



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Economia

TRANSFORMAÇÕES RECENTES DO EMPREGO NA GRANDE EMPRESA INDUSTRIAL NO BRASIL

Tiago Oliveira

Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Economia da UNICAMP para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Econômico – área de concentração: Economia Social e do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Marcelo Weishaupt Proni.

*Este exemplar corresponde ao original da dissertação defendido por **Tiago Oliveira** em 27/02/2007 e orientado pelo Prof. Dr. **Marcelo Weishaupt Proni**.*

CPG, 27/02/2007

Campinas, 2007

**Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca
do Instituto de Economia/UNICAMP**

OL4m	Oliveira, Tiago. Mudanças recentes do emprego na grande empresa industrial no Brasil / Tiago Oliveira. - Campinas, SP: [s.n.], 2007. Orientador : Marcelo Weishaupt Proni. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. 1. Política industrial - Brasil. 2. Emprego. 3. Industria. 4. Empresas gigantes – Brasil. I. Proni, Marcelo Weishaupt. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.
	07-011-BIE

Título em Inglês: Recent changes of the job in the great industrial company in Brazil.

Keywords: Industrial policy; Emprego; Industria; Big company - Brazil.

Área de concentração: Economia social e do Trabalho.

Titulação: Mestre em Desenvolvimento Econômico.

Banca examinadora: Prof. Dr. Marcelo Weishaupt Proni.

Prof. Dra. Liana Maria da Frota Carleial.

Profa. Dr. Paulo Eduardo de Andrade Baltar.

Data da defesa: 27/02/2007

Programa de Pós-Graduação: Desenvolvimento Econômico.

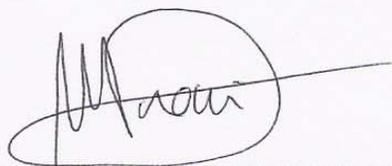
Dissertação de Mestrado

Aluno: TIAGO OLIVEIRA

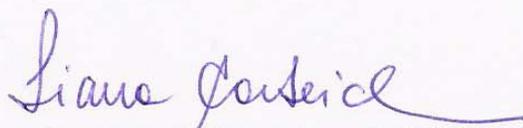
**"Transformações Recentes do Emprego na Grande
Empresa Industrial no Brasil"**

Defendida em 27 / 02 / 2007

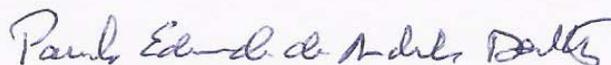
COMISSÃO JULGADORA



Prof. Dr. MARCELO WEISHAAPT PRONI
Orientador – IE / UNICAMP



Prof. Dra. LIANA MARIA DA FROTA CARLEIAL
UFPR



Prof. Dr. PAULO EDUARDO DE ANDRADE BALTAR
IE/UNICAMP

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe, pela referência de espírito crítico e pelos incentivos aos estudos proporcionados ao longo de todos esses anos.

AGRADECIMENTOS

A elaboração de uma dissertação é fruto de um esforço coletivo que conta com a participação – direta ou indireta – de diversas pessoas. Por isso, aproveito este espaço para deixar registrado os meus agradecimentos àquelas pessoas que estiveram comigo ao longo dessa longa jornada.

Primeiramente, ao meu orientador, Marcelo Proni, pelo apoio prestado e pelos ensinamentos transmitidos ao longo desses anos de convivência. Aproveito a oportunidade também para estender meus agradecimentos a todos os professores do Instituto de Economia da UNICAMP e, em particular, à banca examinadora, composta pelos professores Paulo Baltar e Liana Carleial.

A Aninha, antes de tudo, por ser minha companheira de vida, mas também pelo estímulo dado, de maneira incondicional, à elaboração desse estudo.

Aos amigos e amigas que proporcionaram momentos inesquecíveis durante a minha estadia em Campinas. Ciente das injustiças que posso estar cometendo, não poderia deixar de registrar os meus agradecimentos a Tonhão, Marquinhos, Marcelo, Thiago Ademir, Dona Rita, Lobo (*In memoriam*), Geraldo, Danilo, Carol, Giovanna, Cid e Denílson.

Aos companheiros e companheiras do Ministério do Trabalho e Emprego por compreenderem meu inconveniente, porém necessário, “afastamento” do convívio social e por me auxiliarem no manejo das bases de dados aqui utilizadas. Deixo aqui expressa publicamente minha gratidão a Magda, ao Valdemir e a Paula Montagner.

Aos amigos e amigas da Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia – SEI pela amizade e pelo aprendizado proporcionado durante a minha permanência na Gerência de Estudos Sociais – GESO.

Aos amigos soteropolitanos, em particular, Robertinho, Ricardo, Pedrão, Clédson, Vagner, Kenys, Laurão e Mário por proporcionarem momentos de alegria, descontração e companheirismo, imprescindíveis para a minha sanidade mental.

Por fim, ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq pelo apoio financeiro concedido na elaboração dessa dissertação.

SUMÁRIO

Introdução	01
1 – A grande empresa no capitalismo em mudança	05
1.1 – A virtuosidade dos “anos dourados” do capitalismo e a estratégia de sobrevivência das grandes empresas	06
1.1.1 – A ordem econômica internacional do pós-guerra	07
1.1.2 – Grande empresa, fordismo e os trabalhadores	10
1.1.3 – O Estado voltado para o bem-estar social	13
1.1.4 – Comentários sobre a grande empresa no pós-guerra	15
1.2 – Globalização neoliberal do capital, crise contemporânea e as mudanças na lógica de atuação nas grandes empresas	16
1.2.1 – A retomada da hegemonia americana e a nova configuração do Sistema Monetário Internacional	17
1.2.2 – Grande empresa, globalização do capital e reestruturação produtiva	22
1.2.3 – Desemprego, precarização e insegurança: os rumos do trabalho no capitalismo flexível	36
2 – Grande empresa, reestruturação produtiva e neoliberalismo no Brasil	41
2.1 – Breves considerações sobre a década de 1980	44
2.1.1 – Uma economia em marcha lenta	44
2.1.2 – Os primeiros sinais de desestruturação do mercado de trabalho	47
2.1.3 – As primeiras iniciativas de reorganização do processo produtivo	50
2.2 – A economia brasileira nos anos 1990: a transição para um novo modelo de desenvolvimento	56
2.2.1 – Os novos caminhos da economia brasileira	56
2.2.2 – A economia brasileira pós-1999: mudança de rota, destino inalterado	65
2.2.3 – Desemprego, precarização e regressão de direitos: o mercado de trabalho nos anos 1990	70
2.2.4 – O mercado de trabalho no limiar do século XXI: uma nova dinâmica?	74
2.2.5 – O novo impulso da reestruturação produtiva nos anos 1990	77
3 – A evolução do emprego nos grandes estabelecimentos industriais: o Brasil em tempos neoliberais	89
3.1 – O comportamento do emprego formal na indústria de transformação	91
3.2 – Tamanho e localização dos grandes estabelecimentos industriais	96
3.3 – Mudanças na estrutura e no perfil do emprego nos grandes estabelecimentos industriais	102
4 – O emprego na grande empresa industrial: desigualdades regionais e diferenças salariais	115
4.1 – O emprego na grande empresa industrial sob a ótica regional	121
4.2 – O emprego na grande empresa industrial e as diferenças salariais	136
Conclusão	145
Referências bibliográficas	151
Anexos	159

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 01	Indicadores de concentração mundial	27
Tabela 01	Empregados, por classe de tamanho dos empregados, como percentagem do total dos empregados da indústria manufatureira	34
Tabela 02	Indicadores selecionados segundo o porte das empresas	35
Tabela 03	Evolução do emprego formal na indústria de transformação	
	Por tamanho do estabelecimento	93
Tabela 04	Evolução do emprego formal nos estabelecimentos industriais de grande porte segundo o subsetor de atividade econômica	94
Tabela 05	Evolução da quantidade de grandes estabelecimentos e da mão- de-obra empregada	97
Tabela 06	Localização dos grandes estabelecimentos industriais segundo a região natural	98
Tabela 07	Localização dos grandes estabelecimentos industriais segundo a região natural	99
Tabela 08	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a região natural	100
Tabela 09	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo regiões metropolitanas em estados selecionados	101
Tabela 10	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo o subsetor de atividade econômica	104
Tabela 11	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo o gênero	104
Tabela 12	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a faixa etária	106
Tabela 13	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo o grau de instrução	107
Tabela 14	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a faixa de tempo de permanência no emprego	108
Tabela 15	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a faixa de tempo de permanência no emprego e o grau de instrução	110
Tabela 16	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a faixa de horas contratuais	110
Tabela 17	Evolução do salário médio nos grandes estabelecimentos industriais de acordo com o subsetor de atividade econômica	113
Tabela 18	Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo o tipo de vínculo	114
Quadro 02	Informações Gerais	117
Tabela 19	O emprego na grande empresa industrial de acordo com o grau de instrução	118
Tabela 20	O emprego na grande empresa industrial de acordo com o gênero	118

Tabela 21	O emprego na grande empresa industrial de acordo com a faixa etária	119
Tabela 22	O emprego na grande empresa industrial de acordo com a faixa de remuneração média	120
Tabela 23	O emprego na grande empresa industrial de acordo com a faixa de tempo de permanência na empresa	121
Tabela 24	Localização dos estabelecimentos das grandes empresas industriais de acordo com a região natural	122
Tabela 25	Distribuição dos estabelecimentos e dos empregados na grande empresa industrial de acordo com as unidades da federação	123
Tabela 26	Localização dos estabelecimentos das grandes empresas industriais nas capitais e no interior de acordo com a região natural	124
Tabela 27	Importância das regiões metropolitanas na localização e na quantidade de empregados nas grandes empresas industriais	125
Tabela 28	Tamanho médio dos estabelecimentos da grande empresa industrial de acordo com a região natural	126
Tabela 29	Participação dos estabelecimentos e dos empregados da grande empresa industrial no total dos estabelecimentos industriais e no mercado de trabalho formal da indústria de acordo com a região natural	126
Tabela 30	Distribuição dos estabelecimentos das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e os subsetores de atividade econômica	127
Tabela 31	Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e os subsetores de atividade econômica	128
Tabela 32	Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e o grau de instrução	129
Tabela 33	Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e o gênero	130
Tabela 34	Distribuição dos cargos de direção e gerência nas grandes empresas industriais de acordo com a região natural e o gênero	131
Tabela 35	Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e a faixa etária	131
Tabela 36	Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e o tipo de contrato de trabalho	132
Tabela 37	Remuneração média em reais dos empregados nas grandes empresas industriais de acordo com a localização	134
Tabela 38	Jornada de trabalho contratual média nas grandes empresas industriais de acordo com a região natural	135
Tabela 39	Evolução da remuneração média em reais nas grandes empresas industriais de acordo com a região natural	137
Tabela 40	Remuneração média dos empregados nas grandes empresas industriais de acordo com a região natural e o subsetor de atividade econômica	138

Tabela 41	Remuneração média em reais na grande empresa industrial segundo o tempo de permanência no emprego	139
Tabela 42	Remuneração média em reais na grande empresa industrial em algumas ocupações selecionadas	140
Tabela 43	Remuneração média em reais na grande empresa industrial segundo o grau de instrução	141
Tabela 44	Remuneração média em reais na grande empresa industrial segundo faixa etária	143

LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

Gráfico 01	Distribuição do emprego formal segundo o setor de atividade econômica	92
Gráfico 02	Distribuição dos empregados na indústria de transformação de acordo com o tamanho do estabelecimento	95
Gráfico 03	Evolução do tamanho médio dos grandes estabelecimentos industriais	97
Gráfico 04	Distribuição dos cargos de direção e gerência nos grandes estabelecimentos industriais segundo o gênero	105
Gráfico 05	Tempo médio de permanência no emprego nos grandes estabelecimentos industriais	109
Gráfico 06	Evolução do salário médio nos grandes estabelecimentos industriais	111
Gráfico 07	Remuneração média em reais nas grandes empresas industriais de acordo com a região natural	133
Gráfico 08	Tempo médio de permanência no emprego em meses nas grandes empresas industriais de acordo com a região natural	135
Gráfico 09	Remuneração média na grande empresa industrial segundo o tipo de contrato de trabalho	139
Gráfico 10	Remuneração média na grande empresa industrial segundo o gênero	141
Gráfico 11	Remuneração média em reais nas grandes empresas industriais segundo o gênero dos trabalhadores com nível superior e tempo de permanência na empresa de 120 meses ou mais	142
Gráfico 12	Remuneração média em reais nas grandes empresas industriais segundo o gênero dos trabalhadores com o ensino fundamental incompleto e tempo de permanência na empresa inferior a um ano	142

RESUMO

O objetivo desta dissertação é investigar como foi afetado o emprego na grande empresa industrial no Brasil a partir dos anos 1990, período que engloba, em diferentes intensidades, a hegemonia do pensamento neoliberal e o momento de maior difusão da reestruturação produtiva de caráter toyotista. Nesse período, a economia brasileira conviveu com uma abrupta abertura comercial e financeira, altas taxas de juros, crescimento econômico modesto, desemprego elevado e precarização crescente do mercado de trabalho. Imersa nessa realidade, a grande empresa do setor industrial enxugou o quadro de funcionários diretos, terceirizou funções, desverticalizou a produção, realocalizou espacialmente as unidades produtivas e flexibilizou a organização da produção e do trabalho. Porém, verificou-se uma evolução distinta do nível de emprego e do nível de salários nessas empresas, quando se compara a década atual com a década anterior. De fato, houve uma recuperação parcial no emprego industrial, nos últimos anos, ao passo que a remuneração média nessas empresas se reduziu. Em suma, como resultado das mudanças ocorridas nos anos 1990 e na década atual, constatamos que boa parte do ajuste verificado na grande empresa industrial no País foi repassado para a classe operária, ora predominando o maior risco de desemprego, ora predominando a maior insegurança nos rendimentos. Ao contrário do que pregava o canto da sereia das reformas neoliberais e da reestruturação produtiva, os empregados em grandes empresas industriais não vêm registrando melhores condições de trabalho e remuneração.

Palavras-chave: reestruturação produtiva, emprego, grande empresa, indústria.

ABSTRACT

The aim of this dissertation is to investigate how the job was affected in the big industrial company in Brazil starting from the years 1990, period that it includes, in different intensities, the hegemony of the neoliberal thought and the moment of larger diffusion of the productive restructuring of character toyotist. In that period, the Brazilian economy lived together with an abrupt commercial and financial opening, high interest rates, modest economical growth, high unemployment and the job market became more precarious. Immersed in that reality, the big company of the industrial sector reduced the direct employees, outsourced functions, deverticalized the production, relocalized the productive units and relaxed the organization of the production and of the work. However, an evolution different was verified from the job level and of the level of wages in those companies, when the current decade is compared with the previous decade. In fact, there was a partial recovery in the industrial job, in the last years, while the medium remuneration in those companies was reduced. In short, as a result of the changes happened in the years 1990 and in the current decade, we verified that good part of the adjustment verified in the big industrial company in the country was reviewed for the working class, now predominating the largest unemployment risk, now predominating the largest insecurity in the incomes. Unlike what it nailed the song of the mermaid of the neoliberal reforms and of the productive restructuring, the employees in big industrial companies are not registering better work conditions and remuneration.

Key words: productive restructuring, employment, great company, industry.

Introdução

O presente estudo nasceu do interesse geral do autor em verificar de que modo as transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas nos países de capitalismo avançado, a partir da crise do modelo de desenvolvimento do pós-guerra, se manifestaram na economia brasileira, em especial no mundo do trabalho.

Como demonstraremos ao longo da nossa investigação, a dinâmica do capitalismo contemporâneo é fruto de um conjunto de mudanças que vem se apresentando, grosso modo, desde os anos 1970 nos países desenvolvidos. A partir desse momento, a ruptura do padrão ouro-dólar acompanhada por uma onda de desregulamentações jurídicas, sob a primazia das políticas neoliberais, promoveram um cenário econômico internacional marcado por elevadas taxas de juros e um baixo crescimento econômico, bem como submeteu a produção da riqueza aos ditames da valorização do capital financeiro globalizado.

Paralelamente a essas mudanças, as empresas, em especial as de grande porte, se lançaram num processo de reestruturação produtiva com vistas a tornar a produção mais enxuta, flexível e integrada, de modo a reduzir custos e atender melhor o comportamento da demanda, mais fragmentada e exigente. Para tanto, tornou-se indispensável a introdução da tecnologia de base microeletrônica acompanhada das inovações organizacionais inspiradas no modelo japonês de produção.

Em acréscimo observamos, dentre outras coisas, uma explosão nas taxas de desemprego, uma precarização crescente do mercado de trabalho e o aumento da insegurança daqueles que vivem do trabalho. A grande empresa, em particular, reduziu a mão-de-obra direta e, através de terceirizações, ampliou a quantidade dos trabalhadores ligados aos pequenos e aos médios negócios, quase sempre marcados pela piora dos vínculos empregatícios e por uma redução salarial. Além disso, a conduta da grande corporação, mais do que nunca, passou a assumir uma dimensão global, pautada pela alocação das diversas fases do processo produtivo em várias partes do mundo e pelo estabelecimento de alianças estratégicas com outras empresas com vistas a uma repartição dos custos e dos riscos, cada vez mais elevados, trazidos pelo “novo” capitalismo.

No Brasil, devido às suas particularidades históricas, políticas e econômicas, as transformações acima referidas somente se generalizaram nos anos 1990. Foi a partir desse momento que as influências neoliberais se tornaram hegemônicas na condução das políticas macroeconômicas, instaurando uma fase marcada, à semelhança do ocorrido em outros países, pela abertura dos mercados, por altas taxas de juros, por um câmbio sobrevalorizado e por um crescimento econômico bastante modesto.

De forma reativa, as grandes empresas promoveram uma reorganização produtiva com a introdução de alguns métodos consagrados pelo modelo japonês, com destaque para as práticas da qualidade total, a terceirização de atividades, a modulação da jornada de trabalho e a remuneração variável, bem como foram adquiridas e incorporadas na produção, máquinas e equipamentos flexíveis de base microeletrônica.

Dessa maneira, o mercado de trabalho tornou-se mais excludente (vide o salto nas taxas de desemprego), precário e inseguro; no qual a inserção dos trabalhadores passou a depender cada vez menos do contrato de trabalho formal, o meio de acesso, por excelência, ao conjunto dos direitos trabalhistas. A grande empresa, em particular, intensificou a desconcentração produtiva, redefiniu competências na execução das etapas de produção através de parceiros externos e reduziu a parcela da mão-de-obra direta num contexto de intensa desarticulação do tecido industrial.

A mudança na condução macroeconômica, em 1999, com destaque para o abandono da âncora cambial e sua substituição pela âncora monetária, trouxe impactos importantes para a economia brasileira. O principal deles foi o incremento impressionante do superávit comercial impulsionado pelo aumento das exportações, que teve como principal protagonista a grande empresa.

