição dos preços das <i>commodities</i> devido à crise asiática, a Rússia perde capital e efetiva calote de suas dívidas.
2001	Ataque de 11 de setembro que impactou a queda de 1970 no índice Down Jones.
2011	Originou-se da bolha imobiliária nos Estados Unidos.

Fonte: Jornal Estado de São Paulo. Disponível em <<http://www.estadao.com.br/infograficos/as-grandes-crisis-economicas,economia,321249>>. Acesso em novembro de 2014.

Elaboração: própria.

Do mesmo modo que se percebe aumento de desemprego em vários países, pode-se constatar também a diminuição do crescimento do PIB de muitos deles. Analisando a tendência linear com base na fórmula *Taxa de crescimento do PIB* = $\beta_0 + \beta_1(\text{ano}) + \epsilon$, percebe-se que na Austrália, por exemplo, durante o período de 1970 a 2012, o crescimento manteve-se relativamente estável, a despeito das oscilações em alguns anos. A taxa de crescimento do PIB eleva-se apenas 0,0005 ponto percentual em média por ano. Esse país chega a registrar crescimento negativo do PIB nos anos 1982 e 1990, mas a média de crescimento do PIB fixa-se em 3,16% por ano, o que não é baixa. Essa situação não é a mesma verificada em países como: Japão, Espanha, Itália, França e Alemanha (Gráfico 5).

No caso do Japão, a taxa de crescimento do PIB diminui em média 0,1117 por ano; na Espanha essa diminuição é de 0,0606 anualmente, em média; na Itália percebe-se o decréscimo de 0,098; na França a redução é de 0,0757 e na Alemanha ocorre uma subtração de 0,0395 ponto percentual em média da taxa de crescimento do PIB por ano no período avaliado.

Não se tem aqui, com isso, a intenção de ligar o crescimento do desemprego à diminuição da taxa de crescimento do PIB, embora os economistas insistam em uma relação direta entre crescimento econômico e geração de emprego. O que se quer demonstrar é que não há como provar a influência direta da flexibilidade do trabalho no crescimento do desemprego, como muitos sociólogos e alguns economistas tentam fazer, pois outros fatores econômicos, sociais e políticos podem afetar a criação ou destruição de postos de trabalho.

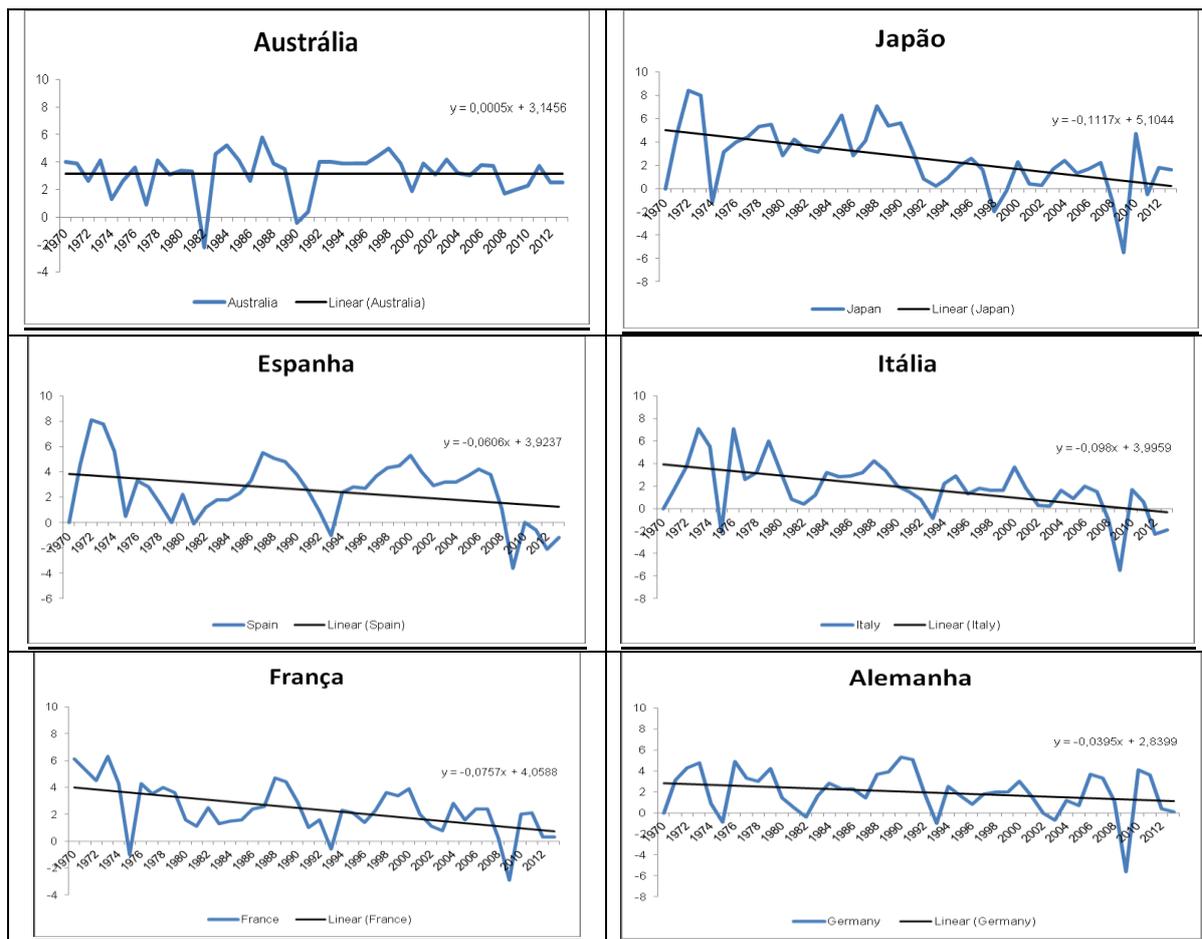


Gráfico 5 – Taxa de crescimento do PIB – Austrália, Japão Espanha, Itália, França e Alemanha, 1970-2012.

Fonte: OCDE.

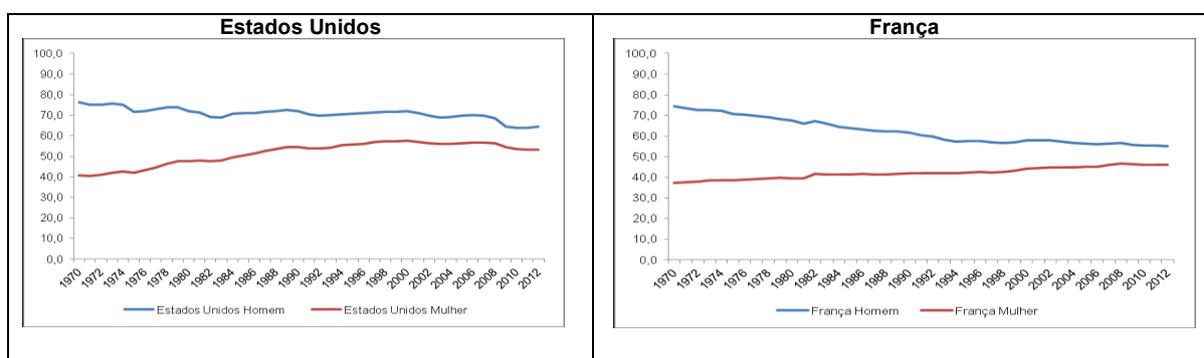
Elaboração: própria.

O crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho é uma característica da tendência atual expressa na flexibilidade do trabalho. No entanto, tal fenômeno não ocorre no mesmo ritmo. No início da década de 1970, havia 40,8% das mulheres em idade economicamente ativa atuando no mercado de trabalho, nos Estados Unidos. Esse percentual aumenta 12,3 pontos percentuais em 2012, tendo o inverso ocorrido com os homens daquele país, para os quais o percentual que era de 76,2% em 1970, reduziu-se para 64,4% em 2012, o que significa uma diminuição de 11,8 pontos percentuais (Gráfico 6).

Na França, a participação masculina nos empregos decresceu

substancialmente, mesmo não apontando um crescimento inversamente proporcional das mulheres no mercado de trabalho. Ou seja, a atuação dos homens diminuiu de 74,4% para 55,1% no mesmo período observado, e o emprego entre as mulheres cresceu de 37,3% para 46,0%. A Alemanha e a Itália mostraram uma tendência parecida com a da França (Gráfico 6).

De forma um pouco diferente das apresentadas, percebe-se que no Japão a participação das mulheres diminui. É claro que tal redução é menor do que a apresentada pelos homens. Em 1970, havia 48,1% das mulheres em idade economicamente ativa empregadas naquele país, mas em 2012 a participação feminina cai para 45,7%. Na Coreia do Sul, a queda da atuação entre os homens nos empregos é mais expressiva: de 80,5% para 67,3%. Embora aponte a mesma tendência de crescimento dos empregos entre as mulheres e decréscimo entre os homens, esse evento acontece de forma contrária à registrada pelos países europeus supracitados. Nesse país, o emprego entre as pessoas de sexo masculino diminui suavemente em três pontos percentuais, mas entre as mulheres aumenta 10,2 pontos (Gráfico 6).



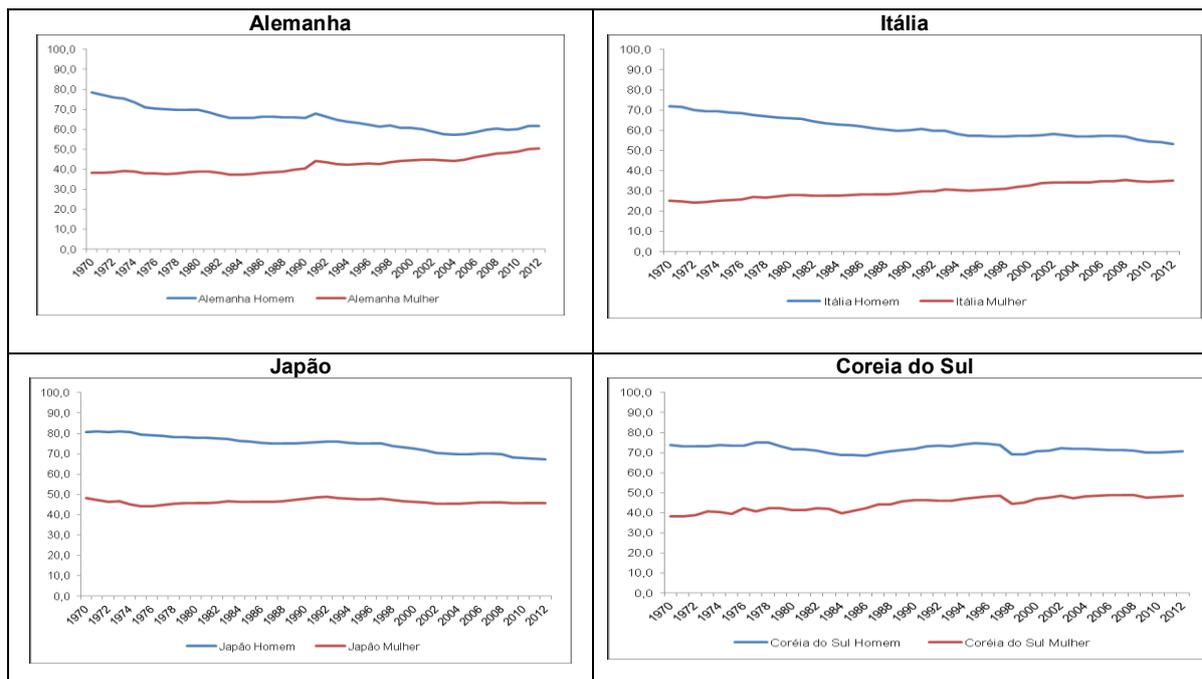


Gráfico 6 - População empregada segundo sexo (%) – Estados Unidos, França, Alemanha, Itália, Japão e Coreia do Sul.

Fonte: *Bureau labor Statistics (BLS)/US.*

Elaboração: própria.

Inegável é que o processo de flexibilização produtiva impacta o mercado de trabalho e as relações de trabalho. As horas trabalhadas, por exemplo, têm diminuído em muitos países. Para os teóricos da precarização, tal indicador também reflete a precariedade, pois a diminuição da jornada de trabalho obriga os trabalhadores a buscarem outros empregos, inclusive de pior qualidade e ainda mais precários. Para os que não ligam a flexibilidade à precariedade, a diminuição das horas semanais pode significar oportunidade para o trabalhador diversificar suas atividades de trabalho e ainda não se tornar vulnerável aos desígnios de uma única empresa. Ademais, existem trabalhadores que preferem trabalhar menos para sobrar mais tempo para atividades não laborais, como lazer e contato com a família, por exemplo.

Fato é que a diminuição das horas trabalhadas tem se tornado uma constante no mundo capitalista. Todos os países evidenciados pela OCDE na

Tabela 3 apontaram queda na média de horas habitualmente trabalhadas por semana.

Tabela 3 – Média de horas semanais habitualmente trabalhadas – 1985-2013

	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Austrália	36,88	36,32	36,26
Áustria	38,81	38,41	39,30	37,78	37,18
Bélgica	39,80	38,48	37,69	37,09	37,03	36,92	37,24
Chile	45,86	43,70	42,73	42,46
Dinamarca	36,74	35,53	35,77	36,12	35,58	33,63	33,61
Estônia	40,37	39,67	38,73	38,83
França	39,62	38,88	38,35	37,20	38,03	38,04	37,51
Alemanha	39,94	38,18	37,57	37,10	35,74	35,68	35,31
Grécia	44,37	43,42	43,55	43,15	43,06	42,30	42,12
Hungria	41,48	41,18	40,26	39,75	39,54
Irlanda	42,99	42,84	40,87	37,97	36,81	34,97	35,37
Israel	42,49	41,88	41,04	40,79	40,70
Itália	39,80	39,77	39,38	39,12	38,64	37,79	36,94
Coreia do Sul	52,87	51,07	48,75	45,86	43,78
Luxemburgo	40,34	40,08	39,45	38,41	37,49	37,15	37,13
México	44,00	44,34	40,57	43,13	43,01
Holanda	37,78	33,11	32,85	31,76	30,73	30,62	29,99
Nova Zelândia	..	38,07	38,84	38,58	38,08	37,42	37,55
Portugal	..	43,28	42,31	39,75	39,19	38,95	39,44
República Eslovaca	42,66	42,53	40,88	40,57	40,69
Espanha	..	41,15	40,49	40,17	39,44	38,67	37,99
Suíça	36,32	35,90	35,63	35,17	35,05
Reino Unido	38,48	38,91	38,31	37,75	37,07	36,42	36,51

Fonte/elaboração: OCDE.

A diminuição das horas trabalhadas é corroborada pelo aumento do número de indivíduos que trabalham em tempo parcial e, conseqüentemente, pela redução daqueles que realizam trabalho em tempo integral. Entres os 11 países focalizados na Tabela 4, apenas a Dinamarca e os Estados Unidos apresentaram em 2013 percentual menor de trabalhadores atuando em tempo parcial do que em 1985. De outro modo, na Irlanda a participação dos trabalhadores que não realizam jornada de trabalho integral cresceu superior ao triplo no período de 1985 a 2013 e na Alemanha, Grécia, Itália e Luxemburgo a elevação dos contratos em tempo parcial foi maior que o dobro em todo o período observado.

Tabela 4 – Incidência de contratos por tempo integral e parcial em 11 membros da OCDE – 1985-2013

		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Bélgica	Tempo integral	87,1	84,3	83,5	79,8	80,7	80,8	80,7
	Tempo parcial	12,9	15,7	16,5	20,2	19,3	19,2	19,3
Canadá	Tempo integral	83,7	83,3	81,7	82,3	82,1	81,3	81,8
	Tempo parcial	16,3	16,7	18,3	17,7	17,9	18,7	18,2
Dinamarca	Tempo integral	78,9	80,0	82,5	83,6	82,4	80,3	80,2
	Tempo parcial	21,1	20,0	17,5	16,4	17,6	19,7	19,8
França	Tempo integral	88,3	87,3	85,2	85,1	86,1	85,8	85,7
	Tempo parcial	11,7	12,7	14,8	14,9	13,9	14,2	14,3
Alemanha	Tempo integral	89,4	86,8	85,8	82,1	78,2	77,8	77,2
	Tempo parcial	10,6	13,2	14,2	17,9	21,8	22,2	22,8
Grécia	Tempo integral	93,5	92,2	91,8	93,7	92,8	89,8	87,9
	Tempo parcial	6,5	7,8	8,2	6,3	7,2	10,2	12,1
Irlanda	Tempo integral	92,0	89,0	83,9	80,4	79,6	74,3	74,9
	Tempo parcial	8,0	11,0	16,1	19,6	20,4	25,7	25,1
Itália	Tempo integral	91,8	90,2	88,5	86,4	84,4	82,5	80,3
	Tempo parcial	8,2	9,8	11,5	13,6	15,6	17,5	19,7
Luxemburgo	Tempo integral	92,9	92,4	88,2	86,9	85,9	84,6	85,5
	Tempo parcial	7,1	7,6	11,8	13,1	14,1	15,4	14,5
Reino Unido	Tempo integral	79,9	79,2	77,5	77,1	77,0	75,6	76,1
	Tempo parcial	20,1	20,8	22,5	22,9	23,0	24,4	23,9
Estados Unidos	Tempo integral	85,3	85,9	86,0	<u>87,4</u>	87,2	86,5	87,7
	Tempo parcial	14,7	14,1	14,0	<u>12,6</u>	12,8	13,5	12,3
OECD	Tempo integral	85,8	86,0	85,9	86,4	85,3	84,4	84,6
	Tempo parcial	14,2	14,0	14,1	13,6	14,7	15,6	15,4

Fonte/elaboração: OCDE.

Esse fenômeno se torna muito mais agudo quando observados os jovens, indivíduos que atuam em tempo parcial de forma intensa. Observando a incidência de contratos por tempo integral e parcial entre trabalhadores homens com idade entre 15 e 19 anos se constata o seguinte: por exemplo, em 1985, na Dinamarca, 43,3% dos trabalhadores realizavam trabalho em tempo parcial, essa participação elevou-se para 77,1% em 2013, mostrando uma variação de 33,7 pontos percentuais. Na Irlanda esse evento ocorre de forma ainda mais aguda, tendo a participação de pessoas que trabalham em tempo parcial aumentado de 7,9% dos trabalhadores em 1985 para 58,2% em 2013, o que aponta uma variação de 50,3 pontos percentuais durante o período. No Reino Unido o número

de indivíduos que realiza trabalho em tempo parcial superou o daqueles que trabalham em tempo integral. Em 1985, os primeiros representavam 20,2% dos trabalhadores e os outros fixavam em 79,8%. Inversamente, em 2013, os trabalhadores de tempo parcial são a maioria, representada por 56% entre todos aqueles que estavam trabalhando (Gráfico 7).

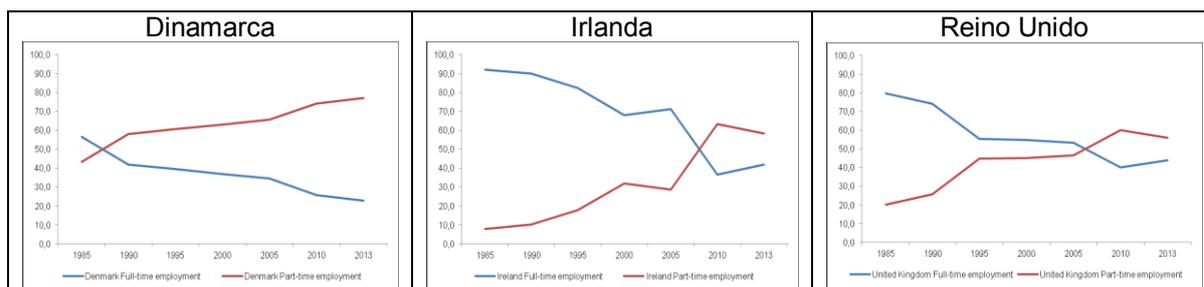


Gráfico 7 - Trabalho em tempo integral e em tempo parcial entre homens de 15 a 19 anos na Dinamarca, Irlanda e no Reino Unido, 1985-2013.

Fonte: OCDE.

Elaboração: própria.

A diminuição acentuada do número de pessoas que trabalham em tempo integral e o aumento das que realizam trabalho em tempo parcial entre os jovens de sexo masculino com idade de 15 a 19 anos é uma tendência nos países capitalistas. Entre os países que compõem a OCDE, a participação dos primeiros diminuiu de 65,8% em 1985 para 60,0% em 2013, e a dos outros se eleva de 34,2% para 40% no período mencionado.

Esse fator é um indicador de flexibilidade do trabalho, pois está relacionado à forma de contrato que facilita a alocação dos trabalhadores para o atendimento às demandas mutáveis da empresa. Por exemplo, é mais fácil trocar de horário aquele que trabalha em tempo parcial. Por esse motivo, esse mesmo indicador também é motivo de crítica dirigida pelos que não são afeitos à flexibilidade do trabalho. Cabe perguntar, no entanto, se o trabalho por tempo parcial não

concede mais autonomia ao trabalhador, que pode atuar em mais de uma empresa, não se tornando refém de único empregador.

Tabela 5 – Trabalho em tempo integral e em tempo parcial entre homens de 15 a 19 anos em dez membros da OCDE – 1985-2013

		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Bélgica	Tempo integral	94,5	94,3	90,9	78,8	74,0	73,7	71,4
	Tempo parcial	5,5	5,7	9,1	21,2	26,0	26,3	28,6
Canadá	Tempo integral	47,5	41,3	34,7	35,9	37,5	34,6	33,2
	Tempo parcial	52,5	58,7	65,3	64,1	62,5	65,4	66,8
Dinamarca	Tempo integral	56,7	41,8	39,4	36,9	34,4	25,7	22,9
	Tempo parcial	43,3	58,2	60,6	63,1	65,6	74,3	77,1
França	Tempo integral	85,3	85,4	87,3	89,1	90,2	89,8	88,1
	Tempo parcial	14,7	14,6	12,7	10,9	9,8	10,2	11,9
Alemanha	Tempo integral	99,6	97,9	96,7	91,4	88,6	83,9	80,2
	Tempo parcial	0,4	2,1	3,3	8,6	11,4	16,1	19,8
Grécia	Tempo integral	94,5	93,6	94,2	84,6	93,4	77,0	83,4
	Tempo parcial	5,5	6,4	5,8	15,4	6,6	23,0	16,6
Irlanda	Tempo integral	92,1	89,9	82,2	68,1	71,2	36,7	41,8
	Tempo parcial	7,9	10,1	17,8	31,9	28,8	63,3	58,2
Itália	Tempo integral	96,3	97,5	96,4	95,0	92,1	84,3	78,9
	Tempo parcial	3,7	2,5	3,6	5,0	7,9	15,7	21,1
Reino Unido	Tempo integral	79,8	74,2	55,3	54,8	53,3	40,0	44,0
	Tempo parcial	20,2	25,8	44,7	45,2	46,7	60,0	56,0
Estados Unidos	Tempo integral	47,5	46,4	44,2	<u>45,8</u>	44,1	39,1	46,2
	Tempo parcial	52,5	53,6	55,8	<u>54,2</u>	55,9	60,9	53,8
OECD	Tempo integral	65,8	66,4	66,2	66,5	63,4	61,0	60,0
	Tempo parcial	34,2	33,6	33,8	33,5	36,6	39,0	40,0

Fonte: OCDE.

Elaboração: própria.

Os críticos da flexibilidade do trabalho também atribuem ao processo de flexibilização o baixo crescimento da renda do trabalhador. De fato, o crescimento da renda não tem alcançado o crescimento do PIB, como se pode observar na Tabela 6. Dos 23 países demonstrados no período de 1995 a 2013, apenas em três houve crescimento médio da renda superior ao crescimento do PIB: República Checa, onde a renda cresceu 3,7% em média por ano e o PIB aumentou 2,5%; Dinamarca, tendo 1,5% de crescimento da renda e 1,3% do PIB e Noruega, que registrou elevação anual média da renda em 3,2% e 2,2% do PIB.

Alguns países não apresentaram crescimento da renda; é o caso da Espanha que, fortemente abalada pela crise de 2008, amarga altos índices de desemprego e um crescimento anual médio da renda de 0,1% desde 1995. É também o caso do Japão que, não tão afetado quanto a Espanha pela crise, não apresenta o crescimento da renda durante o período observado.

Tabela 6 – Rendimento anual médio em dólar corrente (2013) segundo 23 países membros da OCDE – 1995-2013

	1995	2000	2005	2010	2013	Cres (%)	Cres anual médio (%) - rendimento	Cres. anual médio (PIB)
Austrália	58112	64643	69126	74227	73035	25,7	1,4	3,3
Bélgica	49655	53076	54262	54770	55968	12,7	0,7	1,8
Canadá	42915	47876	50534	54827	58263	35,8	2,0	2,6
República Checa	9118	10913	14136	15631	15266	67,4	3,7	2,5
Dinamarca	57016	61716	67851	73500	71944	26,2	1,5	1,3
Finlândia	40042	42819	48460	51878	52362	30,8	1,7	2,5
França	39282	41390	44094	46435	46918	19,4	1,1	1,7
Alemanha	43023	44597	44930	45350	46960	9,2	0,5	1,3
Grécia	22529	24655	29937	29369	24931	10,7	0,6	1,1
Hungria	9762	10283	13820	13484	13214	35,4	2,0	2,1
Irlanda	43186	49791	56506	65115	61863	43,2	2,4	4,5
Itália	36570	38058	38533	39054	37892	3,6	0,2	0,7
Japão	40436	40984	40512	40166	40798	0,9	0,0	0,9
Coreia do Sul	22829	23666	27052	28177	30099	31,8	1,8	4,7
Holanda	51033	50969	52470	56117	55206	8,2	0,5	1,9
Noruega	52080	57939	67634	76392	81685	56,8	3,2	2,2
Polônia	9209	11933	11995	13730	13690	48,7	2,7	4,3
Portugal	18552	21051	21369	22444	21868	17,9	1,0	1,4
Espanha	34234	34086	33565	36776	35075	2,5	0,1	2,2
Suécia	39528	46633	50240	54326	56691	43,4	2,4	2,5
Suíça	77367	81155	85833	88125	91574	18,4	1,0	1,9
Reino Unido	38877	45580	49873	50578	49231	26,6	1,5	2,1
Estados Unidos	44140	51498	52901	54698	55708	26,2	1,5	2,5

Fonte: OCDE.

Elaboração: própria.

A rotatividade no emprego é outro fator de flexibilidade e que também é alvo de debate quanto à precarização do trabalho. Por um lado, alguns pesquisadores dizem que a rotatividade demonstra insegurança no trabalho. Por outro lado, outros estudiosos entendem a rotatividade como uma evidência de autonomia do próprio trabalhador, pois ele mesmo pode optar em mudar de

		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Dinamarca	Trabalho estável	87,7	89,2	87,9	89,8	90,2	91,6	91,2
	Trabalho temporário	12,3	10,8	12,1	10,2	9,8	8,4	8,8
França	Trabalho estável	95,3	89,5	87,7	84,5	86,1	85,1	83,5
	Trabalho temporário	4,7	10,5	12,3	15,5	13,9	15,0	16,5
Alemanha	Trabalho estável	90,0	89,5	89,6	87,3	85,8	85,3	86,6
	Trabalho temporário	10,0	10,5	10,4	12,7	14,2	14,7	13,4
Grécia	Trabalho estável	78,9	83,5	89,9	86,9	88,2	87,6	90,0
	Trabalho temporário	21,1	16,6	10,2	13,1	11,8	12,4	10,0
Irlanda	Trabalho estável	92,7	91,5	89,8	95,3	96,3	90,4	90,0
	Trabalho temporário	7,3	8,5	10,2	4,7	3,7	9,6	10,0
Itália	Trabalho estável	95,2	94,8	92,8	89,9	87,7	87,2	86,8
	Trabalho temporário	4,8	5,2	7,2	10,1	12,3	12,8	13,2
Japão	Trabalho estável	89,8	89,4	89,5	87,5	86,0	86,3	..
	Trabalho temporário	10,2	10,6	10,5	12,5	14,0	13,8	..
Holanda	Trabalho estável	92,5	92,4	89,1	86,0	84,5	81,5	79,4
	Trabalho temporário	7,6	7,6	10,9	14,0	15,5	18,5	20,6
Reino Unido	Trabalho estável	93,0	94,8	93,0	93,3	94,2	93,9	93,8
	Trabalho temporário	7,0	5,2	7,0	6,8	5,8	6,1	6,2
Europa	Trabalho estável	90,9	89,5	88,2	86,6	85,7	85,7	85,8
	Trabalho temporário	9,1	10,5	11,8	13,4	14,3	14,3	14,2
Países da OCDE	Trabalho estável	90,6	90,0	89,4	88,7	88,1	88,1	88,2
	Trabalho temporário	9,4	10,0	10,6	11,3	11,9	11,9	11,8

Fonte/elaboração: OCDE/stats.

O contrato temporário é um indicador de rotatividade porque expressa que o trabalhador tende a não permanecer no emprego por um período longo. Logo, o emprego temporário é também uma evidência da flexibilidade no trabalho. Vê-se que os contratos temporários, assim como os empregos por tempo parcial, têm crescido bastante. No entanto, são os jovens quem vivem sobremodo tal experiência. Na França, Alemanha e Itália os contratos temporários entre homens com 15 a 24 anos superaram os contratos permanentes. Nesse primeiro país, os contratos temporários estavam fixados em 21,6% dos trabalhadores em 1985 e subiram para 57,4% em 2013. Na Alemanha os trabalhadores do referido sexo e faixa etária que trabalhavam segundo contratos temporários eram 32,7% dos trabalhadores e em 2013 eram 21,4 pontos percentuais maiores (54,1%). De forma ainda mais expressiva, na Itália, os contratos temporários entre esses jovens passaram de 8,6% da parcela dos trabalhadores totais em 1985 para 51,9% em 2013, mostrando uma variação de 43,2 pontos percentuais (Gráfico 8).

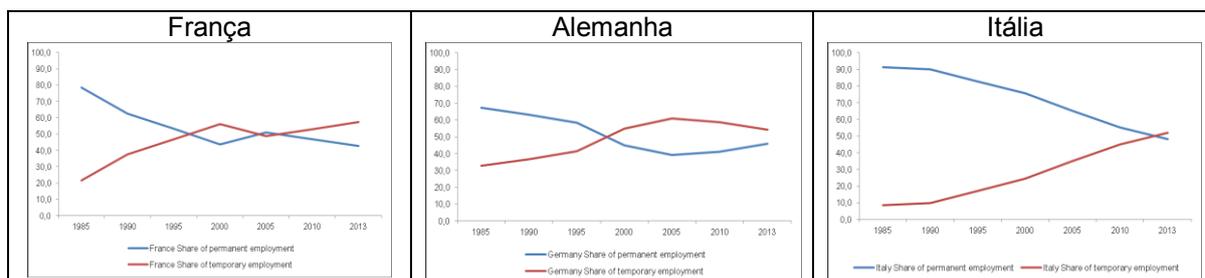


Gráfico 8 - Trabalho permanente e trabalho temporário entre homens de 15 a 24 anos na França, Alemanha e Itália de 1985 a 2013.

Fonte: OCDE.

Elaboração: própria.

O crescimento dos contratos temporários e a diminuição dos contratos permanentes, como mais uma característica da flexibilização do trabalho, também é uma tendência apontada pelos diversos países capitalistas, com atenção especial para as pessoas de menos idade. Na Europa a participação dos homens trabalhadores com idade de 15 a 24 anos que possuem contratos permanentes diminuiu de 76,3% em 1985 para 59,9% em 2013 e os trabalhadores com contratos temporários aumentaram em termos de participação no mercado de trabalho 16,4 pontos percentuais, passando de 23,7% do total de trabalhadores em 1985 para 40,1% em 2013 (Tabela 8).

Como mostrado nos capítulos 1 e 2, os contratos temporários são um dos fatores mais criticados da flexibilidade no trabalho. No entanto, vale a pena considerar que o aumento desses contratos pode estar relacionado ao crescimento dos empregos em tempo parcial. Assim sendo, os trabalhadores que possuem contratos permanentes em tempo parcial podem, com mais facilidade, procurar outros contratos não tão rígidos, sendo o caso dos temporários, acumulando assim mais de uma atividade laboral.

Tabela 8 –Percentual de contratos permanentes e temporários entre homens de 15 a 24 anos em 11 membros da OCDE e Europa – 1985 a 2013

		1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Bélgica	Trabalho estável	82,9	87,6	83,6	72,9	70,7	72,8	71,0
	Trabalho temporário	17,1	12,4	16,4	27,1	29,3	27,2	29,0
Chile	Trabalho estável	50,4	50,4	50,4	50,4	50,4	50,4	53,9
	Trabalho temporário	49,6	49,6	49,6	49,6	49,6	49,6	46,1
Dinamarca	Trabalho estável	67,4	68,7	67,0	67,1	71,6	75,5	76,4
	Trabalho temporário	32,6	31,3	33,0	32,9	28,4	24,5	23,6
França	Trabalho estável	78,5	62,5	53,1	43,8	51,1	47,0	42,6
	Trabalho temporário	21,6	37,5	46,9	56,2	48,9	53,0	57,4
Alemanha	Trabalho estável	67,3	63,3	58,4	45,0	39,1	41,2	45,9
	Trabalho temporário	32,7	36,7	41,6	55,0	60,9	58,8	54,1
Grécia	Trabalho estável	57,1	62,8	75,7	73,0	74,3	72,2	72,7
	Trabalho temporário	42,9	37,3	24,3	27,0	25,8	27,8	27,3
Irlanda	Trabalho estável	85,8	87,1	82,7	89,6	89,9	70,3	68,9
	Trabalho temporário	14,2	13,0	17,3	10,4	10,2	29,7	31,1
Itália	Trabalho estável	91,4	90,1	82,8	75,5	65,0	55,1	48,1
	Trabalho temporário	8,6	9,9	17,2	24,5	35,1	44,9	51,9
Japão	Trabalho estável	88,6	85,4	84,6	76,7	72,9	73,9	..
	Trabalho temporário	11,4	14,6	15,4	23,4	27,1	26,1	..
Luxemburgo	Trabalho estável	84,7	85,2	..	84,7	68,1	65,8	72,2
	Trabalho temporário	15,3	14,8	..	15,4	31,9	34,2	27,8
Reino Unido	Trabalho estável	84,0	91,1	86,6	86,7	88,1	85,7	85,1
	Trabalho temporário	16,1	9,0	13,4	13,3	11,9	14,3	14,9
Europa	Trabalho estável	76,3	73,2	68,3	62,9	62,2	60,0	59,9
	Trabalho temporário	23,7	26,8	31,7	37,1	37,8	40,0	40,1
Países da OCDE	Trabalho estável	80,6	79,1	77,5	74,4	73,8	73,6	73,8
	Trabalho temporário	19,5	20,9	22,5	25,6	26,2	26,5	26,2

Fonte/elaboração: OCDE.

De outro modo, a estabilidade no emprego também não está isenta à crítica. Como destacado nas linhas anteriores, a estabilidade pode representar ausência de autonomia nos casos em que o trabalhador não encontra alternativas de buscar melhores empregos. De forma enfática, Guy Standing defende que a estabilidade gera uma relação familiar no trabalho em que o empregado se torna “subserviente” às imposições do patrão. Criticando o emprego vitalício no Japão, ele profere as seguintes palavras:

A companhia tornou-se uma família fictícia, de modo que a relação de emprego se tornou uma *kintractship* (contrato e parentesco), na qual o empregador “adotava” o empregado e, em troca, esperava algo próximo de uma relação dadivosa de subserviência, dever filial e décadas de trabalho intenso. O resultado foi uma cultura de horas extras de serviço e sacrifício

máximo do *Karoshi*, a morte por excesso de trabalho (STANDING, 2013, p.37).

Mas isso não significa que Standing seja favorável ao trabalho flexível e rotativo. Pelo contrário, continuando a discussão ele completa:

Mas desde o início dos anos 1980, a participação da força de trabalho japonesa na massa assalariada encolheu drasticamente. Aqueles que ainda estão agarrados a ela estão sob pressão, muitos estão sendo substituídos por trabalhadores mais jovens, por mulheres sem nenhuma garantia de vínculo empregatício equivalente à deles. O precariado está deslocando o *salaryman*, cuja dor é revelada por um aumento alarmante do número de suicídios e de doenças sociais (*Idem*).