Tal cenário foi crucial para a retomada do crescimento do emprego celetista, notadamente a partir de 2003, também capitaneado pela grande empresa, sem, no entanto, fornecer as bases necessárias para um crescimento econômico elevado e duradouro, como demonstram de forma inequívoca as modestas taxas de crescimento do PIB registradas na década atual.

No entanto, muito embora as grandes empresas nacionais do setor industrial tenham imprimido mudanças que em traços gerais se aproximam bastante das verificadas nos países avançados, precisamos deixar claro que, além do contexto macroeconômico muito

diferente, boa parte delas não possui o porte, a autonomia tecnológica, nem muito menos o acesso facilitado a canais de financiamento que conta o grande capital transnacional. Por conta disso, a problemática do emprego na grande empresa industrial no Brasil, em muitos sentidos, se apresenta de modo distinto da enfrentada pelos países de capitalismo avançado e, até mesmo, da realidade de países de estágio de desenvolvimento semelhante.

Partindo dessas considerações iniciais, o objetivo principal do nosso trabalho é verificar em que medida as mudanças provocadas pela hegemonia do pensamento neoliberal e pelo avanço da reestruturação produtiva, a partir dos anos 1990, impactaram no padrão de emprego diretamente ligado às grandes empresas do setor industrial, em especial nos critérios de contratação, dispensa e remuneração da mão-de-obra. Além disso, pretendemos investigar de que modo essas mudanças ocorreram nas diversas regiões brasileiras, com atenção especial para as diferenças salariais encontradas nesse universo de análise.

A opção pela grande empresa industrial se justifica pelo caráter paradigmático que esse setor desempenha nas economias capitalistas em termos de inovações tecnológicas e organizacionais, sendo, por isso, o espaço por excelência da atual reestruturação produtiva.

Assim sendo, assumimos como hipótese inicial da análise a idéia que a concorrência acirrada proveniente da reestruturação que o capitalismo brasileiro sofreu a partir da década passada trouxe consigo a necessidade de um padrão de gestão da mão-de-obra adequado aos preceitos da empresa “enxuta” e flexível. Ainda que o custo do trabalho na grande empresa tenha um peso reduzido, em tempos de fragilidade de organização coletiva dos trabalhadores e de debilidade da regulação estatal, a busca da competitividade pela grande empresa tem afetado de forma muito desfavorável o elo de menor resistência, leia-se, a classe trabalhadora.

Além disso, a nova organização espacial das grandes empresas, desenhada a partir dos anos 1990 sem a articulação do Estado, promoveu uma divisão regional do trabalho orientada pelo caráter “anárquico” das decisões dos agentes privados, que se, de um lado, tem o poder de desconcentrar a matriz produtiva nacional, por outro, pouco contribui para uma redução das desigualdades entre as regiões brasileiras.

As conclusões obtidas no final deste estudo confirmam as suspeitas iniciais. A grande empresa no Brasil, na década de 1990, registrou um forte enxugamento do quadro de

peçoal ao passo que houve poucos avanços no perfil do emprego industrial ligado a essas empresas. Já no século XXI, observamos uma retomada das contratações com vínculos de emprego formais por parte das grandes empresas, o que não se traduziu, no entanto, numa melhora da qualidade do emprego nesse universo de análise. Ademais, importa destacarmos que a desconcentração industrial da grande empresa (constatada durante o período 1989-2005) ocorreu com a manutenção das diferenças gritantes entre os mercados de trabalho regionais brasileiros.

O estudo que ora apresentamos encontra-se dividido em mais quatro capítulos, excetuando esta breve introdução. No primeiro capítulo, pretendemos mapear de forma sintética as principais mudanças ocorridas na grande empresa em consonância com as metamorfoses do capitalismo e do mundo do trabalho iniciadas no final do século passado nos países avançados. Em seguida, o foco da análise está direcionado para o Brasil com o intuito de verificar as particularidades dessas transformações para a economia e o mercado de trabalho brasileiro, à luz da discussão iniciada no primeiro capítulo. Construído o quadro teórico, no terceiro capítulo realizamos uma análise empírica sobre as mudanças do emprego na grande empresa industrial entre 1989 e 2005, período que engloba, em diferentes graus, a primazia do pensamento neoliberal e a reestruturação produtiva, tendo como meta articular a síntese teórica realizada nos dois capítulos anteriores e as transformações sugeridas pelos dados analisados. No quarto capítulo, nos propomos a dar seqüência à análise empírica tendo como centro da discussão as desigualdades regionais e salariais do emprego na grande empresa industrial. Ao final, defendemos a tese de que as transformações do emprego na grande empresa industrial a partir dos anos 1990, orientadas pelas reformas neoliberais do capitalismo brasileiro e pela reestruturação produtiva de caráter toyotista, não se traduziram em melhores condições de trabalho e remuneração para a grande parte da classe operária nacional.

A grande empresa no capitalismo em mudança

No imediato pós-guerra, os países de capitalismo avançado registraram anos de prosperidade incontestável. Por quase três décadas (1945-1973), o crescimento econômico acelerado, o pleno emprego da mão-de-obra, a produtividade e os salários crescentes, a redução das desigualdades sociais e a universalização dos serviços públicos formavam um quadro social e econômico sem precedentes na história do modo de produção capitalista.

Todavia, em meados dos anos 1960, e de modo mais evidente a partir da década seguinte, a elevação das taxas de desemprego, os ganhos de produtividade cada vez menores, o avanço da inflação e a redução das taxas de crescimento econômico não deixavam dúvidas de que a virtuosidade capitalista construída ao longo do século XX estava na berlinda.

As grandes empresas, por sua vez, tiveram que rever as suas estratégias de sobrevivência, assentadas nos ganhos de produtividade através das economias de escala, pensadas dentro de um ambiente de crescimento econômico elevado e demanda agregada aquecida. A partir desse momento, a adoção da automação integrada e flexível, possibilitada pelo advento da tecnologia microeletrônica, acompanhada de inovações organizacionais que primavam pela eficiência de uma produção mais enxuta passou a ser o novo paradigma de conduta da grande empresa.

Por essas e outras razões, autores dos mais diversos matizes ideológicos e das mais diferentes áreas do pensamento econômico e social identificaram nesse período um novo ponto de ruptura na trajetória do desenvolvimento capitalista: pós-modernidade, sociedade pós-industrial, capitalismo flexível e, até mesmo, pós-capitalismo são alguns exemplos de termos que foram criados para tentar dar conta dessa nova fase da história capitalista.

Partindo dessa realidade, o objetivo desse capítulo é justamente o de apontar as transformações operadas pelo capitalismo a partir do último quarto do século XX, destacando, *pari passu*, as principais mudanças ocorridas na lógica de produção e reprodução do grande capital durante esse período. Para tanto, primeiramente nos

propomos a evidenciar o (curto) intervalo de tempo na história desse modo de produção marcado por uma prosperidade incontestável, conhecido como os “anos dourados”, e seus impactos sobre as estratégias das grandes empresas, em especial aquelas do setor industrial.

Em um segundo momento, a nossa atenção se voltará para a análise do desmoronamento do arranjo econômico e político virtuoso do pós-guerra e da instauração de uma nova ordem sob os auspícios da hegemonia do pensamento neoliberal. Nesse cenário, privilegiaremos as respostas dadas pelas grandes empresas a essas mudanças, com destaque para a globalização do capital e a reestruturação produtiva.

1.1 – A virtuosidade dos “anos dourados” do capitalismo e as estratégias de sobrevivência das grandes empresas

A década de 1930 pode ser considerada, sem sombra de dúvidas, um ponto de inflexão ímpar na história do capitalismo, principalmente nos países mais avançados. A partir desse momento formou-se um relativo consenso em torno da idéia de que a insistência em um capitalismo sem amarras, nos moldes vigentes até a Grande Depressão, traria conseqüências desastrosas para o ser humano, para a natureza e para o próprio capitalismo enquanto modo de produção hegemônico. Em outros termos, ficava cada vez mais claro para os governantes da época que a economia como uma esfera autônoma do controle político da sociedade redundaria fatalmente em um novo cataclisma econômico e social (POLANYI, 2000).

O próprio Marx demonstrou através da formulação da lei geral da acumulação capitalista que, deixado a si mesmo, o capitalismo tende a produzir níveis de pobreza de modo diretamente proporcional ao crescimento da riqueza.

A condenação de uma parcela da classe trabalhadora à ociosidade forçada em virtude do sobretabalho da outra parte e vice-versa torna-se um meio de enriquecimento do capitalista individual e acelera, simultaneamente, a produção do exército industrial de reserva numa escala adequada ao progresso da acumulação social (MARX, 1984, p. 203-204).

Nesse contexto, os responsáveis pela revitalização do capitalismo estavam convictos de que a saída da anomia social para a qual estava caminhando a sociedade liberal passava inexoravelmente pela construção de uma nova ordem capitalista capaz de aliar, a um só tempo, altas taxas de crescimento econômico, pleno emprego e elevados níveis de bem-

estar social. O caminho trilhado passou, então, pela construção de um modelo de desenvolvimento, denominado de fordismo, centrado na produção e no consumo de massas e no trabalho, agora portador dos direitos de cidadania.

Sob esse prisma, a opulência capitalista do pós-guerra articulou-se em torno da institucionalização do conflito industrial, ou da luta de classes para utilizar a linguagem marxista, organizando a sociedade em bases corporativistas. Assim sendo, os diferentes interesses da classe trabalhadora, até então relativamente pulverizados e à margem do campo político, reuniram-se em torno de organizações que, uma vez submetidas à lógica da democracia burguesa, angariavam legitimidade para, inclusive, influenciar nos rumos da administração estatal (ALONSO, 1999).

Desse ponto de vista, o compromisso fordista fundava-se no abandono das classes não-proprietárias da contestação da apropriação privada da riqueza socialmente produzida e, por tabela, do sonho de uma sociedade comunista, em troca de uma garantia de bem-estar social nunca antes experimentada por esses estratos da população (BIHR, 1998). Para utilizarmos os termos de Luis Enrique Alonso (1999), abriu-se mão da oposição aos fundamentos do mercado de ordem micro (propriedade privada, consumo privado, preços, etc.) em prol de uma renegociação dos aspectos macro, ou seja, de uma redistribuição mais equitativa dos louros do crescimento econômico capitalista.

1.1.1 – A ordem econômica internacional do pós-guerra

Os anos “dourados” do pós-guerra tiveram como um de seus principais alicerces a nova ordem internacional construída sob os auspícios do Acordo de Bretton Woods. Formulado em 1944, o acordo foi fortemente impactado pelas reminiscências da hecatombe política, econômica e social na chamada “era das catástrofes” (HOBSBAWM, 1995).

Dessa maneira, convictos de que as manchas do passado provinham de um capitalismo não domesticado, as nações capitalistas mais avançadas da época envidaram esforços pela busca de uma ordem econômica internacional mais estável, menos afeita aos caprichos do mercado financeiro e, portanto, melhor estruturada de forma a prover as condições

necessárias à consecução de políticas econômicas domésticas em favor do crescimento econômico, do pleno emprego e da justiça social. Nas palavras de Luiz Gonzaga Belluzzo:

Para evitar a repetição do desastre era necessário, antes de tudo, constituir uma ordem econômica internacional capaz de alentar o desenvolvimento, sem obstáculos, do comércio entre as nações, dentro de regras monetárias que garantissem a confiança na moeda reserva, o ajustamento não deflacionário do balanço de pagamentos e o abastecimento de liquidez requerido pelas transações em expansão. Tratava-se, portanto, de erigir um ambiente econômico internacional destinado a propiciar um amplo raio de manobra para as políticas nacionais de desenvolvimento, industrialização e progresso social (BELLUZZO, 1995, p. 11-12).

Deste modo, uma das principais resultantes das negociações de Bretton Woods foi o definitivo abandono do padrão ouro clássico, após uma frustrada tentativa de revigorá-lo nos anos 1920, e a efetivação do padrão ouro-dólar como o novo conjunto de diretrizes norteadoras das relações econômicas internacionais. Seu principal objetivo era a restrição do uso de desvalorizações cambiais competitivas – fato recorrente na depressão econômica dos anos 20 e 30 do século XX – através do estabelecimento de uma taxa cambial fixa, porém ajustável¹, entre o dólar e as demais moedas nacionais e entre aquela moeda e o ouro (taxa de US\$ 35 por onça de ouro) (MATTOS, 2001).

Nesses termos, o padrão ouro-dólar propiciou o surgimento da moeda de crédito capaz de fornecer, sem grandes percalços, a liquidez demandada pelo sistema econômico, ou seja, as bases financeiras e creditícias necessárias ao *boom* do consumo privado, ao financiamento do Estado e à aceleração do investimento capitalista. Nas palavras de Guttmann (1998, p. 65):

Ela permitiu financiar os déficits orçamentários crônicos do estado previdenciário e, ao mesmo tempo, os investimentos necessários à difusão de tecnologias de produção de tipo fordista, ou ainda as normas sociais de consumo de massa, em torno de bens caros, como casas e automóveis.

Adicionalmente, foram criadas as instituições multilaterais (o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional) responsáveis, de início, pelo provimento da liquidez necessária ao crescimento das economias nacionais e pelo ajuste dos balanços de pagamentos dos países-membros.

¹ As desvalorizações cambiais poderiam ser efetuadas pelos países de modo unilateral desde que respeitassem os intervalos de 1% para cima ou para baixo. Acima desse patamar e abaixo de 10%, as desvalorizações poderiam ocorrer desde que comunicadas ao FMI. Uma desvalorização superior a 10%, contudo, exigia uma aprovação por parte dos principais países-membros do Fundo, notadamente os EUA (MATTOS, 2001).

As medidas para conter as pressões de mercado talvez tenham sido as mudanças mais importantes introduzidas pelo Acordo de Bretton Woods. O FMI foi criado para defender as moedas em situação de fragilidade. Em caso de dificuldade com o balanço de pagamentos, os países poderiam recorrer, sem restrições, à *tranche* inicial de suas quotas no FMI e tomar empréstimos adicionais sujeitos a condicionalidades. Nos anos 50, foram introduzidos os *standby*, que davam assistência financeira aos países previamente à ocorrência de dificuldades. Tais acordos não forneciam o apoio necessário para defender uma moeda indefinidamente, mas eram fonte de munição adicional para países que sofriam ataques especulativos (EICHEGREEN, 1995, p. 65-66).

Outro instrumento de suma importância para a dinâmica econômica no pós-guerra, o Plano Marshall foi concebido com o intuito de prover a liquidez necessária à recuperação dos países do ocidente europeu destroçados pela guerra e afastar uma possível influência das idéias comunistas pelo continente. O vultuoso aporte de capital, somado a uma desvalorização das principais moedas nacionais dos países europeus frente ao dólar americano, propiciou a recuperação dos balanços de pagamentos, bem como a geração de uma demanda efetiva com claras conseqüências positivas na ampliação da produção, do emprego e da renda na Europa (MATTOS, 2001).

O controle dos fluxos de capitais financeiros, por sua vez, tinha como objetivo precípua refrear os efeitos deletérios da livre mobilidade de capitais sobre o balanço de pagamentos dos países e, por conseguinte, defender a paridade da taxa de câmbio.

A prosperidade econômica do pós-guerra assentou-se ainda na atuação da economia hegemônica, no caso os Estados Unidos, no suprimento da liquidez mundial através dos déficits no balanço de pagamentos. Tal situação encontrava respaldo na estratégia de internacionalização do grande capital norte-americano em busca de novos espaços de acumulação e nos objetivos geopolíticos e militares da América, ampliando sobremaneira os gastos bélicos no exterior. Tudo isso colaborou para a recuperação econômica mundial, sobretudo no continente europeu, e reaqueceu o comércio internacional entre os dois continentes (MATTOS, 2001).

Assim sendo, a ordem econômica internacional selada através do Acordo de Bretton Woods, centrada na moeda de crédito, na atuação estabilizadora do Banco Mundial e do FMI, na liquidez proporcionada pelo Plano Marshall, no fluxo controlado de capital e no comportamento pró-crescimento econômico da potência hegemônica, formavam um quadro amplamente favorável ao desenvolvimento e ao progresso social.

1.1.2 – Grande empresa, fordismo e os trabalhadores

Os anos dourados também foram marcados pelo surgimento de uma nova relação salarial que, se, por um lado, não colocava em xeque o caráter estranhado do trabalho assalariado (no sentido marxiano do termo), por outro lado, ao menos possibilitava aos trabalhadores o acesso a uma nova norma de consumo, afastando-os da condição de párias da sociedade e inaugurando uma nova fase na relação capital/trabalho.

No entender de Robert Castel (1998, p. 280), “o que a história social elaborou de inédito depois do século XIX é a desconexão, pelo menos parcial, da seguridade e da propriedade e o sutil acoplamento da seguridade e do trabalho”.

Nesses termos, parece-nos claro que para o entendimento da dinâmica capitalista e da grande empresa nos anos dourados é de fundamental importância nos debruçarmos sobre a análise da relação salarial fordista, mais precisamente sobre as interações existentes entre o tipo predominante de organização do trabalho, o modo de vida e as formas de reprodução dos trabalhadores assalariados (BOYER, 1990).

A transmutação da organização do trabalho, após o estabelecimento do sistema de máquinas, remonta ao final do século XIX, momento marcado pela influência das idéias tayloristas de administração científica do espaço fabril. Por essa via, ganham evidência a desespecialização e a parcelização do ato laborativo, a necessidade de uma instância hierarquicamente superior aos trabalhadores, a chamada gerência, responsável pela organização do espaço produtivo e, como corolário, o monopólio do componente intelectual do trabalho nesse âmbito com a separação das tarefas de execução e planejamento.

Partindo dessas idéias, Henry Ford, já no século XX, lançou as bases do método fordista de produção na indústria automobilística que, em linhas gerais, contemplava os seguintes aspectos²:

- Para Ford, consumo e produção em massa representavam o verso e o reverso da mesma medalha. O seu objetivo central era o aumento da produtividade, a redução

² As características aqui arroladas apóiam-se nas contribuições de Thomas Gounet (1999), Alain Bihl (1998) e Ricardo Antunes (1999).

dos custos de produção e, portanto, dos preços de venda, e a ampliação do mercado de consumo. Para tanto, foram racionalizados os movimentos e gestos dos trabalhadores, parcelizadas as tarefas e fixados os trabalhadores nos seus respectivos postos de trabalho (relação homem/máquina), dentro da mais pura tradição taylorista de organização da produção;

- Na empresa fordista os diversos trabalhos individuais interligavam-se através da esteira rolante. Por essa via, o ritmo do processo de trabalho passou a ser ditado pelas máquinas, permitindo ainda uma redução dos estoques e a supressão de tempos mortos no que toca ao transporte dos componentes do processo de produção;
- A maior eficiência no processo produtivo e a reposição de peças/manutenção dos automóveis se valeram também da padronização das peças e dos componentes. Nesse aspecto, Ford lançou-se num processo de verticalização empresarial, ou seja, na busca pelo controle à montante do processo produtivo através da aquisição dos fabricantes de peças;
- O controle rigoroso imposto à força de trabalho demandava a manutenção de uma estrutura organizacional segmentada em diversos níveis hierárquicos;
- Ademais, a racionalização produtiva moldou um processo de produção rígido voltado exclusivamente para uma produção homogênea em larga escala (o famoso Ford T preto);
- Depois dessas mudanças, a fábrica pôde ser automatizada.