A discussão sobre os sindicatos também aparece no debate sobre a flexibilização dos processos produtivos. O grupo de teóricos marxistas assevera que a reestruturação produtiva dilacerou os sindicatos, ocasionando a fragmentação dos trabalhadores e, com isso, a diminuição da consciência de classe. Eric Hobsbawn (2000), historiador marxista, não explicita tal argumento em suas análises históricas sobre o movimento sindical e operário, mas, está certo de que esses movimentos perderam sua essência desde quando iniciaram suas atuações na França há quase dois séculos. De acordo com o referido estudioso, os sindicatos atuavam em sua origem segundo ideias de transformações abruptas da estrutura social, visando acabarem com o capitalismo e a luta de classes nele presente. Aqueles sindicatos franceses dos anos anteriores a 1900 lutavam para implantar uma sociedade em que eles poderiam controlar as relações de trabalho, possibilitando a ausência de explorações entre pessoas e grupos. Contudo, com o passar do tempo, as lutas travadas pelos sindicatos passaram a reivindicar mudanças específicas na sociedade atual e não aquelas rupturas que culminariam em uma sociedade futura. Tais embates

passaram a demonstrar os interesses imediatos dos trabalhadores como aumento de salário, melhoria de condições de trabalho e ganhos de novos direitos trabalhistas. Em suma, a pauta torna-se imediatista e restrita às questões econômicas, em vez de manter a agenda futurista, de cunho social mais amplo.

Além disso, percebe-se de fato que os sindicatos vêm perdendo força ao longo da história, assim como mostrado pelos indicadores da OCDE, a densidade sindical⁵ vem diminuindo nos últimos anos (Tabela 9).

Tabela 9 - Densidade sindical em 14 países da OCDE – 1975-2013

	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Austrália	50,06	48,49	45,46	39,55	32,51	25,72	22,29	18,44	17,04
Áustria	58,99	56,72	51,60	46,93	41,06	36,60	33,32	28,38	27,39
Canadá	34,34	34,03	35,29	34,02	33,67	28,20	27,73	27,41	27,18
Dinamarca	68,87	78,61	77,55	74,60	75,86	73,93	70,67	67,00	66,77
Alemanha	34,58	34,90	34,67	31,22	29,22	24,57	21,68	18,56	17,72
Irlanda	52,58	54,28	51,48	48,53	45,14	37,99	33,96	32,69	29,60
Itália	48,05	49,58	42,49	38,81	38,07	34,80	33,59	35,46	36,89
Japão	34,53	31,15	28,79	26,13	24,38	21,54	18,80	18,39	17,78
Holanda	37,76	34,78	27,72	24,57	25,95	22,93	20,56	18,63	17,60
Nova Zelândia	60,91	69,12	55,98	49,48	27,19	22,35	20,85	20,78	19,39
Noruega	53,80	58,34	57,49	58,53	57,33	54,39	54,89	53,74	53,52
Suécia	74,47	78,02	81,28	80,02	83,14	79,08	76,52	68,22	67,73
Reino Unido	42,00	49,66	44,19	38,12	33,06	30,18	28,42	26,36	25,44
Estados Unidos	25,29	22,06	17,45	15,45	14,32	12,91	11,96	11,38	10,81
Países da OCDE	34,69	33,23	29,24	26,27	23,32	20,24	18,80	17,59	16,87

Fonte: OCDE
Elaboração: própria.

A questão a ser colocada é se a força dos sindicatos tem diminuído por conta de um solapamento do movimento dos trabalhadores provocado pelos processos produtivos flexíveis, como estratégia do “novo sistema capitalista” de diminuir o poder dos trabalhadores frente aos donos dos meios de produção. Ou se esse fenômeno ocorre simplesmente devido às transformações das próprias

⁵ De acordo com a OCDE, “densidade sindical corresponde à proporção de assalariados que são membros dos sindicatos, dividido pelo número total de assalariados (Força de Trabalho Estatística da OCDE). A densidade é calculada usando dados da pesquisa, sempre que possível, e dados administrativos ajustados para os membros não ativos e não assalariados de outra forma” (OCDE, 2013).

reivindicações dos trabalhadores que são compatíveis com as transformações da própria sociedade em suas diversas esferas.

O debate é riquíssimo, há críticas de todos os lados: se há estabilidade há crítica, se há mobilidade e rotatividade as críticas também aparecem. O mesmo ocorre quanto à jornada parcial, os contratos temporários, o aumento do número de contratos de mulheres e o crescimento do setor de serviços, por exemplo. Parece que estão forjando um grupo antiatualidade, na tentativa de desqualificar qualquer atuação dela no mundo social e econômico. Pois, se nada muda, criticam pela estagnação e, se há transformações, criticam pelo saudosismo do que já não é mais como era antes. As críticas vêm de todos os lados para todos os fatos de relação e execução do trabalho devido ao fato de que nunca houve, não há e, possivelmente, não haverá, nenhuma forma de trabalho perfeita. Como sabemos, o que não é perfeito é suscetível a ser criticado.

CAPÍTULO V COMPORTAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO FLEXÍVEL NO BRASIL

Percebe-se no Brasil uma acentuada queda da taxa de desemprego de 2003 a 2013. Contudo, tal redução não está ligada ao aumento da rigidez dos processos de trabalho, ao contrário, como mostrado no capítulo 2, e de acordo com os dados que serão apresentados neste capítulo, pode-se constatar que o mercado de trabalho no Brasil está se flexibilizando, acompanhando, nesse sentido, a tendência do capitalismo mundial.

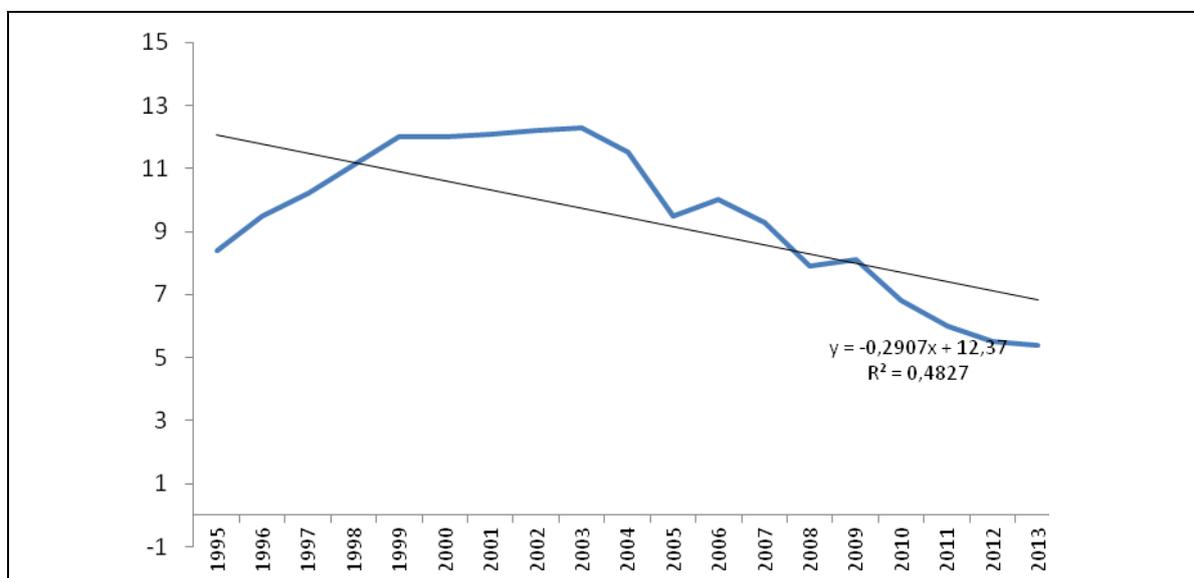


Gráfico 9 - Taxa de desemprego no Brasil – 1995-2013.

Fonte: PME/IBGE.

Elaboração: própria.

No período de 1985 a 2013, o estoque de trabalhadores formalmente ocupados no Brasil cresceu 138,9%, o que representa uma média de 5% de crescimento anual. O estoque de trabalhadores do sexo masculino cresceu menos, 102% durante o período e 3,6% em média por ano. O que mostra que a elevação dos contratos formais foi grandemente influenciada pelos contratos femininos, esses se expandiram 215,9% em todo o período, aumentando anualmente em 7,7% em média, como mostra o Gráfico 10.

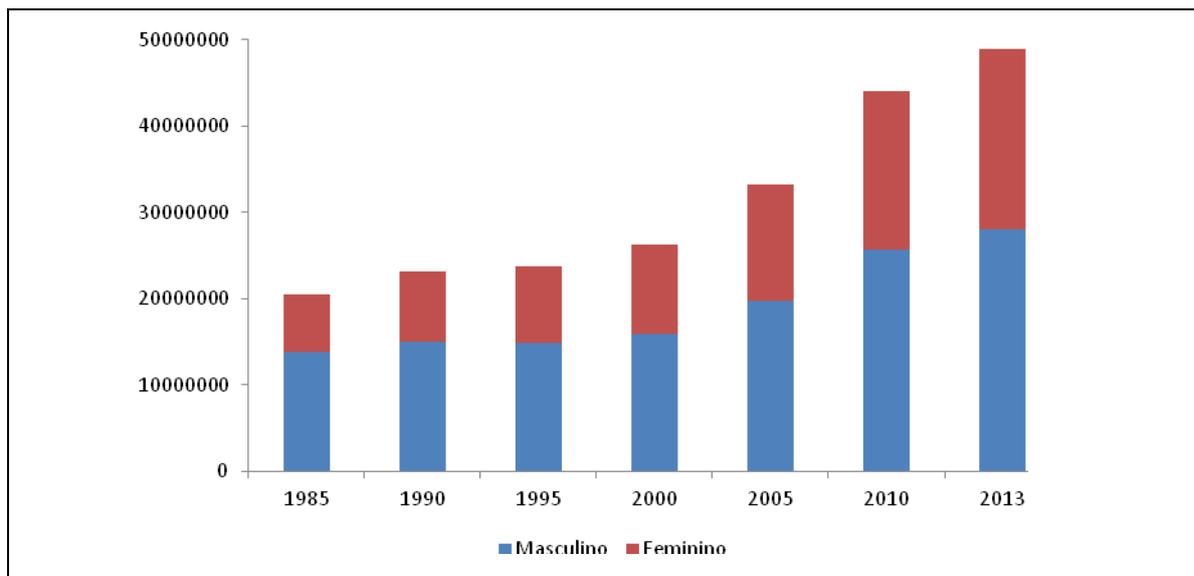


Gráfico 10 – Estoque de pessoal ocupado no Brasil segundo sexo – 1985-2013

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Os indicadores do mercado de trabalho formal, da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Empregos (MTE), corroboram os dados da Pesquisa Mensal de Empregos (PME) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ou seja, os empregos formais elevam-se à medida que a taxa de desemprego declina.

Importante observar, como dito, que a expansão dos contratos se dá sobretudo através da alavancagem dos empregos ocupados pelas mulheres, fato que evidencia uma característica da flexibilidade, apontada tanto pelas constatações da literatura especializada quanto pelos indicadores destacados no Capítulo IV.

O comportamento dos setores de atividade econômica também denota a flexibilidade no mercado de trabalho no Brasil. Por exemplo, o setor da construção civil, que se mantém quase estagnado quanto ao número de empregos formais de 1995 a 2005, ultrapassa a agropecuária em 2010 mantendo a tendência de

crescimento em 2013. E o comércio, que em 1985 registrava um número de contratos equivalente à metade dos vinculados à indústria, passa a ostentar uma quantidade maior de trabalhadores ocupados do que o setor industrial em 2013, como destacado pelo Gráfico 11. Por último, o setor de serviços, que já liderava os demais em número de ocupações formais, eleva-se ainda mais, aumentando a sua participação percentual de 51% em 1985 para 53,3% em 2013 (Gráfico 12).

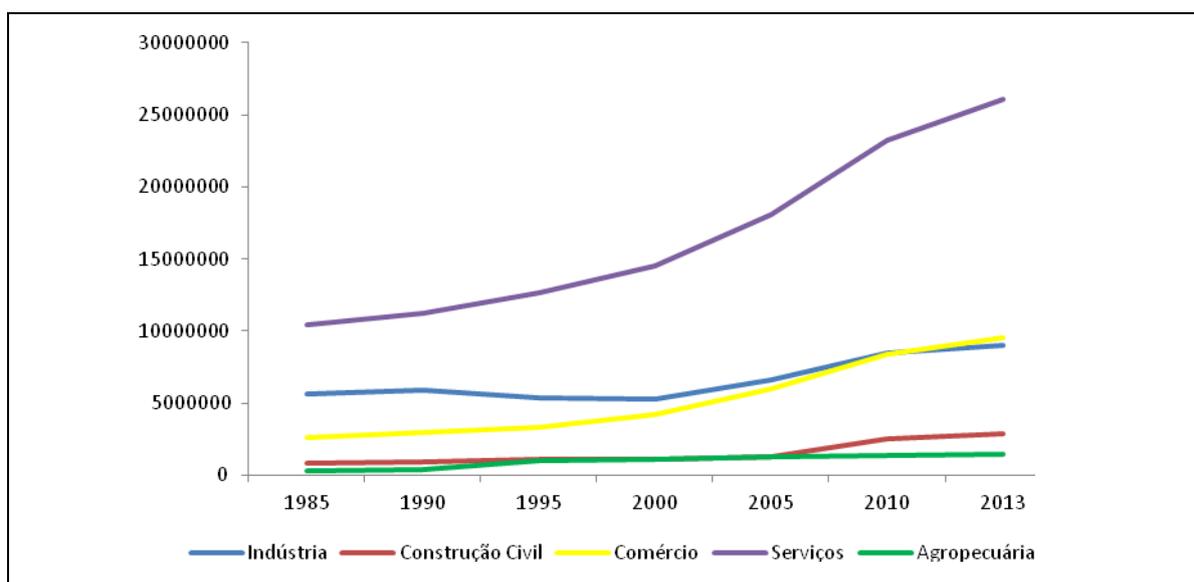


Gráfico 11 – Estoque de pessoal ocupado no Brasil segundo setor de atividade econômica – 1985-2013.

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Apresentando um crescimento percentual baixo em número de contratos (2,1% em média por ano), a indústria perde 9,3 pontos percentuais em sua participação no cômputo total de contratos comparando os anos de 1985 e 2013. No primeiro ano da série histórica, o referido setor tinha participação de 27,6% de todos os contratos formais e no último ano da mesma série tal parcela reduziu-se para 18,4%, perdendo então para o comércio que aumentou de 12,8% para 19,4% sua fatia no “bolo” dos empregos formais.

Embora o maior percentual de crescimento médio anual tenha sido o da agropecuária, contrariando nesse sentido a tendência mundial, a atuação desse setor no mercado de trabalho formal continua muito pequena, expandido de 1,6% em 1985 para 3,0% em 2013, como mostra o Gráfico 12.

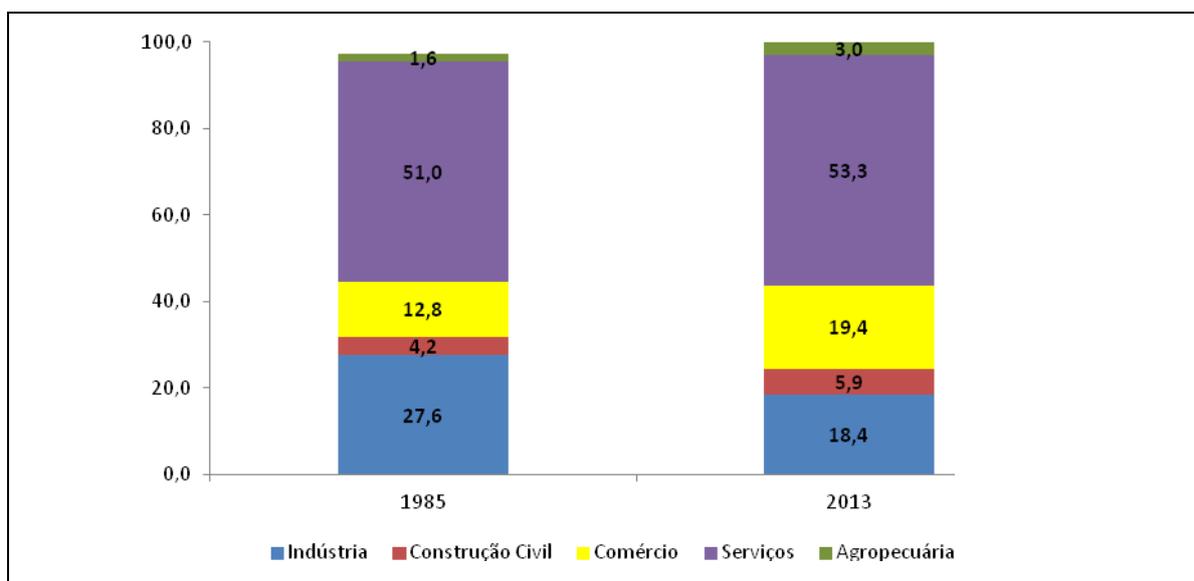


Gráfico 12 – Participação percentual dos contratos formais por setor de atividade econômica – 1985 e 2013.

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Com relação ao tempo de duração dos contratos de trabalho, constata-se uma tendência do crescimento da rotatividade do emprego. Os dados do Ministério do Trabalho mostram que os empregos, cujos contratos não duraram três anos, aumentaram sua participação de 55,7% para 60,5% no cômputo do número total de empregos formais no Brasil, enquanto os postos de trabalho, ocupados por contratos que fizeram dez aniversários ou mais, elevaram-se de 13,7% para 15,2%. Ademais, empregos com tempo intermediário, como aqueles que se encontram nas faixas de 3,0 a 4,9 anos e de 5,0 a 9,9 anos, tiveram sua participação percentual reduzida no período em análise, como mostra o Gráfico 13.

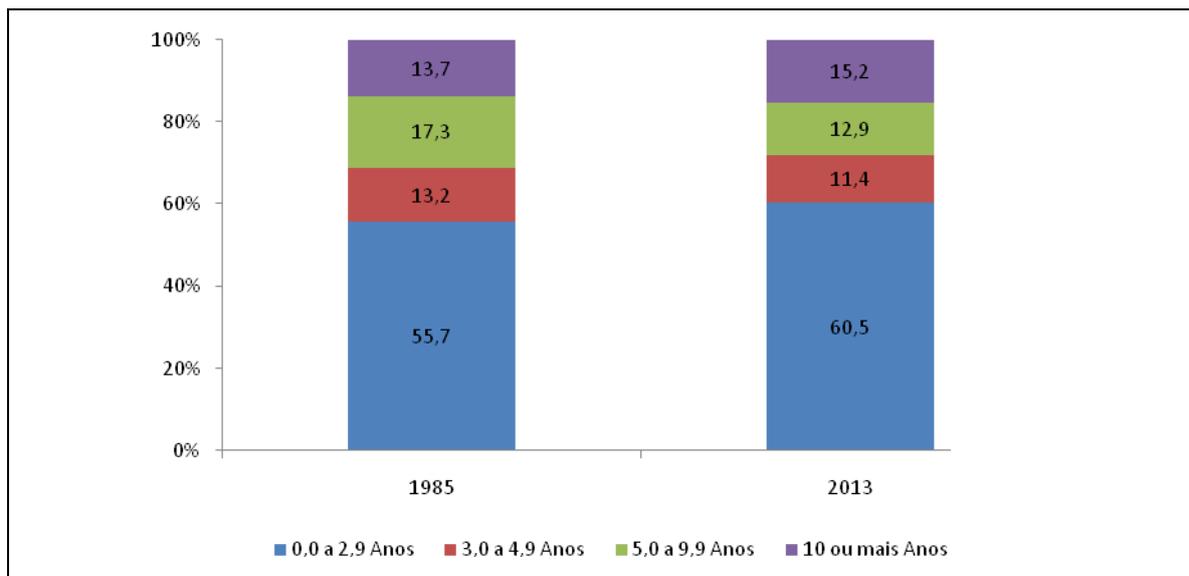


Gráfico 13 - Participação percentual dos contratos formais no Brasil segundo faixa de tempo de trabalho.

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

No que tange a tempo no emprego, o mercado de trabalho no Brasil se mostra menos flexível do que o de Montes Claros⁶, uma vez que no tocante ao Brasil o número de contratos superiores a dez anos cresce mais do que o daqueles inferiores a um ano, além de que, em toda a série histórica, os contratos mais longos foram numericamente superiores aos mais curtos, e em Montes Claros ocorre o contrário tanto no que se refere ao crescimento quanto à superioridade numérica. Ou seja, no referido município, os contratos que não completam um ano se expandem mais, além de serem já superiores àqueles que duraram dez anos ou mais.

No que tange aos rendimentos dos trabalhadores formais, a faixa de rendimento que ocupa maior parcela dentre todas as outras é a de um a três salários mínimos. Além de ser a maior em número de empregos, tal faixa elevou-

⁶ Ver tópico 6.1 (O mercado de trabalho em Montes Claros) no capítulo 6 (E quanto a Montes Claros? Conhecendo o município pesquisado).

se entre os anos 1985 e 2013, embora tenha sofrido oscilações no decurso desse período.

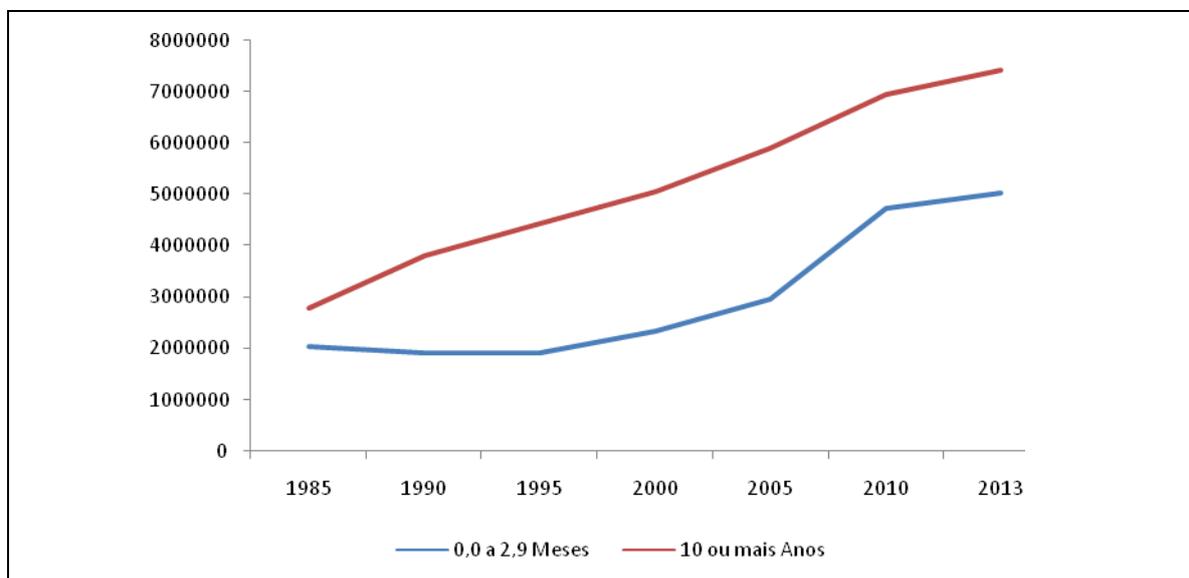


Gráfico 14 - Empregos formais no Brasil segundo tempo de duração de contrato – 1985-2013.

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Todas as demais faixas salariais diminuíram sua participação percentual se comparados os anos 1985 e 2013. A faixa dos rendimentos mais elevados (superior a vinte salários), que é também a menor faixa em número de contratos, reduziu ainda mais sua parcela de 1,8% dos contratos para 1,1. A faixa de 10,01 a 20 salários obteve um decréscimo de 12,6% em 1985 para 8,6% em 2013. E a faixa de 5,01 a 10 salários mínimos declinou de 16% dentre todos os empregos formais no primeiro ano da série histórica para 13,3% no último ano (Gráfico 15).

Isso mostra que os rendimentos dos trabalhadores brasileiros, em termos de salários mínimos, diminuíram. É claro que essa análise não leva em consideração a valorização do salário mínimo que poderia evidenciar um aumento nominal dos rendimentos.

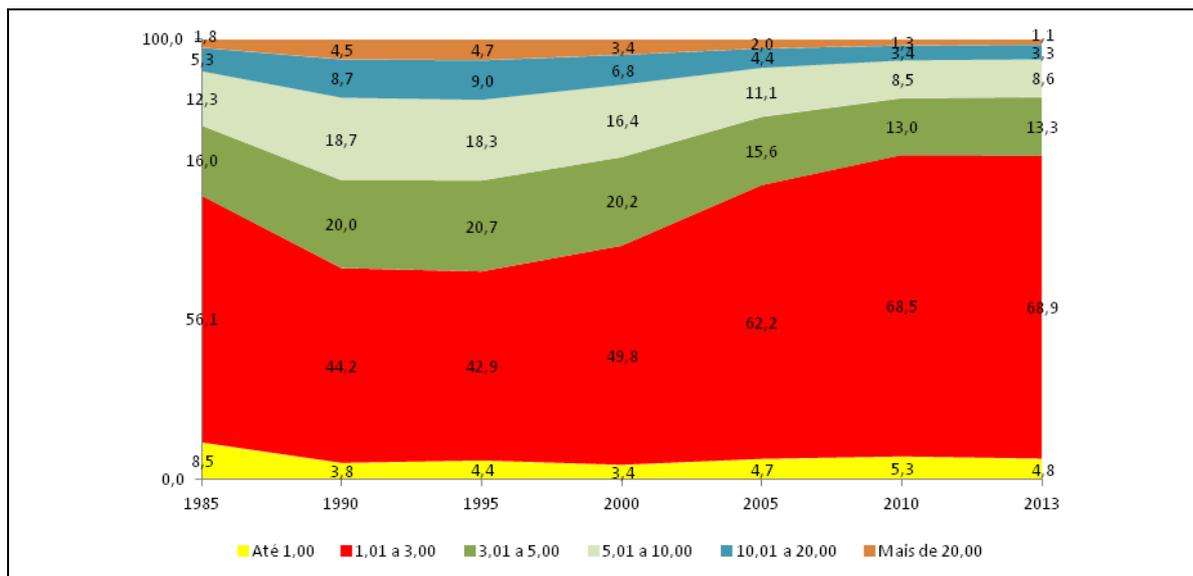


Gráfico 15 – Participação percentual dos contratos formais de trabalho no Brasil segundo faixas de rendimento – 1985-2013.

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Diferentemente do que ocorre com os países desenvolvidos, no Brasil, a participação dos trabalhadores em sindicatos tem se mostrado estável nos últimos anos. Acompanhando a série histórica dos anos 1992, 1997, 2002, 2007 e 2012, pode-se constatar tal estabilidade com uma leve tendência ao crescimento da taxa de sindicalização. Enquanto em 1992 esse indicativo foi registrado em 16,7%, em 2012 ele foi elevado para 17,4%.

No período observado, houve uma elevação de 0,25% da taxa de sindicalização a cada cinco anos, como pode ser visto no Gráfico 16.

Os indicadores destacados neste capítulo evidenciam que o Brasil segue alguns dos comportamentos apontados pela tendência de flexibilização, ao passo que não segue outros. Por exemplo: há uma elevação dos contratos femininos superior a dos masculinos, o setor de serviços mantém-se na liderança em números de empregos formais entre todos os setores de atividade econômica e os contratos curtos elevam-se mais que os longos, apontando elevação da

rotatividade nos empregos. Nesse sentido, o Brasil caminha junto à tendência mundial, contudo, a taxa de sindicalização brasileira mantém-se estável, na contramão dos países desenvolvidos que têm registrado declínio desse indicador e a taxa de desemprego diminuiu. Porém, como abordado no capítulo anterior, nem todos os países ricos apresentam taxas de desemprego crescentes. Além disso, não se está considerando aqui a elevação do desemprego como um fator derivado da flexibilidade do mercado de trabalho.

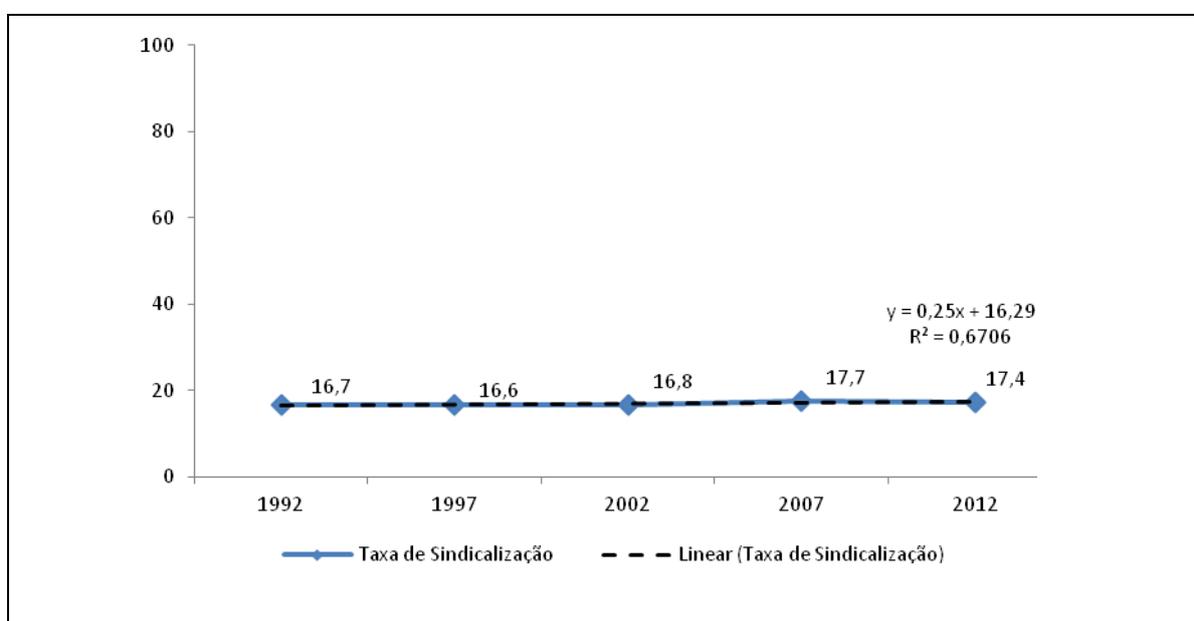


Gráfico 16 – Taxa de sindicalização dos trabalhadores brasileiros – 2002-2012.

Fonte: PNAD/IBGE.

Elaboração: própria.

Faz-se necessário, a partir de agora, conhecer o município pesquisado, seus principais indicadores sociais e econômicos, bem como o comportamento do seu mercado de trabalho. Demonstrações sobre tais fatores estão postas no capítulo posterior.

CAPÍTULO VI E QUANTO A MONTES CLAROS? CONHECENDO O MUNICÍPIO PESQUISADO

Uma breve história de Montes Claros contada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) diz que Matias Cardoso e Antônio Gonçalves Figueira, bandeirantes, desbravaram o sertão mineiro construindo fazendas, e que as suas sedes, mais tarde, tornar-se-iam cidades. Por volta dos anos 1700, formaram três grandes fazendas: Jaíba, Olhos D'Água e Montes Claros. A última instalada à margem esquerda do Rio Verde. Formigas foi um povoado da fazenda Montes Claros. Na tentativa de desenvolver os negócios de gado na região, Antônio Gonçalves Figueira construiu estradas para a Bahia e para o Rio São Francisco. O projeto de Gonçalves Figueira obteve êxito a ponto de a região ter sido povoada e se destacado no comércio de gado.

Com o desenvolvimento da região, a fazenda Montes Claros tornou-se arraial Nossa Senhora de Conceição e São José de Formigas, que teve sua independência política em 13 de outubro de 1831, recebendo o nome de Vila de Montes Claros de Formigas. Nessa época, a recente vila contou com uma Câmara Municipal composta por 7 vereadores e em 1834 foi empossado o primeiro Juiz Municipal (IBGE, 2014).

Devido ao crescimento populacional, a vila torna-se cidade em 03 de julho de 1857, sendo nominada de Montes Claros, “sem formigas”, fato que teria desagradado a alguns formiguenses que passariam a ser montesclarenses (*Idem*).

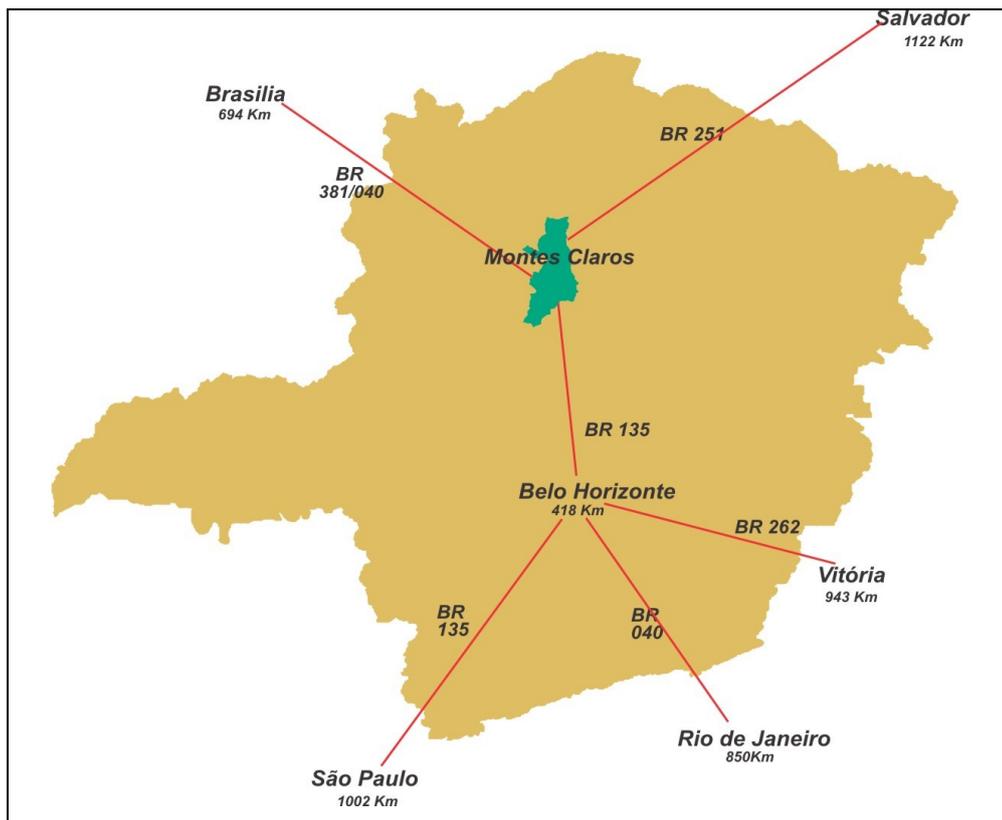


Figura 2 – Distância de Montes Claros das capitais mais próximas

Fonte: Prefeitura de Montes Claros.

Atualmente, Montes Claros é uma cidade polo da região do Norte de Minas Gerais, tendo 390.212 habitantes em 2014, segundo estimativas do IBGE, o que faz dela a sexta maior cidade do Estado, estando atrás de Belo Horizonte, Uberlândia, Contagem, Juiz de Fora e Betim. Seus serviços de saúde, educação, burocracia pública, além do comércio, atendem a uma população de mais de dois milhões de habitantes que povoam o Norte de Minas. Esta cidade é referência em educação, devido ao número crescente de escolas e cursos universitários. De acordo com o IBGE, em 2012, Montes Claros possuía 117 escolas pré-escolares; 163 escolas de ensino fundamental; 50, de ensino médio, e, segundo o Ministério da Educação (2014), a mesma cidade conta ainda com 10 universidades, tendo duas instituições com cursos presenciais e oito com ensino a distância, dois

centros universitários, ambos ministrando ensino a distância, 18 faculdades e um instituto federal.

É também referência em saúde, por conta dos hospitais de grande e médio porte, além do grande número de clínicas de apoio diagnóstico e laboratórios. Segundo dados do Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES), Montes Claros possui 578 estabelecimentos de saúde, sendo 07 hospitais, 95 centros de saúde, 175 clínicas, além de outros, como pode ser observado na Tabela 10.