O resultado mais evidente e fantástico proporcionado pelo fordismo ao processo produtivo capitalista foi a redução no tempo de montagem do veículo. A antiga produção artesanal precisava de aproximadamente 12 hs. e 30 min. para finalizar tal tarefa. Com o advento das inovações organizacionais do taylorismo, esse tempo reduziu-se a 5 hs. e 50 min. Com o treinamento, o tempo despendido caiu para cerca de 2 hs. e 38 min. Por fim, com a introdução das linhas automatizadas, o veículo passou a ser montado em apenas 1 h e 30 min. Uma redução de quase oito vezes em comparação com a forma mais artesanal de produção das montadoras concorrentes (GOUNET, 1999).

Não é preciso dizer que uma revolução gerencial e tecnológica de tal magnitude trouxe sérios impactos para a configuração da classe trabalhadora, moldando o que ficou conhecido como o “operário-massa” (BIHR, 1998). Lembramos que a alucinante produtividade fordista só pôde ser alcançada através de uma intensificação brutal do trabalho e o aumento dos seus efeitos deletérios sobre a saúde física e mental do trabalhador. Além disso, constatou-se uma desqualificação e uma perda de autonomia do processo de trabalho em virtude do parcelamento das tarefas exigidas pelo fordismo e pela total subordinação do homem aos ditames da produção mecanizada, tornando-o um simples apêndice do sistema de máquinas, para fazermos uso da linguagem de Marx (1984).

Por essas razões, Ford encontrou dificuldades de angariar uma mão-de-obra disposta a se submeter às agruras do novo método de produção. Os altos índices de abstinências, o elevado patamar de *turnover* e as freqüentes greves comprometiam sobremaneira a continuidade e a lucratividade da atividade empresarial.

Partindo dessa realidade, Ford adotou um modelo de gestão da mão-de-obra “agressivo” apoiado num salário de cinco dólares por uma jornada de trabalho de oito horas diárias. Juntamente com um salário duas vezes superior à média do mercado, Ford exigiu uma série de contrapartidas dos trabalhadores (ser do sexo masculino, não ser usuário de bebidas alcoólicas, ser comprometido com a família, etc.) que, para além da fábrica, visava moldar uma nova moral, um novo homem (GOUNET, 1999).

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, **um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista** (HARVEY, 1992, p. 121, grifos próprios).

A voracidade econômica da Ford – em 1907 o capital da empresa girava em torno de dois milhões de dólares passando a 250 milhões em 1919 – forçou uma readequação do conjunto da indústria automobilística, não restando muitas alternativas às demais empresas do ramo: ou se enquadravam aos métodos fordistas, ou se especializavam em nichos restritos de mercado ou sucumbiam. Nesses termos, nos Estados Unidos, berço do fordismo, a centralização do capital alcançou números impressionantes: de 108 fabricantes de automóveis em 1923 chegou-se a somente 12 em 1941 (GOUNET, 1999).

Contudo, é importante ressaltarmos que os métodos fordistas de produção não permaneceram por muito tempo dentro dos limites da indústria automobilística. Muito pelo contrário, por ser um segmento industrial que concentra em torno de si uma infinidade de outras atividades, inclusive no ramo de serviços, o segmento automotivo tem a capacidade de ser um setor paradigmático no campo das inovações organizacionais e tecnológicas e de rápida expansão e adaptação para todo o conjunto da economia (GOUNET, 1999). Não demorou muito tempo, portanto, para que uma grande parte das empresas, independentemente do ramo de atuação, adotasse as práticas fordistas de organização da produção e do trabalho. Nesse sentido, é sintomática a organização na forma de “linhas de montagem” do processo produtivo e do trabalho nas grandes cadeias de *fast food* do mundo.

1.1.3 – O Estado voltado para o bem-estar social

As transformações por quais passou a estrutura produtiva no pós-guerra vieram acompanhadas por uma mudança profunda do Estado capitalista, na esteira da primazia das idéias econômicas keynesianas. O reconhecimento de que as economias de mercado necessariamente produzem externalidades negativas para o conjunto da sociedade sedimentou a crença na necessidade da construção de um Estado capaz de combater as falhas de mercado recorrendo a correções impositivas, a regulamentações jurídicas e, principalmente, a oferta de bens públicos (ALONSO, 1999).

Essas mudanças vieram precedidas pelo processo de adensamento dos movimentos operários a partir da emergência de uma consciência de classe e, conseqüentemente, um acirramento dos conflitos industrial e a luta pela ampliação dos direitos de cidadania. Por essa via, o advento da democracia burguesa possibilitou uma ampliação do escopo de atuação da luta de classes, antes restrita ao mundo do trabalho, em direção ao Estado, com o surgimento dos partidos políticos de matriz social-democrata. Este movimento foi, sem dúvida, muito importante para a guinada sofrida no capitalismo do pós-guerra. A partir desse período, o Estado capitalista deixou de ser um bloco monolítico unicamente voltado para os interesses da classe dominante e passou a refletir, de acordo com uma visão

poulantziana, os conflitos de interesses cristalizados em uma sociedade cindida em classes sociais (OLIVEIRA, 1988).

Nesse contexto, a busca obstinada pelo pleno emprego da força de trabalho contou com o papel decisivo do chamado Estado Keynesiano, seja de maneira direta como principal instância de geração de empregos do período, seja ao incorporar uma fatia importante das classes populares no mercado de consumo e com isso assegurar um patamar mínimo de demanda agregada mais imune aos ciclos econômicos. Tal estratégia irradiava uma série de sinais positivos para a iniciativa privada que respondia, por sua vez, com uma ampliação do investimento, do emprego e da renda (MATTOS, 2001).

São nesses termos que Francisco de Oliveira (1988) vai se debruçar sobre a análise do papel do Estado nos anos dourados do capitalismo, realçando a importância dos fundos públicos. Estes representavam uma nova forma de financiamento da economia capitalista no pós-guerra baseada, de um lado, no financiamento da acumulação de capital – através da concessão de subsídios para a produção, por exemplo – e, de outro, no financiamento da reprodução da força de trabalho, notadamente por intermédio dos gastos sociais em educação, saúde, previdência social, seguro-desemprego etc., as chamadas “antimercadorias sociais”.

Do ponto de vista da regulação pública da relação capital/trabalho, o Estado do bem-estar social promoveu a construção de um sistema nacional de relações de trabalho em que as negociações coletivas representavam uma pedra angular capaz de “assegurar a elevação do poder aquisitivo dos salários segundo o ritmo da acumulação e da produtividade (rigidez à baixa) e de ampliar a segurança no trabalho (MATTOSO, 1995, p. 37)”. Na visão de Cláudio Dedecca (2005, p. 25):

No pós-guerra, as negociações coletivas, amparadas pelos sistemas públicos de regulação das relações de trabalho, haviam permitido estabelecer os níveis e as diferenças salariais básicas das estruturas ocupacionais setoriais e/ou das empresas. Constituíam o núcleo principal de cada negociação coletiva a adoção, ordenada por normas e regras, de uma classificação de ocupações básica, de um piso salarial indexado aos incrementos de produtividade e às variações de preço, e de um limite para as diferenças salariais entre ocupações. A consolidação deste núcleo central traduziu-se em uma particular forma de determinação institucional dos salários. Além disso, as negociações coletivas, valendo-se das normas e regras ditadas pelo setor público, definiram critérios que limitaram fortemente a autonomia das empresas na execução de suas políticas de contratação e dispensa de mão-de-obra.

1.1.4 – Comentários sobre a grande empresa no pós-guerra

Partindo da realidade até aqui descrita, observamos que a grande empresa da era fordista contava com uma mão-de-obra submetida a um padrão de contratação, uso e remuneração bastante rígido, em decorrência, de um lado, da própria concepção fordista de organização do espaço fabril; e, de outro, das regulamentações públicas, sejam elas oriundas do Estado, sejam elas advindas das negociações coletivas firmadas entre os sindicatos dos trabalhadores e o patronato. Além disso, salientemos que a necessidade de um controle estrito da força de trabalho redundou numa hierarquia empresarial complexa, composta por vários cargos de nível gerencial.

Acrescentemos ainda que a grande empresa fordista detinha um *portfólio* amplo de produtos fabricados internamente por conta da organização extremamente verticalizada do processo produtivo (a Ford, por exemplo, além de montar os automóveis, sua função principal, produzia uma grande parte das peças e dos componentes).

Deste modo, o que a princípio poderia parecer extremamente ineficiente do ponto de vista da produção capitalista, pôde ser administrado e absorvido pelas estruturas de custos das empresas, sobretudo as de grande porte, sem maiores complicações, durante um longo período. Taxas de crescimento econômico extremamente robustas combinadas com pleno emprego da mão-de-obra, salários reais em elevação (de acordo com o crescimento da produtividade), taxas de juros reduzidas e intensa inovação tecnológica³, criavam um cenário extremamente favorável para o negócio capitalista e, portanto, para a geração de lucros.

Ademais, é bom lembrarmos que nesse período a aquisição de matérias-primas se dava a um custo modesto em decorrência do patamar bastante baixo que se encontrava o preço internacional do barril de petróleo, sem paralelo na história do capitalismo recente⁴.

³ “Mais que qualquer período anterior, a Era de Ouro se baseou na mais avançada e muitas vezes esotérica pesquisa científica, que agora encontrava aplicação prática em poucos anos. A indústria e mesmo a agricultura pela primeira vez ultrapassavam decididamente a tecnologia do século XIX (HOBBSAWM, 1995, p. 260)”.

⁴ De acordo com Hobsbawm (1995, p. 258): “um dos motivos pelos quais a Era de Ouro foi de ouro é que o preço do barril de petróleo saudita custava em média menos de dois dólares durante todo o período de 1950 a 1973, com isso tornando a energia ridiculamente barata, e barateando-a cada vez mais”.

Em síntese, fica evidente que se operou uma enorme transformação no capitalismo após a segunda guerra mundial. Todas elas convergiram de alguma maneira para o fomento do consumo e da produção em massa: em primeiro lugar, as inovações organizacionais tayloristas/fordistas promoveram substanciais ganhos de produtividade capazes de baratear os preços finais de uma série de mercadorias; em segundo, assegurou-se um crescimento real do salário direto, em consonância com o comportamento da produtividade, e a fixação do seu patamar mínimo; em terceiro, a socialização dos custos de reprodução dos trabalhadores – o salário indireto – assegurou o atendimento das carências básicas da sociedade através dos serviços públicos e permitiu, assim, a liberação de uma parcela não desprezível do salário para o consumo de bens e serviços até então inacessíveis para grande parte da população; e, por fim, o crédito abundante possibilitou o diferimento dos pagamentos de bens e serviços ao longo do tempo, facilitando o acesso das massas ao mercado de consumo duráveis.

Diante desse quadro, as grandes empresas podiam conviver com os altos custos salariais, com uma produção bastante verticalizada, níveis hierárquicos complexos e uma gestão da mão-de-obra relativamente engessada, sem, contudo, comprometer significativamente a lucratividade da atividade empresarial.

1.2 – Globalização neoliberal do capital, crise contemporânea e as mudanças na lógica de atuação das grandes empresas

A ordem capitalista construída sob os auspícios do Estado keynesiano de bem-estar sofreu um forte revés a partir da década de 1970 com o aprofundamento das contradições do modelo de desenvolvimento fordista e a reação levada a cabo pela potência hegemônica do período, os Estados Unidos. A partir daí, o processo de globalização do capital em bases neoliberais com todas as suas conseqüências perniciosas para o crescimento econômico e o mercado de trabalho sofreu seu primeiro grande impulso, sendo paradigmática a vitória eleitoral de Margareth Thatcher na Inglaterra, em 1979, e de Ronald Reagan nos Estados Unidos no ano seguinte.

A consolidação, por sua vez, da nova ordem do capital adveio com a derrocada das experiências “socialistas” no leste europeu e seus impactos no campo do pensamento da esquerda mundial. Indubitavelmente, o “socialismo realmente existente” ainda representava – com ressalvas, é verdade – um referencial ideológico de grande valia para os movimentos sociais e políticos da classe trabalhadora. Uma vez solapado esse “ponto de referência”, a sensação reinante era da inexistência de opções ao capitalismo em sua versão liberal-democrática – seria o fim da história como propôs o filósofo norte-americano Francis Fukuyama. Deste modo, com a soberania incontestada desse sistema no plano mundial e a resignação dos partidos políticos de esquerda e do movimento sindical, estavam pavimentadas as vias para o retorno de um capitalismo selvagem e predatório, até então contido pelas amarras keynesianas.

No âmbito das grandes empresas, a transição para um “novo” capitalismo trouxe consigo uma reorganização profunda marcada por uma série de inovações tecnológicas e organizacionais de origem japonesa com vistas à construção de uma “empresa enxuta e flexível” com claros efeitos sobre a estrutura e a organização da classe trabalhadora.

1.2.1 – A retomada da hegemonia americana e a nova configuração do Sistema Monetário Internacional

A excepcionalidade econômica, política e social do pós-guerra viu seus pilares de sustentação serem minados a partir de meados dos anos 1960 dentro do processo de retomada da hegemonia norte-americana (TAVARES, 1997) e do esgotamento do pacto social em prol do pleno emprego e do bem-estar social das massas.

A construção da nova ordem econômica internacional no pós-guerra ancorada no Acordo de Bretton Woods, como já foi apontado, fundou-se na atuação “benigna” dos EUA em relação aos demais países na medida em que aquele desempenhava os papéis de fonte autônoma de demanda efetiva e prestador de última instância.

Porém, como lembra Fernando Mattos (2001), havia uma contradição inerente ao sistema financeiro internacional de Bretton Woods, que na literatura econômica ficou conhecida como “Dilema de Triffin”. Tal dilema sugeria que o papel de provedor de liquidez do

sistema internacional desempenhado pelos EUA, através dos déficits do seu balanço de pagamentos, chocava-se com a própria credibilidade do padrão ouro-dólar dado que os agentes econômicos duvidavam do poder da economia norte-americana em assegurar a conversibilidade do dólar em ouro face ao elevado descompasso existente entre o montante das reservas em dólar dos países e a quantidade de ouro em poder dos Estados Unidos.

Ainda assim, enquanto se sustentaram os alicerces de Bretton Woods, Japão e Alemanha, duas das principais economias capitalistas, aproveitaram o ambiente externo favorável para reestruturarem seus sistemas industriais, arruinados pelo conflito bélico, em bases mais competitivas do que as norte-americanas⁵.

A chave para a guinada dada por esses dois países residiu na incorporação do progresso técnico de base microeletrônica e da tecnologia da informação em seus respectivos parques industriais através de uma interação virtuosa entre as grandes empresas, o Estado e as instituições bancárias (os chamados *keiretzus* no Japão). Todavia, não podemos esquecer que tais países são detentores de moedas que servem de reserva internacional, o que lhes permitiram tornar mais suaves as políticas de ajuste frente ao novo cenário macroeconômico (TAVARES, 1992).

Como reflexo, a partir dos anos 1970 o balanço de pagamentos dos EUA passou a sofrer fortes reveses açodados pelos déficits na balança comercial, invertendo a tendência histórica dos anos 1950 e 60 (BELLUZZO, 1995).

Os desequilíbrios do balanço de pagamentos norte-americano traduziram-se em uma oferta excessiva de dólares o que acabou por precipitar, em 1971, sob a tutela do governo Nixon, a suspensão da paridade fixa do dólar em relação ao ouro. Dois anos mais tarde, o padrão dólar-ouro é finalmente preterido ao passo que se promove a adoção de um regime de câmbio flexível.

Ainda em 1973, a Organização dos Países Produtores de Petróleo (OPEP) aumentou sobremaneira o preço do barril do petróleo – movimento este que ficou conhecido como o primeiro choque do petróleo –, impulsionando a reciclagem dos petrodólares e amplificando o circuito financeiro internacionalizado dentro de um contexto em que o

⁵A experiência do modelo japonês de organização da produção e do trabalho será analisada pormenorizadamente na próxima seção.

sistema bancário privado mostrava-se pouco afeito à regulamentação dos bancos centrais (BELLUZZO, 1995).

O excesso de dólares decorrente da situação deficitária do balanço de pagamentos norte-americano somado à liquidez proveniente da reciclagem dos petrodólares contribuíram sobremaneira para o grande impulso sofrido no período pelo “mercado de eurodólares”⁶ e, por conseguinte, pelo processo de mundialização financeira como um todo (CHESNAIS, 1998). A essa altura, as estruturas do sistema monetário internacional já estavam bastante abaladas.

Os movimentos especulativos de capitais sempre denominados em dólar, que dão lugar a um *non-system*, continuam minando o dólar como moeda reserva, desestabilizam periodicamente a libra e fortalecem o marco e o iene como moedas internacionais. Assim, a ordem monetária internacional caminha rapidamente para o caos, sobretudo depois do primeiro choque de petrodólares e da política recessiva americana de 1974 (TAVARES, 1997, p. 32).

Partindo dessa realidade, em 1979, o FED (banco central norte-americano) à revelia da comunidade internacional promoveu a chamada “diplomacia do dólar forte”: uma elevação abrupta e intensa da taxa de juros norte-americana que, acompanhada do segundo choque do petróleo, desdobrou-se numa contundente valorização do dólar, que contribuiu decisivamente para solapar de vez qualquer vestígio da ordem econômica keynesiana⁷ (TAVARES, 1992).

Operou-se aqui uma transformação única não somente na história do capitalismo, mas na história da própria humanidade a partir do momento em que o equivalente geral – no caso a moeda norte-americana – deixou de ser lastreado em alguma mercadoria real, adquirindo um caráter essencialmente fiduciário (TEIXEIRA, 2000). As conseqüências dessa iniciativa plasmaram uma ordem econômica internacional totalmente subordinada aos caprichos e aos desejos dos Estados Unidos.

Essa é a novidade que caracteriza o novo quadro mundial e que permite aos Estados Unidos assumirem o comando das principais alavancas do poder capitalista. Ao impor ao mundo a soberania do dólar (e de um dólar desvinculado

⁶A criação do mercado de eurodólares remonta ao final da década de 1950, como mostra François Chesnais (2005, p. 38): “[...] permitiu-se em 1958 a criação como *offshore* na City de Londres [...] de um mercado interbancário de capitais líquidos registrados em dólares, chamado de ‘mercado de eurodólares’. Essa será a primeira base de operação internacional do capital portador de juros”.