Tabela 10 – Estabelecimentos de saúde em Montes Claros cadastrados pelo CNES

Especificação do estabelecimento	Quantidade
Consultório isolado	206
Clínica/centro de especialidade	175
Centro de saúde/unidade básica	95
Unidade móvel de nível pré-hospitalar na área de urgência	39
Unidade de apoio diagnose e terapia (sadt isolado)	33
Hospital geral	7
Policlínica	3
Farmácia	3
Unidade de vigilância em saúde	3
Unidade móvel terrestre	2
Secretaria de saúde	2
Centro de atenção psicossocial	2
Serviço de atenção domiciliar isolado(home care)	2
Cooperativa	1
Hospital/dia - isolado	1
Centro de atenção hemoterapia e/ou hematológica	1
Pronto atendimento	1
Central de regulação médica das urgências	1
Central de regulação do acesso	1

Fonte: CNES/SUS.

De acordo com dados da Fundação João Pinheiro (FJP), em 2012 Montes Claros registrou o 10º maior produto interno bruto (PIB) do Estado de Minas Gerais, somando 5.335.046 (cinco milhões e trezentos e trinta e cinco mil reais). Embora a economia montesclarensense seja diversificada, tendo boa participação da agropecuária, comércio e indústria, os serviços são o setor de maior destaque. O

PIB/serviços foi o sétimo maior do Estado em 2012, fixando-se em 3.492.133 o que representou 65,5% do PIB municipal total. Já o PIB industrial posicionou a cidade em 20º lugar no Estado mineiro, também em 2012. Embora Montes Claros não seja uma cidade pobre, ela também não é considerada rica. O PIB *per capita* em 2012 fixou-se em R\$ 14.410,63, valor que coloca o município no 242º lugar no *ranking* estadual, (Tabela 11).

Tabela 11 – Ranking PIB e valor adicionado da indústria e dos serviços dos municípios mineiros em 2012 – 20 maiores

	PIB		Valor adicionado da indústria		Valor adicionado dos serviços	
	município	mil reais	município	mil reais	município	mil reais
1º	Belo Horizonte	58.374.103	Betim	11.315.060	Belo Horizonte	41.372.484
2º	Betim	28.100.845	Belo Horizonte	7.621.381	Contagem	12.497.075
3º	Uberlândia	21.420.638	Contagem	4.585.411	Uberlândia	11.620.335
4º	Contagem	20.647.181	Uberlândia	4.389.119	Betim	10.684.185
5º	Juiz de Fora	10.078.403	Nova Lima	3.606.126	Juiz de Fora	6.217.420
6º	Uberaba	9.368.416	Ipatinga	3.085.899	Uberaba	4.563.714
7º	Ipatinga	7.127.482	Ouro Preto	2.941.726	Montes Claros	3.492.133
8º	Sete Lagoas	6.019.445	Mariana	2.915.645	Ipatinga	3.043.155
9º	Nova Lima	5.995.140	Uberaba	2.461.437	Governador Valadares	2.800.795
10º	Montes Claros	5.335.046	Itabira	2.453.963	Poços de Caldas	2.756.456
11º	Poços de Caldas	4.601.435	Sete Lagoas	2.332.129	Sete Lagoas	2.752.613
12º	Ouro Preto	4.342.925	Juiz de Fora	2.175.847	Divinópolis	2.543.553
13º	Itabira	4.051.693	São Gonçalo do Rio Abaixo	1.821.359	Varginha	2.432.416
14º	Varginha	4.007.089	Congonhas	1.551.386	Pouso Alegre	2.312.756
15º	Mariana	4.001.950	Itabirito	1.380.051	Ribeirão das Neves	2.000.166
16º	Divinópolis	3.986.481	Araxá	1.317.240	Nova Lima	1.949.760
17º	Pouso Alegre	3.799.195	Ouro Branco	1.235.668	Extrema	1.881.998
18º	Governador Valadares	3.776.344	Brumadinho	1.190.208	Patos de Minas	1.558.725
19º	Extrema	3.287.417	Poços de Caldas	1.134.678	Itabira	1.392.219
20º	Araxá	3.208.624	Montes Claros	1.085.535	Araxá	1.381.171

Fonte: FJP.

Elaboração: própria.

Embora o município de Montes Claros não possa ser considerado rico, percebe-se que a economia montesclarenses tem vivido um período de

crescimento expressivo nos últimos anos. De 1999 até 2012 o PIB brasileiro cresceu 3% em média, ao passo que, de acordo com dados da Fundação João Pinheiro, o PIB de Montes Claros aumentou 25,2%.

A agropecuária, não obstante seu relevo para a economia de Montes Claros, tem registrado participação pequena. Em 2011, ela representou 2,9% do PIB total. Ademais, a atuação do PIB agropecuário tem diminuído, se levarmos em conta todo o montante do PIB montesclareense. De 1999 a 2011, a participação do PIB agropecuário reduziu 1,8% em média, por ano. Embora a presença do PIB industrial seja muito maior do que a do agropecuário, a indústria também se mostra com participação declinante no total do PIB, tendo subtraído anualmente 0,8% em média. As indústrias de maior destaque instaladas na cidade são: Novo Nordisk (farmacêutica, produtora de insulina), Nestlé (Alimentícia), Lafarge (produtora de concreto), Grupo Cotenor/Coteminas (tecelagem), Elster (produtora de medidores de água), Alpargatas/Havaianas (confecção de calçados), Vallée (farmacêutica veterinária) e Petrobras (biocombustível). Por outra via caminha o desenvolvimento do PIB de serviços que, além de representar a maior parte do PIB total, superior a 58% desde 1999, teve sua participação crescente em 0,7%. Isso porque, dentre os três setores em análise, os serviços são o setor que mais cresce. A agricultura e a indústria cresceram em média 15,3% e 19,2% de 1999 a 2011, ao passo que os serviços expandiram 25% (Tabela 12).

Tabela 12 – PIB de Montes Claros de 1999 a 2011

	Valor adicionado bruto da Agropecuária		Valor adicionado bruto da Indústria		Valor adicionado bruto dos Serviços		Impostos sobre produtos líquidos de subsídios		PIB	PIB per capita
	Preços correntes	Participação (%)	Preços correntes	Participação (%)	Preços correntes	Participação (%)	Preços correntes	Participação (%)	Preços correntes	Preços correntes
1999	47.036	3,8	319.220	25,6	726.838	58,23	155.217	12,4	1.248.311	4.241,66
2000	48.157	3,4	387.843	27,1	799.553	55,77	198094	13,8	1.433.647	4.615,33
2001	41.043	2,6	392.459	25,2	900.351	57,71	226382	14,5	1.560.236	4.923,09
2002	56.643	3,2	430.134	24,6	994.954	56,99	264051	15,1	1.745.782	5.400,13
2003	75.342	3,8	487.387	24,7	1.136.659	57,69	270954	13,8	1.970.343	5.975,99
2004	57.364	2,6	603.315	26,8	1.295.983	57,66	291134	13,0	2.247.796	6.687,24
2005	73.471	2,8	682.518	26,2	1.510.451	58,03	336.418	12,9	2.602.857	7.597,68
2006	71.066	2,6	593.097	21,3	1.775.440	63,87	339996	12,2	2.779.600	7.964,67
2007	84.912	2,6	763.560	23,6	2.009.454	62,11	377374	11,7	3.235.300	9.181,18
2008	76.797	2,2	773.664	22,4	2.218.067	64,13	390065	11,3	3.458.593	9.653,57
2009	78.708	2,1	891.605	23,3	2.447.845	64,04	403936	10,6	3.822.094	10.522,60
2010	132.030	2,9	1.114.437	24,7	2.778.643	61,68	479.903	10,7	4.505.013	12.445,78
2011	140.798	2,9	1.115.236	22,9	3.091.545	63,60	611254	10,5	4.860.942	13.276,36
2012	146.124	2,7	1.085.535	20,3	3.492.133	65,5	611.254	11,5	5.335.046	14.410,63
Cresc %	210,7	-27,9	240,1	-20,5	380,5	12,4	293,8	145,7	327,4	239,7
Cresc médio anual %	16,2	-2,1	18,5	-1,6	29,3	1,0	29,3	80,4	25,2	18,4

Fonte: FJP

Elaboração: própria.

Como se percebe, a economia montesclareense tem aumentado expressivamente nos últimos anos e isso tem se refletido na diminuição da pobreza. O percentual de pobres reduziu 33,8 pontos percentuais de 1991 a 2010, e o índice *Gini* diminuiu de 0,600 para 0,530 de 1991 a 2010, refletindo a queda também da desigualdade social. Em 2010, o referido índice foi menor em Montes Claros do que em Belo Horizonte (0,600) e Juiz de Fora (0,560), além de ter-se registrado inferior ao do próprio Estado mineiro (0,560) (Tabela 13).

O Índice de Desenvolvimento Humano – IDH – do município em questão é superior ao IDH nacional em todos os anos de avaliação. Em 2010, o IDH montesclareense foi registrado em 0,770 e o do Brasil fixou-se em 0,727. No mesmo ano, 16 municípios mineiros, incluindo a capital do Estado, tiveram IDH

superior ao de Montes Claros. O IDH longevidade é o que mais se destaca dentre as três classificações (renda, longevidade e educação), sendo registrado em 0,868. O IDH renda foi o que se posicionou com menor expressividade dentre os três: 0,707; já o IDH educação, de forma intermediária, foi registrado em 0,744.

Tabela 13 – Percentual de pobres no Brasil, Minas Gerais e alguns municípios mineiros

Espacialidades	% de pobres	% de pobres	% de pobres
	1991	2000	2010
Brasil	38,160	27,900	15,200
Minas Gerais	41,010	24,640	10,970
Belo Horizonte (MG)	17,230	10,570	3,800
Governador Valadares (MG)	33,310	22,080	9,970
Juiz de Fora (MG)	18,920	10,660	5,480
Montes Claros (MG)	45,710	28,760	11,990
Uberaba (MG)	17,070	8,430	3,400
Uberlândia (MG)	12,500	9,010	2,980

Fonte: PNUD.

Elaboração: própria.

Montes Claros se situa a 417km de distância da capital mineira, Belo Horizonte, e se desdobra como um importante entroncamento rodoviário do Brasil. Quem está em Montes Claros tem à disposição seis saídas via rodovias pavimentadas e duas via ferrovia. Acessam essa cidade cinco rodovias: 135, 251 e 365, federais; 122 e 308, estaduais (DNIT, 2014) e uma ferrovia administrada pela concessionária Centro Atlântica.

Ademais, Montes Claros conta com a atuação de um aeroporto administrado pela Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero), dotado de uma pista de 2.100m por 45m, tendo a atuação de duas empresas aéreas: Gol e Azul que ligam a referida cidade a Belo Horizonte e a São Paulo.

que Montes Claros, tendo o número desse tipo de veículo aumentado 138% no período em observação, como pode ser visto na Tabela 14.

Tabela 14 – Número de Veículos em Montes Claros 2005-2013

	2005	2010	2013	Cres% (2005-2013)	Cresc. médio anual
Automóvel - Tipo de Veículo	39.500	58.623	76.005	92,42	11,55
Caminhão - Tipo de Veículo	3.307	3.951	4.626	39,89	4,99
Caminhão trator - Tipo de Veículo	273	423	668	144,69	18,09
Caminhonete - Tipo de Veículo	3.333	9.018	12.110	263,34	32,92
Camioneta - Tipo de Veículo	S.I.	2.378	3.555	S.I.	S.I.
Micro-ônibus - Tipo de Veículo	133	231	322	142,11	17,76
Motocicleta - Tipo de Veículo	27.313	50.894	65.003	137,99	17,25
Motoneta - Tipo de Veículo	S.I.	7.653	10.833	S.I.	S.I.
Ônibus - Tipo de Veículo	803	951	1.072	33,50	4,19
Trator de rodas - Tipo de Veículo	4	11	13	225,00	28,13
Utilitário - Tipo de Veículo	S.I.	390	743	S.I.	0,00
Outros - Tipo de Veículo	S.I.	3.114	4.109	S.I.	0,00
Total de Veículos	74.666	137.637	179.059	139,81	17,48

Fonte: Denatran.

Elaboração: própria.

Montes Claros tem atraído uma quantidade expressiva de mão de obra por causa do número significativo de estabelecimentos comerciais, de serviço e das indústrias instaladas.

6.1. O mercado de trabalho em Montes Claros

O município de Montes Claros registrou em 2013 um montante de 17.088 estabelecimentos empresariais nos cinco setores de atividade econômica. Esse número é 819,7% maior do que o fixado em 1985. O setor de comércio é o que possui a maior participação percentual, em 2013, possuía 45,9% do total. Na sequência, apresentam-se os serviços (38%), indústria (6,7%), construção civil (5,3%) e, por último, a agropecuária, com 4,4% dentre todos os estabelecimentos.

A evolução da quantidade de estabelecimentos em Montes Claros denota a expansão da atividade econômica, que é refletida no mercado de trabalho. Observa-se, por exemplo, que o mercado de trabalho formal em Montes Claros tem se mostrado ainda mais dinâmico do que o do Brasil. No período de 28 anos (1985 a 2013), os contratos formais no referido município expandiram 295%, o que representa um crescimento médio de 10,5% por ano, sendo quase o dobro do aumento percentual dos contratos formais no Brasil no período de 1985 a 2011.

O número de estabelecimentos comerciais cresce mais rapidamente do que a quantidade de contratos formais de trabalho, porque os estabelecimentos que empregam menos trabalhadores aumentam mais aceleradamente do que aqueles que empregam mais. Tal fenômeno se torna ainda mais claro a partir da observação de que os estabelecimentos que apresentam maior percentual de elevação entre os anos 1985 e 2013 são aqueles que não possuem nenhum registro de empregados, ou seja, aqueles que não empregam, fato que evidencia a elevação do trabalho autônomo, que é uma característica da flexibilidade no mercado de trabalho (Tabela 15).

Tabela 15 – Tamanho de estabelecimentos segundo setor de atividade econômica em Montes Claros – 1985-2013

Tamanho Estabelecimento	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013	Cres (%)
0 Empregado	187	306	547	744	800	956	9212	4826,2
De 1 a 4	1020	1521	2096	3064	3605	4458	5201	409,9
De 5 a 9	299	403	477	707	842	1202	1352	352,2
De 10 a 19	169	198	205	320	435	640	730	332,0
De 20 a 49	100	124	137	180	223	339	399	299,0
De 50 a 99	40	35	37	54	69	84	109	172,5
De 100 a 249	29	32	29	27	26	48	55	89,7
De 250 a 499	10	12	11	13	16	14	13	30,0
De 500 a 999	3	4	6	3	5	10	11	266,7
1000 ou Mais	1	1	3	3	3	4	6	500,0
Total	1858	2636	3548	5115	6024	7755	17088	819,7

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Observando o comportamento desses contratos quanto ao sexo, percebe-se que houve crescimento expressivo tanto no caso dos homens quanto no das mulheres. Embora o número dos contratos femininos ainda seja inferior ao dos masculinos, percebe-se que as vagas ocupadas pelas mulheres elevam-se mais rapidamente do que aquelas em que os homens atuam. Em 1985, as mulheres estavam presentes em 25,4% dos empregos formais em Montes Claros, e em 2013 a participação das mulheres nos empregos formais representava 41,9%, (Gráfico 17).

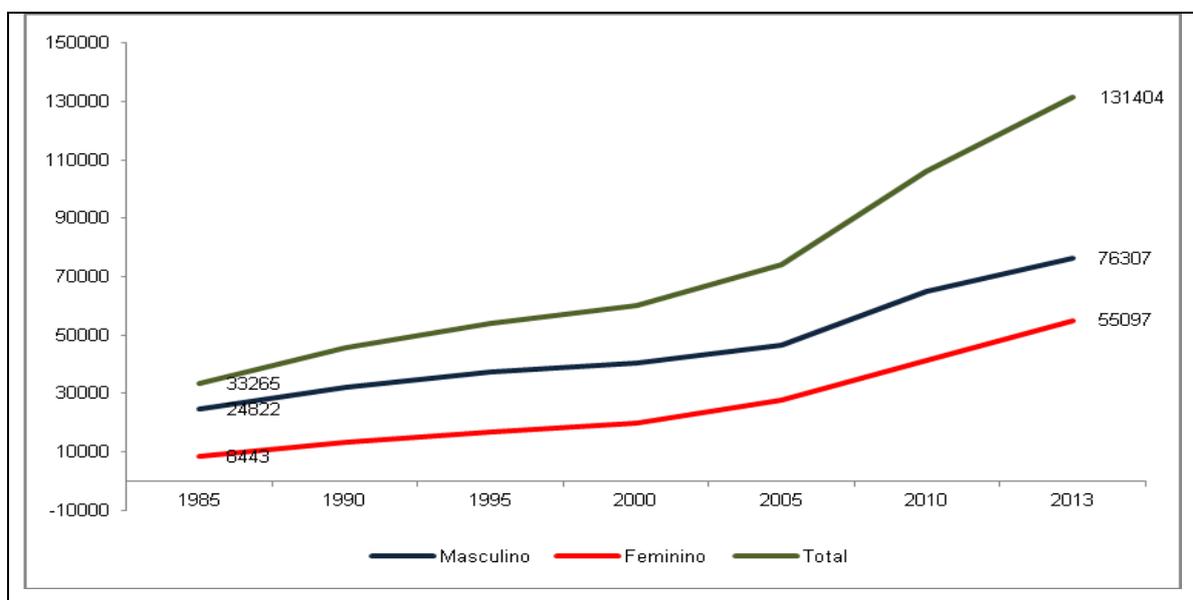


Gráfico 17- Ocupação formal em Montes Claros (MG) sexo.

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Desde 1985, o setor de serviços mantém-se na liderança quanto a estoque de empregos formais. A indústria seguia em segundo lugar até perder este posto para o setor do comércio. No ano supracitado, dentre todos os empregos formais de Montes Claros, 26,4% concentravam-se na indústria e 22%, no comércio. Em 2013, no entanto, a participação dos contratos formais no setor industrial cai para 12,6% e no comércio se eleva para 29%. A troca de lugares no *ranking* dos

números de trabalhadores formalmente ocupados também ocorreu entre a agropecuária e a construção civil em Montes Claros, porque no início do período observado a agropecuária possuía 5,2% de todos os contratos e a construção civil estava com 2,9% deles. Já no ano de 2013, o setor de construção civil eleva-se para 9,1% do total de empregos e a agropecuária reduz-se para 1,9% da participação no número de empregos.

A Construção Civil foi exatamente o setor que obteve o maior crescimento percentual médio dentre todos os setores entre os anos 1985 e 2013 em Montes Claros, em relação à quantidade de contratos formais de trabalho, aumentando 39,9%. Em segundo lugar, posiciona-se o comércio, apresentando uma elevação percentual média expressiva, de 15% por ano, mas muito inferior à elevação da construção civil. Os serviços, mesmo mantendo-se em uma liderança isolada, apresentam um aumento anual médio de 12,2%, sendo inferior ao mostrado pelo comércio. A agropecuária e a indústria evidenciam as menores elevações, sendo respectivamente 1,7% e 3,2% (Gráfico 18).

Os crescimentos mais expressivos dos setores da construção civil, comércio e serviços, que juntos representam a prestação de serviços, em detrimento da tímida evolução dos contratos na indústria e do inexpressivo aumento contratual de trabalho na agropecuária, são uma demonstração fática de que o mercado de trabalho de Montes Claros segue a tendência apresentada pelos países capitalistas que denotam a flexibilização do trabalho, países dentre os quais se pode incluir o Brasil.

O crescimento dos empregos formais em Montes Claros se deve mais aos contratos de menor remuneração. As faixas de rendimento que apresentam os menores valores em termos de salário médio, até um salário e de um a dois

salários, mostram crescimento ininterrupto sem oscilações quando se observa o período de 1985 a 2013, com intervalos de cinco anos. As demais faixas salariais evidenciam oscilações em relação aos anos em destaque.

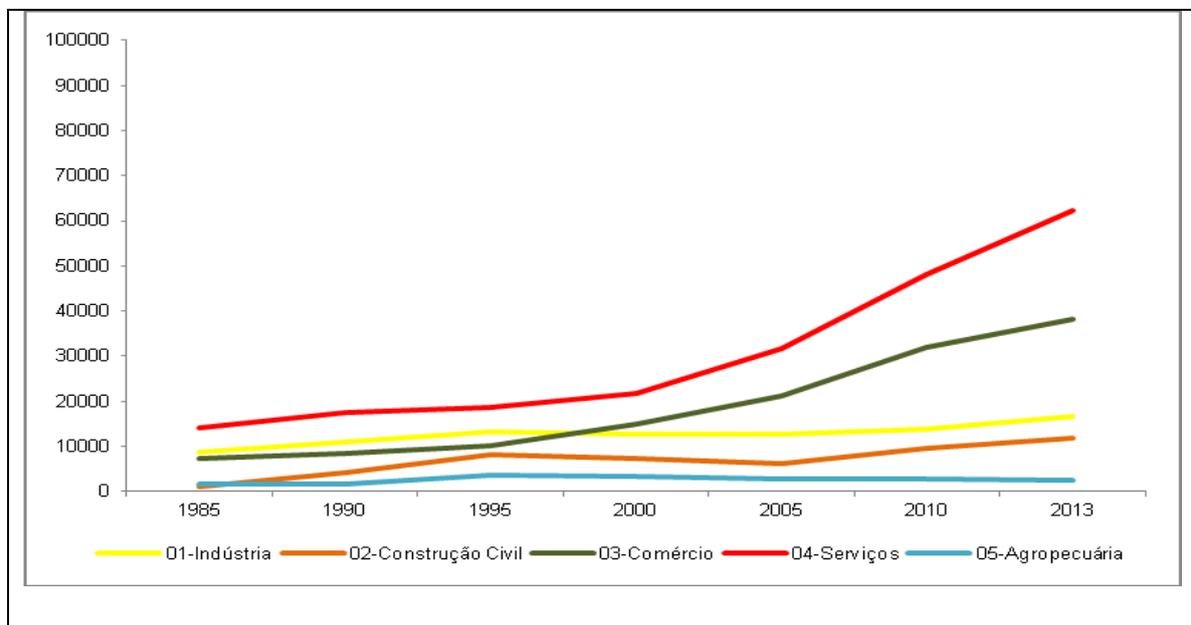


Gráfico 18 - Ocupação formal em Montes Claros (MG) segundo setores de atividade econômica.

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Comparando os anos de início e final do período, percebe-se que o número de trabalhadores que ganhavam até um salário mínimo cresceu 204,3% nesse período de 28 anos. Aqueles inclusos na faixa de rendimento entre um e dois salários aumentou ainda mais: 390,4%. Já o número de trabalhadores que recebe em média acima de vinte salários mínimos aumentou apenas 13,4% na comparação entre os anos 1985 e 2013 (Tabela 16).

Tabela 16- Ocupação formal em Montes Claros segundo faixa de rendimento médio

Faixa Remun Média (SM)	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Até 1,00	5637	2778	4512	4424	6081	13637	17151
1,01 a 2,00	17036	22218	25714	32412	47870	67800	83538
2,01 a 5,00	7219	11720	14876	16238	14898	17591	22738
5,01 A 10,00	1907	3715	5384	4485	3533	4132	4392

Faixa Remun Média (SM)	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2013
10,01 a 15,00	498	875	1347	1183	770	1010	1154
15,01 a 20,00	226	406	595	440	334	353	420
Mais de 20,00	292	734	1073	612	319	291	331
{ñ class}	450	3083	609	365	461	1487	1680
Total	33265	45529	54110	60159	74266	106301	131404

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Como observado, já em 1985 a faixa de rendimento médio de 1,01 a 2,00 salários mínimos destacava-se em relação às demais faixas. Ela concentrava mais da metade de todos os contratos formais (51,2%). Em 2013, a referida faixa de rendimento continua liderando em números de contrato, sendo que tal liderança apresenta-se ainda mais aguda (63,6%). Ao analisar a tendência linear dos contratos formais que se encontram na faixa de rendimento médio de 1,01 a 2,00 salários mínimos no período de 1985 a 2010, percebe-se que a cada ano a referida faixa de rendimento se eleva em 9.642,1 trabalhadores em média (Gráfico 19).

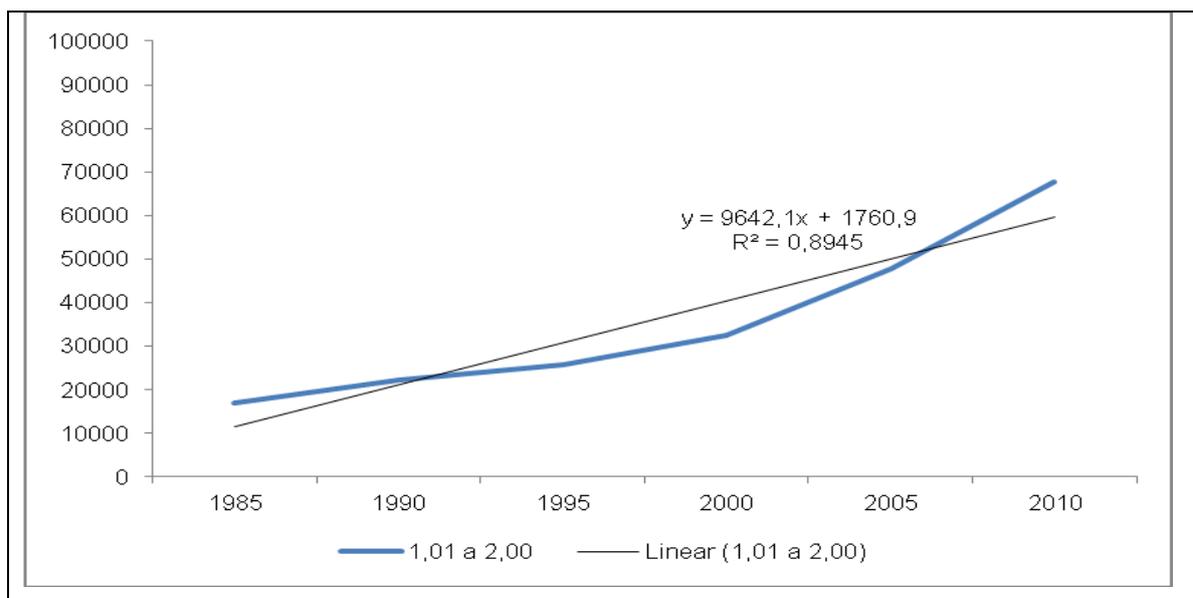


Gráfico 19 – Contratos formais segundo rendimento de 1,01 a 2,00 salários mínimos – 1985-2010.

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

De forma oposta, além de as faixas salariais médias de maior valor serem as menos expressivas em todo o período observado, a participação percentual delas no número de contratos formais diminuiu no ano 2013 em relação a 1985. No início do período, a faixa de rendimentos superiores a vinte salários mínimos em média dizia respeito a apenas 0,9% do total do número de contratos e em 2013 sua expressividade se reduz para 0,3% do total de pessoas formalmente ocupadas. De forma parecida se comporta a faixa de rendimentos de 15,01 a 20,00 salários em média, pois em 1985 representava 0,7% dos empregos formais e em 2013 passa a representar também 0,3%.

Embora se possa enxergar claramente que o emprego formal em Montes Claros se eleva sustentado preponderantemente pelos contratos de menores rendimentos, é difícil avaliar possíveis perdas de rendimento em relação a estes trabalhadores devido ao crescimento do poder de compra do salário mínimo oriundo das políticas de reajuste salarial acima da inflação. Deve-se então destacar o seguinte: a formalização do trabalho no município pesquisado é crescente, mas tal formalização ocorre expressivamente através dos empregos que menos pagam.

Quanto ao tempo de permanência no emprego, é notório que em todas as faixas de duração do contrato até 31 de dezembro de cada ano há um crescimento expressivo de números de empregos formais. Comparando as faixas de tempo no emprego inferior a um ano e 10 anos ou mais, ou seja, uma faixa de maior rotatividade entre os contratos e outra de maior estabilidade, consegue-se perceber que, embora os contratos estáveis tenham crescido de forma expressiva, em média 1.582,2 contratos a cada período, aqueles mais rotativos

aumentaram de forma ainda mais acentuada, em média 5.851,2 contratos de emprego formal a cada período de cinco anos de 1985 a 2010 (Gráfico 20). Isso significa que a evolução do número dos contratos mais rotativos foi superior ao triplo da elevação daqueles mais estáveis, expressando uma característica de flexibilidade devido à rotatividade no trabalho, sendo que muitos argumentam ser este também um indicador de precariedade, e aqui se quer avaliar tal indicativo.

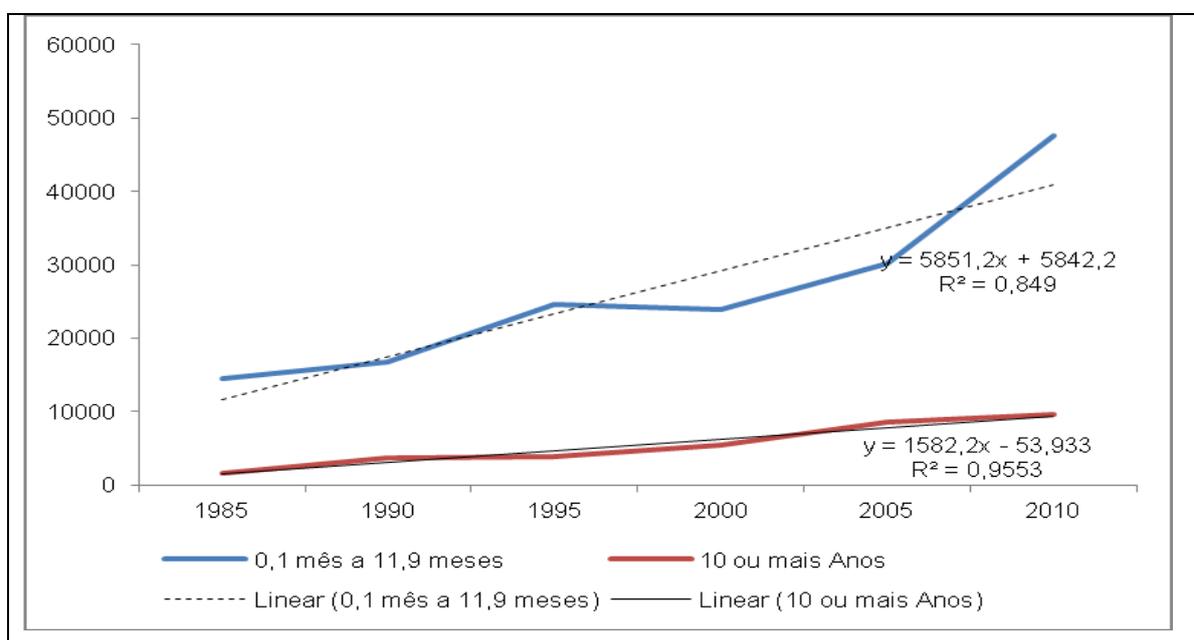


Gráfico 20 - Empregos formais segundo tempo de duração do contrato – Montes Claros – 1985-2010.

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Embora se esteja argumentando aqui que os dados referentes aos empregos não sejam suficientes para avaliar se a flexibilidade é ou não sinônimo de precariedade, avaliando os tipos de demissão tem-se um indicador de autonomia que o trabalhador possa ter ou não, no mercado de trabalho. Por exemplo, a rotatividade pode ser consequência das imposições do mercado ao trabalhador, como pode significar a vontade do trabalhador em mudar de emprego, buscando para si melhores possibilidades contratuais.

No caso de Montes Claros, no ano 2013, verifica-se que as demissões espontâneas, aquelas solicitadas pelo próprio trabalhador, englobaram 23,5% das formas de desligamento de contrato. Esse percentual era ainda menor em 1985, ano em que tal forma de finalização de contrato representava 16,1% do total. Isso mostra que as demissões solicitadas pelo próprio trabalhador cresceram 7,4 pontos percentuais na comparação entre os anos 1985 e 2013; o crescimento numérico da mesma forma de finalização de contrato foi de 450% entre os mesmos anos.

Por outro lado, aquelas demissões definidas pelos empregadores, que são alheias às vontades do trabalhador, são a maioria nos dois anos comparados. Contudo, a participação dessa forma de desligamento contratual diminuiu entre os referidos anos. Em 1985, elas eram 81,8% do total e em 2013 caíram para 72%, mostrando uma queda de 9,8 pontos percentuais, além de o crescimento desta modalidade de finalização dos empregos registrados em 232 vagas ter sido quase a metade da elevação do número de solicitação de demissão por parte do trabalhador (Tabela 17). Isso sem levar em consideração o fato de muitos acordos informais e extralegais serem realizados entre trabalhadores e patrões quanto ao desligamento desses primeiros das respectivas empresas. Ou seja, é sabido que muitos trabalhadores, quando querem desvincular-se de um estabelecimento empresarial, tentam negociar sua saída com o empregador solicitando a este que efetive o processo de demissão não espontânea para que o trabalhador possa sacar os valores do FGTS, além de receber seguro-desemprego. Esse fato mostra que o número de demissões que partem da vontade do trabalhador e não do empregador é de fato ainda maior do que os dados oficiais mostram.

Assim sendo, percebe-se que a tendência dos contratos curtos, logo rotativos, é muito mais uma demonstração do aumento da autonomia do trabalhador em escolher os contratos que melhor se enquadram em suas necessidades e vontades do que do atendimento a uma exigência estrutural do mercado maximizador do lucro, como muitos costumam propagar.

Tabela 17 – Tipos de demissão em Montes Claros comparando os anos 1985 e 2013

	1985	(%)	2013	(%)	Crescimento 1985-2013(%)
Demissão	7409	81,8	24613	72,0	232,2
Espontânea	1462	16,1	8040	23,5	449,9
Cessão	8	0,1	247	0,7	2987,5
Transferência	135	1,5	1174	3,4	769,6
Morte	44	0,5	108	0,3	145,5

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: própria.

Inegável é que a flexibilização do trabalho é uma tendência e se encontra espalhada nas mais diversas esferas geográficas do capitalismo. Ela ocorre em âmbitos internacional, nacional, e até mesmo em localidades específicas. No entanto, como evidenciado por Reich (1992), o capitalismo integra as relações de mercado no mundo todo, considerando a vida em locais aparentemente isolados do todo, mas que, na verdade, estão influenciando e sendo influenciados por todo o complexo, que, nesse caso, seriam as relações de trabalho globais.

Montes Claros é um exemplo, pois sua simples atuação capitalista faz integrar o município à intensa e complexa rede de produção global. Nesse caso específico, pode-se ver a atuação de indústrias exportadoras instaladas nesta cidade, além daquelas com sede em outros países e que possuem parque produtivo no referido país.

Ainda que Montes Claros não abrigasse empresas com ligação internacional, o fato de as informações circularem com rapidez pelo globo faria, por si só, que tendências globais de produção e de contratação, por exemplo, pudessem manifestar-se nesta cidade, fato que ocorre em municípios menores do que o mencionado.

Como demonstrado, alguns indicadores evidenciam que o processo de flexibilização, pelo menos esse apontado por muitos estudiosos, está instalado em Montes Claros. Isso é constatado pelo crescimento mais acentuado do setor de serviços, pela elevação dos contratos femininos superior ao aumento dos masculinos e pela evolução dos contratos com menor tempo de duração, fato que indica aumento da rotatividade no emprego.

Fato é, porém, que os dados que indicam flexibilização das relações de trabalho em Montes Claros são mudos para dizerem se a mesma flexibilização torna tais relações precárias. Por isso mesmo, então, o próximo capítulo pretende mostrar como o próprio trabalhador enxerga o seu trabalho, as relações nele envolvidas, bem como o próprio processo de flexibilidade.

CAPITULO VII A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE O TRABALHO FLEXÍVEL

Até agora se discutiu uma série de dados que mostram sumariamente a flexibilidade existente nos contratos, horas de trabalho, tempo de duração dos contratos. Em suma, tentaram-se evidenciar as transformações vivenciadas pelo mercado de trabalho nas últimas décadas. Embora não haja uma linha de condução da flexibilidade seguida exatamente do mesmo modo por todas as sociedades, verifica-se que as relações contratuais são apresentadas de forma flexível de fato, além de continuarem a se flexibilizar.