⁷“Se alguém desejasse marcar uma data para a derrocada final da arquitetura de Bretton Woods teria alguma chance de acertar, escolhendo outubro de 1979 (BELLUZZO, 1995, p. 15)”.

do ouro), a economia americana passou a uma situação em que não está mais sujeita a restrições de balanço de pagamentos. Pode com isso importar livremente e, dessa forma, reestruturar seu parque industrial, praticando déficits comerciais gigantescos; o problema é do resto do mundo (TEIXEIRA, 2000, p. 09).

Como corolário, a economia norte-americana passou da posição de maior credora mundial à de maior devedora do mundo. Aos demais países, inclusive os chamados “socialistas”, coube a aplicação do receituário econômico ortodoxo, inaugurando uma nova fase da economia mundial marcada por um crescimento econômico reduzido e uma elevação considerável do patamar inflacionário (estagflação), situação inédita na história do capitalismo.

O “equilíbrio macroeconômico” da economia mundial, dada a “dolarização” generalizada do sistema de crédito, obriga a maioria dos países a praticar políticas monetárias e fiscais restritivas e a obter superávits comerciais crescentes para compensar a situação deficitária global da potência hegemônica. Estas políticas, por sua vez, esterilizam o potencial de crescimento endógeno das economias nacionais e convertem os déficits públicos em déficits financeiros estruturais, inúteis para uma política de reativação econômica, de corte keynesiano (TAVARES, 1997, p. 36).

Outro aspecto importante foi o aprofundamento do endividamento público americano e europeu. Alimentadas pelas taxas de juros elevadas, as dívidas públicas entraram em uma trajetória ascendente a partir dos anos 1980 aumentando a dependência dos governos frente aos mercados financeiros internacionalizados e contribuindo decisivamente para o crescimento do processo de securitização associado à emissão de títulos e de desregulamentação dos mercados (BELLUZZO, 1997).

Essencialmente por essas razões, os anos 1980 registraram sucessivas crises bancárias em diferentes continentes – Europa, Ásia e América Latina – e a dívida externa dos países do Terceiro Mundo, ampliadas significativamente pelo recurso em grande monta aos créditos supostamente baratos representados pela reciclagem dos petrodólares, elevou-se de modo bastante intenso, inaugurando a chamada “ditadura dos credores”⁸.

Nesse momento, a globalização do capital financeiro já era uma realidade. Gestado a rigor no final dos anos 1950 com a criação do mercado de eurodólares, mas impulsionado

⁸“As expressões ‘ditadura dos credores’ e ‘tirania dos mercados’ foram propostas para designar certas relações características da finança de mercado. Não se pode ter ditadura sem uma forma de golpe de Estado. Aquele que fez nascer a ditadura dos “credores” ou, mais precisamente, a do capital patrimonial contemporâneo com traços rentistas, remonta às medidas de liberação dos mercados de títulos da dívida pública e da alta do dólar e das taxas de juros norte-americanas tomadas em 1979-81 (CHESNAIS, 2005, p. 39-40)”.

vigorosamente a partir dos 1970, o processo de mundialização financeira assentou-se nos seguintes passos: 1) na desregulamentação ou na liberalização monetária e financeira que precipitou o surgimento das inovações financeiras; 2) na descompartimentalização que, do ponto de vista interno, significou uma desespecialização dos bancos abrindo espaço para a atuação de outros agentes financeiros e, do ponto de vista externo, representou a ampliação da concorrência nos mercados de câmbio, de títulos públicos e nas bolsas; e, por fim, 3) na desintermediação que expressou, por sua vez, a perda de importância do sistema bancário no montante total de créditos ofertados na economia em relação a outras instituições financeiras (CHESNAIS, 2005).

Frente a esse quadro de intensas e rápidas transformações, as pressões para a retração do Estado de Bem-Estar Social tornaram-se cada vez mais vigorosas na esteira do ressurgimento do pensamento econômico de matriz liberal, agora denominado “neoliberalismo”⁹.

Nesses termos, muito embora o neoliberalismo tenha nascido no imediato pós-guerra como uma enérgica reação teórica e política contra o Estado do Bem-Estar Keynesiano e as suas “incômodas” interferências à livre iniciativa, a dinâmica positiva do período não permitiu uma grande adesão aos seus pressupostos, mesmo com o “alerta” de que o caminho trilhado pelos anos dourados levaria a sociedade a um “novo tipo de servidão”, conforme denunciava Friedrich Hayek, um dos principais expoentes do neoliberalismo (ANDERSON, 1995).

Para os neoliberais, a origem da crise dos 1970 guardava estreita relação com o desmedido poder da classe trabalhadora em se apropriar de parcelas cada vez maiores dos ganhos de produtividade, ampliando os salários e suas reivindicações “abusivas” para a extensão dos gastos sociais do Estado. Como consequência, haveria um desestímulo ao investimento capitalista, com a corrosão do lucro, e pressões inflacionárias cada vez mais fortes (ANDERSON, 1995).

⁹ “Após 1974, os defensores do livre-mercado estavam na ofensiva, embora só viessem a dominar as políticas de governo na década de 1980, a não ser no Chile, onde após a derrubada do governo popular em 1973, uma ditadura militar terrorista permitiu a assessores americanos instalar uma economia de livre mercado irrestrita, demonstrando assim, aliás, que não havia ligação intrínseca entre o livre mercado e a democracia política (HOBSBAWM, 1995, p. 398-399)”.

Parece claro agora que, dado o diagnóstico, o remédio para a crise não poderia ser outro a não ser a retração do Estado Keynesiano. Os objetivos eram evidentes: 1) não permitir o chamado efeito *crowding out*, ou seja, a concorrência entre os setores públicos e privados pela apropriação da poupança criada; 2) fazer recuar os gastos públicos com vistas à redução dos custos salariais indiretos incidentes sobre o setor privado e 3) restringir ao mínimo necessário a regulação pública sobre as relações de trabalho (DEDECCA, 2005).

Apesar do ideário neoliberal ter sido, na prática, bem menos efetivo do que a sua voragem ideológica poderia supor, o fato inegável é que as mudanças expostas até aqui precipitaram a emergência de um novo padrão de concorrência intercapitalista pós-1970 o que exigiu, por sua vez, um reordenamento produtivo das empresas.

Em termos mais precisos, enquanto havia uma dinâmica de crescimento econômico vigorosa, taxas de juros reduzidas e fontes de energia extremamente baratas, as regulamentações poderiam ser facilmente digeridas dentro das estruturas de custos do grande capital monopolista. Entretanto, a estagnação econômica que assolou as economias de mercado a partir dos anos 1970 somada aos sucessivos choques do petróleo (1973 e 79) e a elevação sistemática do juro desestabilizaram a lógica privada de produção da riqueza e afloraram tendências imanentes ao capital, dentre elas a concentração e a centralização e seu instinto internacionalista, como já previra Marx (1984).

A emergência de um novo padrão de concorrência em escala mundial e as implicações do ponto de vista da organização produtiva e do trabalho serão objetos de análise do próximo tópico.

1.2.2 – Grande empresa, globalização do capital e reestruturação produtiva

O fim da virtuosidade econômica do pós-guerra trouxe consigo uma profunda transformação no padrão de concorrência intercapitalista. Nos marcos da era de ouro existia uma clara sinergia entre os gastos públicos e os investimentos privados capaz de sustentar uma “economia de expansão da demanda e do crédito”. Porém, as transformações no cenário político e econômico dos anos 1970 forjaram um ambiente de crescimento lento da demanda, obrigando as empresas, na defesa das suas margens de lucro, a se enquadrarem

numa “economia de redução de custos”, tanto os ligados à produção e à comercialização das mercadorias, quanto àqueles oriundos do trabalho (MATTOS, 2001).

No entanto, precisamos reconhecer que as transformações na órbita produtiva ocorreram paralelamente às mudanças patrimoniais nas grandes empresas capitalistas, representadas, basicamente, pelo poder crescente amealhado pelos fundos de pensão e pelos *mutual funds* nas práticas e nos destinos das grandes corporações.

Essa nova relação de forças obrigou os dirigentes das empresas a adaptar-se, a falar a língua da finança, a se conformar a suas exigências se não de conteúdo, ao menos de forma; em uma palavra: a obedecer. No interior das empresas, isso se traduz pela sofisticação da comunicação financeira. Mas os administradores responderam, sobretudo, às exigências de rentabilidade dos investidores institucionais (e/ou à representação que delas fazem) com políticas de crescimento externo capazes de oferecer excedentes financeiros compatíveis com os objetivos expressos pelos mercados e apresentando resultados financeiros igualmente favoráveis e possíveis aos olhos dos analistas financeiros, mesmo ao preço de acrobacias contábeis. Para isso eles estão mais facilmente prontos quanto mais compartilham a cultura dominante que prevalecem no interior das empresas. Aliás, sua sensibilidade ao desempenho da Bolsa se desenvolveu à medida que uma parte crescente de sua remuneração passou a depender dela, especialmente com o desenvolvimento das *stock-options* (SAUVIAT, 2005, p. 124).

Nesse mesmo sentido, Dominique Plihon (2005) defende que a nova configuração societária das grandes empresas, marcada pela primazia dos investidores institucionais, revolucionou a prática empresarial e ensejou uma política acionária fundada em dois importantes pilares:

- As empresas devem se organizar de modo a permitir um controle externo pleno por parte dos acionistas;
- Quaisquer que sejam os objetivos da grande empresa, estes devem ter como finalidade última a criação de valor acionário, ou seja, a maximização dos ganhos dos acionistas.

Ainda seguindo as contribuições de Dominique Plihon (2005), podemos deduzir da aplicação das premissas acima as seguintes conseqüências:

- A empresa passa a ser vista pelos acionistas como um ativo financeiro que, por isso mesmo, necessita submeter-se, mais do que nunca, à lógica da maximização do valor;

- Os acionistas não pleiteiam a participação direta na administração da empresa, deixando-a a cargo “do controle externo do mercado” por meio do “governo das empresas” que, por sua vez, pressupõe a seguinte conduta: fornecimento de informações transparentes aos acionistas, respeito aos acionistas minoritários, responsabilidade (*accountability*) e remuneração dos dirigentes (*stock-options*);
- Desde que respeitando as diretivas acima e as metas financeiras, os acionistas delegam aos gerentes uma grande autonomia na gestão do negócio;
- Os efeitos provocados na administração empresarial pelos acionistas são, portanto, indiretos:
 - As cadeias de valor devem ser reestruturadas de modo que a empresa envide seus esforços nos segmentos mais rentáveis. O instrumento por excelência desse processo é a terceirização;
 - As empresas devem centralizar novamente suas operações nas atividades de base, seguindo a mesma lógica de manutenção das atividades mais rentáveis;
 - A crescente importância da técnica de “aumento do lucro por ação” tem reduzido a “intensidade capitalista da empresa” ao fragilizar a sua estrutura financeira e, portanto, têm diminuído as possibilidades de realização de investimentos produtivos.

Portanto, a movimentação do capitalismo em resposta à sua crise forneceu as bases para a configuração de um novo padrão sistêmico de riqueza: a financeirização. Concordamos com José Carlos Braga que:

Trata-se de um padrão sistêmico porque a financeirização está constituída por componentes fundamentais da organização capitalista, entrelaçados de maneira a estabelecer uma dinâmica estrutural segundo princípios de uma lógica financeira geral. Neste sentido, ela não decorre apenas da prática de segmentos ou setores – o capital bancário, os rentistas tradicionais – mas, ao contrário, tem marcado as estratégias de todos os agentes privados relevantes, condicionado a operação das finanças e dispêndios públicos, modificando a dinâmica macroeconômica. Enfim, tem sido intrínseca ao sistema tal como ele está atualmente configurado (BRAGA, 1997, p. 196).

Dentro da lógica atual de organização do capitalismo contemporâneo, três aspectos assumem centralidade nas estratégias de concorrência das grandes corporações:

- A busca por novos mercados consumidores através do direcionamento de uma parcela crescente da produção para o mercado externo e da abertura de novas unidades produtivas, muitas vezes através de alianças estratégicas com outras empresas, em países ou regiões com grande potencial de crescimento do mercado interno de consumo. A centralização do capital aparece como uma necessidade uma vez que somente empresas de grande porte podem subsistir a ferocidade da concorrência mundial;
- A transferência de partes da cadeia de valor, impulsionadas pela revolução nos meios de comunicação e nos meios de transporte, para regiões nas quais a redução dos custos de produção mostre-se substanciais¹⁰;
- A reestruturação produtiva como meio de adaptação da organização da atividade empresarial à nova ordem competitiva.

Nesse ponto, deixemos claro que a globalização do capital possui duas vertentes principais: a financeira e a produtiva. Como já tecemos nossos comentários sobre a globalização financeira na seção anterior, agora trataremos exclusivamente da dimensão produtiva da globalização.

Feita essa ressalva, precisamos destacar que a globalização econômica do capitalismo contemporâneo quase sempre é associada, como nos mostra Hirst e Thompson (1998), a expansão dos investimentos externos diretos e das atividades das empresas multinacionais no exterior. Sob essa ótica, é inegável que, ao menos tendo como parâmetro a era de “ouro” do capitalismo no pós-guerra, a situação atual registra uma integração econômica muito mais intensa ente os países.

O estreitamento da concorrência global a partir do final do século passado foi impulsionado pela busca das grandes empresas das tradicionais vantagens comparativas proporcionadas

¹⁰Atualmente, as grandes empresas, sobretudo na área de informática e de eletroeletrônicos, têm se utilizado largamente da mão-de-obra barata e treinada do continente asiático. As empresas denominadas “*Original Design Manufacturer* (ODM)”, sediadas em países como Índia, China, Taiwan e Indonésia, notabilizam-se pelo desenvolvimento e pela produção dos mais variados produtos que são, posteriormente, comercializados sob outra marca. As ODMs de Taiwan, por exemplo, respondem por cerca de 65% do mercado mundial de notebooks, muito deles com a marca Sony, Apple e Dell. Ainda nesse sentido, aproximadamente 30% das câmeras digitais, 65% dos *players* de MP3 e 70% dos PDAs são fabricados por esse tipo de empresa (MENDONÇA, 2005).

pelos diferentes países; de novas economias de escala (na produção, na logística, no marketing e nas compras); do compartilhamento entre as diversas unidades produtivas dos aperfeiçoamentos alcançados em experiências locais; da obtenção de uma reputação de *player* global (que lhe permitiria diferenciar ainda mais os seus produtos ou serviços); e da pulverização, ou até mesmo do transporte, entre os diversos mercados nacionais dos custos, quase sempre elevados, de uma tecnologia patenteada (PORTER, 1986).

Por essa via, a decisão das grandes empresas em distribuir por diversos países determinadas etapas do processo produtivo, em formato de rede, vem moldando uma nova divisão internacional do trabalho. O exemplo dado por Porter (1999, p. 329) é bastante ilustrativo nesse sentido:

A filosofia de localização da Hewlett-Packard é instrutiva. A empresa localiza suas atividades de fabricação de baixa qualificação e com elevado conteúdo de mão-de-obra direta em áreas de baixo custo, obtendo economias estimadas de 40 a 75 por cento em comparação com os Estados Unidos. Por exemplo, algumas atividades de fabricação e montagem de componentes para computadores pessoais são realizadas na Malásia. A Hewlett-Packard também localiza algumas atividades de nível de qualificação intermediário em países de baixo custo. Por exemplo, algumas atividades de engenharia dos produtos e processos (como programas de redução dos custos de fabricação) são executadas nas instalações de fabricação de PC, em Cingapura, a engenharia do processo para alguns novos componentes eletrônicos foi transferida para a unidade de fabricação da Malásia; e algumas atividades de codificação e manutenção de software foram terceirizadas para países como Índia, China, Europa Oriental e a antiga União Soviética, onde programadores de nível universitário trabalham por salários 40 a 60 por cento mais baixos do que nos Estados Unidos.

Em outras palavras, Porter (1999, p. 341) entende que:

Na competição pela produtividade, as empresas dispersam suas atividades no âmbito global para adquirir insumos e ter acesso aos mercados; mas a vantagem competitiva resulta de um processo de inovação e de aumento da produtividade com forte concentração na “base doméstica” da empresa para uma determinada linha de produto: a localidade do desenvolvimento da estratégia, das atividades de P&D essenciais sobre produtos e processos e da massa crítica para a produção sofisticada da empresa (ou prestação de serviços).

Além disso, a globalização do capital foi impulsionada também por um novo tipo de articulação entre pequenas, médias e grandes empresas que, através de alianças estratégicas, procuraram enfrentar os novos desafios postos pelo capitalismo contemporâneo. Como nos mostra Petrella (1996), as principais razões que motivam as firmas a cooperarem entre si é a possibilidade de reduzirem os custos com P&D; de assegurarem o acesso a tecnologias complementares; de se beneficiarem da tecnologia e do conhecimento tácito dos sócios, de reduzirem o ciclo de vida dos produtos, de dividirem os custos de desenvolvimento dos

produtos, de obterem com maior facilidade acesso aos mercados externos, a pessoal qualificado e a novas fontes de recursos.

O aumento espantoso do processo de fusões e aquisições a partir do final do século passado – o que implicou para alguns mercados uma oligopolização impressionante (Quadro 01) – também pode ser explicado, em grande medida, pelas razões acima arroladas.

Quadro 01
Indicadores de concentração mundial

Automóveis	1984	12	empresas respondem por	78%	da produção mundial
Peças de vidro para automóveis	1988	3	empresas respondem por	53%	da produção mundial
		7	empresas respondem por	88%	da produção mundial
Pneus	1988	6	empresas respondem por	85%	da produção mundial
Processamentos de dados / DRAM	1987	5	empresas respondem por	65%	da produção mundial
		10	empresas respondem por	100%	da produção mundial
Processamentos de dados / ASIC	1988	4	empresas respondem por	54%	da produção mundial
		12	empresas respondem por	100%	da produção mundial
Material médico	1989	7	empresas respondem por	90%	da produção mundial
Produtos petroquímicos					
Polipropileno	1980	4	empresas respondem por	34%	da produção mundial
		8	empresas respondem por	50%	da produção mundial
Polistireno	1980	4	empresas respondem por	51%	da produção mundial
		8	empresas respondem por	69%	da produção mundial
ABS	1980	4	empresas respondem por	55%	da produção mundial

Fonte: OCDE, Centro de Desenvolvimento e Estudos de Caso Industriais da CEE/FAST. Citado por Chesnais (1996).

É posto em xeque, portanto, a estrutura verticalizada da produção da grande empresa fordista. Como destacou Porter (1999, p. 359), “a integração vertical consome recursos e cria inflexibilidades, devendo restringir-se às atividades em estreita ligação com a estratégia geral”, sendo interessante delegar a terceiros todas as demais atividades.

Não obstante o aumento da importância do mercado global para uma parte das grandes empresas, não podemos menosprezar a importância que o local ainda exerce sobre a concorrência capitalista. Conforme nos chama a atenção Porter (1999, p. 327):

(...) ao considerar a globalização da competição, é preciso enfrentar um aparente paradoxo: embora as empresas de fato se envolvam na competição global e ainda que os insumos como matérias-primas, capital e conhecimento científico agora se movimentem com liberdade por todo o mundo, são fortes as evidências no sentido de que a localidade continua a desempenhar um papel crucial na vantagem competitiva. Primeiro, persistem as diferenças marcantes no desempenho econômico dos países, e dos estados e cidades dentro deles. Segundo, numa vasta gama de setores, os principais competidores do mundo estão localizados em um ou dois países. (...) Terceiro, as empresas globais de fato dispersaram as atividades por muitos países, mas continuam a concentrar numa

única localidade a massa crítica das suas atividades mais importantes para a competição em cada uma das suas principais linhas de produtos ou áreas de negócios.

Nesse sentido, é importante notarmos ainda que o crescimento mais recente do Investimento Externo Direto (IED) tem sido marcado pelas seguintes características: primeiramente, foi marcado por uma forte presença do investimento internacional cruzado, o que evidencia uma concentração dos fluxos de capital nos países-membros da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); em segundo lugar, notabilizou-se por uma clara prevalência das fusões e aquisições em relação aos investimentos criadores de capacidade produtiva adicional. Quanto aos investimentos realizados fora do âmbito da OCDE, percebemos que a tendência concentradora mantém-se inalterada, privilegiando, sobretudo, alguns países latino-americanos e asiáticos (CHESNAIS, 1996).

No que tange ao aspecto comercial e aos fluxos de tecnologia a situação não é diferente. Nesse sentido, o crescimento comercial entre os parceiros da “Tríade” (EUA, Europa e Japão) tem sido superior ao realizado pelo conjunto do comércio mundial, denotando uma maior integração no interior “triádico” do que entre este e o resto do mundo. Na área tecnológica, a exclusão da maior parte do mundo não se restringe somente aos acordos de cooperação tecnológica entre as empresas, mas até mesmo os caminhos tradicionais de transferência de tecnologia (CHESNAIS, 1996).

Ademais, uma análise das informações disponíveis para os principais países capitalistas demonstra que a importância do mercado externo *vis-à-vis* ao interno ainda é bastante reduzida, o mesmo valendo para as atividades desempenhadas pelas subsidiárias das empresas multinacionais no exterior em comparação às atividades empresariais exercidas em seus países de origem (HIRST & THOMPSON, 1998).

Como nos mostra Kostas Vergopoulos (2005, p. 52), os investimentos diretos europeus fora do continente entre 1991-2001 alcançaram 0,4% do PIB dos países da União Européia, mesmo patamar verificado no Japão, enquanto que nos Estados Unidos é de 0,6% do PIB. Além disso, as exportações de mercadorias na Europa não ultrapassam 8,0% do PIB, ou seja, cerca de 92,0% da produção deste continente é absorvida pelo próprio mercado

interno, patamar semelhante ao verificado no Japão e nos Estados Unidos (94,0% e 90,0%, respectivamente).

A partir desses comentários, podemos deduzir que o movimento conhecido como globalização (ou mundialização) é bem menos amplo e efetivo do que a terminologia deixa transparecer, concentrando-se, sobretudo, nos países de capitalismo avançado e numa gama restrita de países “em vias de desenvolvimento”; e, como corolário, que o inegável movimento de globalização produtiva resume-se a um grupo seletíssimo das grandes corporações, com um peso relativamente pequeno nos mercados de trabalho nacionais. Contudo, afora as visões claramente exageradas, não podemos negar que a globalização contemporânea, além de ser uma tendência imanente ao capital, como já havia pontuado Marx (1984), traz consigo algumas variantes que podem ser consideradas inéditas na história do desenvolvimento capitalista, a exemplo, da financeirização da riqueza.

Uma vez feita essas observações, cumpre destacarmos que, ao contrário do que afirmam os caudatários da globalização, o aprofundamento da integração econômica mundial tem reafirmado e ampliado o fosso existente entre os países ricos e os pobres. Dados do Banco Mundial, citado por Costa (2006), apontavam que em 1913 essa diferença era de 11 vezes em favor dos países ricos, em 1950, 35 vezes, em 1992, 72 vezes, e, atualmente, é 115 vezes superior.

A outra via seguida pelas empresas para enfrentar o quadro econômico totalmente adverso provocado pela crise do modelo de desenvolvimento do pós-guerra foi a reestruturação produtiva. Objetivava-se com isso obter uma maior flexibilidade na utilização do capital e do trabalho tendo em mente a necessidade imperiosa de reduzir custos, a ociosidade dos fatores de produção e os riscos inerentes aos “novos” (e instáveis) mercados (DEDECCA, 2005).

Os países ocidentais então se voltam para o outro lado do mundo para tentar decifrar o porquê da economia japonesa ter passado relativamente ileso pelas turbulências dos anos 1970 e ter se tornado uma das economias mais dinâmicas na década de 1980. Surge daí o interesse pelo modelo japonês de organização ou simplesmente “toyotismo”.

O toyotismo difere do fordismo, essencialmente, por pautar-se por uma produção mais enxuta e no atendimento de uma demanda de produtos mais diversificada, contrariamente à

produção em massa homogênea da empresa fordista. Para tanto, era preciso “buscar origens e naturezas de ganhos de produtividade inéditas, fora dos recursos das economias de escala e da padronização taylorista e fordista, isso na pequena série e na produção simultânea de produtos diferenciados e variados (CORIAT, 1994, p. 32)”.

Nessa linha de raciocínio, os estoques representaram o ponto de partida. A idéia básica era que uma empresa para ser competitiva num ambiente de crescimento econômico lento não poderia prescindir de uma gestão eficiente dos estoques, uma vez que por detrás deste existe um excesso de pessoal e de equipamentos (CORIAT, 1994).

Ademais, era preciso decompor as atividades estratégicas das empresas¹¹ em “cadeias de valores”, procurando em cada uma delas novas reduções de custos ou uma diferenciação adicional dos produtos ou serviços ofertados que possibilitem lucros adicionais. Aliás, a busca por vantagens competitivas deveria ultrapassar os limites da empresa e se estender para o sistema de valores geral (cadeias de valor do fornecedor, cadeias de valor dos canais de distribuição e cadeias de valor do comprador) (PORTER, 1990).

Um outro mecanismo de defesa da lucratividade levado a cabo pelas grandes empresas foi a redução da vida útil dos produtos através da compressão do que Marx (1988) chamou de tempo de rotação do capital¹². A regra é, portanto, diminuir o tempo do valor de uso e ampliar o valor de troca das mercadorias, para continuarmos utilizando a linguagem de Marx (1985). As observações de Harvey (1992, p. 148) vão no mesmo sentido:

Esses sistemas de produção flexível permitiram uma aceleração do ritmo da inovação do produto, ao lado da exploração de nichos de mercado altamente especializados e de pequena escala – ao mesmo tempo que dependeram dela. Em condições recessivas e de aumento da competição, o impulso de explorar essas possibilidades tornou-se fundamental para a sobrevivência. O tempo de giro –

¹¹ Porter (1990) divide as atividades de valor em dois grandes grupos: as atividades primárias e as atividades de apoio. O primeiro grupo reúne as atividades de logística interna, operações (transformação dos insumos no produto final), logística externa, marketing e vendas e serviço. Já as atividades de apoio consistem nas tarefas de aquisição de insumos, de desenvolvimento de tecnologia, de gerência de recursos humanos e de infra-estrutura da empresa.

¹² “(...) devido ao lapso de tempo requerido para a rotação, todo o capital não pode ser empregado ao mesmo tempo na produção; que, portanto, parte do capital está continuamente em alqueive, seja na forma de capital monetário, de estoques de matéria-prima, de capital-mercadoria pronto mas ainda não vendido ou de créditos ainda não vencidos; que o capital que intervém na produção ativa, portanto na geração e na apropriação de mais-valia, está continuamente diminuído dessa parte, e que a mais-valia produzida e apropriada está continuamente reduzida na mesma proporção. Quanto mais breve o tempo de rotação, tanto menor se torna essa parte em alqueive do capital, comparada com o todo; tanto maior se torna também, com as demais circunstâncias constantes, a mais-valia apropriada (MARX, 1988, p. 53)”.

que é sempre uma chave da lucratividade capitalista – foi reduzido de modo dramático pelo uso de novas tecnologias produtivas (automação, robôs) e de novas formas organizacionais (como o sistema de gerenciamento de estoques “just-in-time”, que corta dramaticamente a quantidade de material necessária para manter a produção fluindo). Mas a aceleração do tempo de giro na produção teria sido inútil sem a redução do tempo de giro no consumo.

Contudo, não podemos entender plenamente essas transformações organizacionais sem levarmos em consideração o surgimento, a partir de meados dos anos 1970, de um novo paradigma tecnológico centrado na “aproximação da base tecnológica das indústrias de computadores e periféricos, telecomunicações, parte importante da eletrônica de consumo e um segmento da área de automação industrial (COUTINHO, 1992, p. 71)”.

Com isso, tornou-se possível, através da difusão de um verdadeiro complexo eletrônico-mecatrônico, uma “automação integrada e flexível” dos processos industriais de fácil adaptação às oscilações econômicas e de atendimento a segmentos específicos do mercado consumidor e, o que é importante, a um custo cada vez mais baixo. Tudo isso sem deixar de se beneficiar das economias de escala e agregando os benefícios trazidos pelas economias de escopo (COUTINHO, 1992).

Conforme destacam Michael Porter e Victor Millar (1999, p. 96):

A tecnologia da informação está alterando as relações entre escala, automação e flexibilidade, com conseqüências potencialmente profundas. A produção em grande escala deixou de ser essencial à automação. Como resultado, caíram as barreiras de entrada em vários setores.

Ademais, prosseguem os autores:

A crescente flexibilidade no desempenho de muitas atividades de valor, juntamente com os custos decrescentes do projeto de produtos, desencadeou uma avalanche de oportunidades de personalização dos produtos e de atendimento a pequenos nichos do mercado. Os recursos do projeto feito em computador reduzem os custos dos projetos de novos produtos e diminuem drasticamente o custo de modificação ou acréscimo de características nos produtos já existentes. O custo de adaptação dos produtos aos segmentos do mercado está caindo, e novamente afetando o padrão de rivalidade nos setores (PORTER e MILLAR, 1999, p. 98).

A partir daí, desdobram-se uma série de procedimentos e práticas de organização do trabalho e da produção que juntas moldam uma nova concepção de administração da empresa capitalista¹³:

¹³ Nos baseamos em Ricardo Antunes (1999), Thomas Gounet (1999), Benjamin Coriat (1994) e Manuel Castells (1999).

- Ao contrário da era fordista, no modelo japonês a produção é condicionada pela demanda com vistas ao atendimento dos anseios de um mercado consumidor mais fragmentado e exigente. Por conta disso a empresa toyotista funda-se na produção de quantidades limitadas de produtos variados;
- Por conta da singularidade vivida pela Toyota em meados dos anos 1950¹⁴ e pela carência de espaço no território japonês, os desperdícios deveriam ser evitados a todo custo. Para tanto, as etapas da produção que não agregam valor ao produto (transporte, estocagem e controle de qualidade) devem ser racionalizadas ao máximo permitindo ao processo produtivo uma maior fluidez;
- Uma produção a reboque da demanda exige um aparato produtivo flexível e, por conseguinte, uma flexibilização da organização do trabalho. Nesse aspecto, a relação “um homem/uma máquina” típica da produção fordista é abandonada em favor da relação “um homem/várias máquinas”, o que significa dizer que a produção toyotista requer trabalhadores polivalentes e aptos para exercerem suas atividades em equipes;
- A organização japonesa da produção é realizada através do método *just-in-time/kanban* que nada mais é do que uma estratégia de combate à formação de grandes quantidades de estoques. Pode ocorrer entre as diversas seções de uma empresa (*just-in-time* interno) ou entre uma empresa principal e sua cadeia de fornecedores (*just-in-time* externo);
- Através do SMED (*single minute exchange die*), o toyotismo consegue romper as barreiras técnicas da produção em menor escala de diferentes produtos ao comprimir o tempo de adaptação das máquinas e dos equipamentos;
- A firma japonesa rompe com a empresa verticalizada do fordismo ao se beneficiar de uma miríade de pequenos e médios fornecedores subcontratados e organizados em formato de redes. A empresa horizontal, facilitada sobremaneira pelo avanço da

¹⁴Os anos 1950 foram marcados por uma profunda crise financeira vivida pela Toyota. Submetida aos ditames de um grupo bancário, a empresa teve que separar, através da criação de uma sociedade autônoma, os processos de produção e de distribuição, reduzir drasticamente o quadro de pessoal e ajustar a quantidade produzida ao montante de vendas. A reação imediata da classe trabalhadora foi a deflagração de uma greve de grandes proporções (CORIAT, 1994).

tecnologia da informação, conta com unidades descentralizadas dotadas de elevada autonomia, podendo inclusive concorrer entre si desde que subordinadas a uma estratégia global comum;

- A organização dos trabalhadores deve ser guiada pela busca da qualidade. Nesse aspecto, os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) representam um momento de reflexão por parte dos trabalhadores dos seus desempenhos individuais, permitindo, assim, que sejam pensadas novas formas de melhoria da produtividade da empresa. É bom frisar que o modelo japonês trouxe um grande salto de qualidade uma vez que a apropriação do componente intelectual do trabalho passa a ser um instrumento crucial da reestruturação produtiva, modalidade pouco usual no fordismo;
- O sistema de emprego japonês constituiu-se assentado em três pilares: no sindicalismo de empresa¹⁵, no emprego vitalício e no salário por antiguidade, muito embora fossem características exclusivas de uma parcela diminuta dos trabalhadores japoneses, sobretudo daqueles diretamente ligados diretamente ao quadro de funcionários das grandes empresas.

O paradigma produtivo japonês, portanto, parece privilegiar a pequena e a média empresa, portadora natural da flexibilidade exigida pela nova fase do desenvolvimento capitalista. A ampliação de sua importância no emprego da mão-de-obra *vis-à-vis* às grandes empresas em boa parte dos países capitalistas avançados parece apontar nessa direção (Tabela 01).

¹⁵“O sindicalismo de ‘indústria’, marcado por uma tradição e uma vontade de enfrentamento aberto com os empregadores e seus representantes, ao conhecer *grandes derrotas*, teve que aceitar a sua transformação em sindicalismo de ‘empresa’, ao mesmo tempo em que foi obrigado a passar de práticas de enfrentamento a formas cada vez mais marcadas pelo acordo, e até mesmo pela cooperação com os representantes dos interesses do capital (CORIAT, 1994, p. 85)”.

Tabela 01
Empregados, por classe de tamanho de empregados, como porcentagem do total dos empregados da indústria manufatureira
Países e anos selecionados

	Participação no total de empresas ou estabelecimento, segundo número de empregados					
	0 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 499	500 e mais
França						
1962	-	4,7	10,0	8,8	24,5	51,9
1990	-	5,7	13,4	10,4	25,7	44,7
Alemanha						
1967	3,9	-	6,2	7,5	25,2	57,2
1990	4,7	-	6,8	7,8	24,1	56,6
Reino Unido						
1968	6,8	-	4,2	8,0	31,6	49,5
1990	5,8	4,4	9,6	9,3	30,0	40,9
Japão						
1967	16,4	11,2	14,3	11,3	22,1	24,8
1990	17,6	10,1	17,0	12,2	23,1	20,0
Estado Unidos						
1967	2,5	3,1	8,3	9,4	31,1	45,5
1987	3,7	4,5	10,2	11,1	34,5	36,0

Fonte: Santos (2006b).

Entretanto, não podemos subestimar o papel desempenhado pela grande empresa na nova ordem global. Em primeiro lugar, porque uma grande parte das pequenas empresas encontra-se, talvez mais do que antes, subordinadas aos rumos do processo de acumulação do grande capital. Em segundo, o que entrou em crise, na verdade, foi a grande empresa tipicamente fordista.

Então, ao mesmo tempo, é verdade que as empresas de pequeno e médio porte parecem ser formas de organização bem adaptadas ao sistema produtivo flexível da economia informacional e também é certo que seu renovado dinamismo surge sob o controle das grandes empresas, as quais permanecem no centro da estrutura do poder econômico na nova economia global. Não estamos testemunhando o fim das poderosas empresas de grande porte, mas estamos, sem dúvida, observando a crise do modelo corporativo tradicional baseado na integração vertical e no gerenciamento funcional hierárquico: o sistema de “funcionários e linha” de rígida divisão técnica e social do trabalho dentro da empresa (CASTELLS, 1999, p. 214).

Sendo assim, é importante destacarmos que o peso atual da grande empresa no mercado de trabalho dos países avançados ainda continua bastante elevado, conforme nos demonstra a Tabela abaixo.

Tabela 02
Indicadores selecionados segundo o porte das empresas
Conjunto de 19 países da União Européia, 2003

	Micro	Pequena	Média	Grande	Total
Número de empresas (em 1.000)	17,82	1.260	180	40	19.310
Número de ocupados (em 1.000)	55.040	24.280	18.100	42.300	139.710
Participação relativa (%)	39,4	17,4	13,0	30,2	100,0
Pessoas ocupadas po empresa	3	19	98	1.052	7
Valor adicionado por empresa (1.000 euros)	120	1.180	8.860	126.030	540
Valor adicionado por pessoa ocupada (1.000 euros)	40	60	90	120	75
Participação do custo do trabalho no valor adicionado (em %)	57	57	55	47	52

Fonte: Santos (2006b).

Não podemos deixar de mencionarmos também que as transformações operadas pela adoção do método toyota por parte das empresas impactou de modo incisivo sobre o mundo do trabalho no espaço intramuros da firma (GOUNET, 1999):

- A intensificação do trabalho é levada ao extremo em comparação ao fordismo (gerenciamento *by stress*);
- A gestão flexível do trabalho permite a utilização de um número mínimo de trabalhadores capaz de atender uma previsão pessimista de vendas. Caso as expectativas sejam superadas, recorre-se a uma ampliação das horas extras e somente no limite a contratação de mão-de-obra adicional;
- As exigências de um trabalhador polivalente, e, portanto, mais qualificado, não vêm sendo acompanhado por um aumento da remuneração salarial.