O processo de flexibilização do trabalho no Brasil não ocorre da mesma forma que na Alemanha, por exemplo, mas a flexibilização acontece em ambos os países. Ademais, percebe-se também que o mercado de trabalho flexível não é uma exclusividade das metrópoles. Ele ocorre também em cidades onde as estruturas produtivas, no que diz respeito a estabelecimentos empresariais e mão de obra, são numericamente menores, como é o caso de Montes Claros.

Como dito nos capítulos 1 e 2, muitos analistas olharam para dados parecidos com os apresentados e, a partir deles, tentaram dizer se a flexibilização do trabalho é ruim ou o contrário para os trabalhadores. Porém, parte-se aqui do pressuposto de que os dados sobre o mercado de trabalho em si não são suficientes para concluir se o mercado de trabalho flexível é ou não precário.

Talvez a resposta que indique verdadeiramente se há ou não precariedade na flexibilização do trabalho nunca venha à tona, mas aqui se propôs tentar um caminho diferente daquele que apenas olha para os registros das articulações dos trabalhadores e das empresas. O que se prontificou a fazer, então, foi tentar

extrair respostas do próprio trabalhador na atualidade, levando em consideração a flexibilidade que o rodeia.

As discussões realizadas a partir de agora, além de continuarem focadas no município de Montes Claros, assim como no capítulo anterior, serão fundamentadas nos resultados obtidos nas pesquisas exploratórias: *survey* não probabilístico, entrevistas em profundidade e grupos focais.

7.1. Indicadores de Flexibilidade

Segundo dados da amostra, os contratos formais de trabalho em Montes Claros não se estendem por muitos anos, a mediana dos contratos mostra que eles duram menos de três anos: ou 2 anos e 11 meses, sendo mais preciso. Esse indicador corrobora a tendência de aumento da rotatividade fundamentada na evolução do número de contratos com menor tempo de duração, como apresentado no capítulo anterior, segundo dados da RAIS/MTE. Ademais, como é de se esperar em um mercado de trabalho flexível, a atuação em uma empresa, mesmo que em um período inferior a três anos, não significa estagnação no mesmo cargo. Isso porque a mediana de duração do emprego no mesmo cargo é de dois anos, mostrando uma diferença de onze meses em relação ao tempo de trabalho na empresa e o tempo de atuação no cargo. Os dois dados evidenciam que além de rotatividade no emprego há mobilidade no interior da empresa quanto ao exercício das funções.

Esses indicadores são ratificados por outros três também extraídos da amostra. Primeiro, pelo desejo do trabalhador de mudar de emprego: 67,8% dos

trabalhadores da amostra dizem que pretendem trocar de emprego. Do total de entrevistados, 34,6% afirmam que às vezes pensam em obter um novo emprego e 33,2% dizem que pensam sempre. Segundo, quanto às perspectivas para os próximos dois anos, apenas 35,5% acreditam que permanecerão na mesma empresa, e, entre esses, a maioria (52,6%) espera ocupar um cargo mais elevado na empresa em que está trabalhando. Terceiro, para a minoria (18,8%) dos inclusos na amostra, não existe possibilidade de promoção na empresa na qual trabalha. Entre os demais que avaliam ter possibilidade de serem promovidos, a maior parte, dentre os que responderam aos questionários (57,4%), entende que, mesmo sendo possível, obter a promoção não é fácil (Tabela 18).

Tabela 18 – Perspectivas de trabalho para os próximos dois anos – Montes Claros – 2014

Especificação	Frequência	(%)
Trabalhar por conta própria ou no negócio próprio	63	30,3
Continuar no atual emprego e conquistar cargos mais altos	40	19,2
Continuar no atual emprego e no mesmo cargo	36	17,3
Mudar de emprego e conquistar cargos mais altos	35	16,8
Mudar de profissão	29	13,9
Mudar de emprego mantendo o mesmo cargo	3	1,4
Não sabe	2	1,0
Total	208	100,0

Fonte: dados da amostra.

A rotatividade ainda pode ser corroborada por outros dois indicadores adicionais: a demissão e a solicitação de demissão. Quanto ao primeiro indicador, 36,1% dos trabalhadores da amostra afirmam já terem sido demitidos pelo menos uma vez e, quanto ao segundo, 45,2% garantem já ter solicitado demissão no mínimo uma vez. Contudo, sugere-se que os dados de demissão estejam apresentando um falso negativo. De acordo com os dados da RAIS/MTE, o número de demissão é maior do que a quantidade de solicitação de finalização do

contrato por parte do trabalhador, mesmo tendo o montante destas solicitações se elevado nas últimas décadas. Logo, pode-se pensar que o número de trabalhadores que foram demitidos, pelo menos uma vez durante sua trajetória no mercado de trabalho, seja maior do que o informado.

A mediana das horas trabalhadas é de 8h por dia, segundo informação extraída da questão 37 do questionário (disponível nos anexos deste trabalho), que pergunta: “*Quantas horas em média você trabalha por dia?*”. Oito horas evidenciaria uma carga horária diária típica de trabalhos rígidos. Porém, como a mediana é um número central de um conjunto, nesse caso ela está apresentando 8h como valor central de uma série de indicadores de horários diários entre os quais muitos são superiores a oito e tantos outros inferiores a esse valor. Separando as horas de trabalho diário informadas pelos entrevistados em faixas, verifica-se que 27,4% deles informam trabalharem mais de oito horas por dia e 20,2% afirmam trabalharem menos de oito horas.

Com atenção às horas semanais, a mediana mostra que o conjunto dos trabalhadores componentes da amostra atuou em 44 horas na semana anterior à coleta de dados. A partir da avaliação de faixas de horas semanais de trabalho, é possível enxergar o seguinte: 43,8% da amostra trabalharam mais de 44 horas por semana, 27,4% cumpriram menos de 40 horas no curso da semana e 28,8% registraram uma carga horária entre 40 e 44 horas.

Talvez a informação inerente à carga horária semanal seja mais próxima da realidade vivida pelo trabalhador do que aquela que apresenta a carga horária diária. Isso devido à diferença da formulação das questões. No caso da avaliação da carga horária semanal, indagou-se na questão 45: “*Quantas horas você cumpriu nesse trabalho remunerado na última semana?*”. O que facilita ao

entrevistado pensar e calcular devido não haver uma separação temporal muito extensa entre o dia em que ele responde e os dias em que ele realizou o trabalho.

Sendo assim, pode-se afirmar que a amostra selecionada evidencia flexibilidade na jornada de trabalho semanal, já que 71,2% dos respondentes afirmam ter trabalhado mais de 44 horas ou menos de 40h. A menor parte, 28,8%, confirma ter realizado trabalho dentro da faixa padrão da jornada semanal de trabalho no Brasil, de 40 a 44 horas. Em relação ao total da amostra, 43,8% fizeram uma jornada acima de 44 horas e a maior quantidade de tempo despendida no trabalho foi de 80 horas. Isso ajuda a explicar o fato de 51,3% dos entrevistados responderem que realizam horas extras. Desta porção, 66,3% responderam que às vezes utilizam esta prática e 33,7% dizem que realizam sempre.

Dentre os trabalhadores que afirmaram fazer horas extras, 52,3% confirmaram tê-las realizado na última semana. A mediana dessas horas extras realizadas foi de 4 horas semanais, sendo o menor tempo 0,5 hora e o maior, 30 horas. Além disso, 44,9% afirmam que são pagos pelas horas extras, 34,6% dizem que essas horas são compensadas posteriormente com o banco de horas, 6,3% falam que recebem algum outro tipo de compensação e 9,9% não recebem nada pelas horas extras realizadas.

No concernente ao negócio próprio, é importante primeiro observar que se trata de um dos pontos de críticas daqueles que ligam flexibilidade à precariedade. O argumento está no fato de que o trabalho por conta própria seria a alternativa extrema à impossibilidade de formalização no mercado de trabalho. Os dados extraídos da presente pesquisa não corroboram tal crítica. Ao contrário, eles fazem evidenciar que o próprio negócio representa uma meta para a grande

maioria daqueles que foram consultados. Em primeiro lugar, 3,8% dos componentes da amostra afirmam já o possuir e 70,9% indicam que têm vontade de serem donos do negócio próprio.

As informações apresentadas até aqui destacam a flexibilidade do mercado de trabalho em Montes Claros. No entanto, não existem mercados de trabalho que apresentem flexibilidade em todos os aspectos, mas há, de algum modo, a manifestação de características de estabilidade e até mesmo de rigidez. Em Montes Claros não é diferente: por exemplo, os processos flexíveis de trabalho podem exigir que trabalhadores realizem em casa atividades inerentes à sua função no emprego. No caso da amostra analisada, esse é o caso de 16,8%. No total da mesma amostra, 6,7% de vez em quando levam trabalho para casa, 5,8% sempre levam, 4,3% levam raramente e 83,2% ressaltam que nunca realizam em casa trabalhos levados da empresa.

Algo parecido ocorre com os salários: para 73,1% daqueles que responderam aos questionários o seu salário é fixo. A explicação para a variação salarial mês a mês se dá principalmente pela produtividade. Isso ocorre em 61,1% dos casos entre aqueles que possuem salário variável. Outra explicação são as horas extras, que se efetivam em 33,3% dos casos.

7.2. Flexibilidade é igual à precariedade? Como os trabalhadores avaliam?

Como dito no Capítulo 1, tendo ainda hoje a reverberação de um debate que insiste em ratificar a precarização ou a ausência dela no mercado de trabalho

flexível, pretende-se aqui contribuir, a partir da exposição da percepção do próprio trabalhador, evidenciando como ele enxerga o mercado de trabalho atual.

A satisfação quanto ao trabalho seria um bom indicador para iniciar tal discussão, pois o estado de ânimo do indivíduo afeta uma cadeia de relações como as familiares, as afetivas e até mesmo aquelas imbuídas no interior do próprio processo de trabalho.

Dentre os trabalhadores selecionados na amostra, 50% julgam estar satisfeitos com o seu trabalho e 40,4% respondem estar muito satisfeitos, significando que 90,4% afirmam haver satisfação em fazer o que fazem em termos profissionais. Ao contrário, 7,7% informam que estão insatisfeitos e 1,9% rechaça estar muito insatisfeito, somando então um percentual com 9,6% de algum grau de insatisfação (Gráfico 21).

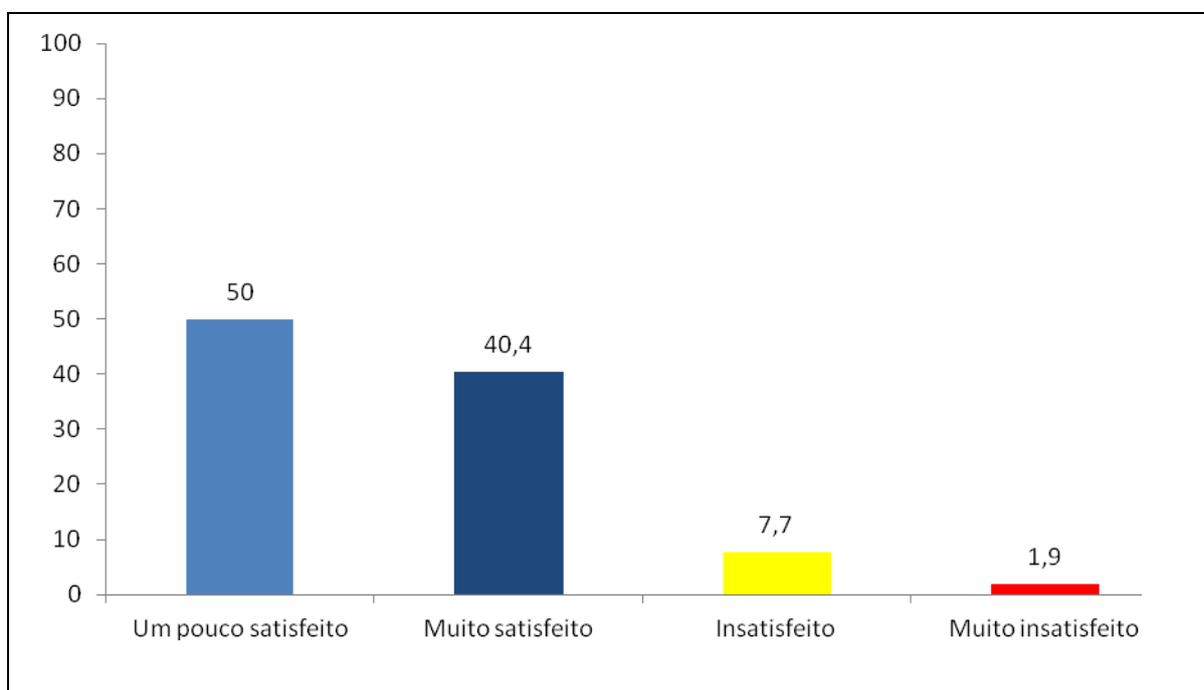


Gráfico 21 - Satisfação quanto ao emprego - Montes Claros - 2014.

Fonte: dados da amostra.

Corroborando tal indicativo de motivação na realização do trabalho, 43,3% dos entrevistados dizem se sentir motivados para realizarem suas respectivas

funções laborais e 26% são mais incisivos expressando que são muito motivados; a soma dos dois percentuais fixa o número de 69,3% daqueles que se encontram com algum grau de motivação, diferente de 7,2% que externam não se sentirem motivados para realizar seus trabalhos.

Esses dados são ratificados por três outros: gosto pelo trabalho, se se sente bem no ambiente do trabalho e grau de felicidade quanto ao emprego. Questionados se gostam de ir trabalhar, 90,4% respondem que sim; 3,4%, que às vezes e 6,3%, que não gostam. E, quando indagados a respeito de se sentirem bem no ambiente de trabalho, 80,8% ressaltam que sim, 13,9% atestam que às vezes e 5,3% informam que não se sentem bem em tal ambiente.

A questão 25 do questionário utilizado indaga o seguinte: “*Quanto ao seu emprego, você diria que está: muito feliz, feliz, infeliz ou muito infeliz?*”. As respostas revelaram que 89,9% dos respondentes estão, de algum modo, felizes. Dentre todos que manifestaram sua opinião, 76,9% disseram estar felizes e 13% mostraram um grau ainda mais alto de felicidade, dizendo estarem muito felizes (Gráfico 22).

Aqueles que julgam estarem muito felizes justificam se sentirem assim devido ao fato de gostarem do trabalho (55,6%), devido ao trabalho que realizam atender às suas necessidades (11,1%), ao salário que recebem (11,1%) e por gostarem do ambiente de trabalho (7,4%), além de outros fatores. Entre os que afirmam estarem felizes com o trabalho, as explicações são parecidas. Entretanto, os que estão muito felizes colocam o salário em terceiro lugar e o fato de gostarem do ambiente de trabalho em quarto, ao passo que os trabalhadores que atestam estarem felizes têm percepção diferente: o gosto pelo ambiente do trabalho aparece em terceiro lugar, com 9,4%, e o salário em quarto, com 8,1%.

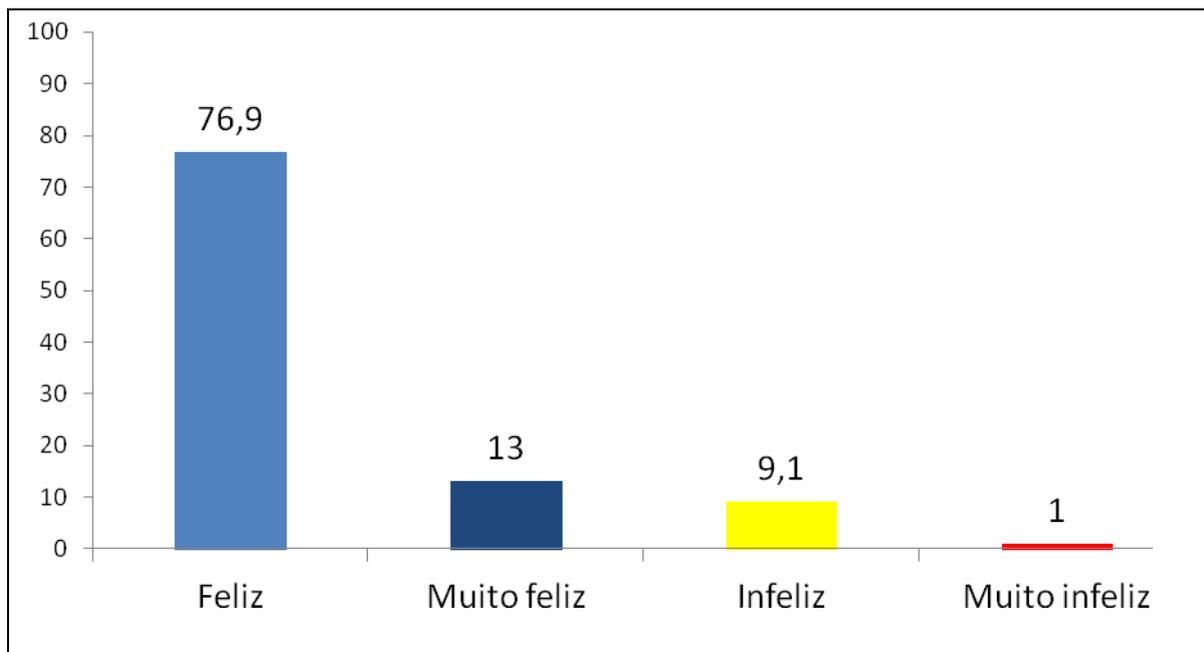


Gráfico 22 - Escala de felicidade quanto ao trabalho – Montes Claros – 2014.

Fonte: dados da amostra.

No que concerne à autonomia do trabalhador em optar pelo próprio emprego, verifica-se que o motivo das solicitações de demissão mostram que a ampliação do número de pedidos de desligamento de contratos por parte do trabalhador, de fato, é uma característica que denota autonomia do próprio trabalhador. Questionados sobre o motivo que os levou a se demitirem, as respostas encontradas foram: saíram para um emprego melhor (34%), por um salário melhor (16%), insatisfação com a função (14,9%), o emprego anterior era estressante ou cansativo (9,6%), por uma carga horária mais flexível (7,5%), além de outras possibilidades (Tabela 19).

Como dito na seção anterior, quando se olha para a rotatividade dos contratos de trabalho e se percebe que o número de pedidos de desligamento da função é expressivo, tal informação em si expressa que a rotatividade existe não somente por influência das exigências estruturais do mercado, mas também porque os trabalhadores têm ganhado autonomia para fazerem as suas escolhas

contratuais. Quando um trabalhador diz que se demitiu a fim de buscar um emprego melhor ou um salário mais alto, ou até mesmo porque um novo emprego poderia propiciar um horário mais flexível, tem-se indicador tanto da autonomia que a flexibilidade do trabalho pode ocasionar, quanto do fato de que alguns empregados gostam da flexibilidade ou precisam dela a ponto de buscá-la. Ou seja, nesses casos o trabalhador tem tido liberdade para escolher o próprio emprego, podendo se desligar de um e ligar-se a outro mais compatível com seus interesses pessoais.

Tabela 19 – Classificação dos Motivos da solicitação de demissão

Especificação	Percentual
Por um emprego melhor	34,0
Por um salário melhor	16,0
Insatisfação com a função	14,9
O emprego anterior era estressante ou cansativo	9,6
Por uma carga horária mais flexível	9,6
Mudança de cidade	6,4
Questões pessoais	4,3
Tinha dificuldade com transporte	3,2
Abrir o próprio negócio	1,1
Dificuldades financeiras da empresa antiga	1,1
Total	100,0

Fonte: dados da amostra.

Esse pode ser o caso dos que pedem demissão em busca de horários mais flexíveis. Tal fato mostra que, para muitos contratados, a rotatividade pode não ser um fator gerador de insegurança. Ao contrário, pode demonstrar a existência de novas oportunidades, melhores ou mais adequadas às vontades ou necessidades do próprio trabalhador.

A propósito da insegurança quanto ao medo de serem demitidos, não se constata a existência dela em grande parte da população formalmente empregada em Montes Claros. Questionados sobre a possibilidade de ficarem sem emprego, 60,6% constatam que não têm medo, 25,5% respondem que é uma das coisas de

que têm medo, e 13,9% confessam que é o fator que mais ocasiona medo (Gráfico 23).

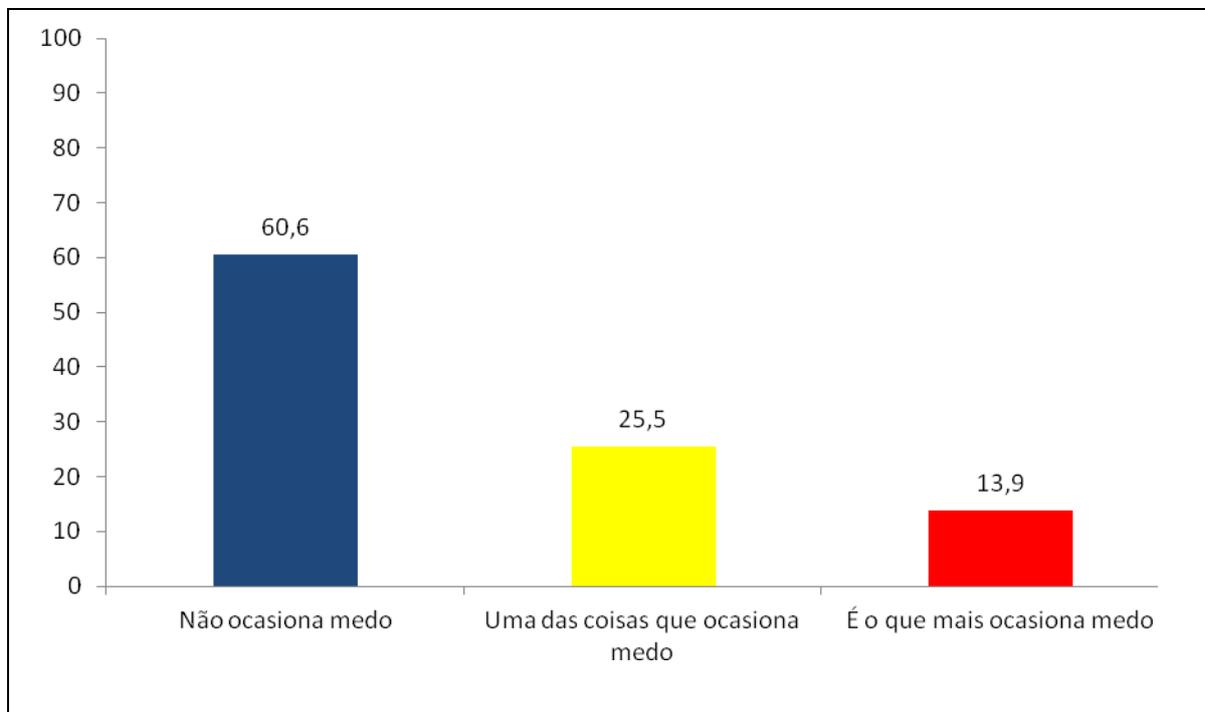


Gráfico 23 - Medo de ficar desempregado – Montes Claros – 2014.

Fonte: dados da amostra.

Na tentativa de validar a questão anterior, indagou-se sobre a possibilidade de ser demitido. Quanto a isso, obteve-se um padrão de resposta muito parecido com o já apresentado. A maior parte dos que responderam disse que não se incomoda com tal possibilidade (58,7%), alguns disseram que se incomodam um pouco (25%) e a minoria (16,3%) ratificou que o fato de ser demitido o incomoda muito.

Tal fator foi evidenciado também nas pesquisas qualitativas, de modo que os entrevistados afirmam não ser difícil encontrar emprego na atualidade, além de mencionarem não terem medo de perder os respectivos cargos, sendo a segunda afirmação explicada pela primeira. A respeito da dificuldade de se obter emprego, uma empregada do setor de serviços responde do seguinte modo:

“Eu não acho que é difícil conseguir (RISOS) às vezes eu me pergunto assim, é porque eu comecei a trabalhar com dezenove anos e foi meu primeiro emprego e eu tô até hoje, não tem... até hoje nunca fiquei desempregada, então assim, pelo que eu vejo, é que emprego não falta não, o que falta é mesmo mão de obra especializada, cê sabe porque que eu te falo, porque assim, igual mesmo, mesmo estando lá nas compras eu trabalho muito na área de educação, aí eu consegui como tutora, se fosse por exemplo para mim viver de ser professora eu viveria tranquilamente, pela pós que eu fiz, pelos cursos que eu faço, cê entendeu? De ensino, pelas pessoas que eu vejo que não é tão complicada essa área de emprego.” (Entrevistada n° 26, 40 anos ou mais, chefe de serviço).

Mas essa percepção não retrata um período temporal muito longo, já que para a mesma trabalhadora tal facilidade é uma peculiaridade dos dias atuais, não tendo existido em momentos anteriores. Isso se torna claro quando interpelada sobre a facilidade de obter emprego no passado, comparando com os dias atuais.

“Não, hoje é muito mais fácil, nem se compara, eu me lembro mesmo, que há uns vinte anos, e olha que eu era uma pessoa de muitos lugares, eu andava muito por causa de igreja e eu percebia que emprego há vinte anos, nem se compara assim, (RISOS) com a vinda do PT para o poder, nem se compara, as portas que foram abertas de emprego. Que era muito difícil cê consegui emprego, eu me lembro mesmo, que quando nós viemos para cá em 80, eu tinha seis anos e pra você ver como que fica essas questões, minha tia arrumou um emprego na Coteminas, ela arrumou na Coteminas por quê? Porque era os Guimarães, os Borêns que arrumou para ela, não conseguia emprego se não tivesse um “q. i.” mesmo.” (Idem).

Ademais, percebe-se que a dificuldade ou facilidade em se obter emprego está relacionada ao nível de qualificação profissional. Os mais qualificados não percebem tanta dificuldade quanto ao encontro de uma vaga no mercado de trabalho, ao passo que aqueles menos providos de qualificação veem mais dificuldade. É o caso de um pedreiro da construção civil que afirma o seguinte:

“Oh eu tiro assim por mim, no mercado de trabalho a pessoa que não é bem estudado, eu acho que é mais difícil, entendeu? Porque hoje em dia geralmente no mercado de trabalho assim, geralmente a pessoa procura mais é quem mais graduado né, estudado bastante. Mas eu penso assim, a forma.. se for pra procurar mesmo assim a pessoa tiver precisando realmente assim de trabalho de carteira assinada ele vai dar uma corrida bastante, mas ele vai encontrar”. (Entrevistado n°14, de 25 a 39 anos, pedreiro).

No grupo da indústria, foi comentado que alguns estabelecimentos do setor estão evitando contratar pessoas de menos idade devido à ausência de compromisso desses trabalhadores jovens. Isso, segundo os argumentos dos envolvidos na discussão, é decorrente do fato de uma grande oferta de trabalho e, em consequência, da ausência do medo de demissão. Tal fato corrobora o sentimento do trabalhador quanto à facilidade de se obter trabalho na atualidade.

Segundo a opinião dos empregados, a partir do que foi observado nas pesquisas em profundidade e nos grupos focais, a dificuldade em se conseguir uma vaga no mercado de trabalho ocorre, sobretudo, nos extremos da escala de qualificação profissional, ou seja, encontram mais dificuldade os não qualificados devido à ausência de conhecimento mínimo para o desempenho das funções oferecidas e os muito qualificados, pois, por um lado, não se submetem a qualquer possibilidade de emprego; por outro, esbarram na escassez de vagas que paguem um salário compatível com o seu capital cultural.

Ainda sobre o mesmo assunto, questionando a uma empregada do comércio quanto ao medo de demissão, ela ressaltou o seguinte:

“Não.. engraçado que hoje o povo não tem medo de ser demitido igual antigamente tinha. Hoje eles não têm medo. Lá mesmo.. nossa... é um entra e sai de gente que eu fico impressionada. Não na minha empresa... na empresa que eu presto serviço... entendeu?” (Entrevistada nº 10, 40 anos ou mais, vendedora).

Sendo mais específico e perguntando sobre o sentimento dela em relação ao desemprego, a resposta foi a seguinte:

“Hoje não. Já tive muito medo. Só que como hoje eu tenho meu salão de beleza também né... então assim... é uma segurança a mais que eu tenho, que se eu sair de lá tem como eu trabalhar no salão, mas eu já tive muito medo.” (Idem).

Como demonstrado nessa citação, a ausência de medo quanto à perda do emprego pode estar relacionada à realização de uma atividade secundária. No entanto, a menor parte dos componentes da amostra possui outra atividade remunerada, além da carteira assinada (20,7%). Dentre esses que realizam duas ou mais atividades remuneradas, 62,8% fazem “bicos” como segunda ocupação; 16,6% possuem um negócio próprio e 4,7% possuem outro trabalho com carteira assinada, além daqueles que realizam outras funções, como cargo público, estágio, ou são aposentados ou bolsistas de alguma natureza.

A maior parte dessas pessoas diz não se incomodar em realizar uma segunda ou terceira função; esses são 86% dos que possuem mais de uma ocupação, e 11,6% afirmam se incomodar com isso. Contudo, 76,7% deles confessam que prefeririam um único emprego que pagasse mais a ter que realizar outro afazer.

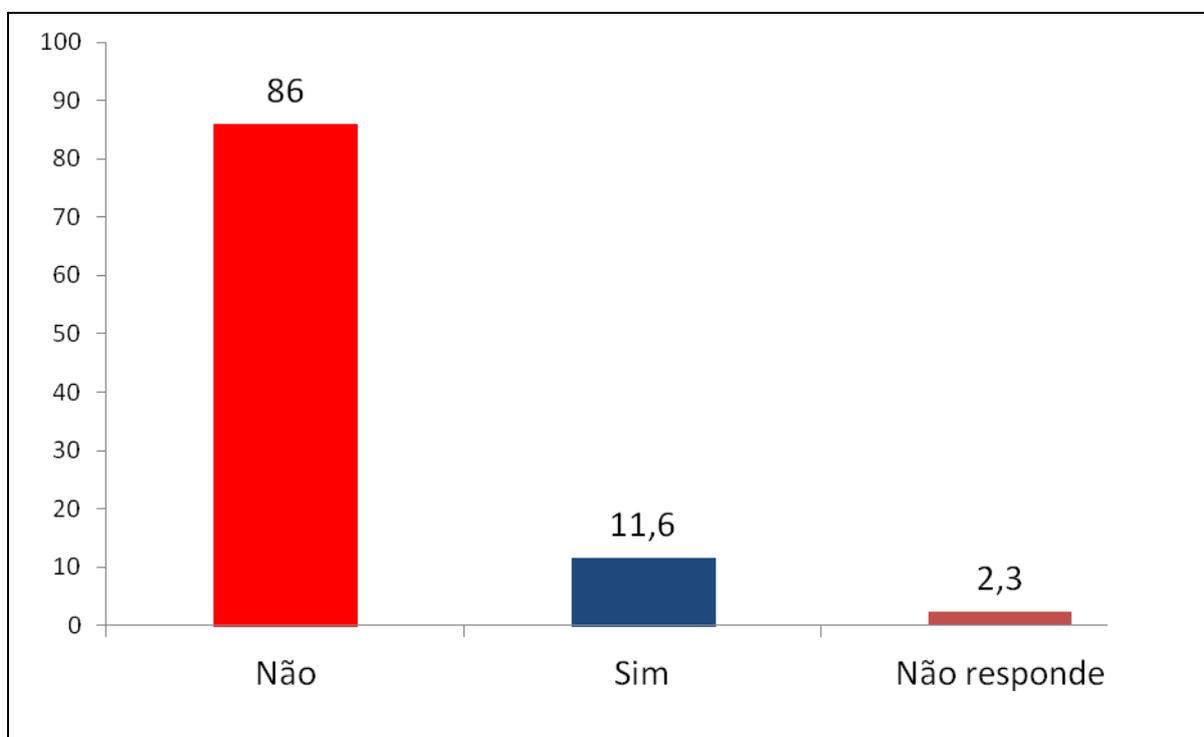


Gráfico 24 - Incômodo em realizar outra atividade – Montes Claros – 2014.
Fonte: dados da amostra.

Uma funcionária do comércio que possui um negócio informal, além do seu trabalho com carteira assinada, evidenciou o fato de não se incomodar com a atuação em duas atividades profissionais. Questionada sobre o assunto ela asseverou:

“De jeito nenhum... eu amo trabalhar com cabelo e gosto demais também dessa área de venda. E muita gente questiona isso, porque eu não trabalho só pra mim, mas aí eu levo em questão o fato da minha aposentadoria entendeu... eu trabalho mais oito anos pelo comércio.” (Entrevistada n° 09, idade entre 25 a 39 anos, gerente).

De igual forma, outra profissional, essa do setor de serviços, acentua dizendo:

“Não me incomoda e eu gosto, eu pra mim, se eu tiver duas ou três noites vagas, porque meu horário de almoço dá pra eu descansar tranquilamente, eu tenho o domingo pra mim, sábado à tarde, então assim, pelo contrário, eu sendo professora eu até me descanso, tipo assim, eu me realizo e nem me canso...” (Entrevistada n° 6, 40 anos ou mais, chefe de serviço).

Há que se destacar que alguns participantes dos grupos focais confessaram ser a renda oriunda da segunda atividade mais elevada do que aquela derivada do contrato formal de trabalho. É o caso de um empregado da indústria, que certifica o seguinte: *“eu ganho mais fazendo polimento e cristalização em carros do que na indústria”*. Outro trabalhador do mesmo setor acrescenta que realiza “bicos” como vaqueiro e auxiliar de carpintaria, mas não o faz todos os dias devido às atividades inerentes ao seu emprego formal na indústria. Apesar disso, garante que o valor arrecadado nessas atividades inconstantes e esparsas seja mais elevado do que o salário que recebe na indústria.

Indagados nos grupos de discussão sobre o que seria melhor, entre realizar um único emprego fixo ou manter duas ou mais atividades, verificou-se

que muitos preferem as atividades secundárias, pois possibilitam maior liberdade e autonomia. No entanto, mantêm-se nos cargos formais a fim de não abrirem mão de alguns benefícios, como plano de saúde e previdência. Outro benefício seria o demonstrativo formal de renda proporcionado pelo emprego formal e exigido pelo mercado, principalmente no que diz respeito à abertura de crédito, pois os trabalhadores em atividades informais têm maior dificuldade de obter crédito. Aos olhos do trabalhador, parece haver uma complementaridade entre as funções que realizam: um emprego formal e uma atividade informal. O rendimento mais elevado do trabalho informal é complementado com os benefícios do contrato formal.

Contudo, os contratos temporários não ganharam a simpatia dos trabalhadores. A maior parte da amostra (58,2%) avalia que o trabalho temporário é ruim para o trabalhador; para 39,4% essa forma contratual é boa para quem trabalha e 1,9% diz que às vezes é bom e às vezes é ruim. Os que julgam o trabalho temporário como ruim justificam tal opinião preponderantemente com os argumentos de que ele gera insegurança, acarreta instabilidade e ainda há o fato de o contrato ser curto. Já os que entendem ser o contrato temporário bom para o trabalhador, definem como justificativas para tal opinião o seguinte: o trabalhador pode ser avaliado e avaliar o emprego, o empregado adquire experiência, é uma oportunidade para obter um emprego estável, é melhor do que ficar desempregado, dentre outras.

A possibilidade de mudança de emprego também é um fator que, segundo os analistas críticos da flexibilidade, ocasiona insegurança. Contudo, sobre isso verificou-se que 73,6% dos indivíduos que compunham a amostra não se

incomodam com esse fator, 18,8% se incomodam um pouco e 6,3% entre os entrevistados se incomodam muito com tal possibilidade de mudança.

Outra questão que, segundo os diversos argumentos, às vezes é atribuída à flexibilidade dos processos produtivos, outras vezes é ligada ao consumismo e ao aumento de demanda propiciada pelo regime capitalista, diz respeito ao aumento da carga e do ritmo de trabalho. Muitos dizem que ambos têm se elevado demasiadamente a ponto de sobrecarregar os trabalhadores, principalmente aqueles que cumprem jornadas duplas ou triplas. Entretanto, com base nos indicadores obtidos pela amostra, percebe-se que, nesse caso específico, o ritmo de trabalho não se mostra desumanamente intenso e nem tem se intensificado sobremodo. Para 38,5% dos entrevistados, o ritmo de trabalho é pouco intenso, outros 37% o consideram intenso, 23,6% avaliam o ritmo como muito intenso e 1% não soube informar.