Importa ressaltarmos que, muito embora tenhamos privilegiado a grande empresa do setor industrial em nossa análise, não podemos esquecer que assim como o fordismo teve uma difusão para os demais setores da economia, as práticas toyotistas também não se restringiram por muito tempo nos limites do ramo industrial, afetando de maneira também importante a organização das grandes empresas dos segmentos dos serviços e do comércio. Até porque as grandes corporações concentram em torno de si uma gama variada de atividades que muitas vezes ultrapassam os limites de um único setor (por exemplo, quase todos os fabricantes de veículos hoje em dia além de montar o automóvel (atividade industrial), oferecem serviços de pós-venda e crédito para a aquisição do veículo através de

instituições bancárias próprias (atividade de serviços), além de comercializarem peças de reposição e acessórios (atividade de comércio)).

Nesse quesito, é sintomático, no que se refere ao padrão de emprego no capitalismo contemporâneo, o fato da *General Motors* (GM) ter deixado de ser o modelo principal: primeiro, foi substituída pela IBM; depois, nos anos 1990, a referência passou a ser a Wal-Mart. As transformações no mundo do trabalho provocadas pela reestruturação capitalista atual, no entanto, será objeto de discussão da próxima seção.

1.2.3 – Desemprego, precarização e insegurança: os rumos do trabalho no capitalismo flexível

A configuração atual do capitalismo contemporâneo trouxe como uma de suas principais conseqüências a redução das taxas de crescimento econômico e, por tabela, a explosão dos níveis de desemprego a patamares inigualáveis na história moderna.

Nesse cenário, os mais prejudicados foram a população feminina (que conheceu nas últimas décadas um crescimento expressivo na participação no mercado de trabalho), os extremos da pirâmide etária (jovens e idosos) e os trabalhadores imigrantes ou pertencentes a outras minorias.

Deste modo, o lugar comum do combate ao desemprego nos países avançados, e até mesmo naqueles “em vias de desenvolvimento”, tem sido a busca de uma flexibilização da contratação, do uso e da remuneração do trabalho, passo necessário para uma reestruturação produtiva. Contudo, o alcance desse objetivo tem se chocado com alguns obstáculos importantes (DEDECCA, 2005):

- A flexibilização do trabalho exige o desmonte, ao menos parcial, dos sistemas nacionais de relações de trabalho consolidados no pós-guerra em torno das negociações coletivas. Os passos nessa direção criam fortes resistências no âmbito da classe trabalhadora uma vez que trazem consigo a perda inevitável de alguns direitos conquistados;

- Os sistemas de relações de trabalho encontram-se umbilicalmente articulados a um conjunto de normas públicas em âmbito nacional de difícil modificação.

Partindo dessa realidade, as empresas procuraram empreender uma série de mudanças no campo das negociações coletivas com vistas à obtenção de uma gestão mais flexível do trabalho. Essas mudanças atuaram em três frentes distintas, porém intimamente relacionadas: 1) através da retomada do poder de alocação dos trabalhadores no espaço produtivo, redefinindo as estruturas ocupacionais de acordo com as necessidades do capital; 2) mediante modificações na forma de gestão do tempo de trabalho com a utilização da flexibilidade e da modulação da jornada de trabalho; e 3) por meio de mudanças na determinação dos salários, individualizando o processo (DEDECCA, 2005).

Por conta disso, a explosão do número de desempregados na maior parte dos países capitalistas avançados não foi a única grave conseqüência de um ambiente econômico pouco dinâmico. Outra preocupação que passou a ganhar importância, notadamente a partir dos anos 1980, foi a ampliação da precarização do mercado de trabalho.

A crescente necessidade do capital de contar com um segmento da força de trabalho dotado de flexibilidade para acompanhar minimamente os ciclos econômicos¹⁶, tem implicado numa perda de importância da forma típica de relação de trabalho do pós-guerra (*standard employment relationship*).

Como conseqüência, começaram a proliferar nos países de capitalismo avançado, especialmente a partir dos anos 1980, os contratos de trabalho temporários e os regimes de trabalho parciais, sobretudo para a parcela menos qualificada da força de trabalho. Contribuiu para tanto a externalização da produção empreendida pelo grande capital. Como é de amplo conhecimento, a expansão do emprego nas pequenas e médias empresas, sobretudo pelas dificuldades de organização sindical dos trabalhadores e de fiscalização do setor público, quase sempre provoca uma precarização geral da estrutura ocupacional uma vez que o *standard employment relationship* tende a ser menos freqüente fora do âmbito da grande empresa.

¹⁶Nesse aspecto, “a empresa pode recorrer à subcontratação (flexibilidade externa) ou treinar seu pessoal para a flexibilidade e para a polivalência a fim de lhe permitir enfrentar toda a gama das novas situações (flexibilidade interna) (CASTEL, 1998, p. 517)”.

Nesse quesito, também impulsionada pela intensificação do processo de subcontratação de atividades por parte das grandes empresas, a terciarização do mercado de trabalho, ou seja, a perda de importância relativa do setor industrial na geração de empregos, trouxe profundas mudanças no mundo do trabalho dos países desenvolvidos.

De um lado, registrou-se um incremento dos postos de trabalho no setor de serviços relacionados à produção, muito deles oriundos do processo de terceirização de atividades empreendido pelas grandes empresas e considerados de maior qualidade (CASTELLS, 1999). Por outro lado, também cresceu a quantidade dos trabalhadores ocupados no ramo dos serviços pessoais, do lazer e do entretenimento e do comércio submetidos, no mais das vezes, a condições precárias de trabalho (GORZ, 2003 e EHRENREICH, 2004).

É digno de nota ainda o processo de reavivamento de formas antigas de organização da produção, a exemplo do trabalho a domicílio, que por detrás de uma forma disfarçada de trabalho autônomo, escondem-se, quase sempre, umas das formas mais perversas de precarização da contratação, do uso e da remuneração dos trabalhadores.

Ademais, não podemos esquecer que mesmo na grande empresa um novo padrão de relação de emprego está se conformando. Conforme já relatamos, a dispersão das etapas do processo produtivo por diversos países tem segmentado sobremaneira os mercados internos das grandes empresas, ampliando o fosso da desigualdade salarial, e até mesmo de direitos, entre os trabalhadores dos países desenvolvidos e aqueles dos países eufemisticamente chamados de “emergentes”.

Assim sendo, ganha força o processo de fragmentação da antiga classe trabalhadora, com a presença cada vez mais marcante dos empregados temporários, casuais, em tempo parcial, por conta-própria e a domicílio, promovendo uma verdadeira dualização do mercado de trabalho: de um lado, um núcleo privilegiado dos trabalhadores mais qualificados, melhor remunerados e mais protegidos, quase sempre inseridos no setor público e nas grandes empresas; de outro, uma parcela da força de trabalho precarizada e sem acesso aos direitos legais assegurados pelas convenções coletivas à mercê das pequenas empresas e do mercado de trabalho informal. Para alguns autores, a exemplo de Beck (2000), seria a “brasilianização” dos mercados de trabalho dos países desenvolvidos.

Como resultado desse processo, constatamos que o capitalismo em sua fase atual produziu uma nova questão social que se expressa na desestabilização dos estáveis, no avanço da precarização e, como corolário desses dois aspectos, no déficit de lugares ocupáveis na estrutura social (CASTEL, 1998).

Não é difícil perceber que em economias organizadas em torno dos princípios capitalistas a instabilidade da condição salarial, além de pôr na berlinda a reprodução cotidiana dos trabalhadores – o que por si só representa um problema de extrema gravidade – forja um mundo do trabalho marcado cada vez mais pela insegurança (MATTOSO, 1995), o que acaba por fragilizar a organização coletiva dos trabalhadores, a exemplo dos sindicatos.

Delineado o retrato mais geral das transformações do capitalismo avançado, com destaque para a reorientação de conduta nas grandes empresas e suas conseqüências para o mundo do trabalho, cabe-nos agora focar a nossa análise no Brasil, tentando captar de que modo e em que intensidade tais mudanças aqui arroladas se manifestaram na economia brasileira em seu período mais recente. Contudo, esse é um exercício para o próximo capítulo.

Grande empresa, reestruturação produtiva e neoliberalismo no Brasil

Até a década de 30 do século XX a economia brasileira ressentia-se de uma estrutura produtiva desenvolvida a ponto de assegurar com autonomia a reprodução social de sua população, mantendo, desta forma, sólidos laços de dependência com o exterior, típica da era colonial¹⁷.

Contudo, como resposta às crescentes pressões de uma classe empresarial nascente vinculada à indústria e ao estrangulamento externo provocado pela Crise de 1929, o Brasil acelerou o processo de internalização das relações sociais de produção capitalistas através de um conjunto de políticas que, articuladas, moldaram o que ficou conhecido como Modelo de Substituição de Importações (MSI), na esteira dos anos “dourados” dos países de capitalismo avançado.

A idéia central era deslocar o eixo dinâmico da economia “para dentro” através da promoção do mercado interno de consumo em detrimento do comércio exterior. Para tanto, tornava-se vital uma atuação pró-ativa do Estado, em moldes keynesianos, no sentido de criar um ambiente propício à realização do negócio capitalista, capitaneando, assim, a conversão da estrutura produtiva local, aproximando-a da encontrada nos países de capitalismo avançado¹⁸.

Assim sendo, registrou-se uma reorientação da política econômica com vistas ao estímulo da acumulação privada de capital (taxas de câmbio múltiplas, proteção tarifária, benefícios fiscais, crédito subsidiado, etc.), paralelamente ao avanço substancial das inversões públicas na construção da infra-estrutura requerida por um capitalismo industrial moderno.

¹⁷ “Sendo uma grande plantação de produtos tropicais, a colônia estava intimamente integrada nas economias européias, das quais dependia. Não constituía, portanto, um sistema autônomo, sendo simples prolongamento de outros maiores (FURTADO, 2001, p. 95)”.

¹⁸ Para Francisco de Oliveira (2003, p. 40) o papel do Estado no esforço desenvolvimentista “é o de criar as bases para que a acumulação capitalista industrial, no nível das empresas, possa se reproduzir. Essa intervenção tem um caráter ‘planificador’, ao modo do Estado inglês que editava tanto o *poor law* como o *cereal act*, isto é, no ‘trânsito’, o Estado intervém para destruir o modo de acumulação para o qual a economia *se inclinava naturalmente*, criando e recriando as condições do novo modo de acumulação”.

Ainda como parte integrante do arranjo econômico desenvolvimentista, a partir de meados do século XX presenciou-se um aprofundamento da internacionalização da estrutura produtiva que, através da grande corporação multinacional, trouxe consigo a ampliação da capacidade de inversão da economia brasileira e a incorporação na base produtiva local das tecnologias de produção e das inovações organizacionais vigentes no centro do capitalismo mundial.

Em conseqüência, o Brasil registrou um crescimento econômico acelerado por longas décadas que inegavelmente incorporou uma parcela importante da classe trabalhadora urbana no mercado de trabalho e, por conseqüência, no mercado de consumo de massas, o que resultou em uma elevada mobilidade social.

Não obstante, a virtuosidade econômica que perdurou por quase cinquenta anos não contou com um padrão de regulação capaz de imprimir uma feição menos selvagem ao desenvolvimento capitalista no Brasil (HENRIQUE, 1999). Na verdade, sempre se acreditou que o crescimento econômico rápido e duradouro traria consigo, de forma natural, a resolução dos graves problemas sociais do país.

Porém, ao contrário dessa crença, o capitalismo no Brasil se desenvolveu amparado, de um lado, na superexploração do trabalho, expressa por um regime de salários baixos e extremamente desiguais, pela alta rotatividade da mão-de-obra e por uma jornada de trabalho extensa, e, de outro, em uma rede de proteção social bastante aquém da encontrada nos países de capitalismo avançado. Ademais, a fragilidade da democracia brasileira sempre representou um grande obstáculo para a criação de sindicatos fortes e mais combativos.

Dentro de um contexto de aguda repressão política, a organização e a gestão brasileira do trabalho e do processo produtivo assumiram um *status* particular em relação ao clássico modelo taylorista-fordista encontrado nos países de capitalismo avançado. Por aqui, nos tempos de industrialização acelerada, a busca pela ampliação da acumulação de capital esteve limitada pela necessidade do controle social da mão-de-obra, o que Fleury (1983) chamou de “rotinização do trabalho”.

O resultado de longas décadas de crescimento econômico com substituição de importações foi, para alguns países da periferia (com destaque para o Brasil, o México, a Argentina e a

Coréia) a ascensão à condição de “semiperiferia” do capitalismo. Em linhas gerais, o que se conseguiu foi a “cópia”, no todo ou parcialmente, das bases de reprodução do capital nas economias avançadas, possibilitando uma diversificação da matriz produtiva e das relações comerciais com o mundo desenvolvido.

Todavia, o questionamento das políticas keynesianas nos países de capitalismo avançado, na esteira da retomada da hegemonia americana, remodelou a configuração da economia mundial. Como vimos no capítulo anterior, a emergência de uma economia “desregulada” e de baixo crescimento econômico alterou profundamente os pilares da concorrência capitalista. Nesse sentido, a grande empresa da era fordista teve que passar por profundas mudanças que implicaram na incorporação dos preceitos dos métodos japoneses de organização da produção e do trabalho e da tecnologia de base microeletrônica, tornando-se mais enxuta, descentralizada e flexível.

Nesses termos, as grandes corporações transnacionais emergentes desse paradigma produtivo passaram a ditar a nova divisão internacional do trabalho a partir do momento que a sua cadeia produtiva passou a ser organizada e pensada em escala global: a disposição de determinadas etapas do processo produtivo ao redor do mundo, num capitalismo “desregulado”, vem determinando as especializações produtivas de cada país.

Na verdade, a tendência tem sido a da concentração das fases de concepção e inovação dos produtos nas matrizes dessas grandes empresas, quase sempre localizadas no mundo desenvolvido, e a externalização de partes do processo produtivo intensivos em recursos naturais e em mão-de-obra para a chamada periferia ou semiperiferia capitalista. Como se pode perceber, o resultado é a concentração dos postos de trabalho qualificados no centro capitalista *vis-à-vis* a exportação de empregos de má qualidade para o restante do mundo imprimindo uma nova divisão internacional do trabalho.

No âmbito dos espaços nacionais, as grandes empresas também vêm redefinindo a divisão inter-regional do trabalho em movimento similar ao que vem ocorrendo em escala mundial com a descentralização produtiva em direção às regiões mais atraentes para o exercício do empreendimento capitalista, perpetuando, assim, as marcantes desigualdades econômicas entre as diferentes regiões brasileiras.

O resultado, neste início de século, tem sido a conformação de um mundo do trabalho com características amplamente desfavoráveis para a classe trabalhadora brasileira: taxas de desemprego bastante elevadas, ampliação da inserção precária no mercado de trabalho, participação decrescente dos rendimentos do trabalho na renda nacional, intensificação do ritmo do processo de produção, avanço de doenças oriundas do trabalho e ruptura da solidariedade de classe são alguns traços mais marcantes desse novo cenário.

O presente capítulo, portanto, tem como objetivo apreender o comportamento da grande empresa no Brasil, especialmente no que se refere à gestão do trabalho, num contexto de reorganização produtiva e de abertura dos mercados iniciadas na década de 1990. Antes, contudo, realizaremos uma breve análise sobre os anos 1980 com o intuito de captar as primeiras manifestações do que viria a ser a tônica a partir da década seguinte.

2.1 – Breves considerações sobre a década de 1980

2.1.1 – Uma economia em marcha lenta

Os sinais de desgaste emitidos pela economia brasileira nos anos 1980 denunciavam as dificuldades de se levar adiante o modelo desenvolvimentista, em seus moldes originais, na era da globalização neoliberal do capital.

Após ter surfado durante a década anterior no crédito abundante e barato do mercado financeiro internacional, o Brasil, na trilha de boa parte dos países latino-americanos, foi acometido nos anos 1980 por uma reversão do quadro econômico mundial expressa por uma elevação persistente das taxas de juros e pela interrupção da entrada de capitais estrangeiros com o advento da chamada “crise da dívida externa”.

Nesses termos, o pagamento dos juros da dívida passou a superar em grande escala o ingresso líquido de capitais, compelindo a economia brasileira a transferir recursos para o exterior com vistas ao ajuste do balanço de pagamentos¹⁹ (BATISTA JR., 1987).

¹⁹ A política de ajustamento seguida a partir de 1982 foi supervisionada pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) que via com preocupação a possibilidade de um calote generalizado dos países latino-americanos

Partindo dessa realidade, estava claro para aqueles que conduziam a política econômica brasileira no período que, sem um real esforço para incrementar o superávit nas relações comerciais com o exterior, o país, mais cedo ou mais tarde, entraria em *default*.

Com isso em mente, construiu-se uma política econômica que buscava, de um lado, reduzir o grau de endividamento do Estado brasileiro e, de outro, conter em patamares bastante reduzidos a demanda interna e, portanto, promover expressivos superávits comerciais com o resto do mundo. Para tanto, perseguiu-se um corte drástico no crédito, um controle estrito dos gastos públicos, uma contenção dos salários, um aumento das taxas de juros e, por fim, porém não menos importante, sucessivas desvalorizações cambiais.

Ora, não é difícil perceber os impactos de uma política dessa natureza sobre um país de capitalismo ainda subdesenvolvido, uma vez que o reverso de uma expansão vigorosa das exportações líquidas era necessariamente a recessão econômica (CARNEIRO, 2002).

O resultado, como era de se esperar, foi um crescimento econômico errático e, em termos médios, em patamares bastante reduzidos²⁰, revelando a incompatibilidade entre uma retomada do crescimento econômico e a transferência de recursos ao exterior.

Paralelo ao baixo dinamismo econômico, a sociedade brasileira conviveu nos anos 1980 com um processo inflacionário crônico incitado pela elevada volatilidade dos preços macroeconômicos, leia-se taxa de juros e câmbio. Na verdade, tais oscilações eram frutos diretos da necessidade de se sustentar uma economia *drive* exportadora.

Como é sabido, a taxa de juros e a taxa de câmbio são dois preços centrais em uma economia capitalista e que uma volatilidade excessiva desses indicadores constrói, do ponto de vista dos agentes econômicos, um ambiente de incerteza radical. Em relação ao câmbio, a sua volatilidade provoca indefinições na determinação dos custos de produção, sobretudo, das grandes empresas; no que se refere à taxa de juros, por seu turno, a sua alteração provoca modificações no grau de endividamento das unidades produtivas.

dado que a quase totalidade da dívida externa desses países estava nas mãos do sistema bancário internacional.

²⁰ De acordo com o site do IPEADATA (www.ipeadata.gov.br), a taxa de variação real anual do PIB brasileiro na década de 1980 foi da ordem de 3,0%, bastante inferior, portanto, ao registrado nas décadas anteriores (década de 1950, 7,15%; década de 1960, 6,12%; e década de 1970, 8,79%).