A respeito disso um funcionário da indústria com idade de 23 anos, entrevistado individualmente, comentou:

“eu fico a maior parte do tempo parado, só olhando as máquinas trabalharem. É muito tranquilo. Eu só tenho trabalho quando ocorre algum problema no funcionamento da máquina, quando um fio engancha, por exemplo. Aí eu tenho que resolver logo, se não, atrapalha a produção toda”. (Entrevistado nº 20, idade entre 16 e 24 anos, operador de máquina).

Questionados quanto ao incômodo com o ritmo de trabalho, 64,4% dos membros da amostra responderam que não se incomodam. Já para uma parcela de 24% o atual ritmo de trabalho incomoda um pouco e para 11,5% incomoda muito. Isso é também coerentemente demonstrado pela aferição do incômodo quanto aos prazos para entrega de trabalho, fator que não incomoda a quase

70% do total de entrevistados, incomodando um pouco a 18,3% deles e incomodando muito a 12% do total.

Como introduzido no tópico anterior, a flexibilidade no trabalho, além de possibilitar aos trabalhadores mobilidade externa, aquela efetivada entre empresas, propicia também mobilidade dentro da empresa. No caso da consulta realizada pelo *survey*, a maior parte dos trabalhadores percebe haver possibilidade de crescimento profissional na empresa em que atuam. Somando o percentual dos que afirmam enxergar tal possibilidade com o dos que às vezes percebem isso, resulta o valor de 56,3% dentre os empregados que observam existir formas de crescimento na organização onde trabalham e 43,3% sustentam que não há possibilidade de crescimento (Gráfico 25).

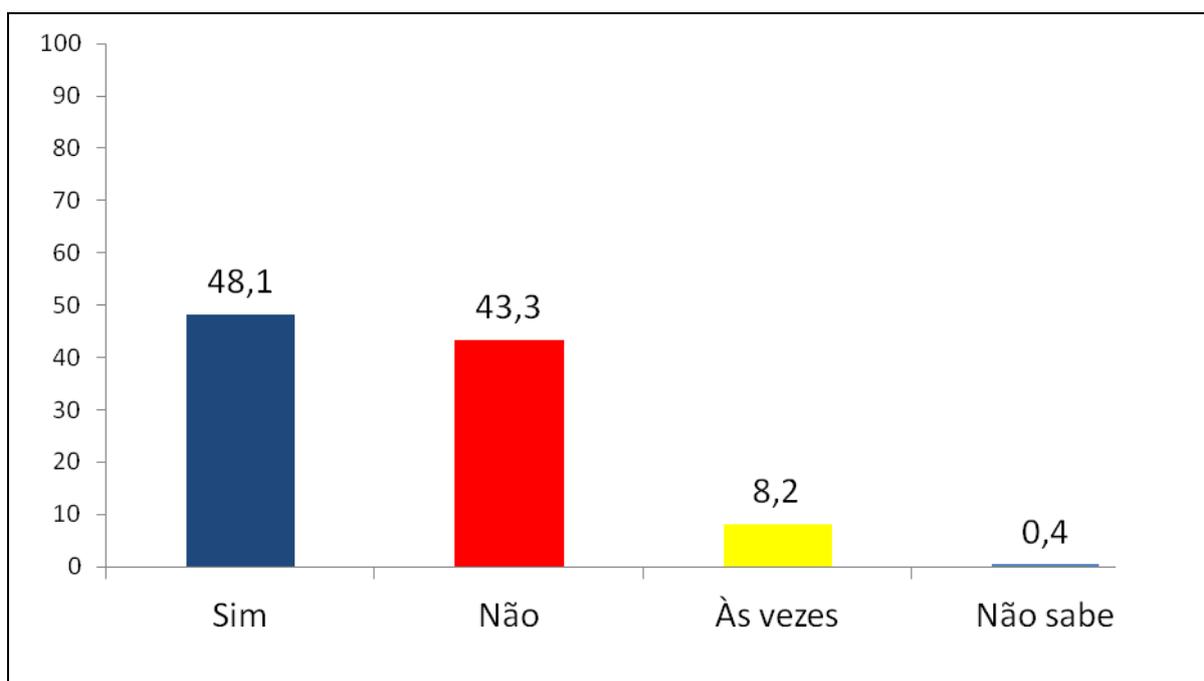


Gráfico 25 - Possibilidade de crescimento na empresa – Montes Claros – 2014.

Fonte: dados da amostra.

Porém, a viabilidade do crescimento profissional é diferente da facilidade em se obter tal crescimento. Isso é evidenciado entre aqueles que percebem ser

difícil obter promoção na empresa na qual trabalham (46,2%) e aqueles mais enfáticos argumentam ser impossível efetivar promoção (18,8%). De qualquer modo, fato é que a mobilidade ascendente é vista por muitos como algo fácil de acontecer no respectivo ambiente de trabalho. Isso porque 33,7% explicitam ser fácil conseguir promoção.

Os mais jovens são os que melhor percebem a possibilidade de promoção: 51% dos que têm entre 15 e 24 anos de idade informam que na empresa onde trabalham é fácil ser promovido, percentual que diminui à medida que a faixa etária aumenta. Entre os trabalhadores com idade entre 25 e 39 anos, 30,1% acreditam que é fácil ser promovido e 25% dos que têm 40 anos ou mais percebem a mesma coisa.

Avaliado o assunto, sendo questionada sobre a facilidade de se crescer profissionalmente, uma trabalhadora dos serviços externou o seguinte:

“Porque eu assim, penso que não é tão difícil não, igual eu já falei, eu nunca cheguei a gerente, porque eu nunca cheguei a nenhum clero e falei abertamente, igual meu chefe chegou e falou assim, eu não quero não, mas para quem é, como se diz, extremamente competitivo, com certeza, depende muito da pessoa, nesse ponto aí, hoje lá na empresa mesmo, é o Maurício, que é o novo superintendente, né? Ele fala que na Santa Casa, inclusive eu ouvi pela primeira vez essa palavra da boca dele, meritocracia, que ele fala, - olha, na Santa Casa eu quero essa palavra, ou seja, é por mérito, quem realmente veste a camisa, busca, que ele quer dar oportunidade para essas pessoas, trouxe agora até a escola de líderes, que faz parte da escola de líderes, para desenvolver a liderança (riso), ou seja, se você quiser realmente, participar, nessa escola de líderes cê tem diversas aulas, direito, trabalho, arte de falar em público, é liderança, justamente para capacitar as pessoas.” (Entrevistada n° 24, idade entre 25 e 39 anos, coordenadora).

Além disso, mesmo aqueles trabalhadores que não enxergam possibilidade de promoção na empresa onde trabalham entendem haver formas de crescimento

profissional em outras instituições. Isso é confirmado com uma fala de um servidor do setor de serviços com idade de 27 anos. Ele informou que:

“Na empresa que trabalho atualmente eu tenho três níveis, que é... são: quem dirige os ônibus (as frota), os agentes de viagem, que vendem os pacotes e a administração que são os donos. Eu posso subir dentro dessa empresa....? (pausa). Não, necessariamente dentro dessa empresa, mas, por exemplo, a gente tem contato com as operadoras: CVC, Costa, é..., dentre outras. Isso me impulsiona a querer crescer. A um dia eu fazer parte delas ou montar o meu negócio.” (Entrevistado n° 27, idade entre 25 e 39 anos, auxiliar administrativo).

Como visto no capítulo anterior, existe nos processos flexíveis de trabalho uma tendência de diminuição das horas médias trabalhadas. Isso ocorre em muitos países, inclusive no Brasil e também em Montes Claros especificamente. Tal fenômeno não é visto com maus olhos pelos trabalhadores contidos na amostra da presente pesquisa. Os trabalhadores que afirmam serem bons, por algum motivo, os contratos de trabalho com duração de até seis horas por dia, somam 88,1% dos entrevistados. Apenas 12% julgam tais formas contratuais como ruins.

Dentre todos os componentes da amostra, 45,7% afirmam que é bom porque o trabalhador tem tempo para descansar. Para 35,6%, é bom porque o trabalhador tem tempo para trabalhar em outro emprego, o que confirma o fato de que aqueles que realizam mais de uma atividade não se incomodam com isso. Para 2,9% é bom porque o trabalhador tem tempo para estudar.

Tentando entender a opinião dos trabalhadores sobre aqueles que atuam em empresas terceirizadas, no que tange à carga de trabalho, questionou-se se, de acordo com o que pensa o entrevistado, os funcionários terceirizados trabalham mais ou menos que um trabalhador não terceirizado. A maioria daqueles que responderam entende que depende do contrato (33,7%), porque,

segundo eles, o fato de o empregado terceirizado trabalhar mais ou menos está condicionado a, pelo menos, quatro fatores: empresa onde trabalha, trabalho que realiza, carga horária do trabalho e salário que o empregado terceirizado recebe.

Outra parcela dos respondentes afirmou que os terceirizados trabalham tanto quanto os não terceirizados (31,7%), justificando que a carga horária é a mesma, que depende do trabalho que realizam e devido à existência da legislação trabalhista. Já 27,4% acreditam que aqueles indivíduos prestadores de serviços terceirizados trabalham mais do que os não terceirizados. Isso porque, em sua opinião, os empregados terceirizados são mais cobrados, realizam uma carga horária maior, submetem-se a trabalhos mais estressantes, não têm os mesmos direitos e, inclusive porque possuem salários mais altos que os demais, devem trabalhar mais que os não terceirizados.

Uma porção pequena dos membros da amostra entende que os terceirizados trabalham menos do que os que não são (4,8%), justificando que são menos cobrados, a carga horária de trabalho é menor, depende da empresa para qual prestam serviços e, porque trabalham de acordo com a produção, em momentos de baixa demanda, trabalhariam menos.

Como se vê, o grupo dos que pensam que os empregados terceirizados trabalham mais é muito maior do que o dos que afirmam que os terceirizados trabalham menos. Não obstante isso, pôde-se notar também que as maiores parcelas dos entrevistados se concentram entre aqueles que entendem que o fato de trabalhar mais ou menos não está, a princípio, ligado à possibilidade de ser ou não terceirizado, mas a outros fatores tais como: a empresa pela qual são contratados ou aquela para a qual prestam serviços, a função ou atividade que realizam, o salário que recebem e etc. Isso em si evidencia que o trabalho

terceirizado não é considerado pelos trabalhadores como um mal maior que deva ser veementemente combatido, diferente do que muitos intelectuais têm apregoado.

Com base nisso, foi formulada a seguinte questão: “*Algumas pessoas dizem que o trabalhador terceirizado é explorado pelas empresas contratadoras’. Qual é a sua opinião sobre essa afirmativa?*”. As opiniões se mostram divididas: 46,6% concordam, isso somando os que afirmam que concordam com os que concordam fortemente. Já 46,2% discordam, somando os percentuais daqueles que sustentam discordar com os que discordam fortemente.

Esse indicador ratifica a observação feita anteriormente, ou seja, na opinião dos trabalhadores, o trabalho terceirizado é apenas mais uma forma de trabalho, podendo ou não ser mais difícil ou pesada que as demais formas de executar o trabalho, mas não classificam definitivamente essa modalidade de contrato como sendo severamente ruim ou abominável. Contudo, é importante destacar que essas entrevistas foram realizadas anteriormente à votação do Projeto de Lei 4.330 de 2014 que dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros. Evidencia-se isso porque a discussão da tramitação do referido PL pela mídia pode ter alterado a percepção dos empregados formais a respeito do trabalho terceirizado.

7.3. Relações e condições de trabalho

De acordo com as informações dos trabalhadores compostos na amostra, as condições de trabalho no mercado formal de Montes Claros não fogem muito

ao padrão. Por exemplo, questionados quanto ao favorecimento de alguns direitos trabalhistas ou benefícios, constatou-se o seguinte: 97,1% recebem décimo terceiro salário, 1,4% afirma não receber e 1,4% diz que não tem informação a respeito disso. De igual modo, 96,2% certificam gozar de férias, 1,9% diz não gozar e também 1,9% ressalta não saber se irá gozar ou não. Os percentuais daqueles que sustentam não terem direito, ou que não sabem se o tem em relação ao décimo terceiro e férias, dizem respeito aos trabalhadores cujo contrato é inferior a dez meses, sendo pessoas que, por algum motivo, não buscaram informações sobre seus respectivos contratos.

Quase a metade dos entrevistados (47,6%) certifica possuir plano de saúde ligado à empresa onde trabalha. Quanto ao transporte, 48,1% dentre todos os componentes da amostra atestam receber vale-transporte da empresa onde atuam. O auxílio alimentação é disponível para 34,6% dos componentes da amostra. Quanto à participação nos lucros da empresa, 19,2% dos entrevistados dizem que recebem essa participação. Esse fator, por muitos, é considerado como precarização do rendimento, porque a empresa o forneceria a fim de esconder ou camuflar os baixos salários pagos, e, para outros, é entendido como um mecanismo de estímulo e incentivo ao trabalhador. Apenas 9,9% dentre os entrevistados dizem se beneficiar de creches para seus filhos e 9,6% confessam possuir auxílio educação também para os filhos. 21,2% certificam receber cesta de natal todos os anos e 22,1% afirmam que sua empresa paga cursos para funcionários.

Observando esses indicadores que denotam o recebimento de alguns benefícios e direitos por parte de trabalhadores, verifica-se não haver nenhuma informação que fuja à normalidade, ou ao que se constata comumente no Brasil.

Consegue-se enxergar que direitos como décimo terceiro salário e férias estão sendo aplicados e os trabalhadores também vislumbram isso, com exceção daqueles novatos, que, por não estarem informados, indicam não saber se dispõem ou não desses direitos na empresa. Benefícios, como plano de saúde e auxílio transporte, também estão presentes na vida de parte relevante dos entrevistados. Outros benefícios, no entanto, não são tão expressivos de forma geral, mas se destacam nos setores da indústria e dos serviços, em especial nesse primeiro. É o caso da participação nos lucros, cursos que são pagos pela empresa, cesta de natal, cesta básica, creches e auxílio educação para os filhos.

Em se tratando de relacionamento, ao que parece, o ambiente de trabalho está tomado pela cordialidade entre os colegas e entre os empregados e seus respectivos superiores. Questionados sobre o relacionamento entre os colegas, 91,1% dos entrevistados disseram que o avaliam como ótimo e bom, 6,3% julgam tal relacionamento como regular e apenas 0,5% o identifica como ruim e ninguém chegou a informar que o relacionamento entre os colegas é péssimo.

Os que consideram o relacionamento entre os colegas ótimo atribuem isso à amizade no trabalho, à boa convivência e ao respeito, principalmente. As mesmas explicações lideram entre os que julgam o relacionamento como bom. Já aqueles que entendem a convivência entre os pares profissionais como regular explicam dizendo que há dificuldade de convívio no ambiente de trabalho, há injustiças e porque às vezes é necessário cobrar em demasia de alguns colegas. O único entrevistado que informou ser ruim a convivência com os colegas explicou que tal fato se dá devido à má comunicação.

Quando indagados sobre incômodos no ambiente de trabalho, 86,1% dos entrevistados constatam que o relacionamento com os colegas não é um fator

ocasionador de incômodo, 11,1% confessam que se incomodam um pouco e 2,9% certificam que incomoda muito (Gráfico 26).

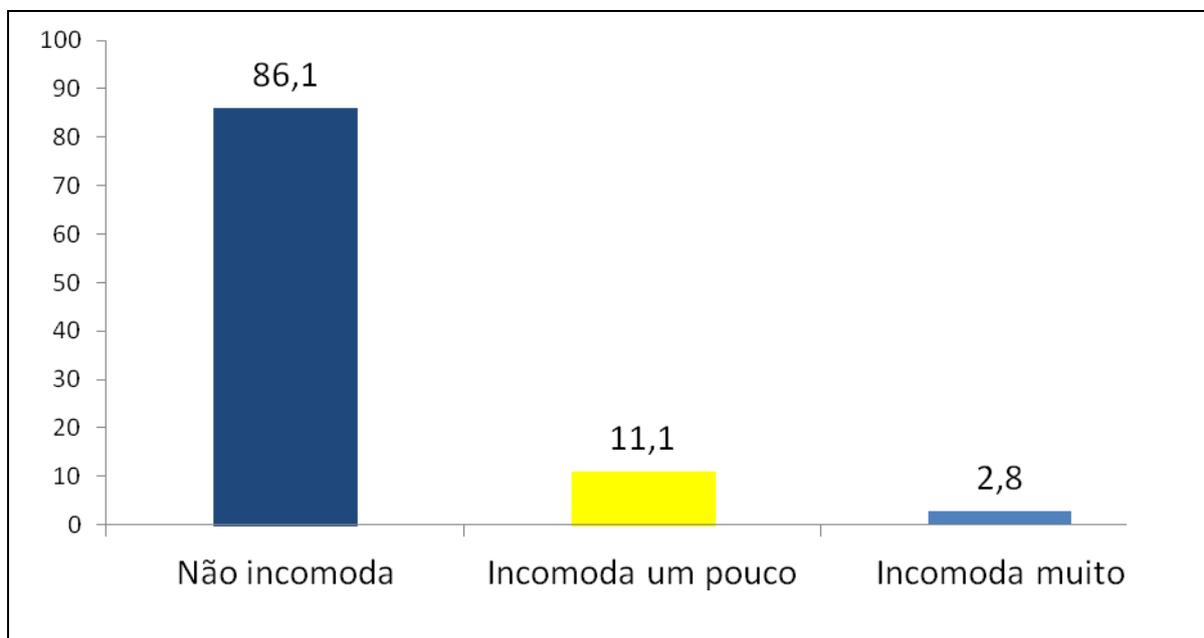


Gráfico 26 - Incômodo quanto ao relacionamento com os colegas de trabalho – Montes Claros – 2014.

Fonte: dados da amostra.

O relacionamento dos trabalhadores com o chefe foi positivo, analisando por algumas questões específicas. No caso do *survey*, questionou-se para o entrevistado: “*Como é o relacionamento dos seus colegas de trabalho com o seu chefe?*” Não se perguntou diretamente para o respondente como é o relacionamento entre ele e o próprio chefe para tentar evitar falsos positivos. O resultado dessa avaliação mostra que, embora o relacionamento entre os funcionários e o chefe seja considerado bom, essa condição é menos intensa do que a vista no relacionamento entre os próprios colegas. 77,9% sustentam que o relacionamento entre os colegas e o chefe é ótimo ou bom, 17,8% apontam ser tal relacionamento regular, 2,9% confessam ser ruim e 0,5% diz ser péssimo.

Justificando a avaliação do relacionamento, os entrevistados que entendem ser ótimo o relacionamento do seu chefe com seus colegas imputam a tal fato o

bom tratamento, a boa comunicação e o respeito entre o chefe e os funcionários. As mesmas justificativas são dadas, prevalentemente, pelos que consideram o relacionamento bom. No entanto, aqueles que conferem a classificação de regular para a relação chefe e trabalhadores explicam tal avaliação por haver muita cobrança, mau tratamento e má comunicação do chefe para com seus subordinados. Ademais, 84,1% dizem que o seu relacionamento com o chefe não é um fator de incômodo no trabalho. Já para 13,9% esse relacionamento é motivo de incômodo (Gráfico 27).

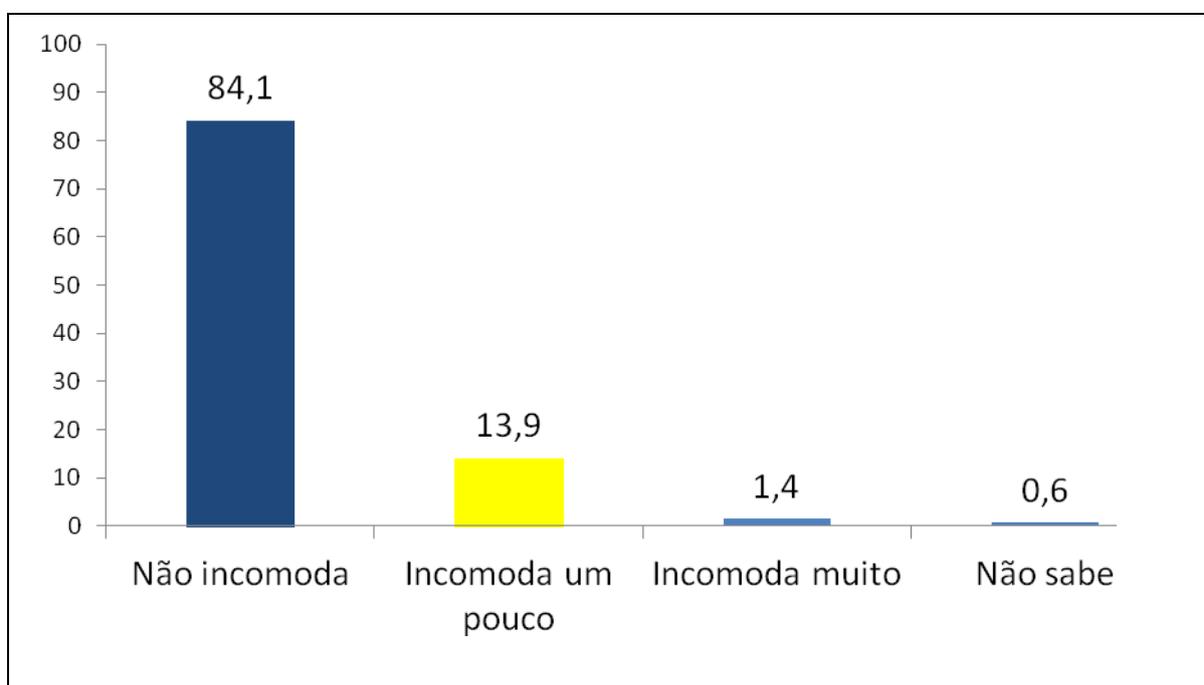


Gráfico 27 - Incômodo quanto ao relacionamento com a chefia – Montes Claros – 2014.

Fonte: dados da amostra.

Não obstante o relacionamento entre funcionários e chefe não aparentar hostilidade, de acordo com a opinião dos componentes da amostra, nem todos se mostram à vontade para discordarem do seu chefe. Porém, os que são corajosos a esse ponto constituem mais da metade (58,2%) do total dos entrevistados. Ademais, a grande maioria, 86,5%, está à vontade para falar com o chefe sobre

alguma situação que pode colocar em risco a segurança ou a saúde do trabalhador.

As informações obtidas pelos grupos focais e através das entrevistas em profundidade sobre esse ponto de discussão não foram diferentes das apresentadas pela amostra. De forma geral, os trabalhadores dizem que o relacionamento entre os colegas e com os seus superiores é bom. Uma expressão muito utilizada pelos entrevistados em todos os procedimentos de coleta de dados utilizados nesta pesquisa foi: “*somos uma família*”. No grupo focal dos serviços, um trabalhador repetiu a expressão dizendo: “*o relacionamento é excelente, a gente chama: família Guaicuí.*” (Entrevistado n° 27, idade entre 25 e 39 anos, auxiliar administrativo).

Ao tentar mensurar a autonomia do trabalhador no âmbito dos processos internos na empresa onde executa suas funções, interpelou-se sobre seu sentimento de liberdade para expressar opiniões e ideias: 89,4% responderam que sim ou que às vezes se sentem livres para tal. Dentre todos, 69,7% afirmaram sentir-se livres para externar suas opiniões, 19,7% informaram que às vezes e 10,6% confessaram que não se sentem livres (Gráfico 28). Fez-se, em outro momento, essa pergunta de outra forma. Questionou-se se o trabalhador “*se sente à vontade para expressar opinião sobre como o trabalho deve ser realizado*”. Em resposta à questão, 78,4% confirmaram que sim.

Do contrário, perguntando se se sente vigiado, 53% garantiram que não, 27,9%, que sim e 19,2% declararam que às vezes se sentem vigiados. Embora haja sentimento de liberdade para opinar, a vigilância parece estar presente nas empresas, mesmo não sendo percebida pela maioria dos que participaram das entrevistas.

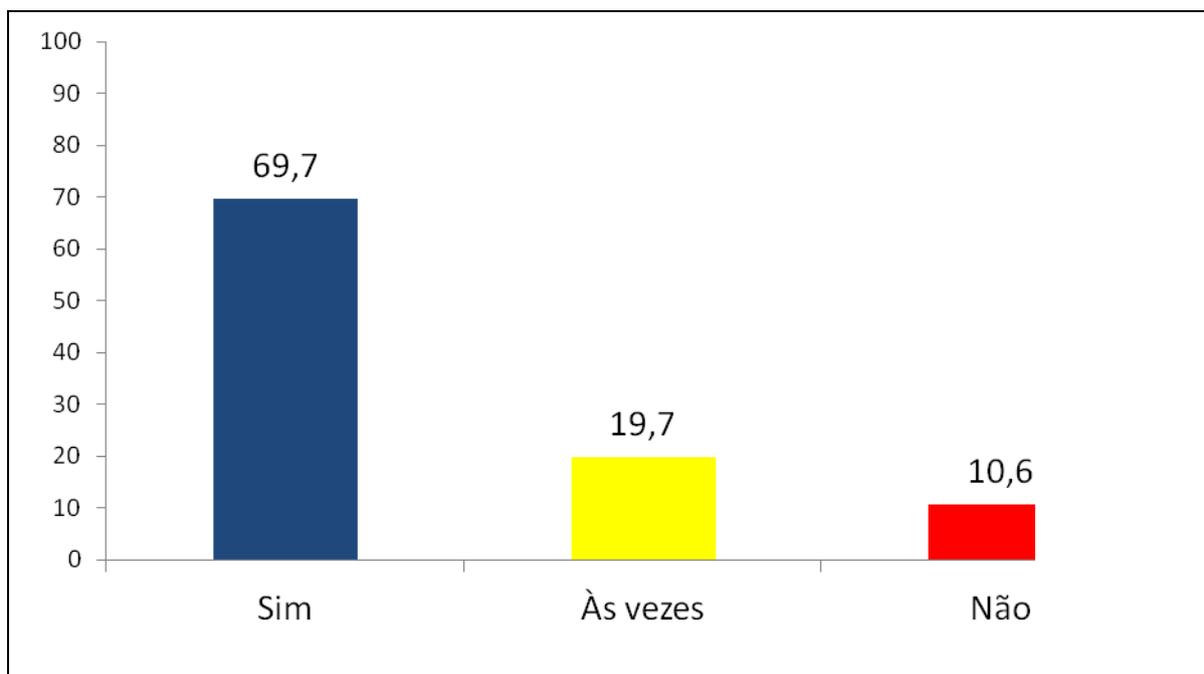


Gráfico 28 – Se se sente à vontade para expressar opiniões e ideias – Montes Claros – 2014.

Fonte: dados da amostra.

Enfim, parece não ocorrer de fato o aumento da alienação trabalhista decorrente dos processos flexíveis, como argumentam muitos críticos. O que se viu aqui foi um trabalhador que possui boas relações com seus colegas e com seu superior. Que se sente à vontade para discordar do chefe, além de se sentir bem no que diz respeito às possibilidades de demonstrar sua opinião no que concerne ao processo de trabalho. Isso denota um trabalhador mais participativo, logo, mais conhecedor dos processos nos quais ele está envolvido.

Os críticos da flexibilidade no trabalho também propagam que os processos flexíveis têm ocasionado desgastes físicos e mentais aos trabalhadores devido ao aumento do ritmo das tarefas desenvolvidas. Questionados sobre isso, 47,1% dos entrevistados afirmaram que o ritmo de trabalho tem se mantido estável nos últimos anos, ou seja, para essa parcela de trabalhadores que responderam às entrevistas do *survey*, o ritmo de trabalho não

aumentou nem diminuiu. De outro modo, 39,9% confessam que o ritmo tem aumentado e 12% apontam o contrário, que o ritmo das atividades laborais tem diminuído. Tal informação está relacionada com o fato de que a maioria pesquisada relata ser o ritmo de seu trabalho pouco intenso (38,4%), enquanto 37% dos que responderam aos questionários dizem que o ritmo das atividades laborais é intenso e 23,6% reconhecem que é muito intenso. Com tudo isso, a maior parte dos componentes da amostra disse não se incomodar com o ritmo de trabalho (64,4%). Tais informações fazem notar que nem todos são afetados pela crescente intensidade do trabalho. Ao contrário, com atenção ao caso aqui analisado, a maioria não é.

Na tentativa de validar ou não as informações obtidas nas variáveis que avaliaram ritmo de trabalho, questionou-se sobre a quantidade de trabalho e sobre os prazos para a realização das tarefas. A respeito do primeiro fator (quantidade de trabalho), 45,2% garantiram que a quantidade de trabalho tem aumentado. No entanto, 45,7% asseveraram ter se mantido no mesmo nível e 8,7% constataram ter diminuído. Quanto ao segundo fator (prazos), 60,6% garantem que os prazos têm se mantido no mesmo nível, ou seja, para a maioria os prazos são razoáveis: 69,7% certificam que não se incomodam com os prazos estabelecidos.

Outros fatores, além dos prazos das tarefas e quantidade de trabalho, estão ligados ao ritmo das tarefas laborais. Por exemplo, críticas também são feitas ao aumento da pressão no trabalho. Elas tentam sustentar que a flexibilidade produtiva gera aumento da pressão sobre o trabalhador. Porém, de acordo com os dados observados, não se nota pressão excessiva. Por exemplo, 60,1% dos que responderam aos questionários admitem não se sentir

pressionados pelo chefe, 20,2% reconhecem que às vezes sentem tal pressão e 19,7% asseveram que sim, que são pressionados no trabalho.

Quanto à pressão oriunda dos próprios colegas, 84,6% dizem não ser pressionados, 7,7% confessam que somente às vezes são e o mesmo percentual confirma que são de fato pressionados pelos pares.

De outro modo, analisando a pressão sentida pelo trabalhador, segundo faixa etária dos membros da amostra, pode-se perceber que os mais novos sentem mais a pressão originada pelo chefe. Os dados indicam que quanto mais novo mais suscetível o indivíduo é a tal sentimento. Dentre os trabalhadores da faixa etária de 15 a 24 anos, 49% julgam não se sentir pressionados, ou seja, 51% sentem-se, de algum modo, pressionados. Entre os de 25 a 39 anos, 57,3% informam que não percebem pressão exercida pelo chefe e 75% daqueles com idade igual ou superior a 40 anos afirmam que não sentem pressão por parte do chefe.

Se a pressão não é tão explícita aos olhos dos trabalhadores, o cansaço é um pouco mais perceptível, mas não o é de forma extrema. Dentre todos os entrevistados, 36,5% externam que seu trabalho é muito cansativo. Já a maior parte, 49%, responde que seu trabalho é apenas pouco cansativo e 14,5% asseguram que não há cansaço na função que exercem.

Pressão e cansaço podem gerar estresse para o trabalhador, mas a proporção dos que julgam seu trabalho muito estressante é menor do que a daqueles que avaliam suas tarefas laborais como muito cansativas. Isso porque 29,8% de todos os componentes da amostra garantem que o que fazem profissionalmente é muito estressante, sendo que quase a metade, 48,6%, ressalta que é pouco estressante e 21,6% certificam não haver estresse no

trabalho. Na avaliação segundo sexo e idade, o estresse segue a mesma tendência das observações contidas na variável cansaço.

No tópico anterior, abordou-se sobre a felicidade e a satisfação dos empregados quanto ao seu trabalho. Verificou-se que eles se mostram satisfeitos e felizes. Pelos menos foi o que denotou a maioria dos componentes da amostra. Sabe-se que a satisfação pelo emprego, bem como o nível de felicidade, podem estar relacionados ao reconhecimento, e esse último à recompensa por realizar um bom trabalho. Somam 53% aqueles que certificam serem recompensados e às vezes o serem, quando desempenham um bom trabalho. De forma mais expressiva, os trabalhadores contidos na amostra percebem o reconhecimento, 74,5% é a soma dos que dizem ser reconhecidos com os que informam às vezes haver tal reconhecimento em relação ao que desempenham.

Ao que parece, as gratificações estão ligadas aos salários recebidos. Pelo menos aos olhos dos participantes da amostra se percebe tal relação, já que o percentual dos que dizem não serem gratificados por desempenharem bons trabalhos diminui à medida que aumenta a faixa salarial. Dentre os que ganham até R\$ 724,00, somam 58,8% os que julgam não serem gratificados. Já entre os que recebem de R\$ 725,00 a 1.000,00, esse percentual cai para 53,3%; entre os que possuem salário de R\$ 1.001,00 a 2.000,00 os que afirmam não serem gratificados são representados por 43,8% do total dessa faixa de rendimento e 15,8% que ganham de R\$ 2.001,00 a 5.000,00 reconhecem que não são gratificados. Essa tendência muda entre os que têm salários superiores a R\$ 5.000,00, nessa faixa de rendimento 50% afirmam que não são gratificados e a outra metade não sabe opinar a respeito (Tabela 20).

Tabela 20 - Percepção do trabalhador sobre recompensa quanto ao trabalho desempenhado segundo faixa de rendimento em Montes Claros – 2014

Faixa de rendimento	Recompensa pelo trabalho	Percentual
De 0 a 724	Sim	35,3
	Não	58,8
	Às vezes	5,9
	Total	100,0
De 725 a 1000	Sim	35,0
	Não	53,3
	Às vezes	11,7
	Total	100,0
De 1001 a 2000	Sim	38,4
	Não	43,8
	Às vezes	16,4
	Não sabe	1,4
	Total	100,0
De 2001 a 5000	Sim	68,4
	Não	15,8
	Às vezes	15,8
	Total	100,0
De 5001 ou mais	Não	50,0
	Não sabe	50,0
	Total	100,0

Fonte: dados da amostra.

Analisando as respostas sobre reconhecimento por faixa salarial, 35,3% dos que ganham até R\$ 724,00 admitem não serem reconhecidos. Entre os que possuem salários de R\$ 725,00 a 1.000,00, o percentual é três pontos maior: 38,3%. Nas faixas de rendimento mais elevadas do que as anteriores, percebe-se que, quanto maior é o salário, menor se apresenta a proporção dos que afirmam não serem reconhecidos, evidenciando, mais uma vez, que os que têm rendimento superior se sentem mais reconhecidos do que os empregados possuidores de salários mais baixos. Aqueles que recebem entre R\$1.001,00 e 2.000,00 retratam um percentual de 17,8% dos que asseveram não ser reconhecidos pelo seu trabalho. Entre os que ganham de R\$ 2.001,00 a 5.000,00, essa proporção é ainda menor fixando-se em 5,3%. Já entre os que possuem rendimentos superiores a R\$ 5.000,00, todos os entrevistados, 100%, afirmam que sim, são reconhecidos pelo trabalho que prestam à empresa em que atuam (Tabela 21).

Tabela 21 - Percepção do trabalhador sobre reconhecimento quanto ao trabalho desempenhado segundo faixa de rendimento em Montes Claros – 2014

Faixa de rendimento	Reconhecimento	Percentual
De 0 a 724	Sim	52,9
	Não	35,3
	Às vezes	11,8
	Total	100,0
De 725 a 1.000	Sim	48,3
	Não	38,3
	Às vezes	13,3
	Total	100,0
De 1.001 a 2.000	Sim	61,6
	Não	17,8
	Às vezes	20,5
	Total	100,0
De 2.001 a 5.000	Sim	73,7
	Não	5,3
	Às vezes	21,1
	Total	100,0
De 5.001 ou mais	Sim	100,0

Fonte: dados da amostra.

Tentando realizar uma breve avaliação sobre a saúde do trabalhador e a segurança no trabalho, questionou-se se o trabalhador já sofreu acidente de trabalho e se já foi acometido por algum problema de saúde em decorrência do trabalho. Quanto à primeira pergunta, 85,1% ressaltam que não, nunca sofreram acidente no trabalho. Entre os setores, não há grandes disparidades de respostas. Quanto à idade se percebe que os mais velhos são mais vulneráveis. Entre os de menor idade, faixa etária de 15 a 24 anos, 8,2% respondem que sofreram acidente no trabalho, os que possuem de 25 a 39 anos destacam o percentual de 15,5% daqueles que foram acidentados e quanto aos trabalhadores de mais de 40 anos de idade 19,6% certificam ter sofrido acidente no trabalho.

No que diz respeito à segunda questão, sobre problemas de saúde decorrentes do trabalho, 81,2% disseram não ter sofrido nenhum.

Avaliando os problemas de saúde segundo faixa etária, constata-se o mesmo que o evidenciado na variável acidente de trabalho. Quanto mais velho mais propenso a adoecer. Apenas 4,1% entre os mais jovens disseram que já

adoeceram; 21,4% daqueles que têm entre 25 e 29 anos falaram a mesma coisa e 23,2% dos que têm 40 anos ou mais garantiram que já foram acometidos por alguma doença decorrente das funções que exercem.

No questionário do *survey* foram definidas algumas possibilidades de cargo que os entrevistados teriam interesse em galgar. Solicitou-se que atribuísem nota de 0 a 10 para cada item. Avaliando as médias das notas, percebe-se que a remuneração é o maior estímulo dos trabalhadores e para isso eles não se incomodariam em ocupar cargos altos e que exigissem maior responsabilidade, além daqueles que tivessem maior carga de cobrança.

Ao contrário, mostrando-se pouquíssimo ou quase nada interessados em ocupar cargos com menor remuneração, os trabalhadores também apontam desinteresse por cargos mais modestos e de menos responsabilidade, assim como mostra o Gráfico 29. É importante ressaltar que os indicadores apresentados não se divergem muito quando se compara sexo, idade e setor de atividade.

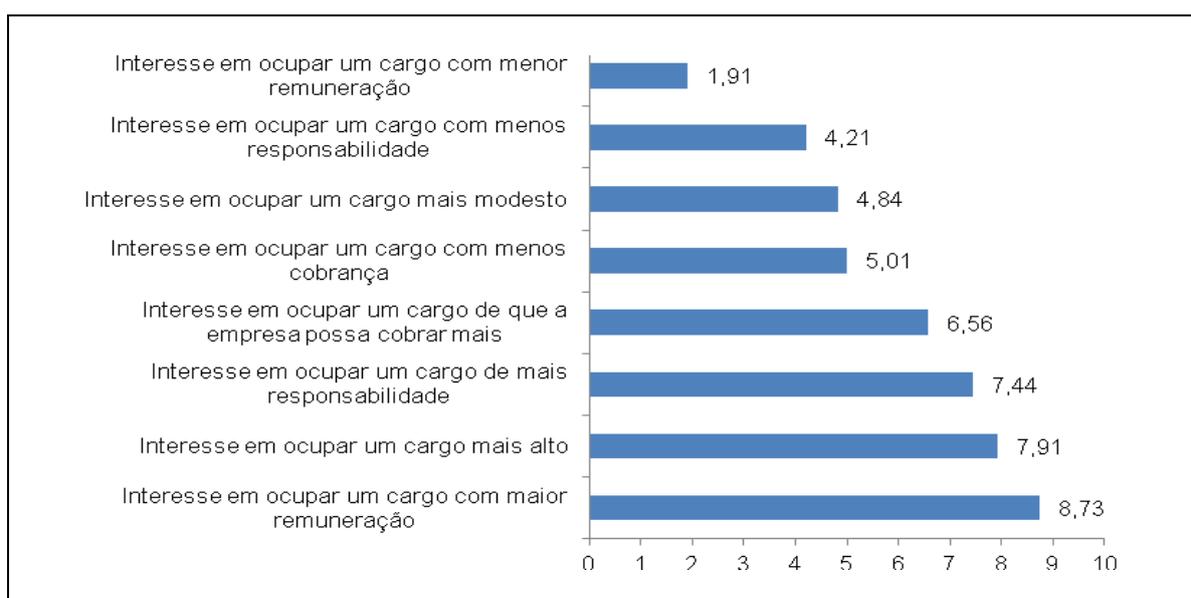


Gráfico 29 – Médias das notas atribuídas aos fatores de interesse quanto ao cargo.

Fonte/elaboração: própria.

Contudo, há uma diferença na avaliação estratificada por faixa de rendimento. Os que possuem salários de até R\$ 5.000,00 colocam em primeiro lugar o interesse em ocupar um cargo com maior remuneração, mas os empregados com salários superiores a esse valor atribuem maior importância ao interesse em ocupar cargos com menos cobrança, ficando a remuneração e cargos elevados em segundo plano para pessoas nessa faixa de rendimento. Cargo com maior remuneração, cargo mais alto e cargo de maior responsabilidade tiveram nota média 8 em cada item. Na sequência, com nota média 5,5 está o interesse em ocupar um cargo mais modesto (Tabela 22). Esse fato evidencia que, como já são muito cobrados, os trabalhadores que ganham mais estão interessados em ser menos cobrados. Isso é corroborado com o fato de que o interesse em ocupar um cargo de menor remuneração aparece em último lugar para as demais faixas de rendimento, entre os que ganham financeiramente mais esse fator se posiciona em penúltimo lugar com média quatro, empatado com o interesse em obter um cargo do qual a empresa possa cobrar mais.

Tabela 22 - Médias das notas atribuídas aos fatores de interesse quanto ao cargo segundo faixa de rendimento em Montes Claros - 2014

	0 a 724	725 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 5.000	5.001 ou mais
Interesse em ocupar um cargo com maior remuneração.	8,50	9,33	8,52	8,32	8,00
Interesse em ocupar um cargo mais alto.	8,06	8,22	7,67	7,05	8,00
Interesse em ocupar um cargo de mais responsabilidade.	6,79	7,50	7,37	7,63	8,00
Interesse em ocupar um cargo de que a empresa possa cobrar mais.	5,97	6,45	6,62	6,89	4,00
Interesse em ocupar um cargo com menos cobranças.	5,29	5,38	4,78	4,63	9,00
Interesse em ocupar um cargo mais modesto.	4,91	5,37	4,18	3,95	5,50
Interesse em ocupar um cargo com menos responsabilidade.	4,65	4,30	4,12	3,95	3,00
Interesse em ocupar um cargo com menor remuneração.	2,24	2,02	1,66	1,53	4,00

Fonte: dados da amostra.

A partir desse momento, então, iremos lançar os olhos para a vida do trabalhador em casa, e tentar responder a questões simples, porém relevantes, tais como: quanto tempo dormem? Praticam atividade física? Passam tempo suficiente com sua família? Esses fatores serão demonstrados no tópico que segue.

7.4. A vida fora do trabalho

Os trabalhadores pesquisados dormem em média 6:30h por noite, ou seja, 6,5 horas por noite ou dia. Essa informação foi obtida na questão: “*Quanto tempo você dormiu na noite passada?*”. Perguntando sobre o tempo médio que costumam dormir (“*Quanto tempo em média você costuma dormir diariamente?*”), o valor médio das horas não foi tão diferente: 6,7 horas por noite, ou por dia, o que seria equivalente a 6:42h. A diferença do tempo médio de sono entre homens e mulheres não é tão expressiva e, embora também não haja tanta disparidade entre as médias de horas dormidas em relação às faixas etárias, percebe-se que o tempo médio dormido diminui um pouco à medida que aumenta a faixa etária. Os jovens de 15 a 24 anos dormem em média 6:36h, aqueles com idade de 25 a 39 costumam dormir 6:33h e os que possuem 40 de idade ou mais 6:15h.

A prática de atividade física não ocorre na maior parte dos componentes da amostra: 38% dos entrevistados informam que praticam atividade física. Dentre esses, 25% dizem que fazem alguma atividade diariamente, 41,7% esclarecem que realizam algum tipo de atividade pelo menos três vezes por semana e 12% confessam exercitar-se menos de três vezes a cada semana. E o exercício físico

também diminui à medida que a idade aumenta. Entre os mais jovens, com idade entre 15 e 24 anos, quase 50% certificam que realizam algum tipo de exercício; entre os que possuem idade de 25 a 39 anos esse percentual se reduz para 38%, quanto aos que têm idade igual ou superior a quarenta anos, a parcela dos que se exercitam fisicamente é ainda menor: 28,6%.

Mais da metade dos que responderam aos questionários assevera que o tempo que possui para o lazer é menos do que o suficiente. Esse grupo é representado por 53,8% do total da amostra. 44,7% dizem que possuem tempo suficiente e 1% informa possuir tempo mais do que o suficiente para as atividades inerentes ao lazer.

Há um percentual maior dos que avaliam ter tempo suficiente para o lazer do que aqueles que entendem ter tempo suficiente para estar junto de suas respectivas famílias. 63% dos entrevistados ressaltam que o tempo que passam com suas famílias é menos do que o suficiente, 35,6% julgam ter tempo suficiente para estar ao lado dos parentes e 1,4% afirma que o tempo em que está com a família é mais do que o suficiente.

Com base nessas informações, percebe-se que a vida fora de trabalho não é a melhor que o trabalhador poderia ter, uma vez a maioria não pratica atividade física, a maior parte não enxerga como suficiente o tempo para o lazer e nem aquele que passa com a família. Quanto a isso é importante destacar que: primeiro, essa tendência não ocorre do mesmo modo em todos os setores. Na construção civil, por exemplo, a maior parte dos entrevistados entende que tem tempo suficiente para o lazer e para estar com suas famílias. Também é importante mencionar o fato de que o setor da construção é o que possui a menor parcela dos trabalhadores formais. De qualquer modo, esse dado informa a

diferença entre os setores de atividade econômica quanto ao impacto do trabalho na vida do trabalhador, como será destacado à frente.

Outro fato a se mencionar é que não se podem atribuir alguns pontos negativos ao ambiente doméstico simplesmente devido ao trabalho, uma vez que outras questões como o trânsito, o cuidado com os filhos, a necessidade de consumo e outros fatores não relacionados ao trabalho, mas típicos das sociedades atuais, afetam a administração individual do tempo, e, conseqüentemente, interferem em questões pessoais como a prática de atividade física, o lazer, o contato com a família e as horas destinadas ao sono, por exemplo.

Enfim, como demonstrado até aqui, é claro que as condições de trabalho não se apresentam, aos olhos dos trabalhadores, como a perfeição. No entanto, tais condições não denotam a precariedade que muitos insistem haver. Os trabalhadores estão recebendo os direitos trabalhistas devidos, como férias e décimo terceiro salário, quase metade se beneficia com plano de saúde subsidiado ou pago pela empresa, possuem, na maior parte, auxílio para o transporte, o relacionamento é divulgado pelos próprios trabalhadores como sendo bom, a maior parte deles tem autonomia para opinar sobre os processos de trabalho e para discordar do chefe, grande parcela dos empregados afirma não se incomodar com o ritmo de trabalho e nem com a quantidade de pressão a que se submetem, muitos se sentem recompensados e reconhecidos pelo trabalho que desenvolvem e os acidentes e problemas de saúde decorrentes do trabalho não são tão comuns.

De qualquer modo, os próximos tópicos farão observações estratificadas a fim de avaliar possíveis diferenças dos fatores aqui apresentados quanto a sexo, escolaridade, grupos funcionais e setor de atividade econômica.

7.5. Avaliação do mercado de trabalho segundo sexo

Os dados da amostra evidenciam algo que Helena Hirata já havia constatado: a precarização é mais sentida pelas mulheres. Porém, deve-se ressaltar o fato de que a referida autora faz parte de um grupo analítico que define a flexibilidade como causa da precariedade. Algo contestado pela presente pesquisa. De modo que não se quer dizer aqui que os dados da pesquisa estejam mostrando a existência da precariedade nos trabalhos desempenhados pelas pessoas do sexo feminino e a ausência dela nas funções desenvolvidas pelo homens, mas que há uma maior tendência da precariedade existir no caso dessas das mulheres.

Note-se o seguinte: em primeiro lugar, muitas variáveis avaliadas nesta pesquisa não foram mencionadas no atual tópico por não mostrarem diferenças entre os sexos. Em segundo lugar, as discrepâncias apresentadas, como se poderá observar, não foram tão expressivas, a maior parte delas sequer são estatisticamente significativas. Ainda assim, a fim de tentar comparar minimamente os sexos, optou-se por explicitar algumas diferenças.

É importante mencionar que muitas das variações entre os indicadores de homens e mulheres, que serão mostradas, não se distanciam da tendência das pesquisas comparativas entre sexo. Por exemplo, os dados expressam que

embora as mulheres estudem mais (12,8 anos em média) que os homens (12,0 anos), elas possuem salários menores (R \$ 1.115,90 em média) que eles (R\$ 1.416,30). Sem levar em consideração o fato de que a média de horas extras realizadas na semana anterior à coleta de dados é maior entre as mulheres do que entre os homens, 6,6 horas no caso delas e 5,8 no caso deles.

No entanto, as demissões dos homens foram superiores às das mulheres. Em média, cada homem foi demitido 2,1 vezes, enquanto cada mulher submeteu-se a 1,5 de demissão em média.

Tabela 23 – Indicadores gerais segundo sexo

Variáveis	Feminino				
	Freq	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Anos de estudo	90	5	19	12,8	2,9
Número de vezes em que foi demitido	29	1	4	1,5	0,7
Número de vezes em que pediu demissão	44	1	8	1,9	1,4
Número de horas extras que realizou na semana passada	20	1,0	30,0	6,6	7,4
Número de horas que cumpriu no trabalho na última semana	90	,0	72,0	39,9	13,8
Valor do salário no último mês sem descontos	79	\$250,0	\$5.200,0	\$1.115,9	\$835,1
Tempo que dormiu na noite passada	90	2,0	17,0	6,7	2,1
Valid N (listwise)	3				
Variáveis	Masculino				
	Freq	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Anos de estudo	118	5,0	19,0	12,0	2,4
Número de vezes em que foi demitido	44	1	6	2,1	1,4
Número de vezes em que pediu demissão	50	1	4	1,8	0,9
Número de horas extras que realizou na semana passada	35	0,3	21,0	5,8	5,3
Número de horas que cumpriu no trabalho na última semana	118	0,0	99,0	43,4	15,3
Valor do salário no último mês sem descontos	109	\$638,00	\$4.300,0	\$1.416,3	\$756,0
Tempo que dormiu na noite passada	118	0,0	11,0	6,3	2,0
Valid N (listwise)	8				

Fonte: dados da amostra.

Os homens se mostram mais felizes em seus trabalhos que as mulheres, percentual de 86,7% entre as mulheres que afirmam estar felizes ou muito felizes pode ser considerado alto; não obstante isso, 92,4% dos trabalhadores do sexo

masculino julgam sentir o mesmo. Não obstante o nível maior de felicidade destacado pelos homens, são eles também que julgam, em maior proporção, interessarem-se mais pela liberdade contratual. A proporção dos homens que dizem querer ter um negócio próprio é de 72,4% e a das mulheres é um pouco menor, 68,7%.

No que diz respeito aos acidentes no trabalho, os homens são mais suscetíveis que as mulheres, já que entre eles 18,6% responderam ter sofrido algum tipo de acidente e entre elas esse percentual se reduz para 10%, ao passo que as mulheres são mais vulneráveis do que os homens a adoecerem devido às funções laborais: 27,8% das mulheres responderam já ter adoecido por causa do trabalho e 10,2% dos homens confirmaram ter sofrido algum tipo de transtorno de saúde por conta do trabalho.

Não se pode afirmar que eles adoecem menos por se exercitarem mais, no entanto os dados da amostra explicitaram que, de fato, os homens são mais adeptos à prática de atividade física do que as mulheres, 45,8% deles dizem ter tal hábito e 27,8% delas falam a mesma coisa. Tais dados podem ser corroborados com o tempo para o lazer. Entre os homens, 49,2% certificam que possuem tempo suficiente, percentual que é mais de 10 pontos superior à parcela de mulheres que respondem a mesma coisa (38,9%).

No grupo dos homens, 41,5% acreditam que passam tempo suficiente com a família, entre as mulheres esse percentual cai para 27,8%. Este fato é curioso, tendo em vista que, mesmo realizando atividades externas ao lar, as mulheres se encontram mais dentro de casa do que os homens. Tal dado evidencia a diferença de percepção sobre o ambiente doméstico entre os sexos. Em suma, mesmo passando mais tempo em casa do que os homens, as mulheres sentem

mais que eles a insuficiência de tempo para estarem próximas dos seus familiares. Deve-se levar em consideração, nesse caso, que os trabalhos domésticos realizados pelas mulheres as impedem de interagirem com suas respectivas famílias, mesmo estando em casa.

É importante destacar que o ritmo de trabalho incomoda uma maior proporção de mulheres do que de homens. Para 14,4% das mulheres, o ritmo de trabalho incomoda muito e quanto aos homens esse percentual cai para 9,3%, isso pode estar ligado à extensa e complexa rotina de atividades das mulheres, que alternam entre o ambiente externo (empresa) e interno (a casa). Isso explica o fato de elas destacarem proporcionalmente mais do que eles o cansaço oriundo do trabalho: 41,1% delas confessam que seu trabalho é muito cansativo e 33,1% deles confirmam a mesma coisa.

No que diz respeito ao crescimento na carreira profissional, as mulheres sentem mais claramente a dificuldade de se promover na empresa onde atuam. Enquanto 14,4% dos homens respondem que é impossível ser promovido, 24,4% das mulheres garantem a mesma coisa. Esse dado é ratificado com a percepção de crescimento na empresa, porque 52,5% dos homens entendem que tal possibilidade é real e 42,2% das mulheres acreditam que podem crescer profissionalmente onde trabalham. Ademais, elas também se sentem menos seguras em seus empregos do que eles. Embora mais da metade das mulheres (55,6%) tenham dito que a demissão não ocasiona medo, uma parte maior entre os homens (64,4%) assevera não ter medo de demissão.

É claro que as diferentes percepções mostradas são reflexos da forma como o mercado trata homens e mulheres. Os dados da amostra evidenciam que homens são mais beneficiados que as mulheres. Por exemplo: 28% deles

possuem participação nos lucros, apenas 7,8% delas recebem tal benefício. Também 28% entre os homens têm ou já tiveram cursos pagos pela empresa. No caso delas, esse percentual se reduz para 14,4%.

Em suma, enquanto 75,7% das mulheres afirmam se sentirem bem no ambiente de trabalho, 84,7% dos homens confirmam tal sentimento. Esse dado resume a percepção entre homens e mulheres sobre o mercado de trabalho em Montes Claros. Ou seja, não se pode falar que existe precariedade no caso das mulheres, mas a situação delas é menos confortável do que a dos homens.

7.6. Avaliação do mercado de trabalho segundo escolaridade

Distribuíram-se os membros da amostra em dois grupos de escolaridade: sendo o primeiro dos que não concluíram o ensino médio e o segundo daqueles que estudaram o ensino médio completo até os que realizaram pós-graduação *stricto-sensu*; verificou-se que muitos dados não são tão divergentes, como demonstra a Tabela 24. Contudo, é importante mencionar que, embora os dados apontem que os trabalhadores com menor escolaridade trabalhem um pouco mais, eles ganham, em média, um pouco menos.

Além dessa informação, outros dados mostram que os que estudam mais têm, proporcionalmente, algumas vantagens a mais do que os que estudam menos. Por exemplo: entre aqueles com maior escolaridade, 50,5% possuem plano de saúde pago ou subsidiado pela empresa; quanto aos que possuem menos anos de estudos, 36,4% têm o mesmo benefício. 22,6% entre os que estudaram mais afirmam ter se beneficiado com cursos pagos pela empresa;

entre os que estudaram menos, esse percentual se reduz para 20,5%. Ainda entre os mais escolarizados, 20,1% informam receber participação nos lucros e 15,9% daqueles com escolaridade inferior recebem a mesma gratificação. Além disso, os trabalhadores dotados de maior escolarização percebem mais as possibilidades de promoção. Para 34,8% daqueles com mais anos de estudo, é fácil ser promovido enquanto 29,5% dos que não concluíram o ensino médio acreditam ser fácil a promoção no trabalho. Esse dado é corroborado com outro que questiona a possibilidade de crescimento; aqui 48,8% dos trabalhadores com mais anos de estudo rechaçam que tal possibilidade é factível e 45,5% dos que possuem menos anos de contato formal com a escola informam a mesma coisa.

Com tudo isso, um percentual alto entre os trabalhadores de menor escolaridade afirma estar feliz ou muito feliz com seu trabalho (86,4%), e no caso daqueles com maior escolaridade esse percentual se eleva ainda mais (90,9%). A princípio, essa informação parece coerente, já que os que possuem proporcionalmente mais vantagens se mostram mais felizes. No entanto, os que estudaram menos assumem com maior proporção que gostam de ir trabalhar: 95,5% entre esses, contra 89,0% entre os que estudaram mais.

Outras variáveis foram introduzidas para testar a satisfação com o trabalho e elas indicam que os empregados com menos anos de estudo estão mais satisfeitos. Por exemplo, 86,4% daqueles com menor escolaridade afirmam que se sentem bem no ambiente de trabalho, esse percentual diminui para 79,3% no grupo dos que têm maior escolaridade. E, questionando diretamente sobre a satisfação com o trabalho, para os empregados menos escolarizados 45,5% dizem que estão muito satisfeitos e para os mais estudados 39,0% indicam o mesmo. A diferença entre os grupos aumenta quando se questiona sobre a

motivação, o de menor escolaridade aponta o percentual de 34,1% dos trabalhadores que informam estarem muito motivados com o trabalho, e o de maior escolaridade indica um percentual menor de 23,8%.

Tabela 24 – Indicadores ocupacionais segundo faixas de escolaridade

Trabalhadores que não concluíram o ensino médio					
Variáveis	Freq	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Número de vezes em que foi demitido	20	1	5	1,80	1,196
Número de vezes em que pediu demissão	23	1	4	1,78	,850
Horas em média que trabalha por dia	44	6	12	8,56	1,513
Número de dias que trabalha por semana	43	3	7	5,47	,667
Número de horas extras que realizou na semana passada	10	2,00	15,00	6,3300	4,54118
Número de horas que cumpriu no trabalho na última semana	44	,0	70,0	42,227	13,3658
Valor do salário no último mês sem descontos	40	\$500.00	\$3,850.00	\$1,235.2000	\$719.82766
Tempo que dormiu na noite passada	44	,00	17,00	7,0455	2,41078
Valid N (listwise)	4				
Trabalhadores com ensino médio completo ou mais					
Variáveis	Freq	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Número de vezes em que foi demitido	53	1	6	1,83	1,267
Número de vezes em que pediu demissão	71	1	8	1,83	1,276
Horas em média que trabalha por dia	164	2	19	8,25	2,041
Número de dias que trabalha por semana	163	3	7	5,41	,928
Número de horas extras que realizou na semana passada	45	,30	30,00	6,0044	6,40401
Número de horas que cumpriu no trabalho na última semana	164	,0	99,0	41,790	15,1445
Valor do salário no último mês sem descontos	148	\$250.00	\$5,200.00	\$1,304.8784	\$824.39098
Tempo que dormiu na noite passada	164	,00	11,00	6,3230	1,89010
Valid N (listwise)	7				

Fonte: dados da amostra.

Tal percepção pode ser explicada por fatores como pressão e estresse no trabalho. Os trabalhadores que estudaram mais se sentem mais estressados e mais pressionados do que os que estudaram menos. 21,3% no primeiro grupo apontam que são pressionados pelos chefes e 13,6% no segundo afirmam haver

pressão. 32,9% entre os mais escolarizados informam que seu trabalho é muito estressante e 18,2% dos menos escolarizados dizem que há estresse no trabalho.

Esses indicadores evidenciam que o ambiente de trabalho conta mais que os benefícios trabalhistas no que diz respeito à satisfação em trabalhar, tendo em vista que, mesmo com a percepção proporcional de mais benéficos, os empregados mais escolarizados estão menos satisfeitos, isso porque são submetidos a uma carga maior de pressão e a trabalhos mais estressantes.

Avaliando alguns indicadores de forma estratificada por cinco faixas de escolaridade, os dados da amostra evidenciam que do ensino fundamental, passando pelo ensino médio, até o superior, há uma redução do percentual dentre os trabalhadores que respondem não se sentir pressionados. Esse percentual se eleva quando avaliados os empregados que possuem especialização e volta a reduzir no caso dos que têm título de mestre, evidenciando uma correlação positiva entre pressão e escolaridade, como explicitado pela Tabela 25.

Tabela 25 - Sentimento do trabalhador sobre pressão oriunda do chefe segundo escolaridade em Montes Claros - 2014

Faixa de Escolaridade	Pressão	Percentual
Ensino fundamental	Sim	18,2
	Não	75,8
	Às vezes	6,1
Ensino médio	Sim	18,0
	Não	60,4
	Às vezes	21,6
Ensino superior	Sim	22,2
	Não	51,9
	Às vezes	25,9
Especialização	Sim	16,7
	Não	66,7
	Às vezes	16,7
Mestrado	Sim	50,0
	Não	25,0
	Às vezes	25,0

Fonte: dados da amostra.

Os mais escolarizados também possuem mais tempo para o lazer. Quanto maior o nível de escolaridade maior é o percentual dos que afirmam possuírem tempo suficiente para o lazer. Entre os que cursaram até o ensino fundamental, 42,4% atestam a suficiência do tempo. Entre os que estudaram até o fim do ensino médio, esse percentual sobe um pouco, para 43,2%, aumentando ainda mais entre os que decorreram os estudos até o ensino superior (53,7%). Todos os que realizaram especialização confessam que possuem tempo menos do que o suficiente para o lazer e entre aqueles que estudaram até o mestrado, a metade diz que possui tempo suficiente.

Em suma, mesmo dispondo de mais benefícios e maior tempo para o lazer, os profissionais mais escolarizados estão menos motivados e menos satisfeitos com os trabalhos que desempenham, já que a pressão e o estresse impactam sobretudo a sua atuação laboral.

7.7. Avaliação do mercado de trabalho segundo grupo funcional (central e periférico)

Como dito no Capítulo I, existe uma classificação de trabalhadores, utilizada por David Harvey, que distingue dois grupos funcionais: o central e o periférico. O grupo central diz respeito a trabalhadores em tempo integral com menor rotatividade, possuindo mais estabilidade em seus empregos. O periférico, que se subdivide em dois, trata-se de contratos de curto prazo, trabalhadores em treinamento, partilha do trabalho (trabalhadores que atuam em dois empregos), trabalho em tempo parcial (trabalhadores que não completam a jornada integral durante a semana).

Tentou-se aqui avaliar a percepção sobre o mercado de trabalho estratificando esses dois grupos, de modo que, utilizado o banco de dados do *survey*, foram classificados como vinculados ao grupo central os trabalhadores que atendessem a quatro quesitos: (I) não possuíssem outra atividade, (II) que trabalhassem em tempo integral (superior a sete horas diárias), (III) que tivessem mais de cinco anos naquele emprego e (IV) que não fossem terceirizados. Foram então classificados como periféricos os trabalhadores que não atendessem a, pelo menos, um dos quesitos pontuados anteriormente.

Porque, caso o trabalhador não contemplasse qualquer dos requisitos, seria vinculado a um dos subgrupos do grupo periférico posto por Harvey. Exemplo: se não se vinculasse ao quesito (I) se enquadraria no subgrupo partilha de trabalho, em não se vinculando ao quesito (II) seria alocado ao subgrupo de tempo parcial, se não atendesse ao quesito (III) seria posto no subgrupo contrato de curto prazo, e, se não enquadrasse no quesito (IV), estaria vinculado ao subgrupo dos terceirizados.

Na amostra utilizada no *survey*, há uma parcela significativamente maior do grupo periférico (75,0%) em contraposição ao grupo central (25,0%). Levando em consideração os apontamentos de David Harvey, significa dizer que a maior parcela dos trabalhadores da amostra é composta por empregados flexíveis. Fato que demonstraria, mais uma vez, ser o grupo amostral estudado legítimo para subsidiar as informações propostas na presente pesquisa. Porém, cabe perguntar: há maior precariedade de trabalho no grupo periférico do que no grupo central? Há maior percepção de precariedade nesse grupo do que naquele?

Tabela 26 – Distribuição de frequência dos trabalhadores de Montes Claros segundo classificação de Harvey

Classificação	Frequência	Percentual
Central	52	25,0
Periférico	156	75,0
Total	208	100,0

Fonte: dados da amostra.

Em ambos os grupos, há maior atuação dos homens, no entanto eles se concentram mais no central. Se há um maior percentual de homens nesse grupo, significa que, mesmo tendo o grupo periférico menor participação das mulheres, nele a proporção de pessoas do sexo feminino é maior do que no central. Fato é que, enquanto a diferença entre homens e mulheres é muito grande no grupo central, no periférico tal diferença não é tão marcante assim, como mostra a Tabela 27.

O percentual dos que trabalham no setor de serviços, comércio e construção civil é maior no grupo periférico, enquanto a proporção dos que atuam na indústria é maior no central. Isso mostra que, de fato, o grupo central evidencia maior estabilidade, uma vez que se sabe ser a indústria o setor mais estável dentre os quatro observados.

Quanto à cor do trabalhador, no grupo central se percebe a participação maior de pessoas brancas e pardas do que no periférico, enquanto nesse segundo grupo é possível notar uma atuação mais expressiva de pessoas negras e amarelas do que no primeiro, como pode ser constatado na Tabela 27.

Tabela 27 – Distribuição de frequência dos trabalhadores de Montes Claros segundo classificação de Harvey por sexo, setor de atividade econômica e cor

		Central	Periférico
Sexo	Feminino	32,7%	46,8%
	Masculino	67,3%	53,2%

		Central	Periférico
Sexo	Feminino	32,7%	46,8%
	Masculino	67,3%	53,2%
Total		100,0%	100,0%
		Central	Periférico
Setor de atividade econômica	Indústria	21,2%	10,3%
	Construção Civil	7,7%	9,6%
	Comércio	26,9%	30,8%
	Serviços	44,2%	49,4%
Total		100,0%	100,0%
		Central	Periférico
Cor	Branco	19,2%	16,7%
	Pardo	65,4%	59,0%
	Negro	13,5%	18,6%
	Amarelo	1,9%	5,8%
Total		100,0%	100,0%

Fonte: dados da amostra.

Nota-se também no grupo central uma concentração de pessoas mais maduras, ou seja, com idade mais avançada. A Tabela 28 evidencia que a idade média dos trabalhadores alocados ao grupo central é, em média, nove anos superior aos empregados do grupo periférico. Esse é outro indicador da maior estabilidade do grupo central e flexibilidade do grupo periférico, já que os mais jovens são mais suscetíveis ou predispostos à flexibilidade do mercado de trabalho. Ademais, os funcionários alocados ao grupo central trabalham a cada dia, em média, uma hora a mais do que os trabalhadores do grupo periférico. Porém, no grupo central se realizam mais horas extras, superior a uma hora por semana, em média, em relação ao grupo periférico.

Existe uma diferença salarial expressiva entre os grupos, com uma nítida vantagem para aqueles que atuam no grupo central. Eles ganham, em média, R\$ 518,07 a mais do que os que estão vinculados ao grupo periférico, assim como é apresentado pela Tabela 28.

Tabela 28 - Indicadores ocupacionais segundo classificação de Harvey

Classificação dos trabalhadores segundo Harvey – Central					
Variáveis	Freq	Mínimo	Máximo	Média	Desv. Pad.
Idade	52	20	67	39,83	11,317
Número de vezes em que foi demitido	15	1	5	1,87	1,246
Número de vezes em que pediu demissão	15	1	4	1,60	,828
Horas em média que trabalha por dia	52	6	14	9,00	1,819
Número de dias que trabalha por semana	51	3	6	5,24	,992
Número de horas extras que realizou na semana passada	14	1,00	30,00	7,04	8,51
Número de horas que cumpriu no trabalho na última semana	52	,0	72,0	42,59	13,26
Valor do salário no último mês sem descontos	42	\$720.00	\$5,200.00	\$1,692.38	\$1,020.45
Anos de estudo	52	6,00	19,00	12,1538	2,96638
Valid N (listwise)	2				
Classificação dos trabalhadores segundo Harvey – Periférico					
Variáveis	Freq	Mínimo	Máximo	Média	Desv. Pad.
Idade	156	17	55	30,56	8,712
Número de vezes em que foi demitido	58	1	6	1,81	1,249
Número de vezes em que pediu demissão	79	1	8	1,86	1,238
Horas em média que trabalha por dia	156	2	19	8,08	1,933
Número de dias que trabalha por semana	155	3	7	5,48	,832
Número de horas extras que realizou na semana passada	41	,30	21,00	5,73	5,08
Número de horas que cumpriu no trabalho na última semana	156	,0	99,0	41,64	15,26
Valor do salário no último mês sem descontos	146	\$250.00	\$5,100.00	\$1,174.31	\$688.91
Anos de estudo	156	5,00	19,00	12,3654	2,56298
Valid N (listwise)	9				

Fonte: dados da amostra.

Os salários mais elevados daqueles que se encontram no grupo central pode ser explicado pelo fato de que eles, proporcionalmente mais do que os trabalhadores do grupo periférico, estão alocados a cargos de gerência: 28,8% no caso dos primeiros e 15,4% dos segundos (Tabela 29). Além disso, o grupo central possui uma maior proporção de empregados que se beneficiam de plano de saúde, participação nos lucros, creche, auxílio educação para os filhos, cestas básicas e cursos pagos pela empresa.

Dos benefícios citados anteriormente, o plano de saúde é o que mais está disponível entre os trabalhadores, contudo, enquanto 42,9% dos que se alocam ao grupo periférico percebem essa benfeitoria, 61,5% dos vinculados ao grupo

central possuem o mesmo auxílio. Uma diferença de quase 19 pontos percentuais.

Tabela 29 – Distribuição ocupacional por classificação segundo Harvey

Classificação dos trabalhadores segundo Harvey – Central		
Variáveis	Frequência	Percentual
Diretor	2	3,8
Gerente	3	5,8
Chefe de seção	1	1,9
Supervisor	4	7,7
Encarregado	5	9,6
Não tem cargo de gerência, chefia ou supervisão	37	71,2
Total	52	100,0
Classificação dos trabalhadores segundo Harvey – Periférico		
Variáveis	Frequência	Percentual
Diretor	3	1,9
Gerente	5	3,2
Chefe de seção	3	1,9
Supervisor	4	2,6
Encarregado	9	5,8
Não tem cargo de gerência, chefia ou supervisão	132	84,6
Total	156	100,0

Fonte: dados da amostra.

Quanto aos demais benefícios mencionados neste tópico, tanto a percepção pelos trabalhadores, de modo geral, quanto à diferença entre os grupos, são menores, porém existentes. Por exemplo: as empresas pagam ou pagaram cursos para 34,6% das pessoas que possuem funções no grupo central e para 17,6% dos que se classificam no periférico; dão cestas básicas para 32,7% dos trabalhadores do grupo central e para 17,3% do periférico e pagam creche e auxílio educação para os filhos de 15,4% dos empregados vinculados ao grupo central e para 7,7% dos que estão no periférico. No caso da participação nos lucros, a discrepância é menor: no grupo central 21,2% recebem e no periférico 18,6%.

A diferença no que tange à percepção dos benefícios evidencia um conforto maior para os trabalhadores classificados como centrais, assim como posto por Harvey. Talvez, por isso mesmo, eles demonstrem maior satisfação com o trabalho do que outros. Os dados da amostra evidenciam que 48,1% dos indivíduos classificados no grupo central sentem-se muito satisfeitos com o seu trabalho, quanto para os que pertencem ao grupo periférico o percentual é de 37,8%. Afirmam que gostam de ir trabalhar 98,1% dos componentes do grupo central e 87,8% do periférico. E, 92,3% dos vinculados ao grupo central informam que se sentem bem no ambiente de trabalho em contraste à 76,9% daqueles ligados ao periférico.

Esses dados são corroborados com a avaliação sobre perspectiva futura dos trabalhadores. Questionados sobre o que acreditam estar fazendo nos próximos dois anos, apenas 5,8% daqueles que se vinculam ao grupo central disseram que mudariam de emprego e 20,5% dos que se ligam ao periférico afirmaram que estariam trabalhando em um cargo mais elevado em outra empresa. Por isso mesmo, 46,2% dos classificados no grupo central informaram que permaneceriam no mesmo cargo e na mesma empresa, e 26,9% no grupo periférico consentiram que permaneceriam no mesmo cargo e instituição empregadora (Tabela 30).

Esses dados ratificam o caráter mais estável dos trabalhadores centrais e mais flexível dos vinculados ao grupo periférico. Ou seja, os primeiros se veem mais facilmente permanecendo onde estão, enquanto os outros se veem em outras funções, outras empresas, principalmente naquelas que pagariam salários mais altos.