Frente a esse cenário, as grandes empresas adotaram como mecanismo de defesa da lucratividade a ampliação recorrente de suas margens de lucros e o aumento do preço final dos produtos de forma descolada dos custos de produção, fenômeno conhecido como financeirização dos preços (CARNEIRO, 2002; BELLUZZO e ALMEIDA, 2002). Além disso, as grandes empresas tinham a seu favor o fato dos salários não conseguirem acompanhar de perto uma inflação bastante acelerada, o que acabava por representar um instrumento importante de redução de custos com o capital variável.

Cumpramos também que a instituição de uma moeda indexada²¹ na economia brasileira permitiu que as grandes empresas assegurassem a valorização da riqueza e evitassem a queima de capital.

Somado a isso tudo, o setor público concedia generosos incentivos para as grandes empresas e sustentava o câmbio em patamares extremamente favoráveis às exportações, tudo em nome da geração de novos recursos em moeda forte.

O ajuste externo sofrido pela economia brasileira, portanto, facultou às grandes empresas a realização do que Luiz Gonzaga Belluzzo e Júlio Gomes de Almeida (2002, p. 222-223) denominaram de “ajuste de mercados”:

A penetração no mercado externo por intermédio das exportações conferiu à empresa que já vinha promovendo os ajustes patrimonial e corrente um maior grau de certeza nas suas decisões de produção e de investimento. A isso devemos acrescentar a maior proteção dos níveis médios globais de utilização da capacidade conferida pela possibilidade de substituição na margem entre produção para mercado interno e externo. Para o grande capital, o conjunto desses fatores permitia uma compensação ao menos parcial da queda do mercado interno, uma retração induzida pelo próprio ajuste da grande empresa.

O exitoso ajuste sofrido pela grande empresa²² na década de 1980 possibilitou ainda o seu retorno ao sistema financeiro, agora não mais na condição de demandante de crédito, mas sim como aplicadora de recursos, amplamente apoiados na dívida pública, o que tornava os interesses do grande capital intimamente antenados com os dos credores externos. Portanto,

²¹ “A moeda indexada apóia-se, sobretudo, em mecanismos formais de indexação, em especial a correção monetária (...). Diante da aceleração inflacionária os bancos passam a aceitar depósitos remunerados com liquidez imediata. Ou seja, as famílias e empresas passam a deter depósitos bancários similares a depósitos à vista, mas que rende o equivalente à correção monetária e assim defendem a moeda contra a corrosão inflacionária (CARNEIRO, 2002, p. 212)”.

²² As estratégias de adaptação da grande empresa ao novo cenário econômico em sua dimensão produtiva serão analisadas de modo mais detido adiante.

os ganhos rentistas passavam, a partir de então, a representarem uma parcela significativa dos rendimentos auferidos pelas grandes empresas produtivas aqui instaladas.

Por outro lado, não é difícil perceber que o cenário econômico dos anos 1980 foi extremamente perverso para as finanças públicas. De um lado, como já destacamos, a necessidade de transferência de recursos para o exterior obrigava o setor público a fornecer incentivos crescentes ao setor privado, leia-se, renúncia fiscal e subsídios, para impulsionar as exportações; de outro, por constituir-se no principal devedor em moeda estrangeira, o setor público sofreu as duras conseqüências de uma elevação constante das taxas de juros. Sem falar da absorção por parte do setor público de parcelas da dívida externa em mãos do setor privado, a chamada estatização da dívida externa (CARNEIRO, 2002).

Ademais, altas taxas de inflação tendem a desestabilizar as bases de financiamento do Estado uma vez que a distância no tempo existente entre o fato gerador do tributo e o seu efetivo recolhimento implica necessariamente numa perda, em termos reais, de arrecadação, mecanismo conhecido na literatura econômica como efeito Tanzi.

Nesse sentido, o enorme e crescente desnível de poder que se afirmava entre um Estado visivelmente debilitado e um setor privado ajustado amarrava os rumos da política econômica ao sabor dos humores do grande capital. A enorme dependência da economia brasileira das exportações fazia com que as grandes empresas exigissem desvalorizações cambiais sucessivas, sempre que aos seus olhos julgassem que sua lucratividade era insuficiente, agravando ainda mais o problema fiscal do setor público. (OLIVEIRA, 1992).

2.1.2 – Os primeiros sinais de desestruturação do mercado de trabalho

O mercado de trabalho brasileiro passou por uma reviravolta importante na década de 1980. O baixo crescimento econômico associado a um processo inflacionário crônico deixou graves seqüelas para um mercado de trabalho que vinha se estruturando em torno de um regime de trabalho assalariado a par do desenvolvimento capitalista no país²³.

²³ Nunca é demais lembrar que, entre 1940 e 1980, de cada 10 postos de trabalho criados, sete foi no chamado segmento organizado do mercado de trabalho e somente três no segmento não-organizado (POCHMANN, 2000).

Todavia, não podemos menosprezar os problemas estruturais que o desenvolvimento capitalista no Brasil deixou como legado: baixos salários, desigualdade brutal dos rendimentos, pouco peso do emprego formal, alta rotatividade da mão-de-obra e superoferta da força de trabalho são alguns dos traços que marcaram a formação e o desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro (HENRIQUE, 1999).

Não custa lembrarmos também que o desenvolvimento econômico no país cimentou as vias para uma diversidade regional impressionante do mercado de trabalho, onde as melhores oportunidades de emprego sempre estiveram localizadas no pólo mais dinâmico da economia nacional, ou seja, nos arredores de São Paulo.

Feita essa ressalva, importa salientarmos que uma das principais mudanças para o mercado de trabalho brasileiro nos anos 1980 foi o crescimento acelerado do pessoal ocupado no setor de serviços e no comércio, fenômeno conhecido como terciarização da economia. Por outro lado, em termos relativos, o emprego industrial e agrícola declinou sensivelmente na década.

Muito embora tal tendência guarde uma relação natural com o desenvolvimento do capitalismo e, por tabela, com o aumento da renda *per capita* urbana, precisamos enfatizar, acompanhando Cardoso Jr. (2001), que o crescimento patológico do setor terciário da economia encontrou raízes nas baixas taxas de crescimento do PIB. Nessas circunstâncias, houve um deslocamento do eixo dinâmico da criação de postos de trabalho do lado da demanda para o lado da oferta de trabalho, inflando de modo expressivo o contingente da população economicamente ativa dependente do comércio ambulante e dos serviços pessoais para a obtenção de uma colocação no mercado de trabalho.

Por essas razões, os anos 1980 registraram um avanço expressivo no grau de informalização das relações de trabalho expresso pelo crescimento dos trabalhadores submetidos a contratos de trabalho considerados “atípicos”, como os sem registro em carteira, os sem remuneração e os que exercem uma atividade profissional por conta própria²⁴.

²⁴ No período que vai de 1980 a 1991, de cada 10 postos de trabalho gerados, seis pertenciam ao segmento organizado do mercado de trabalho, ao passo que quatro estavam no segmento não-organizado. Além disso, cabe salientar que, nesse mesmo lapso de tempo, de cada 100 empregos assalariados criados, cerca de 99 era sem registro e apenas um possuía a carteira de trabalho assinada (POCHMANN, 2000).

É nesse sentido que podemos afirmar que durante os anos 1980 houve uma precarização dos postos de trabalho manifesta pela heterogeneidade das formas de inserção na órbita produtiva quase sempre acompanhada de uma regressão do conjunto de direitos conquistados pelos trabalhadores.

Ademais, a magnitude do descontrole do processo inflacionário tornava o aumento, ou até mesmo a manutenção, do salário real uma tarefa bastante árdua e quase que impossível de ser alcançada até mesmo para aqueles trabalhadores reunidos em torno dos sindicatos mais organizados e combativos.

Nesse contexto, não chegou a ser uma surpresa o aumento da concentração da renda, tanto do ponto de vista funcional (distribuição do excedente econômico entre capital e trabalho), quanto do pessoal (diferenciação no interior da estrutura de rendimentos do trabalho), com claros prejuízos para a classe trabalhadora, notadamente a que se encontrava na base da pirâmide salarial. Acrescente-se a isso, o crescimento absoluto e relativo da pobreza, especialmente nos grandes centros urbanos (BALTAR; DEDECCA; HENRIQUE, 1996).

Não obstante, em que pese o cenário adverso, a taxa média de desemprego manteve-se em patamares reduzidos. Na verdade, o desemprego acompanhou de perto os mini-ciclos da economia: em recessões, como foi o caso do início da década, eliminou-se uma grande quantidade de postos de trabalho; inversamente, com a recuperação econômica, como no triênio 1984-86, as oportunidades de trabalho reapareceram num montante capaz de atender relativamente bem o crescimento da população economicamente ativa. Em síntese, existia na economia brasileira uma elevada elasticidade produto-ocupação.

Ainda assim, nos momentos de crise aguda, como a que foi registrada entre 1981-1983, as taxas de desemprego não sofreram um aumento explosivo. A explicação para tal fenômeno se encontra no ajuste exportador e no processo de substituição de importações sofrido pela economia brasileira na década de 1980, ambos responsáveis diretos pela manutenção do nível de emprego.

Além disso, como salientaram Paulo Baltar, Cláudio Dedecca e Wilnês Henrique (1996, p. 94) outros fatores contribuíram para tanto:

Um deles foi o crescimento bastante lento da população urbana, principalmente nas grandes cidades, o que apresentou um arrefecimento das necessidades de incorporação de maiores contingentes de mão-de-obra nos grandes centros

urbanos. Um outro foi o forte aumento do emprego no setor público, principalmente em atividades sociais. E por último, a não ocorrência de uma regressão ou de uma ampla reestruturação do aparelho produtivo, na década de 1980, possibilitou o reemprego da população desempregada durante os períodos de recomposição do nível de atividade econômica. Desse modo, não se observou nenhuma crise de emprego de maior proporção ou deterioração mais profunda do mercado de trabalho.

2.1.3 – As primeiras iniciativas de reorganização do processo produtivo

As transformações apontadas até aqui nos permitem afirmar que a partir dos anos 1980 a economia brasileira iniciou, ainda que de modo bastante tímido, a passagem para um novo padrão de concorrência. A busca por fatias do mercado consumidor num cenário de retração da atividade econômica impôs às empresas uma revisão de suas bases de competitividade. Era preciso agora, mais do que antes, primar pela eficiência do processo produtivo, pela redução dos custos de produção e também pela qualidade dos produtos.

Isso se deveu também, em grande medida, à reorientação da economia brasileira para o mercado externo. As elites empresariais não tinham dúvidas que qualquer inserção na arena da competição mundial que não estivesse centrada na qualidade dos produtos seria efêmera²⁵.

Deixemos claro, no entanto, que foi somente na década seguinte que a economia brasileira passou a integrar sem salvaguardas o circuito internacional de valorização do capital. Vale lembrar que o cenário econômico dos anos 1980 ainda era pautado por elevados incentivos e subsídios e por uma reserva de mercado ainda bastante alta.

Assim sendo, registremos, retomando mais uma vez o que apresentamos no capítulo anterior, que, nesse momento, nos países de capitalismo avançado, os métodos japoneses de organização da produção e do trabalho, orientados para a melhoria da qualidade dos produtos e dos processos através da flexibilidade produtiva, já estavam relativamente bem difundidos no seio das grandes empresas após o desmoronamento do modelo de desenvolvimento fordista.

²⁵ Pesquisa realizada por Fleury (1988) para a indústria metal-mecânica apontou que as firmas que mais sofreram uma modernização nos anos 1980 foram as que buscavam uma inserção no mercado internacional.

Por aqui, muito embora não tenhamos conseguido lograr uma adaptação sistêmica do fordismo e, por isso mesmo, não tenhamos vivenciado uma contestação e crise desse modelo nos moldes do que ocorreu nos países centrais, a sensação reinante no seio da classe trabalhadora de que o crescimento econômico os excluía dos louros do progresso pôs em xeque o modelo de crescimento levado a cabo pelos golpistas de 1964.

Por conta disso, vivenciou-se uma explosão dos movimentos grevistas – sendo paradigmática a paralisação dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo em 1978 – que tinham como principal bandeira de luta a promoção da melhoria das condições de vida dos trabalhadores através do banimento nas fábricas do padrão predatório de uso da força de trabalho, recuperando, assim, a dignidade daqueles que contribuíram enormemente para o crescimento econômico acelerado do “milagre” brasileiro.

Nessa altura, estava relativamente bem sedimentada na consciência da classe trabalhadora mais organizada que o domínio absoluto do capital no interior da fábrica, organizando a seu bel-prazer o processo produtivo, era a raiz das principais mazelas que afligiam os trabalhadores.

Assim, o “novo” sindicalismo emergente naquela ocasião canalizava as suas insatisfações prioritariamente para o patronato, relegando, portanto, para o segundo plano a intermediação estatal dos conflitos e privilegiando o embate direto entre capital e trabalho, estratégia pouco comum na tradição histórica do movimento trabalhista brasileiro. Além disso, os sindicatos gozavam de uma legitimidade bastante acentuada junto à sociedade brasileira; de um lado, por estarem sintonizados com os anseios de suas bases; e, de outro, por galvanizarem a aversão cada vez mais intensa e generalizada da população à ditadura militar.

Portanto, o “novo” sindicalismo ao invés de simplesmente se portar na defensiva, a exemplo do que ocorria nesse momento nos países avançados, conseguiu traçar estratégias ousadas que permitiram obstaculizar a insaciabilidade do capital em abocanhar parcelas crescentes do excedente econômico. De alguma maneira, os direitos sociais e trabalhistas inscritos na Constituição de 1988 são tributários desse movimento.

É no caldo dessas transformações econômicas, políticas e sociais que as grandes empresas ensaiaram os seus primeiros passos na reformulação do espaço produtivo, notadamente as

voltadas para o mercado externo. Contudo, tal empreitada foi grandemente podada em sua expansão por conta do quadro até aqui descrito, o que nos permite afirmar que na década de 1980 o toyotismo foi incorporado de modo restrito no país (ALVES, 2000).

Assim sendo, um dos principais pilares da implantação do toyotismo no Brasil nesse período foi o transplante da base técnica que serviu de sustentação a revolução gerencial nos países de capitalismo avançado, a chamada tecnologia de base microeletrônica, tais como: máquinas-ferramentas a comando numérico (MFCN), sistemas CAD/CAM (*computer aided design/computer aided manufacturing*), robôs, flexibilização das linhas de montagem através de controladores lógicos programáveis (CLPs), sistemas de máquinas transfer flexíveis, sistemas automatizados de testes finais, sistema de soldagem múltipla flexível, prensas automáticas, entre outras (CASTRO, 1994).

No entanto, faz-se mister destacar que o processo de automação por qual passou o parque industrial brasileiro durante os anos 1980 foi de caráter bastante seletivo. Um conjunto de fatores pode lançar luz a respeito do porquê do avanço da automação microeletrônica no país ter se dado de maneira lenta e restrita: em primeiro lugar, os baixíssimos salários e custos do trabalho no Brasil desestimulavam a substituição dos trabalhadores por máquinas; outro aspecto importante era o elevado custo da tecnologia da informação no país; em terceiro lugar, destaquemos o desincentivo representado pelas altas proteções tarifárias ainda em vigor no período; e, por fim, a longa recessão econômica que representou um óbice ao investimento industrial (CARVALHO; SCHMITZ, 1990).

Não obstante, para as grandes empresas aqui instaladas a iniciativa de substituir a tecnologia de base eletromecânica era um requisito primordial para o aumento da competitividade dos produtos destinados ao mercado externo. Como é sabido, com o advento da microeletrônica a produção tende a ganhar em precisão, em confiabilidade (minimização dos defeitos) e em homogeneidade, aspectos importantes para a penetração em mercados exigentes como o europeu e o norte-americano (CARVALHO, 1987).

Outra grande vantagem da automação microeletrônica reside na otimização do processo produtivo através do melhor aproveitamento do capital fixo e circulante, leia-se, redução do tempo de ociosidade das máquinas, racionalização do uso de matérias-primas, diminuição

dos produtos defeituosos, redução dos estoques e melhor utilização do espaço de produção (CARVALHO, 1987).

No entanto, talvez a maior revolução no espaço produtivo possibilitada pela microeletrônica tenha sido a capacidade de aliar a automação com a flexibilidade. Com isso, as empresas poderiam acompanhar mais de perto as necessidades do mercado consumidor, oferecendo uma gama variada de produtos e reduzindo ao mínimo possível os estoques.

Além do mais, permitiu-se a supressão do trabalho vivo em algumas atividades identificadas com o “chão de fábrica” e uma migração de uma parcela dos postos de trabalho para as áreas de concepção, ajuste e testes dos programas (*software*) que coordenam os movimentos dos equipamentos de base microeletrônica.

Não é difícil perceber, portanto, que, do ponto de vista da empresa industrial submetida à incorporação do paradigma produtivo de caráter toyotista, a queima de postos de trabalho não foi nada desprezível. O que, diga-se de passagem, não deixa de ser interessante para o patronato em tempos de rebeldia do trabalho²⁶.

Em sua dimensão organizacional, podemos dizer que a introdução no Brasil dos anos 1980 do chamado modelo japonês de organização da produção e do trabalho foi capitaneada pelo avanço impressionante dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs)²⁷.

Ora, no estágio em que se encontrava a luta de classes no Brasil dos anos 1980 era extremamente funcional para as empresas a introdução dos CCQs uma vez que através deles era possível controlar os rumos dos debates acerca da organização da produção e do trabalho e, portanto, neutralizar os riscos dos sindicatos proporem saídas para além dos limites considerados simpáticos pelo capital. Ou seja, os CCQs surgiram também como um instrumento bem eficiente de controle da luta dos trabalhadores.

²⁶ Todavia, em que pese o caráter imanente ao progresso técnico sob a dominância do capital de substituição do trabalho vivo por trabalho morto e, portanto, de ampliação da valorização do capital, é importante lembrarmos que a adoção pura e simplesmente de novas tecnologias não acarreta de modo determinístico uma queda do nível de emprego da economia. Pode ser menos empregos, mas pode ser também maior consumo ou um menor tempo de trabalho. O resultado final é sempre resultado direto do estágio em que se encontra a luta de classes em determinada época e sociedade (MATTOSO, 2000).

²⁷ Conforme relata Fleury (1995), em 1982, o Brasil era o país que detinha o segundo maior número de CCQs no mundo, perdendo somente para o Japão.

Ainda assim, os CCQs encontraram uma série de dificuldades para tornar realmente concreta a sua existência no seio das empresas brasileiras. A começar pelos próprios sindicatos que desconfiavam que por trás da “gestão participativa” apregoada pelo patronato se escondia o objetivo de capturar a consciência dos trabalhadores, enfraquecendo, assim, a organização coletiva.

De outro lado, não eram desprezíveis as dificuldades dos próprios empresários locais em verdadeiramente aceitar uma maior participação, ainda que mínima, dos trabalhadores nos rumos da organização capitalista. Lembremos que a cultura gerencial do país é marcada por um forte caráter despótico, com poucos espaços de diálogos entre capital e trabalho.