Tabela 30 – Perspectivas para os próximos dois anos

Classificação dos trabalhadores segundo Harvey – Central		
Variáveis	Frequência	Percentual
Possivelmente estará no mesmo cargo e na mesma empresa	24	46,2
Possivelmente será promovido na empresa em que está trabalhando	5	9,6
Possivelmente estará trabalhando no mesmo cargo, mas em outra empresa	3	5,8
Possivelmente estará trabalhando em um cargo mais elevado em outra empresa	3	5,8
Possivelmente estará trabalhando em um cargo inferior em outra empresa	2	3,8
Possivelmente estará trabalhando no seu próprio negócio	12	23,1
Não sabe	3	5,8
Total	52	100,0

Classificação dos trabalhadores segundo Harvey – Central		
Variáveis	Frequência	Percentual
Possivelmente estará no mesmo cargo e na mesma empresa	42	26,9
Possivelmente será promovido na empresa em que está trabalhando	25	16,0
Possivelmente estará trabalhando no mesmo cargo, mas em outra empresa	16	10,3
Possivelmente estará trabalhando em um cargo mais elevado em outra empresa	32	20,5
Possivelmente estará trabalhando no seu próprio negócio	36	23,1
Não sabe	5	3,2
Total	156	100,0

Fonte: dados da amostra.

Os dados indicam também que há vantagens aos trabalhadores mais estáveis, assim como pontuado por Harvey. Mas, no caso da amostra extraída dos trabalhadores formais de Montes Claros, não se pode dizer, contudo, que as pessoas classificadas no grupo periférico não estão satisfeitas com seus trabalhos ou não gostam do que fazem laboralmente. Embora as diferenças percentuais existam entre ambos os grupos, é importante mencionar que nos dois a maioria dos trabalhadores diz gostar de ir trabalhar e de se sentir bem no ambiente de trabalho.

Além disso, nem todos os indicadores são favoráveis aos trabalhadores do grupo central. Eles se expressam mais cansados e estressados do que os vinculados ao grupo periférico. Talvez porque os cargos de gerência exijam e cobrem mais daqueles que os exercem. No primeiro grupo, 36,5% afirmam que seus trabalhos são muito estressantes e, no segundo, 27,6% concordam. E

consideram suas atividades laborais muito cansativas 40,4% dos indivíduos do primeiro grupo, e 35,3% do segundo.

Os indivíduos ligados ao grupo central também sofreram mais acidentes de trabalho e problemas de saúde decorrentes de suas funções. Foram 23,1% do grupo central acidentados e 12,2% do periférico. E 19,2% do grupo central que sofreram problemas de saúde e 17,3% do periférico.

Ainda assim, os trabalhadores do grupo central se sentem mais motivados ao trabalho do que os do periférico. Somando-se os percentuais dos que afirmam estarem motivados ou muito motivados, no central se encontra a proporção de 73,1% e, no periférico, 68%, como evidencia a Tabela 31. Ao contrário, dizem não se sentir motivados apenas 1,9% no grupo central e 9,0% no periférico.

Tabela 31 – Nível de motivação para o trabalho por classificação segundo Harvey

Classificação dos trabalhadores segundo Harvey – Central		
Variáveis	Frequência	Percentual
Sim, muito motivado	13	25,0
Motivado	25	48,1
Pouco motivado	13	25,0
Não se sente motivado	1	1,9
Total	52	100,0
Classificação dos trabalhadores segundo Harvey – Periférico		
Variáveis	Frequência	Percentual
Sim, muito motivado	41	26,3
Motivado	65	41,7
Pouco motivado	36	23,1
Não se sente motivado	14	9,0
Total	156	100,0

Fonte: dados da amostra.

Fato que demonstra aquilo que já havia sinalizado: há um maior conforto e maior percepção de satisfação entre os trabalhadores do grupo central, mas não há, de outro modo, indignação ou percepção de precariedade dos trabalhadores do grupo periférico. Mostrando então que, no caso estudado em Montes Claros,

há diferenças na execução dos trabalhos entre os grupos, mas não necessariamente o grupo periférico entende que seus trabalhos são precários.

7.8. Avaliação do mercado de trabalho segundo setor de atividade econômica

O setor de maior estabilidade no emprego é a indústria, setor em que a mediana de tempo de contrato é de 5 anos e o de maior rotatividade é a construção civil, que possui a menor mediana quanto à duração de contrato, fixando-se em um ano e nove meses. Este último setor mencionado e o comércio são os que têm os maiores percentuais de trabalhadores que anseiam possuir o próprio negócio, sendo 78,9% e 79,7% respectivamente (Tabela 32).

Tabela 32 – Interesse em obter o próprio negócio – Trabalhadores com vínculo formal segundo setores de atividade econômica em Montes Claros – 2014

	Indústria	Construção Civil	Comércio	Serviços
Sim	57,7%	78,9%	79,7%	67,4%
Não	42,3%	21,1%	20,3%	29,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: dados da amostra.

Avaliando as informações disponibilizadas pelo grupo de discussões do setor de comércio, ratifica-se o interesse dos trabalhadores desse setor em possuir o próprio negócio. Em tal grupo, um trabalhador do sexo masculino com idade de 38 anos chegou a afirmar que “todo empregado quer ser patrão”. Na sequência dos comentários a respeito do mesmo tema, outro trabalhador destacou exemplos de ex-vendedores do comércio de Montes Claros que abriram

suas lojas, a princípio pequenas e que prosperaram, sendo hoje médios ou grandes empresários do setor.

O setor onde se observa a maior satisfação entre os empregados é a indústria, com 55,6% afirmando tal sentimento; na sequência estão a construção civil (47,4%) e os serviços (47,0%). O comércio é o setor em que esse percentual se encontra em menor nível (21,0%), apresentando grande diferença em relação aos demais setores já informados.

A satisfação com o trabalho, avaliada nas discussões do grupo da indústria, foi ligada à identificação do trabalhador com o que ele produz, ou seja, o fato de se identificar com o que realiza profissionalmente proporciona algum grau de satisfação para o trabalhador desse setor. Contestando, sem saber, o conceito marxiano de alienação, um empregado da indústria esclareceu o seguinte fato, o qual merece destaque:

Particularmente eu gosto mais nessa hora que está fazendo essa matéria, o cimento, né? A gente passa só aquela pedra, matéria-prima, chega lá na outra ponta está o cimento puro e o pessoal já carregando. É igual à menina minha falou: ó papai, esse cimento aqui o senhor ajudou a fazer. E é gratificante demais.

___ *É o resultado do seu trabalho?*

___ *É o resultado do trabalho, justamente, isso.*

___ *Você se enxerga lá?*

___ *Justamente, isso. [...] Agora mesmo estava passando em frente à Pavisan, tem uma fábrica de bloco e vi uma caixona... Nacional, cimento Nacional... Ô moço, por que que não é o cimento Montes Claros? Né? Então é bom cê vê, cê vê assim o resultado do serviço seu, assim na outra ponta, e, cê ser parabenizado, é bom, gratificante demais. (Entrevistado n° 20, idade entre 25 e 39 anos, operador de máquina).*

Fundamentando nas discussões realizadas nos grupos dos quatro setores, é importante destacar que a satisfação pelo trabalho na indústria está relacionada à tranquilidade no ambiente de trabalho e aos benefícios possibilitados pelas empresas. Na construção civil tal é decorrente do fato de sempre estarem

empregados, assim como demonstrou um funcionário desse setor: “*estou satisfeítíssimo, sempre saí de uma empresa para outra maior*”. No comércio o reconhecimento por parte dos superiores e dos clientes faz originar a satisfação com o trabalho, e nos serviços os bons salários e a possibilidade de autonomia e liberdade para tomar decisão são fatores que fazem os trabalhadores se sentirem satisfeitos.

Ainda com base nas informações absorvidas através dos grupos focais, no setor de serviços pôde-se verificar que a avaliação quanto ao grau de satisfação está mais ligada à dependência do trabalho do outro (outro setor da empresa, outro colega), do que aos processos definidos pela própria empresa ou pelo mercado. Trabalhadores dizem que o fator causador de maior incômodo é o fato de o colega não realizar devidamente as suas funções, o que comprometeria toda a cadeia de trabalho devido à interdependência entre as funções. Queixam-se também por não haver solidariedade entre os funcionários quanto ao trânsito de informações, além do descumprimento de prazos por parte dos outros empregados.

Por outro lado, na indústria, alguns trabalhadores citam problemas ligados aos contratos ou aos processos determinados pela empresa. Por exemplo, alguns reclamam das horas extras a que são submetidos; outros, da insegurança física no desempenho de suas funções, outros reclamam do horário de trabalho ou do dia de trabalho, principalmente quando são obrigados a trabalhar aos feriados e fins de semana. Trabalhar de madrugada e aos fins de semana não é prazeroso, de acordo com as observações do trabalhador da indústria.

O setor em que os trabalhadores se sentem mais seguros quanto à manutenção de seus empregos, ou aquele em que aparece o maior percentual

entre os que respondem que não correm risco de serem demitidos, é no comércio (54,8%). Esse setor é também o que evidencia o menor percentual entre os trabalhadores que afirmam correr grande risco de serem demitidos (4,8%).

Serviços é o setor que possui a maior proporção dos empregados que realizam outra atividade (28%), seguido da indústria (18,5%) e do comércio (14,5%). A construção civil possui o menor percentual nesse caso, 5,3% dos trabalhadores do setor. Este último é também o setor que possui maior percentual dos que afirmam se incomodarem muito com o ritmo de trabalho (21,1%), e a indústria possui a menor proporção dos que falam o mesmo (7,4%).

Com base nas observações das entrevistas em profundidade e das discussões oriundas dos grupos focais, pôde-se concluir, no caso de Montes Claros, que a maior dificuldade de promoção se encontra na indústria e em empresas pequenas dos setores do comércio e dos serviços. Segundo informações dos trabalhadores na indústria, a mobilidade ascendente nesse setor é dificultada pela rigidez das carreiras. Isso é evidenciado na discussão teórica sobre flexibilidade no trabalho. Sabe-se que a indústria, embora tenha ela também se flexibilizado em muitos aspectos, é um setor que traz resquícios da rigidez dos processos administrativos. Por isso, sua estrutura de carreira e de profissões ainda é a mais rígida dentre os quatro aqui mencionados.

Segundo os trabalhadores da indústria, como mostrado nas observações dos grupos focais e das entrevistas em profundidade, para haver promoção de algum funcionário é necessário que outro trabalhador alocado num nível hierárquico mais elevado saia, por algum motivo, do seu cargo. Nesse caso a empresa efetivaria um processo interno de seleção para ocupar a vaga. Ainda

segundo eles, não se criam vagas na indústria. Uma vez que a estrutura hierárquica está posta, geralmente não são criados cargos nem setores.

O *survey* mostrou que a indústria é o setor em que a proporção dos que afirmam ser fácil a promoção na empresa é menor (22,2%); no comércio esse percentual chega a 38,7%. Quanto a isso, pode-se destacar a fala de uma trabalhadora da indústria com idade de 27 anos, que ressalta o seguinte:

“[...] eu vejo que em uma empresa que tem hierarquia para um subir o outro lá de cima tem que sair, ou aposentar, ou sair por algum motivo. Então, eu acho que as oportunidades é que são poucas em vista dessa hierarquia. Mas eu acredito assim: se você estuda, se você não crescer ali, no mercado, em outra empresa você vai crescer.” (Entrevistada n° 17, idade entre 16 e 24 anos, administradora (analista).

Em relação às pequenas empresas, a ausência de viabilidade da promoção ocorre por conta da limitação dos setores e cargos. Por exemplo, no grupo do comércio um participante com idade de 48 anos disse: *“não posso ser promovido na empresa em que trabalho porque acima de mim está o dono”*. (Entrevistado n° 34, 40 anos ou mais, gerente).

De outro modo, nas grandes empresas dos serviços, como faculdades, escolas, hospitais e bancos, percebe-se que a promoção é mais facilitada, tanto devido à maior rotatividade externa de funcionários, que faz com que vagas surjam no interior da empresa, quanto por conta da flexibilidade estrutural desses estabelecimentos empresariais, facilitando a criação de cargos no interior das empresas.

Nos setores da indústria e dos serviços, o montante dos trabalhadores que possuem plano de saúde é de 59,3% e 56% respectivamente. Por outro lado, na construção civil está a menor parcela dos que têm o referido benefício (36,8%).

Na indústria, aqueles que têm direito à vale-transporte chegam a 40,7% dentre todos, inferior aos serviços, em que 56% dos trabalhadores o têm. Isso se explica devido à indústria disponibilizar ônibus para os seus funcionários: 59,3% dos trabalhadores desse setor assumem que a empresa disponibiliza ônibus para o transporte. Logo, no caso específico da indústria, percebe-se que o transporte é subsidiado para todos os trabalhadores. Já nos serviços, 11% dos trabalhadores entrevistados atestam que a empresa disponibiliza ônibus para realizar o transporte dos funcionários para o trabalho. Significa que, nesse setor, 70,3% dos empregados possuem subsídio de transporte.

A indústria é o setor que proporcionalmente mais disponibiliza auxílio alimentação para seus trabalhadores. Neste setor, 55,6% atestam receber *ticket* ou vale-alimentação. O comércio, por sua vez, é o que menos paga, apenas 16,1% dos funcionários do setor recebem o auxílio. Nos serviços, 41% dos trabalhadores afirmam possuir e na construção civil 31,6% certificam que a empresa subsidia a alimentação.

A participação nos lucros é paga de forma mais acentuada na indústria, setor que, segundo a amostra, disponibiliza tal mecanismo de renda para 40,7% dos empregados, sendo paga de forma menos expressiva nos serviços, em que 10% dos trabalhadores afirmam receber. Na construção civil, 15,8% dos funcionários dizem que têm rendimentos oriundos da participação nos lucros e no comércio esse percentual está 10 pontos acima da construção civil.

De acordo com informações do grupo de discussão da indústria, há organizações que garantem ao trabalhador plano de saúde, auxílio-transporte, auxílio educação, participação nos lucros, ações da própria empresa no mercado de capitais, vale-alimentação e clube para lazer e práticas esportivas. Não se está

dizendo aqui sobre alguns benefícios que são concedidos por uma empresa e outros por outras, mas de empresas que disponibilizam todas essas regalias.

Quanto ao relacionamento interpessoal, verifica-se que fatores negativos, ou não tão prazerosos, podem permear o relacionamento. Elucidando algo que a pesquisa amostral não mostrou, no grupo de discussão da indústria chegou-se a mencionar que a ausência de afinidade pessoal atrapalha as relações no trabalho. Na construção civil, destacou-se que o relacionamento era pior no passado devido à maior carga de cobrança de outrora. A competitividade foi destacada no grupo do comércio como o maior inconveniente das relações entre trabalhadores, uma vez que, na tentativa de aumentar a comissão nas vendas, um vendedor toma o cliente do outro.

O sentimento de pressão originada do chefe não difere muito entre os setores: na indústria, 63% não a sentem; na construção civil, 63,2% também não, e, no comércio, seguindo a mesma linha, 62,9% não percebem a pressão por parte do chefe. No setor de serviços, esse percentual diminui um pouco, 57% dos entrevistados nesse setor atestam que não se sentem pressionados pelo chefe, podendo sugerir que no referido setor a pressão seja um pouco menos elevada que nos outros (Tabela 33).

A respeito disso, um trabalhador da indústria com idade de 54 anos tenta esclarecer com o seguinte discurso:

“Olha, eles fazia pressão, inclusive eles parou até de cobrar, não tem muita cobrança, mas também você vê que não tá bom. Antes lá tinha reunião, acontecia de um tecido vir com defeito e vinha uma cobrança, agora não tá saindo mais essas cobranças. É, antigamente tinha reunião todo mês, toda vez que o tecido saía ruim, aí eles chamavam todo mundo: oh, foi falha do mecânico, o mecânico não viu, foi falha do eletricista, o eletricista não viu, chamava todo mundo, cobrava de todo mundo, mas agora eles não estão cobrando. Eles não estão cobrando muito, inclusive acontece uns problema lá, muito crítico e eles não cobra tanto. Agora, eu não

sei porque que eles não estão cobrando tanto.” (Entrevistado n° 04, 40 anos ou mais, encarregado de produção).

Tabela 33 – Sentimento do trabalhador sobre pressão oriunda do chefe segundo setor de atividade econômica

Setor de atividade econômica	Pressão	Percentual
Indústria	Não	63,0
	Sim	22,2
	Às vezes	14,8
Construção Civil	Não	63,2
	Às vezes	26,3
	Sim	10,5
Comércio	Não	62,9
	Sim	19,4
	Às vezes	17,7
Serviços	Não	57,0
	Às vezes	22,0
	Sim	21,0

Fonte: dados da amostra.

O setor que apresenta maior percentual entre os que constatam haver pressão no trabalho é o setor que denota maior conformismo dos trabalhadores quanto à pressão. Esse fato foi claramente esclarecido no grupo de discussão realizado com empregados dos serviços que, em assumindo a existência de tal pressão sobre as atividades laborais, apontaram justificativas para a existência de tal fato. Um jovem funcionário do setor mencionou o seguinte:

“Acho que a pressão é importante para quem gosta de trabalhar e para quem quer trabalhar. Porque de qualquer forma... No meu serviço tem pressão e é a pressão né? Porque quando tem pressão o ser humano em si... se você não tiver pressão você relaxa, você acaba relaxando.” (Entrevistado n° 28, idade entre 25 e 39 anos, técnico contábil).

Alguns trabalhadores da indústria chegaram a afirmar que a pressão diminuiu. Um desses chega a ressaltar que em momentos de maior pressão havia mais acidentes de trabalho, inclusive fatais. Após a redução dos níveis de pressão, os empregados passaram a trabalhar com mais liberdade e os níveis de acidentes diminuíram.

Por outro lado, as discussões dos grupos focais mostraram também que os trabalhadores se sentem à vontade para opinar sobre algo que deveria ser mudado quanto à execução dos processos de trabalho. Alguns, no entanto, afirmam que solicitam as mudanças e não as percebem na prática, outros, ao contrário, dizem que são ouvidos e suas solicitações são resguardadas pelos superiores. Os primeiros estão vinculados à construção civil e, os últimos, à indústria. Sobre isso, uma funcionária desse setor, com idade de 22 anos, certificou:

“A gente, por ser operador, a gente tem autonomia às vezes até maior do que o supervisor que... às vezes ele chega e fala: gente tem que fazer assim, aí eles fala, pode fazer do jeito seus, vocês já conhece melhor a produção que eu, então cês pode fazer.”
(Entrevistada nº18, idade entre 16 e 24 anos, operadora de produção).

No que se refere ao cansaço originado do trabalho, o setor de serviços lidera o percentual daqueles que garantem ser seu trabalho muito cansativo (40%); na sequência o comércio destaca-se com 35,5% dos entrevistados classificando seus respectivos trabalhos de igual modo. Na construção civil, 31,6% sustentam que o que fazem de fato é muito cansativo e a indústria apresenta o menor percentual daqueles que avaliam seu trabalho dessa forma (29,6%). São mais cansativos os trabalhos executados pelas pessoas que têm idade entre 25 e 39 anos: entre eles, 42,7% falam que suas respectivas atividades são muito cansativas, 35,7% dos que possuem 40 anos ou mais afirmam o mesmo, e 24,5% dos mais jovens, de 15 a 24 anos, revelam que sua função é muito cansativa.

Além disso, percebe-se que o cansaço é diferente entre as funções exercidas, excetuando os trabalhadores da indústria têxtil, que afirmam não serem cansativas as atividades por eles desenvolvidas. Os funcionários da produção de outras indústrias, como farmacêutica e de calçados, queixam-se de haver cansaço físico por ficarem posicionados de pé durante longos períodos de tempo por dia. Os funcionários do comércio argumentam que o cansaço é derivado do fato de terem que subir constantemente escadas para acessar o estoque e também de ficarem em pé durante muito tempo na jornada diária. O mesmo motivo do cansaço é atribuído pelos empregados da construção civil. Os indivíduos que realizam trabalho burocrático dizem que o cansaço, quando há, não se manifesta fisicamente, mas mentalmente.

A respeito do assunto, um funcionário da construção civil destacou:

“Tinha vez que eu chegava em casa e eu nem ia pro serviço, eu falhava, eu tirava atestado. Eu chegava em casa cansado, tomava banho, caía na cama e dormia, nem jantava, No outro dia eu já tinha que levantar pra ir para o serviço.” (Entrevistado n° 39, 40 anos ou mais, pedreiro).

Outro do mesmo setor confessou, quando questionado se seu trabalho era cansativo:

“É um pouco, é um pouco... mexer com massa né.. e a gente tem que pegar o cimento... tem de locomover o carrinho de um lado para o outro porque é muita areia e então assim a gente faz uma parte de tirar, igual quando acaba uma parte da areia tem um outro local que tem outra areia, mas é um pouco mais distante. Aí a gente tem que locomover pra não deixar atrasar o serviço.”(Entrevistado n°36, idade entre 16 e 24 anos, servente de pedreiro).

É importante lembrar que o cansaço está ligado à intensidade e ao ritmo de trabalho, que, conforme mostrado no tópico anterior, para quase 39% dos entrevistados o ritmo de trabalho não é tão intenso, fato que é demonstrado por

alguns trabalhadores, como um empregado da indústria, que, em seu comentário, ratifica o seguinte:

“No setor que eu trabalho à noite, lá o serviço é igual uma pena, levinho, tem nada pesado não. E geralmente a máquina funciona o dia inteiro. Funciona normalmente, a máquina faz o serviço, dependendo, cê pode ficar sentado, dependendo a máquina tiver funcionando, cê pode ficar sentado dando um nolzinho ali, a máquina rodando, se a máquina para cê para o serviço e cê bota pra funcionar de novo.” (Entrevistado nº 20, idade entre 16 e 24 anos, operador de máquina).

Acima está explícita a citação da fala de um operário, alguém que possui tarefas mais ou menos rotineiras; de outro modo, muitos cargos do setor de serviços, principalmente aqueles que envolvem tomada de decisão, acarretam um maior cansaço ao trabalhador, como é o caso de uma funcionária que afirma o seguinte:

“É cansativo, exige muito é... como se diz, concentração entendeu, que você tem que amarrar todos esses processos assim ó: o nosso é cansativo porque nós estamos no setor final, mas o que acontece? Nós temos que amarrar o nosso com o financeiro, com a contabilidade, com o almoxarifado, com todo o hospital, cê tá entendendo?” (Entrevistada nº26, 40 anos ou mais, gerente).

Os serviços permaneçam liderando quanto à proporção de trabalhadores que percebem haver muito estresse em seu trabalho (35%), seguido do comércio com 29% dos que avaliam de igual modo, nesse caso não é a indústria com o menor percentual, mas sim a construção civil que identifica 10,5% dos seus respondentes que confirmam serem seus trabalhos muito estressantes e 25,9% dos trabalhadores da indústria dizem a mesma coisa. Dentre aqueles que afirmam ter sofrido acidente de trabalho, o setor mais expressivo é o comércio (17,7%), e o que possui menor percentual desses são os serviços (13%).

A construção civil é o setor que apresenta o menor percentual daqueles que afirmam ter adoecido (5,3%). Em contraposição, os serviços são o setor em

que os trabalhadores afirmam mais expressivamente que tiveram doenças em decorrência do trabalho (20%). A indústria está em segundo lugar nesse quesito (18,5%), e o comércio aponta 17,7% daqueles que garantem terem sido acometidos por alguma doença laboral. Segundo dados da amostra, a construção civil é o setor em que há proporcionalmente mais trabalhadores que reconhecem que são recompensados pelo trabalho. Nesse setor, 47,4% dos entrevistados atestam que são recompensados por realizarem bons trabalhos, 31,6% entendem que às vezes são. Somando os dois percentuais, encontra-se a proporção de 79% daqueles que avaliam serem recompensados. Os serviços aparecem em segundo lugar nesse quesito, pois 43% daqueles que responderam aos questionários nesse setor entendem que há gratificação decorrente de bons trabalhos feitos, 11% acham que às vezes há algum tipo de gratificação e 44% dizem que não existe gratificação. O comércio e a indústria são os setores em que os trabalhadores menos enxergam gratificações. No comércio, 51,6% garantem que não são gratificados e na indústria esse percentual é ainda maior, 59,3%.

Quanto ao reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, a construção civil é também o setor em que a parcela dos entrevistados que afirmam ser reconhecidos é maior, ou melhor, nesse setor não houve entre os respondentes quem tivesse dito que não é reconhecido, 68,4% dizem que sim e 31,6% afirmam que às vezes são reconhecidos pelo trabalho realizado. Também em segundo lugar, os serviços mostram um percentual de 66% dos que certificam serem reconhecidos, 14% dos que entendem que às vezes o são e 20% dos que asseveram o contrário. Na sequência, o comércio denota um percentual mais elevado do que os setores anteriores quanto aos trabalhadores que dizem não ser

reconhecidos (48,4%). A indústria lidera com percentual de 40,7% dos empregados informando que não percebem reconhecimento quanto ao trabalho que desenvolvem.

Em se tratando da vida fora do trabalho, o setor da construção civil é o que apresenta o maior percentual dos que dizem ter tempo suficiente para o lazer (63,2%), seguido dos serviços (50%) e da indústria (48,1%), sendo que o comércio é o setor em que esse percentual se posiciona em menor nível (29%).

O setor da construção civil é aquele em que se encontra o maior percentual entre os que consideram suficiente o tempo que passam com a família (57,9%), seguido, nesse caso, da indústria, com o percentual de 44,4% dos que julgam a mesma coisa, e dos serviços, com 33%. O comércio é também o setor com o menor percentual entre os que julgam o tempo em contato com a família como sendo suficiente (29%).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se as análises dos diversos dados secundários não são suficientes para concluir sobre a existência da precariedade trabalhista a partir da flexibilização dos processos produtivos e laborais, não se irá aqui, antes de pontuar alguns fatores, afirmar que tal conclusão pode ser extraída das observações inerentes à percepção do próprio trabalhador a respeito das atividades que ele desempenha profissionalmente. Para tanto, serão demonstrados os mais relevantes tópicos debatidos sobre a relação flexibilidade e precariedade no trabalho, segundo o que foi esclarecido pelos trabalhadores de Montes Claros na presente pesquisa.

De forma geral, contrato temporário, sendo um desses tópicos, de fato não é um quesito bem avaliado pela maioria dos trabalhadores. Contudo, quase 40% dos componentes da amostra acreditam que tal forma de contrato possibilita uma oportunidade para o empregado obter experiência e ampliar a sua rede de relações, e que pode levá-lo a uma vaga mais estável.

De outro modo, a maior parte dos trabalhadores aqui investigados entende que empregos com jornada diária reduzida são positivos para o empregado, porque propiciam mais tempo para ser utilizado na ampliação do período de descanso, na realização de estudos ou até mesmo em outra atividade laboral. Essa última justificativa indica também que muitos trabalhadores não se incomodam com a possibilidade de atuarem em mais de uma tarefa profissional, diferentemente do propagado pelos críticos da flexibilização trabalhista. Isso é corroborado por aqueles que garantem executar mais de uma atividade e não se incomodarem com isso. Importante lembrar que, dentre esses indivíduos, 86% não se incomodam com sua dupla atuação profissional.

Os dados do Ministério do trabalho, quanto aos indicadores da amostra, mostram que o número de desligamento de contratos por parte do trabalhador é expressivo. Mais do que isso, as informações oficiais apresentadas pelo referido Ministério indicam que tais números têm crescido desde 1985. Isso denota o aumento da autonomia do funcionário no sentido de que há maior liberdade para ele optar por trabalhar nesse ou naquele emprego, ou, ainda, em uma ou noutra empresa. Em outras palavras, é claro que a rotatividade de mão de obra indica haver facilidade para as empresas contratarem e demitirem. Mas, é claro também que a mesma rotatividade evidencia a possibilidade que o trabalhador tem de mudar de emprego, buscando o mais adequado às suas necessidades ou desejos.

As críticas mais veementes ligadas à rotatividade no emprego tratam da insegurança que ela gera aos trabalhadores. Parte do contra-argumento quanto a isso está posta no parágrafo anterior e outra parte no fato de se ter percebido que uma maioria expressiva dos indivíduos pesquisados, tanto na amostra quanto através dos métodos qualitativos, não se sente insegura com relação ao emprego. Isso foi constatado quando eles asseveraram não haver dificuldade em se obter emprego e nos momentos em que garantem não ter medo de perder os seus cargos atuais. Ao contrário, os trabalhadores ratificam essa discussão argumentando que, na possibilidade da perda de um contrato de trabalho, outro pode ser obtido e que as oportunidades para isso são abundantes devido à expressiva oferta de vagas. Contudo, os trabalhadores menos qualificados dizem haver dificuldade em se obter trabalho.

Voltando ao ponto da autonomia, outro sentido dela está relacionado à probabilidade de o trabalhador opinar, ou, em estágio mais elevado, até mesmo tomar decisões sobre processos de trabalho. Ao que se pôde perceber quanto a isso, mesmo os trabalhadores que compõem níveis hierárquicos muito baixos, como operários na indústria, auxiliares no setor de serviços e pedreiros na construção civil, sentem-se à vontade para sugerir outras formas de desempenhar o processo laboral. Alguns denotam serem autônomos o suficiente para tomarem a decisão e informarem depois sobre a atitude tomada. Contudo, alguns trabalhadores deixam claro que, às vezes, se frustram por suas recomendações ou sugestões não serem postas em prática.

Essas apurações contrariam as acusações de que a flexibilização aumenta a alienação enquanto diminui a subjetividade no contexto do trabalho. Somando esta certa facilidade que o empregado tem de observar os processos produtivos e opinar com seus superiores sobre o próprio trabalho, com o fato de que nos regimes flexíveis de trabalho o funcionário pode desempenhar tarefas diversas no âmbito da mesma empresa, pode-se perceber que na atualidade ocorre a diminuição da alienação e o aumento da subjetividade no bojo das relações de trabalho.

A oportunidade de os funcionários questionarem a produção ou os serviços em que estão envolvidos diz respeito tanto à permissão da estrutura mercadológica quanto a esse fato, como também está ligada ao relacionamento dos funcionários com os seus superiores, e, segundo o observado nesta pesquisa, tal relacionamento é bem avaliado pelos trabalhadores.

Outro ponto de crítica quanto à flexibilidade laboral se fixa na redução dos benefícios dos empregados. É claro que, de forma geral, não se podem comparar

os benefícios disponibilizados pelas indústrias no auge do fordismo com os que são fornecidos pela indústria atual. Contudo, de forma específica, é possível verificar que algumas empresas oportunizam uma gama de vantagens para os seus funcionários, como: clube, participação nos lucros, plano de saúde, auxílio-educação, transporte e alimentação, por exemplo. É importante lembrar também que quase a metade dos entrevistados na amostra certifica possuir plano de saúde e vale-transporte pagos pela empresa e 35% dizem que possuem auxílio-alimentação.

É claro que, olhando de forma estratificada, encontram-se algumas diferenças nas avaliações feitas pelos trabalhadores sobre o mercado de trabalho. Entre os sexos, por exemplo, nota-se que as mulheres sentem um maior desconforto do que os homens. Tal desconforto é mais evidente também entre os menos escolarizados e os trabalhadores que se encontram no grupo periférico. No caso dos setores de atividade econômica, constata-se que os trabalhadores do setor de serviços são mais suscetíveis ao estresse, além de possuírem menos benefícios originados da empresa, e os da construção civil e do comércio são mais propensos ao cansaço.

A partir do exposto, caberia, então, pontuar: os empregados estão satisfeitos com os seus respectivos trabalhos? Com base nas diversas variáveis avaliadas, levando em conta algumas variações constatadas nas observações estratificadas, poder-se-ia deduzir que sim. Analisando de forma mais detalhada e específica, é possível afirmar que, de forma geral, estão satisfeitos, embora reclamem dos salários. Mas a reclamação sobre questões financeiras no contexto do sistema capitalista não pode levar à conclusão da precariedade, ou não há

também empregadores que reclamem dos seus lucros? Ou ainda, dos prejuízos ocasionados pelos empregados de suas empresas?

Fato é que a amostra explicitou o percentual de 90% de trabalhadores que se julgam felizes com suas atividades laborais e o mesmo percentual dos que se sentem satisfeitos. Porém, tal informação poderia facilmente ser contestada por teóricos marxistas com o argumento de que o trabalhador não percebe a precariedade na qual está imerso devido haver uma ideologia capitalista que o impede de enxergar a realidade sobre o mundo do trabalho.

Se tal raciocínio está absolutamente correto, então não caberia falar de precariedade nos regimes flexíveis de trabalho, já que, aos olhos dos próprios marxistas, em todos os modos de produção em que há divisão de classes, acontece a exploração da classe hegemônica sobre a subalterna, do mesmo modo que a ideologia estaria presente em todos esses regimes. Assim, precária seria para o trabalhador a simples possibilidade de ser explorado, e, independente da forma de como ocorresse tal exploração, o empregado estaria impedido de percebê-la devido à existência da venda ideológica, ou da falsa consciência, haja vista as críticas realizadas por Braverman e Gramsci quanto aos modos de produção fordista.

Não se quer dizer com isso que os regimes flexíveis sejam melhores para o trabalhador do que os fordistas, e nem que os primeiros sejam menos precários. Quer, no entanto, evidenciar que, aos olhos dos trabalhadores pesquisados, a atual forma de trabalho na qual estão submetidos, mesmo apresentando características da flexibilidade, não é precária. Contudo, é importante esclarecer ainda que, ao afirmar não serem os processos de trabalho precários, não se pretende concluir que são perfeitos, bons, ou excelentes, aos olhos dos

trabalhadores. Os incômodos apontados pelos empregados formais não foram negligenciados aqui; a questão do salário é um exemplo disso.

É de interesse do presente estudo, no entanto, esclarecer que, não obstante aos diversos fatores que incomodam os empregados no contexto da realização de suas atividades laborais, não se pode substituir o adjetivo “incômodo” pelo “precário”. Ambos não são sinônimos. Ao contrário, constata-se que a flexibilidade dos processos de trabalho está ligada a uma série de mudanças ocorridas na sociedade, como o esgotamento do consumo padronizado de massa na década de 1960, as crises econômicas que insistiram em acontecer em intervalos mais curtos a partir da década de 1970, o desenvolvimento da tecnologia microeletrônica e a intensificação dos mercados globais.

Como comentado no Capítulo 1, em concordância às análises de Max Weber, não se pode ignorar o fato de haver estreitas relações entre as diversas esferas da vida social, e mais estreitas ainda as relações entre categorias no interior de cada esfera. Sendo assim, é óbvio que a transformação de uma categoria influencia a mudança da outra. Quer-se demonstrar, com isso, que o desenvolvimento da tecnologia subsidiou a flexibilização da produção, as crises também tiveram papel de subsídio nesse sentido e outros fatores sociais atuaram do mesmo modo. Sendo assim, os processos de trabalho se flexibilizaram e o direito do trabalho seguiu o mesmo caminho. Do mesmo modo que, como apontado por Manuel Castells e por Robert Reich, as interações entre as nações se realizam de forma tão direta que a atuação de um país impacta tantos outros. A condução dos processos em uma nação afeta as localidades, e o contrário também pode ocorrer.

A questão que se coloca, então, é: há descompasso nisso? Pode ser que sim, pois a sociedade não é um organismo absolutamente coerente e linear. Contudo, descompasso maior talvez houvesse se a flexibilidade não tivesse ocorrido, já que, antes da flexibilização do trabalho, outras esferas da vida social haviam se flexibilizado.

Ademais, como os resultados aqui mostrados dizem respeito ao estudo de caso realizado em uma localidade muito específica, possivelmente a replicação da mesma pesquisa em localidades diferentes pudesse apresentar resultados diferentes. Isso porque as maiores dificuldades encontradas no âmbito da esfera laboral não estão relacionadas com a flexibilidade do trabalho, diferentemente do que apregoam os críticos, mas com o desempenho econômico de uma sociedade, em um determinado momento.

É possível então sugerir que, em sociedades mais ricas e com melhor distribuição de recursos financeiros entre os seus membros, a percepção da precariedade seja ainda menor do que a apresentada neste relatório. De outro modo, em sociedades mais pobres e desiguais, a avaliação dos empregados sobre os trabalhos que desenvolvem pode ser pior do que a expressa no presente estudo.

Tendo demonstrado aqui que a flexibilidade não é variável influenciadora da precariedade, em existindo esta última, o fator que a determina pode ser o baixo desempenho econômico. Isso explicaria as dificuldades encontradas no mundo do trabalho pelos países capitalistas em momentos de crise.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2010.

AMIN, A. **Post-Fordism**: a reader. Oxford: Blackwell Publishers, 1997.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 14.ed. Campinas: Editora Universidade Estadual de São Paulo, 2010.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo: 2009.

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisa de Survey**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BARBOUR, Rosaline. **Grupos Focais**. Porto Alegre: Artemed, 2009.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Registros Administrativos RAIS e CAGED**. Brasília, Secretaria de Políticas Públicas de Trabalho e Emprego, 2010.

BRASIL, Presidência da República. **Medida Provisória nº 665 de 30 de dezembro de 2014**. Brasília, 2014.

BRASIL. **Lei nº 11.770 de 10 de novembro de 2008**. Brasília: 2008.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. A crise da América Latina: Consenso de Washington ou crise fiscal? *In*: **Pesquisa do planejamento econômico**. v.21, n.1. Rio de Janeiro: 1991, p.3-33.

BURAWOY, Michael. **Manufacturing Consent**: changes in the labor process under monopoly capitalism. Chicago: The University of Chicago Press, 1979.

Bureau of Labor Statistics. **International Comparisons of Annual Labor Force Statistics, 1970-2012**. United Stats of America. Disponível em: <http://www.bls.gov/>. Acesso em: fevereiro de 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5.ed. Niterói: Impetus, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói: Impetus, 2010.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário.

Petrópolis: Vozes, 2013.

CASTELLS, Manuel. **Era da Informação**: economia, sociedade e cultura. V. 1. A sociedade em rede. 9.ed. São Paulo: Paz e terra, 2006.

CORIAT, Benjamin. Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção. In: SCHMITZ, Hubert; CARVALHO, Ruy de Quadros. (Ogs.). **Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional**. São Paulo: Hucitec, 1988.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pela avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro: UFRJ, 1994.

CROZIER, Michel. Relações de poder e situações de incerteza. In: _____. **O Fenômeno Burocrático**: ensaio sobre as tendências burocráticas dos sistemas de organização modernos e suas relações, na França, com o sistema social e cultural. Coleção Sociedade Moderna, V. 2. Brasília: Editora Universidade de Brasília: 1981.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTR, 2014.

DENATRAN. **Estatística**. Disponível em: [HTTP://denatran.gov.br](http://denatran.gov.br). Acesso em: janeiro de 2015.

DNIT. **Mapas Rodoviários**. Disponível em: <http://www1.dnit.gov.br/rodovias/condicoes/mg.htm>. Acesso em: janeiro de 2015.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. V. 2. São Paulo: Boitempo, 2013.

DULCI, Otavio Soares. **Política e recuperação econômica em Minas Gerais**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

Estado de São Paulo. **Infográficos**. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/infograficos/as-grandes-criises-economicas>, economia, 321249. Acesso em: fevereiro de 2015.

FARBER, H. S. Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss. In: NEUMAR, D (Ed.). **On The Job**: is long-term employment a thing of the past? New York: Russell Sage Foudation, 2000. p. 398-426.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.

FJP. **Anexo Estatístico PIB**. Disponível em:

<http://www.fjp.mg.gov.br/index.php/produtos-e-servicos1/2745-produto-interno-bruto-de-minas-gerais-pib-2>. Acesso em: setembro de 2014.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 12. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 6.ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

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

GRAMSCI, A. **Americanismo e Fordismo**. Lisboa: Estampa, 2008.

GRINT, Keith. **Sociologia do Trabalho**. Lisboa: Instituto Piaget, 2002.

GUIMARÃES, S. M. Fordismo e Pós-fordismo. *In*: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre, UFRGS, 2006. p. 133-136.

HARVEY, D. **Condição Pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 2012.

HIRATA, Helena. Reestruturação Produtiva, Trabalho e Relações de Gênero. *In*: **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**. Ano 3, nº6: 1997.

HOBSBAWN, Eric J. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

HOBSBAWN, Eric. **Era dos Extremos: o breve século XX: 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOLZMANN, L. Toyotismo. *In*: _____. CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre, UFRGS, 2006. p. 314-319.

IBGE. **Cidade@**. Disponível em: <http://cidades.ibge.gov.br/painel/historico.php?lang=&codmun=314330>. Acesso em: setembro de 2014.

IPEA. **Ipeadata**. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/>. Acesso em: setembro de 2014.

LARANGEIRA, S. M. G. Volvoísmo. *In*: _____. CATTANI, A. D. (Org.) **Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997.

LEVENSON, A. R. Long-Run Trends in Part-Time and Temporary Employment: Toward an Understanding. *In*: NEUMAR, D (Ed.). **On The Job: is long-term employment a thing of the past?** New York: Russell Sage Foudation, 2000. p. 335-397.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013, V. 1.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. 7.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. V. 2. São Paulo: Boitempo, 2006.

MONTES CLAROS, Prefeitura. **História do Município**. Disponível em [HTTP://www.montesclaros.mg.gov.br](http://www.montesclaros.mg.gov.br). Acesso em: setembro de 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NEUMARK, D. Changes in Job Stability and Job Security: A Collective Effort to Untangle, Reconcile, and Interpret the Evidence. *In*: NEUMARK, D (Ed.). **On The Job**: is long-term employment a thing of the past? New York: Russell Sage Foundation, 2000. p. 1-27.

OHNO, Taiichi. **Gestão dos Postos de Trabalho**. Porto Alegre: Bookman, 2015.

Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oit.org.br>. Acesso em: fevereiro de 2015.

Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Statistics**. Disponível em: <http://www.oecd.org>. Acesso em: fevereiro de 2015.

PERROW, Charles B. **Análise Organizacional**: um enfoque sociológico. São Paulo: Atlas, 1976.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PIORE, M; SABEL, C. **The Second Industrial Divide**. New York: Basic Books, 1984.

PNUD. **Atlas do Desenvolvimento humano**. 2014. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/consulta/>. Acesso em: setembro de 2014.

POCHMANN, M. **O Trabalho Sob Fogo Cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 3.ed. São Paulo: Contexto, 2002.

REICH, Robert. **The Work of Nations**: preparing ourselves for 21 century capitalism. New York: Vintage Books, 1992.

SALONIEMI, A. Bad Jobs or Not? A Follow-Up Perspective on Temporary Employment: Does the Rise in Non-Standard Employment Mean a Decline in the Quality of Work? *In*: ZEYTINOGLU, I. U. (Ed.). **Flexibility in Workplaces**: effects on workers, work environment and the unions. Geneva: IIRA/ILO, 2005.

STANDING, Guy. **O Precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

THOMPSON, James David. **Dinâmica Organizacional**: fundamentos sociológicos da teoria administrativa. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1976.

TOLEDO, Enrique de la Garza. **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. Ciudad del Mexico: El Colegio de México: 2003.

VATIN, François. **Epistemologia e Sociologia do Trabalho**. Lisboa: Instituto Piaget, 2002.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WEBER, Max. Rejeições religiosas do mundo e suas direções. *In*: _____. **Ensaios de Sociologia**. 5.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2010.

ANEXOS

Nº Q :

Hora de início:

:

h.

Nº T:

Atenção, entrevistador! Realize as questões de 1 a 4 ainda na abordagem, para verificar se o entrevistado está dentro das cotas de setor, idade e sexo.

1) O seu emprego com carteira assinada é realizado em qual estabelecimento?

Esta questão diz respeito apenas às atividades formais, com carteira assinada. Marque "sim" naquele(s) estabelecimento(s) que ele tiver mencionado. Leia as alternativas a seguir.

Setor	Estabelecimento	Sim	Não		
Indústria	1.1. Indústria (Fábrica, usina, beneficiadora de café ou de leite...)	1	2	1.1 []	
Construção Civil	1.2. Construção Civil (Construtora)	1	2	1.2 []	
Comércio	1.3. Comércio (Loja, farmácia, supermercado, lanchonete...)	1	2	1.3 []	
Serviços	1.4. Banco (Agências financeiras, de empréstimos...)	1	2	1.4 []	
	1.5. Imobiliária	1	2	1.5 []	
	1.6. Transporte (Empresa de ônibus, táxi, transportadora...)	1	2	1.6 []	
	1.7. Serviço de reparação e manutenção (hidráulica, mecânica, elétrica...)	1	2	1.7 []	
	1.8. Rádio	1	2	1.8 []	
	1.9. Televisão	1	2	1.9 []	
	1.10. Jornal escrito	1	2	1.10 []	
	1.11. Hospital, clínica médica odontológica, psicológica, veterinária	1	2	1.11 []	
	1.12. Escritório de contabilidade ou advocacia	1	2	1.12 []	
	1.13. Agência de consultoria (publicidade, marketing...)	1	2	1.13 []	
	1.14. Serviços de beleza (salões)	1	2	1.14 []	
	1.15. Educação (escola, faculdade, unidade de ensino...)	1	2	1.15 []	
	Outros	1.19. Outro: (ANOTAR):	1	2	1.16 []

2) Qual é a sua idade? (**ANOTAR**): _____ anos.

2 []

3) Faixa etária (**Anote sem perguntar, com base na resposta da questão 2**).

- 1- De 15 a 24 anos,
2- de 25 a 39 anos
3- 40 ou mais.

3 []

4) Sexo (**anote sem perguntar**).

- 1- Feminino,
2- masculino.

4 []

5) Até qual série você estudou? (**ANOTAR**): _____.

5 []

Leia o texto: Esta entrevista é completamente voluntária. Suas respostas são sigilosas e o seu nome não será associado a elas. A pesquisa é sobre o que os trabalhadores pensam a respeito do mercado de trabalho de forma geral, gostaria de lhe fazer outras perguntas em aproximadamente 30 minutos.

6) Além do seu emprego com carteira assinada, você realiza outra atividade remunerada?

- 1- Sim, ou
2- não.

6 []

Caso tenha marcado a alternativa "2- não", vá para a questão 10.

7) Você se incomoda em realizar mais de uma atividade remunerada?

- 1- Sim, ou
2- não.
99- Não responde.

7 []

<p>8) Você preferia ter um único emprego que pagasse mais, ao invés de ter mais de um emprego?</p> <p>1- Sim, ou 2- não 99- Não responde.</p>	8 []
<p>9) Qual outra atividade remunerada você realiza?</p> <p>1- Tem outro trabalho com carteira assinada, 2- tem um negócio próprio, ou 3- faz bicos. 4- Outro (ANOTE): _____.</p> <p>99- Não responde.</p> <p><u>Caso tenha marcado a opção “2- tem o próprio negócio”, vá para a questão 13.</u></p>	9 []
<p>10) Você tem vontade de ter um negócio próprio?</p> <p>1- Sim, ou 2- não.</p> <p><u>Caso tenha marcado a alternativa “2- não”, vá para a questão 13.</u></p>	10 []
<p>11) Por que você tem vontade de ter um negócio próprio?</p> <p>1- ANOTAR: _____.</p>	
<p>12) Qual o tipo de negócio você gostaria de ter?</p> <p>1- ANOTAR: _____.</p> <p>2- Não sabe ainda.</p>	12 []
<p>13) Agora vou fazer algumas questões sobre suas preferências a respeito do seu trabalho, caso você pudesse escolher, o que você preferiria quanto ao horário de trabalho?</p> <p>1- Ter um trabalho com horário fixo, com hora certa para começar e terminar, ou 2- ter um trabalho com horário flexível, sem horário para começar nem horário para terminar. 3- Outro (ANOTE): _____.</p> <p>88- Não sabe.</p>	13 []
<p>14) Vou lhe entregar um cartão. (Entregue o cartão cor de laranja). O que você preferiria quanto ao número de empregos que você pudesse ter.</p> <p>1- Ter um único emprego com carteira assinada, trabalhando oito horas por dia, 2- ter dois empregos com carteira assinada, sendo um de oito horas por dia e outro com até seis horas por dia, 3- ter dois empregos com carteira assinada, tendo, cada um desses, jornada de trabalho de até seis horas por dia, 4- ter um emprego com carteira assinada com jornada de trabalho de oito horas e ainda trabalhar em um negócio próprio, ou 5- trabalhar apenas em um negócio próprio. 6- Outro (ANOTE): _____.</p> <p>88- Não sabe.</p>	14 []
<p>15) Tomando como referência de trabalho, o que você preferiria?</p> <p>1- Trabalhar mais e ganhar mais, ou 2- Trabalhar menos e ganhar menos. 3- Outro (ANOTE): _____.</p> <p>88- Não sabe.</p>	15 []

<p>24) Qual é a sua posição neste trabalho?</p> <p>1- Diretor, 2- gerente, 3- chefe de seção, 4- supervisor, 5- encarregado ou 6- não tem função de gerência, chefia ou supervisão.</p>	24 []
<p>25) Quanto ao seu emprego, você diria que está:</p> <p>1- Muito feliz, 2- feliz, 3- infeliz, ou 4- muito infeliz?</p>	25 []
<p>26) Por que você diria que está (cite a resposta da questão anterior) com o seu emprego? ANOTAR: _____.</p>	
<p>27) Há quanto tempo você trabalha na atual empresa? ANOTAR: _____.</p>	
<p>28) Há quanto tempo você trabalha neste cargo na atual empresa? ANOTAR: _____.</p>	
<p>29) Vou lhe entregar outro cartão. (Entregue o cartão amarelo). Pensando nos próximos dois anos, você diria que:</p> <p>1- possivelmente estará no mesmo cargo e na mesma empresa, 2- possivelmente será promovido na empresa em que está trabalhando, 3- possivelmente estará trabalhando no mesmo cargo, mas em outra empresa, 4- possivelmente estará trabalhando em um cargo mais elevado em outra empresa, 5- possivelmente estará trabalhando em um cargo inferior em outra empresa, 6- possivelmente estará trabalhando no seu próprio negócio. 88- Não sabe.</p>	29 []
<p>30) Quanto à possibilidade de promoção em sua empresa, você diria que:</p> <p>1- é fácil ser promovido, 2- é difícil ser promovido, ou 3- é impossível ser promovido. 88- Não sabe.</p>	30 []
<p>31) Qual o critério de promoção que sua empresa utiliza?</p> <p>1- Por competência, 2- por amizade, ou 3- os dois. 4- Outro: (ANOTAR): _____. 88- Não sabe.</p>	31 []
<p>32) Atualmente, em relação ao seu emprego, você diria que:</p> <p>1- corre grande risco de ser demitido, 2- corre pouco risco de ser demitido, ou 3- não corre risco de ser demitido.</p>	32 []
<p>33) Você diria que, atualmente, a possibilidade de ficar sem emprego é:</p> <p>1- o que mais lhe dá medo, 2- uma das coisas que lhe dá medo, ou 3- uma coisa que não lhe dá medo.</p>	33 []

<p>34) Você pensa em trocar de emprego?</p> <p>1- Sim, pensa sempre, 2- às vezes pensa, ou 3- não pensa.</p> <p><u>Caso tenha marcado a alternativa “3- não pensa”, vá para a questão 37.</u></p>	34 []
<p>35) Por quais razões você pensa em mudar de emprego?</p> <p>ANOTAR: _____.</p>	
<p>36) Para que tipo de trabalho ou emprego você já pensou em mudar?</p> <p>ANOTAR: _____.</p>	
<p>37) Quantas horas em média você trabalha por dia? (ANOTAR: _____:_____h.</p>	37 []
<p>38) Quantos dias você trabalha por semana? (ANOTAR: _____.</p>	38 []
<p>39) Você costuma fazer horas extras?</p> <p>1- Sim, sempre faz, 2- às vezes faz, ou 3- não, nunca faz.</p> <p><u>Caso tenha marcado a alternativa “3- nunca faz”, vá para a questão 44.</u></p>	39 []
<p>40) Quantas horas extras você costuma fazer, em média, por semana?</p> <p>ANOTAR: _____:_____h.</p>	40 []
<p>41) Você fez horas extras na semana passada?</p> <p>1- Sim, 2- não.</p> <p><u>Caso tenha marcado a alternativa “2- não”, vá para a questão 43.</u></p>	41 []
<p>42) Quantas horas extras você fez na semana passada? ANOTAR: _____:_____h.</p>	42 []
<p>43) Como você é remunerado em suas horas extras?</p> <p>1- Você é pago pelas horas extras, ou seja, recebe um acréscimo em seu salário por elas, 2- as horas extras são compensadas posteriormente com folgas, 3- você recebe algum outro tipo de compensação pelas horas extras ou 4- você não recebe nenhum tipo de compensação pelas horas extras. 5- Outro (ANOTAR: _____) 99- Não responde.</p>	43 []
<p>44) Você costuma levar trabalho para casa?</p> <p>1- Sim, sempre, 2- de vez em quando, 3- raramente, ou 4- não, nunca leva trabalho para casa. 99- Não responde.</p>	44 []
<p>45) Quantas horas você cumpriu nesse trabalho remunerado na última semana? (ANOTAR) _____:_____h.</p>	45 []

<p>46) Seu salário é:</p> <p>1- Fixo, ou 2- Variável? 99- Não responde.</p> <p>Caso tenha marcado a alternativa “1- fixo”, vá para a questão 48.</p>	46 []																																																				
<p>47) Por que o seu salário é variável?</p> <p>1- Por causa das horas extras, ou 2- por causa da produtividade. 3- Outro (ANOTAR): _____ 99- Não responde.</p>	47 []																																																				
<p>48) Quanto aos reajustes do seu salário, você diria que:</p> <p>1- tem sido bem reajustado, 2- tem sido mal reajustado, ou 3- não tem sido reajustado? 99- Não responde.</p>	48 []																																																				
<p>49) Qual a sua avaliação sobre o seu salário?</p> <p>1- Está abaixo do que você deveria receber, 2- está de acordo com o que você deveria receber, ou 3- está acima do que você esperaria receber. 99- Não responde.</p>	49 []																																																				
<p>50) Qual foi o valor do seu salário em rendimento bruto, sem desconto, no último mês? (ANOTAR) _____ reais. 99- Não responde.</p>	50 []																																																				
<p>51) Irei ler alguns benefícios e gostaria que me dissesse se recebe ou não recebe.</p> <table border="1" data-bbox="92 1305 1353 1765"> <thead> <tr> <th>Benefícios</th> <th>Sim</th> <th>Não</th> <th>Não Sabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Décimo terceiro salário.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Férias remuneradas.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Plano de saúde.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Vale-transporte.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Vale-refeição (ticket alimentação).</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Participação nos lucros e resultados (PLR).</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Creche.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Auxílio educação para os filhos.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Cesta básica.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Cursos pagos pela empresa.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Cesta de Natal.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Ônibus para transporte.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> </tbody> </table>	Benefícios	Sim	Não	Não Sabe	Décimo terceiro salário.	1	2	88	Férias remuneradas.	1	2	88	Plano de saúde.	1	2	88	Vale-transporte.	1	2	88	Vale-refeição (ticket alimentação).	1	2	88	Participação nos lucros e resultados (PLR).	1	2	88	Creche.	1	2	88	Auxílio educação para os filhos.	1	2	88	Cesta básica.	1	2	88	Cursos pagos pela empresa.	1	2	88	Cesta de Natal.	1	2	88	Ônibus para transporte.	1	2	88	<p>51.1 [] 51.2 [] 51.3 [] 51.4 [] 51.5 [] 51.6 [] 51.7 [] 51.8 [] 51.9 [] 51.10 [] 51.11 [] 51.12 []</p>
Benefícios	Sim	Não	Não Sabe																																																		
Décimo terceiro salário.	1	2	88																																																		
Férias remuneradas.	1	2	88																																																		
Plano de saúde.	1	2	88																																																		
Vale-transporte.	1	2	88																																																		
Vale-refeição (ticket alimentação).	1	2	88																																																		
Participação nos lucros e resultados (PLR).	1	2	88																																																		
Creche.	1	2	88																																																		
Auxílio educação para os filhos.	1	2	88																																																		
Cesta básica.	1	2	88																																																		
Cursos pagos pela empresa.	1	2	88																																																		
Cesta de Natal.	1	2	88																																																		
Ônibus para transporte.	1	2	88																																																		
<p>52) Vou lhe entregar outro cartão. (Entregue o cartão azul). Pensando em sua vida profissional nos próximos dois anos, qual das seguintes frases se aplica melhor ao que você pretende fazer:</p> <p>1- mudar de emprego e conquistar cargos mais altos, 2- continuar no atual emprego e conquistar cargos mais altos, 3- continuar no atual emprego e no mesmo cargo, 4- mudar de emprego mantendo o mesmo cargo, 5- mudar de profissão, ou 6- trabalhar por conta própria ou no negócio próprio. 88- Não sabe.</p>	52 []																																																				

<p>53) Gostaria de saber como você se sente em relação ao seu trabalho.</p> <p>1- Muito satisfeito, 2- um pouco satisfeito, 3- insatisfeito, ou 4- muito insatisfeito? 99- Não responde.</p>	53 []																																			
<p>54) Você tira férias anualmente?</p> <p>1- Sim, em todos os anos de trabalho, 2- houve alguns anos que não tirou férias, ou 3- ainda não tirou férias por ser recém contratado.</p> <p><u>Caso tenha marcado a opção “3” vá para a questão 56.</u></p>	54 []																																			
<p>55) O que você fez com as últimas férias a que teve direito?</p> <p>1- Gozou inteira, 2- dividiu em dois ou mais períodos de férias, 3- vendeu uma parte, 4- vendeu inteira, 5- nunca teve direito a férias, ou 6- ainda não teve férias, recém contratado. 99- Não responde.</p>	55 []																																			
<p>56) Já pensou em ser terceirizado, prestando serviço para uma empresa?</p> <p>1- Sim, 2- não, ou 3- já faz isso. 99- Não responde.</p>	56 []																																			
<p>57) Vou citar alguns itens em relação ao seu trabalho e gostaria que você me dissesse se lhe incomoda muito, incomoda pouco ou não lhe incomoda.</p> <table border="1" data-bbox="92 1256 1353 1541"> <thead> <tr> <th>Itens</th> <th>Incomoda muito</th> <th>Incomoda um pouco</th> <th>Não incomoda</th> <th>N. S.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Possibilidade de ser demitido.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Relacionamento com a chefia.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Relacionamento com colegas.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Mudança de emprego.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Ritmo de trabalho.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>Prazos para a entrega de trabalhos.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> </tbody> </table>	Itens	Incomoda muito	Incomoda um pouco	Não incomoda	N. S.	Possibilidade de ser demitido.	1	2	3	88	Relacionamento com a chefia.	1	2	3	88	Relacionamento com colegas.	1	2	3	88	Mudança de emprego.	1	2	3	88	Ritmo de trabalho.	1	2	3	88	Prazos para a entrega de trabalhos.	1	2	3	88	57.1 [] 57.2 [] 57.3 [] 57.4 [] 57.5 [] 57.6 []
Itens	Incomoda muito	Incomoda um pouco	Não incomoda	N. S.																																
Possibilidade de ser demitido.	1	2	3	88																																
Relacionamento com a chefia.	1	2	3	88																																
Relacionamento com colegas.	1	2	3	88																																
Mudança de emprego.	1	2	3	88																																
Ritmo de trabalho.	1	2	3	88																																
Prazos para a entrega de trabalhos.	1	2	3	88																																
<p>58) Sabemos que as pessoas avaliam seus chefes de diferente modo. Entenda como chefe imediato aquele que está diretamente acima de você nos níveis hierárquicos da empresa. De zero a dez que nota você dá para o trabalho realizado pelo seu chefe imediato?</p> <p>[0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10]</p> <p>Ruim médio ótimo</p> <p>99- Não responde.</p>	58 []																																			
<p>59) Como é o relacionamento entre o seu chefe e os seus colegas de trabalho?</p> <p>1- Ótimo, 2- bom, 3- regular 4- ruim, ou 5- péssimo. 88- Não sabe.</p>	59 []																																			

<p>60) Por que você o diria que relacionamento entre o seu chefe e os seus colegas é (ler a opção marcada na questão anterior).</p> <p>ANOTAR: _____.</p>	60 []																																																							
<p>61) E quanto ao seu relacionamento com os seus colegas de trabalho, você diria que ele é:</p> <p>1- ótimo, 2- bom, 3- regular, 4- ruim, ou 5- péssimo. 99- Não responde.</p>	61 []																																																							
<p>62) Por que você avalia o seu relacionamento com os seus colegas como (ler a opção marcada na questão anterior).</p> <p>ANOTAR: _____.</p>	62 []																																																							
<p>63) Neste trabalho você (LER OPÇÕES):</p> <table border="1" data-bbox="92 801 1353 1256"> <thead> <tr> <th>Frases</th> <th>Sim</th> <th>Não</th> <th>Às vezes</th> <th>Não sabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>se sente livre para expressar suas opiniões e ideias,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>é recompensado quando faz um bom trabalho,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>é reconhecido quando faz um bom trabalho,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>gosta de ir trabalhar,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>se sente bem no ambiente de trabalho,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>se sente vigiado,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>percebe que há possibilidade de crescimento dentro da empresa,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>se sente pressionado pelos chefes,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>se sente pressionado pelos colegas,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>se sente pressionado pela carga de trabalho,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>88</td> </tr> </tbody> </table>	Frases	Sim	Não	Às vezes	Não sabe	se sente livre para expressar suas opiniões e ideias,	1	2	3	88	é recompensado quando faz um bom trabalho,	1	2	3	88	é reconhecido quando faz um bom trabalho,	1	2	3	88	gosta de ir trabalhar,	1	2	3	88	se sente bem no ambiente de trabalho,	1	2	3	88	se sente vigiado,	1	2	3	88	percebe que há possibilidade de crescimento dentro da empresa,	1	2	3	88	se sente pressionado pelos chefes,	1	2	3	88	se sente pressionado pelos colegas,	1	2	3	88	se sente pressionado pela carga de trabalho,	1	2	3	88	<p>63.1 []</p> <p>63.2 []</p> <p>63.3 []</p> <p>63.4 []</p> <p>63.5 []</p> <p>63.6 []</p> <p>63.7 []</p> <p>63.8 []</p> <p>63.9 []</p> <p>63.10 []</p>
Frases	Sim	Não	Às vezes	Não sabe																																																				
se sente livre para expressar suas opiniões e ideias,	1	2	3	88																																																				
é recompensado quando faz um bom trabalho,	1	2	3	88																																																				
é reconhecido quando faz um bom trabalho,	1	2	3	88																																																				
gosta de ir trabalhar,	1	2	3	88																																																				
se sente bem no ambiente de trabalho,	1	2	3	88																																																				
se sente vigiado,	1	2	3	88																																																				
percebe que há possibilidade de crescimento dentro da empresa,	1	2	3	88																																																				
se sente pressionado pelos chefes,	1	2	3	88																																																				
se sente pressionado pelos colegas,	1	2	3	88																																																				
se sente pressionado pela carga de trabalho,	1	2	3	88																																																				
<p>64) Você diria que o seu tempo para o lazer é:</p> <p>1- mais do que o suficiente, 2- suficiente ou 3- menos do que o suficiente? 88- Não sabe.</p>	64 []																																																							
<p>65) Você pratica alguma atividade física?</p> <p>1- Sim, ou 2- Não.</p> <p>Caso tenha marcado a alternativa "2- não", vá para a questão 67.</p>	65 []																																																							
<p>66) Com que frequência você pratica atividades físicas?</p> <p>1- Diariamente, 2- pelo menos três dias por semana, ou 3- menos de três dias por semana. 99- Não responde.</p>	66 []																																																							
<p>67) Você considera o seu trabalho estressante?</p> <p>1- Sim, muito estressante, 2- pouco estressante, ou 3- não, nada estressante. 88- Não sabe.</p>	67 []																																																							

<p>68) Você considera o seu trabalho cansativo?</p> <p>1- Sim, muito cansativo, 2- pouco cansativo, ou 3- não, nada cansativo. 88- Não sabe.</p>	68 []
<p>69) Você se sente motivado para realizar o seu trabalho?</p> <p>1- Sim, muito motivado, 2- motivado, 3- pouco motivado, ou 4- não se sente motivado. 88- Não sabe.</p>	69 []
<p>70) Como você considera o ritmo do seu trabalho?</p> <p>1- Muito intenso, 2- intenso, ou 3- pouco intenso 88- Não sabe.</p>	70 []
<p>71) Nos últimos anos, o ritmo do seu trabalho tem:</p> <p>1- aumentado, 2- mantido no mesmo nível, ou 3- diminuído? 88- Não sabe.</p>	71 []
<p>72) Quanto à quantidade do seu trabalho, você diria que nos últimos anos ela tem:</p> <p>1- aumentado, 2- mantido no mesmo nível, ou 3- diminuído? 88- Não sabe.</p>	72 []
<p>73) Quanto aos prazos para realização das tarefas, você diria que nos últimos anos os prazos têm:</p> <p>1- Diminuído, 2- aumentado, ou 3- mantido estável? 88- Não sabe.</p>	73 []
<p>74) Você já sofreu algum acidente de trabalho?</p> <p>1- Sim, ou 2- não. 99- Não responde.</p>	74 []
<p>75) Já sofreu algum problema de saúde decorrente do seu trabalho?</p> <p>1- Sim, ou 2- não. 99- Não responde.</p>	75 []

<p>76) Você diria que o tempo que você passa com sua família é:</p> <p>1- mais do que o suficiente, 2- suficiente ou 3- menos do que o suficiente? 99- Não responde.</p>	76 []																				
<p>77) Quanto tempo em média você costuma dormir diariamente? ANOTAR: _____:_____h.</p>	77 []																				
<p>78) Quanto tempo você dormiu na noite passada? ANOTAR: _____:_____h.</p>	78 []																				
<p>79) Vou lhe fazer algumas perguntas e gostaria que me dissesse se você se sente à vontade, ou não, para realizar as ações a seguir:</p> <table border="1" data-bbox="92 622 1353 902"> <thead> <tr> <th>Perguntas</th> <th>Sente à vontade</th> <th>Não se sente à vontade</th> <th>N. S.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>expressar suas opiniões sobre como o trabalho deve ser feito,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>reclamar das coisas que lhe incomodam,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>discordar do seu chefe,</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>falar com o seu chefe sobre alguma situação que pode colocar em risco sua segurança ou saúde no trabalho.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>88</td> </tr> </tbody> </table>	Perguntas	Sente à vontade	Não se sente à vontade	N. S.	expressar suas opiniões sobre como o trabalho deve ser feito,	1	2	88	reclamar das coisas que lhe incomodam,	1	2	88	discordar do seu chefe,	1	2	88	falar com o seu chefe sobre alguma situação que pode colocar em risco sua segurança ou saúde no trabalho.	1	2	88	<p>79.1 []</p> <p>79.2 []</p> <p>79.3 []</p> <p>79.4 []</p>
Perguntas	Sente à vontade	Não se sente à vontade	N. S.																		
expressar suas opiniões sobre como o trabalho deve ser feito,	1	2	88																		
reclamar das coisas que lhe incomodam,	1	2	88																		
discordar do seu chefe,	1	2	88																		
falar com o seu chefe sobre alguma situação que pode colocar em risco sua segurança ou saúde no trabalho.	1	2	88																		
<p>80) Para concluir, gostaria que você me expressasse sua opinião sobre a situação do emprego na atualidade.</p> <p><u>Atenção entrevistador, leia, pausadamente, o próximo enunciado.</u> O contrato temporário é aquele em que o empregado é contratado para prestar serviço por, no máximo, três meses. Em sua opinião, o trabalho temporário é:</p> <p>1- ruim para o trabalhador, ou 2- bom para o trabalhador. 3- Outro (ANOTAR): _____. 88- Não sabe.</p>	80 []																				
<p>81) Por que você acha que o contrato temporário é: (<u>leia a alternativa marcada na questão anterior</u>)?</p> <p>RESPOSTA: _____.</p>	81 []																				
<p>82) O que você pensa daqueles empregos em que a pessoa trabalha no máximo seis horas por dia?</p> <p>1- É ruim porque a pessoa ganha menos, 2- é bom, porque a pessoa tem tempo para trabalhar em outro emprego, ou 3- é bom, porque a pessoa tem mais tempo para descansar. 4- Outro: (ANOTAR): _____. 88- Não sabe.</p>	82 []																				
<p><u>83) Atenção, entrevistador, leia, pausadamente, o próximo enunciado.</u></p> <p>Trabalhadores terceirizados são aqueles que trabalham para uma empresa que presta serviço para outra empresa. O que você pensa a respeito dos trabalhadores terceirizados.</p> <p>1- Trabalham mais do que os trabalhadores não terceirizados, 2- trabalham menos do que os trabalhadores não terceirizados, 3- trabalham tanto quanto os trabalhadores não terceirizados, ou 4- depende do contrato. 5- Outro (ANOTAR): _____. 88- Não sabe.</p>	83 []																				

84) Por que você acha isso? (Leia a opção marcada na questão anterior). ANOTAR: _____	
85) Ouça a seguinte afirmativa: “Algumas pessoas dizem que o trabalhador terceirizado é explorado pelas empresas contratadoras”. Qual é a sua opinião sobre essa afirmativa? 1- Concorda fortemente, 2- concorda, 3- discorda, ou 4- discorda fortemente. 88- Não sabe.	85 []
86) Você se considera: 1- Branco, 2- pardo, 3- negro, 4- amarelo. 88- Outro	86 []
87) Estamos terminando a entrevista, mas preciso fazer algumas perguntas para a realização da supervisão do meu trabalho. Possivelmente o supervisor da pesquisa irá entrar em contato com você para verificar como desempenhei o meu trabalho. Para isso eu preciso saber o seu primeiro nome: _____. Devo lembrar que esta pesquisa é sigilosa e que o seu nome não será mencionado em nenhum momento e nem será informado para quem quer que seja.	
88) Telefone: (____) _____ - _____.	
89) Endereço (anote quando sair, sem perguntar). Rua: _____. N° _____, Bairro: _____. Complemento: _____.	
Hora de finalização: _____ : _____ h.	[]

Obrigado pela sua colaboração nesta etapa da pesquisa.

Gostaria de lhe informar sobre a segunda etapa. Haverá um grupo de discussão, em que algumas pessoas serão entrevistadas ao mesmo tempo, durante um período de uma hora. Esta etapa irá ocorrer em um lugar específico, a ser marcado posteriormente, sendo que a coordenação da pesquisa auxiliará financeiramente no transporte, irá disponibilizar um valor de gratificação pela participação e lanche no dia da realização da entrevista. Você gostaria de fazer parte?

- 1- Sim
- 2- Não

Mais uma vez, obrigado por contribuir com a pesquisa!

Nome do entrevistador: _____ . **Data:** ____ / ____ / _____.

Tópicos-guia – Entrevistas em Profundidade

- 1- Trajetória no trabalho.
- 2- Pontos positivos do atual emprego.
- 3- Pontos negativos do atual emprego.
- 4- Opinião sobre o trabalho em duas ou mais atividades.
- 5- Facilidade ou dificuldade em conseguir emprego.
- 6- Facilidade ou dificuldade em crescer profissionalmente na empresa.
- 7- Facilidade ou dificuldade em crescer profissionalmente no mercado de trabalho.
- 8- Perspectivas de trabalho para os próximos anos.
- 9- Perspectivas de salário para os próximos anos.
- 10-Pressão no trabalho.
- 11-Cansaço no trabalho.
- 12-Estresse no trabalho.
- 13-Relacionamento com os colegas.
- 14-Relacionamento com o chefe.
- 15-Medo de ser demitido.
- 16-Estratégias em caso de demissão.
- 17-Melhora ou piora do trabalho.
- 18-Satisfação com o trabalho.
- 19-Satisfação com o salário.
- 20-Satisfação dos colegas.
- 21-Palavra livre.

Tópicos-guia – Grupos Focais

- 1- O trabalho em duas atividades.
- 2- Pontos positivos do principal emprego.
- 3- Pontos negativos do emprego.
- 4- Facilidade ou dificuldade em se obter emprego
- 5- Se se tem tornado mais fácil ou mais difícil conseguir emprego.
- 6- Crescimento profissional.
- 7- Expectativas para os próximos anos quanto a emprego.
- 8- Expectativas para os próximos anos quanto a salário.
- 9- Pressão no trabalho.
- 10-Cansaço no trabalho.
- 11-Estresse no trabalho.
- 12-Relacionamento no trabalho.
- 13-Horas extras.
- 14-Autonomia no trabalho.
- 15-Insegurança no trabalho (medo de ser demitido).
- 16-Satisfação com o emprego.
- 17-Palavra livre.