Ainda assim, alguns empresários estavam cientes das transformações por quais deveriam passar a administração do processo de produção e do trabalho com a introdução da automação microeletrônica: a flexibilidade produtiva em sua acepção integral, ou seja, além de máquinas adaptáveis, uma mão-de-obra também flexível.

Partindo do entendimento, acompanhando Salerno (1993, p. 142, grifos próprios), de que a flexibilidade consiste na “habilidade de um sistema produtivo assumir ou transitar entre diversos estados sem deterioração significativa, presente ou futura, de custos, qualidade e tempos, sendo uma variável não homogênea, **definível a partir de aspectos intra e extrafábrica**”, registremos que o contexto em que se deu a introdução das idéias japonesas no Brasil dos anos 1980 era, ao menos por essa ótica, bastante hostil.

Como já vimos, mudanças no marco regulatório das relações de trabalho que caminhassem para uma flexibilização ainda maior da contratação e dispensa, do uso e da remuneração da força de trabalho eram totalmente inviáveis. Portanto, nos anos 1980 as atenções dos empresários deveriam se restringir para o interior das empresas e tentar, ainda que de maneira pactuada com os trabalhadores, imprimir as mudanças desejadas nessa esfera.

Assim sendo, o trabalho nas grandes empresas industriais caminhou no sentido de absorver, ainda de maneira restrita, frisemos mais uma vez, o ideário organizacional do método toyota, quais sejam: o trabalho em grupo foi incentivado mediante o sistema de células de fabricação e a tecnologia de grupo; novas exigências cognitivas surgiram, privilegiando-se o raciocínio lógico-abstrato, níveis de escolaridade formal mais elevados, assim como a pluriespecialização da mão-de-obra; através do Controle Estatístico de Processo (CEP) os

operadores das máquinas passaram a assumir a responsabilidade pelo controle de qualidade; os treinamentos passaram a ganhar uma maior periodicidade; buscou-se uma redução de níveis hierárquicos com a tendência de eliminação dos postos de supervisões, entre outros.

Em suma, as promessas sinalizavam que o trabalho simples, repetitivo e monótono do período fordista estava com os seus dias contados no parque industrial brasileiro. A tendência agora era de redução das distâncias entre a concepção e a execução das tarefas, do trabalho mais participativo e prenhe de um maior componente intelectual e do trabalhador de múltiplas habilidades e elevado nível cultural.

Mas, quais os reais impactos de todas essas transformações tecnológicas e organizacionais sobre os trabalhadores? De antemão, vale destacar que os resultados não são de modo algum homogêneos, pelo contrário, variam de indústria para indústria, e mesmo no interior de cada uma delas, a depender da atividade exercida pelo trabalhador no processo produtivo, o resultado pode ser distinto.

Ainda assim, os estudos de caso realizados no período tendem, em linhas gerais, a apontar para uma situação de maior precarização do trabalho, com a intensificação (e não a superação) dos métodos fordistas, num caminho bastante diverso ao que pregava as “novas” diretrizes gerenciais do espaço produtivo²⁸.

Nesse sentido, não é difícil percebermos as inseguranças geradas com a introdução do modelo japonês, que, no Brasil, em que pese a sua difusão restrita nos anos 1980, apresentaram-se de modo muito mais exacerbado do que o verificado no capitalismo avançado:

- A elevação da produtividade pôs na berlinda o nível de emprego existente na indústria;
- Muito embora as “novas” formas de se produzir venham acompanhadas de um aumento da produtividade e dos requisitos de qualificação e presteza na execução

²⁸ A esse respeito, ver SALERNO (1985), FLEURY (1985), PELIANO *et al* (1987), CARVALHO & SCHIMITZ (1990), MARQUES (1990), HUMPREY (1993), LEITE (1994) e ALVES (2000).

das tarefas, na prática, as atividades para a grande maioria dos trabalhadores continuaram simples e desprovidas de maiores exigências intelectuais;

- A polivalência operária traduz-se na capacidade de operar mais de uma máquina o que implica numa maior intensidade do trabalho sem uma verdadeira contrapartida em termos de salários;
- A rotatividade da mão-de-obra permaneceu em níveis absurdamente elevados;
- O trabalho tornou-se, mais do que nunca, ritmado pela máquina, retirando do trabalhador a opção de organizar o seu tempo de trabalho;
- Os cuidados exigidos para a manutenção da regularidade e da continuidade da linha automatizada resultaram num maior controle sobre os trabalhadores de chão de fábrica.

2.2 – A economia brasileira nos anos 1990: a transição para a um novo modelo de desenvolvimento

2.2.1 – Os novos caminhos da economia brasileira

No Brasil, a década de 1990 representou, com algum atraso em relação aos países de capitalismo avançado, uma mudança radical no chamado *mainstream* econômico. Se durante boa parte do século XX pouco se questionava sobre a necessidade das políticas de planejamento econômico para a superação da condição de subdesenvolvimento, o último decênio do século XX, por seu turno, marcou um ataque frontal, tanto à esquerda quanto à direita, muito embora por razões distintas, aos fundamentos do crescimento econômico passado.

Como reflexo, o que se viu a partir desse momento no Brasil foi uma mudança de rota na estratégia de desenvolvimento através da aplicação à risca de um conjunto de políticas de

cunho liberal, concebidas e preconizadas por instituições internacionais. A esse novo arranjo político e econômico convencionou-se chamar de Consenso de Washington²⁹.

Assim sendo, de imediato, as proteções não-tarifárias até então existentes foram inteiramente abolidas.³⁰ Ao mesmo tempo, operou-se uma redução generalizada e em curto espaço de tempo das tarifas, rebaixando sobremaneira o grau de proteção da indústria brasileira.

Mais adiante, com o advento do Plano Real e o recuo expressivo do processo inflacionário³¹, veio se somar ao esforço liberalizante a sobrevalorização cambial, o que acabou por acarretar na entrada desenfreada de produtos importados e no recuo significativo das exportações brasileiras.

Por conta disso, o saldo positivo da balança comercial, registrado desde o início da década de 1980, tornou-se negativo no ano seguinte, aumentando de forma espantosa o déficit em transações correntes³². Tal situação só seria revertida mais tarde, após a desvalorização cambial de 1999.

No entanto, cabe ressaltarmos que a âncora cambial que deu sustentação ao Plano Real e debelou a inflação do cenário nacional só se tornou possível graças ao retorno dos fluxos de capitais internacionais ao país, até então afugentados pela crise da dívida externa ocorrida na década de 1980³³.

²⁹ Em linhas gerais, segundo os adeptos desse receituário, os males da economia brasileira residiam na montagem de uma estrutura produtiva muito pouco eficiente em decorrência das distorções criadas pela excessiva interferência estatal na concorrência capitalista. A solução, portanto, deveria passar pela atuação disciplinar dos mercados liberalizados *vis-à-vis* a diminuição do papel do Estado na economia.

³⁰ Nesse sentido, o Anexo C – uma lista com mais de mil produtos proibidos de serem importados em virtude da existência de similar nacional – foi suspenso e os regimes considerados especiais de importação passaram a se resumir às operações de *drawback*, à Zona Franca de Manaus e ao segmento da tecnologia da informação (CARNEIRO, 2002).

³¹ A concorrência externa atuou como um dos principais instrumentos de combate à inflação na década de 1990 ao induzir o aumento crescente da produtividade e a compressão das margens de lucro das empresas domésticas, permitindo, assim, uma redução drástica dos preços, em especial dos *tradeables*.

³² Segundo informações obtidas no site IPEADATA (<http://www.ipeadata.gov.br>), em 1994, o saldo em transações correntes era deficitário na ordem de US\$ 1,8 milhão; quatro anos depois, em 1998, o mesmo déficit tinha alcançado a cifra de mais de US\$ 33,4 milhões.

³³ A renegociação da dívida externa dos países latino-americanos, por intermédio do Plano Brady, foi de fundamental importância para o retorno dos fluxos de capitais para o continente.

Sendo assim, a fascinação por um novo ciclo de desenvolvimento ancorado na elevada liquidez da economia mundial tornou a taxa de juros a principal variável de ajuste do balanço de pagamentos brasileiro: dado o crônico e estrutural déficit da conta de serviços, acompanhado do déficit da balança comercial a partir de 1995, restava a atração dos capitais externos, sempre por intermédio de altas doses de juros³⁴, para equilibrar as contas do balanço de pagamentos.

Nesse sentido, no rastro da globalização do capital, além dos investimentos de porta-fólio e outros de maior volatilidade, a economia brasileira também passou a atrair a partir dos anos 1990, em montante inédito em sua história, os Investimentos Externos Diretos (IEDs).

Todavia, o retorno dos IEDs, apesar de representar um investimento mais estável e, portanto, de maior qualidade, não trouxe os benefícios esperados uma vez que as privatizações e as fusões e aquisições foram as suas principais formas de entrada no país, principalmente nos setores *non-tradeables*, não se traduzindo, portanto, em criação significativa de capacidade produtiva adicional (IEDI, 2006).

A lógica por trás do novo modelo de desenvolvimento era a seguinte: i) uma vez estabilizados os preços e restabelecido o horizonte do cálculo capitalista, os investimentos privados seriam retomados; ii) a disciplina competitiva imposta pela abertura comercial traria consigo um aumento da produtividade por parte dos produtores domésticos; iii) as privatizações e o retorno do capital estrangeiro removeriam os gargalos da economia brasileira em infra-estrutura e na oferta da indústria, diminuindo custos e ampliando a eficiência; e iv) a liberalização cambial – garantida a previsibilidade do comportamento futuro da taxa real de câmbio – atrairia os recursos estrangeiros em montante suficiente para financiar o balanço de pagamentos, bem como para incrementar a capacidade de investimento dos agentes domésticos (BELLUZZO; ALMEIDA, 2002).

Os entusiastas da globalização acreditavam ainda que os déficits na balança comercial seriam temporários visto que após a seleção natural imposta pela abertura econômica restariam apenas as empresas mais competitivas e, portanto, aptas a disputarem em pé de igualdade o mercado mundial. Portanto, a reversão do sinal da balança de comércio do país

³⁴ Enquanto perdurou o câmbio fixo, os juros sofriam uma pressão altista adicional em razão do “prêmio de risco” decorrente da possibilidade de uma desvalorização cambial.

com o exterior seria uma decorrência natural desse processo (BELLUZZO; ALMEIDA, 2002).

Contudo, os problemas advindos com o novo modelo de desenvolvimento não foram poucos. Em primeiro lugar, o próprio desenho da política econômica colocava entraves substanciais ao crescimento econômico e, conseqüentemente, a criação de emprego e renda. O câmbio sobrevalorizado ao inibir as exportações brasileiras demandava a elevação crescente das taxas de juros como forma de atrair poupança externa e combater os elevados déficits em transações correntes, deprimindo sobremaneira o ritmo de crescimento da economia e, por tabela, facilitando o controle da inflação. Portanto, não seria exagero afirmarmos que a estabilização dos preços advinda com o Plano Real tem sido feita às custas do crescimento econômico reduzido e do desemprego elevado.

Nesse mesmo sentido, Barros de Castro (1999, p. 277) afirma que:

A hipercompetição em que mergulhava a economia (...) tendia a se manifestar sob a forma de compressão das margens de lucro. Acuadas por crescente competição (e pela correspondente tendência à compressão dos lucros), as empresas promoviam sucessivas rodadas de eliminação de postos de trabalho, buscando com isso novas reduções de custos. Os consumidores, por seu lado, enfrentando salários estagnados, colocados frente à ameaça do desemprego e tendo que pagar juros elevados à estratosfera na quitação de suas dívidas, eram levados à inadimplência. A contenção macroeconômica promovida, basicamente, pela política de juros dava assim lugar a decisões microeconômicas que confirmavam e reforçavam o refreamento da economia.

Ademais, não podemos deixar de destacar que a política de juros elevados do Plano Real trouxe impactos bastante negativos para as finanças públicas, sendo a principal causa da espantosa elevação da dívida pública em relação ao PIB a partir de meados da década de 1990. Entre 1994 e 1999, por exemplo, a dívida líquida total do setor público como percentual do PIB saiu de 32,5% para 50,4%, em que pese o avanço da carga tributária total (que saltou de 27,9% para 31,1% do PIB no mesmo período)³⁵.

Uma segunda ordem de problemas trazida pela estratégia de desenvolvimento adotada nos anos 1990 reside na desnacionalização do parque produtivo brasileiro e, como conseqüência, no aumento da vulnerabilidade externa do país (GONÇALVES, 1999).

³⁵ Informações obtidas junto ao site IPEADATA (<http://www.ipeadata.gov.br>).

Como a entrada do capital estrangeiro se deu basicamente através de mudanças patrimoniais, leia-se, privatizações e aquisições e fusões, a economia brasileira viu-se compelida a arcar, de modo permanente, com a remessa de lucros e dividendos realizada pelas empresas transnacionais sem o devido retorno em termos de ampliação da capacidade produtiva do país³⁶. Adicionalmente, como boa parte dos investimentos externos se direcionou para setores produtores de *non-tradeables* não houve por parte deles uma contribuição positiva para a balança comercial brasileira.

Em suma, o comportamento das exportações brasileiras nos anos 1990 referendou o que vinha apontando alguns autores a respeito do viés anti-exportações do capital estrangeiro uma vez que este retornou ao país atraído, principalmente, pelo tamanho do mercado interno brasileiro num contexto de rápida e generalizada supressão das restrições a sua movimentação (GONÇALVES, 1999; SARTI & LAPLANE, 2003; LACERDA, 2001; GUIMARÃES, 2000; RICUPERO, 1999).

Acrescentemos ainda que as filiais brasileiras das empresas transnacionais ao atuarem de acordo com a estratégia global das corporações têm se notabilizado por uma elevada importação de partes e insumos através da ampliação do comércio matriz-filial e até mesmo inter-filial com resultados negativos nada desprezíveis para a balança comercial brasileira (HIRATUKA, 2000 e 2003).

Uma dimensão diferente do mesmo problema reside na especialização produtiva da economia brasileira advinda com o novo modelo de desenvolvimento iniciado a partir da década de 1990.

No rastro da nova divisão internacional do trabalho, o que vem sendo difundido é que, em tempos de globalização, não faria mais sentido a dicotomia mercado interno *versus* mercado externo, na verdade, caberia a cada país se especializar localmente dentro da cadeia mundial de valor agregado, sempre almejando o mercado internacional (CARNEIRO, 2002).

³⁶ A formação bruta de capital fixo da economia brasileira durante a década de 1990 permaneceu relativamente estável, variando dentro do intervalo de 18,1% e 20,7% do PIB, conforme informações do site IPEADATA (<http://www.ipeadata.gov.br>).

Longe de um comportamento virtuoso, o que se viu no Brasil, particularmente a partir do Plano Real, foi um processo de desindustrialização, “relativa” no entender do IEDI (2005), assentado em três eixos principais: i) na importação de componentes, peças e matérias-primas, reduzindo a geração de valor agregado no país em setores industriais complexos; ii) na perda de espaço por parte dos produtores locais na oferta doméstica de bens finais em decorrência da entrada maciça dos produtos importados; e, por fim, iii) em alguns casos, na supressão total da produção local e a opção pela importação. Tal movimento implicou numa espécie de “especialização regressiva” da indústria brasileira. (COUTINHO, 1997).

No entender de Ricardo Carneiro (2002), salvo a afirmação de um segmento produtor e exportador de material de transporte (intensivo em tecnologia), o que se viu ao longo dos 1990 foi a especialização da economia brasileira em setores intensivos em recursos naturais *vis-à-vis* a perda de participação daqueles intensivos em capital e trabalho. O caminho trilhado na última década do século XX, portanto, apontou para uma regressão da estrutura produtiva brasileira nos moldes da clássica relação centro-periferia que marcou a primeira divisão internacional do trabalho.

A especialização regressiva por qual passou a economia brasileira assumiu ainda uma clara divisão do trabalho entre as empresas nacionais e as de capital estrangeiro. Estas últimas, sob coordenação de suas respectivas matrizes e beneficiadas pela posse de tecnologias de produção mais avançadas, tenderam a se concentrar internamente nos produtos de maior valor agregado relativamente às empresas nacionais que passaram a privilegiar os nichos de mercado nos quais detinham maior competitividade, qual seja, os intensivos em recursos naturais, reconhecidamente de menor valor agregado (LUSSIEU DA SILVA, 2003).

Nesse mesmo sentido, para Marques (2002), a “informatização” da produção³⁷ abre possibilidades distintas para os países se inserirem na nova ordem global, através do que ele classifica de investidas informacionais: i) a investida informacional de uso decorre da importação dos projetos e desenvolvimentos tecnológicos concebidos em outros países; ii) a investida informacional de “materialização” implica, por sua vez, na realização, no país, das etapas do processo produtivo consideradas “materiais” ao passo que são externalizadas

³⁷ Entende-se por “informatização” da produção a ampliação da quantidade de trabalho sobre a informação *vis-à-vis* ao decréscimo do trabalho sobre a matéria (MARQUES, 2002).

para além das fronteiras nacionais aquelas consideradas “desmaterializadas”; e, por fim, iii) a investidura informacional de “virtualização” se refere à capacidade dos países de realizarem as partes de projeto, concepção e *design* dos produtos.

Ao delegar ao grande capital estrangeiro a inserção do país na globalização, o Brasil se submeteu às estratégias empresariais das grandes corporações transnacionais que tende a concentrar, na matriz, a investidura informacional de “virtualização” e nas filiais brasileiras as investiduras informacionais de “materialização”. Tal situação, além da perda da possibilidade de endogeneização do progresso técnico e da capacidade de inovação da economia brasileira, acarreta a exportação de postos de trabalho qualificados para o exterior, sobretudo para os países desenvolvidos (MARQUES, 2002).

Todavia, precisamos deixar claro que, longe de uma inevitabilidade histórica, o curso seguido nos anos 1990 pela economia brasileira foi resultado de uma escolha de política econômica que delegou às grandes empresas transnacionais o poder de ditar o modo de inserção do país na globalização capitalista. O que se viu, portanto, foi a concentração das atividades de desenvolvimento de processos e produtos nos países avançados ao passo que coube ao Brasil quase sempre as atividades de montagem (CARLEIAL, 2004).

Outro resultado dessa escolha, a localização da indústria pelo território nacional durante os anos 1990 seguiu seu curso sem o amparo de qualquer política regional de desenvolvimento articulada pelo Estado brasileiro.

Como sabemos, por razões ligadas ao desenvolvimento capitalista no país, mais precisamente, ao dinamismo da economia cafeeira paulista, a indústria brasileira nasceu e se consolidou de modo bastante concentrado em São Paulo (CANO, 1998).

À medida que isso se tornava mais evidente, as pressões por uma política regional de desenvolvimento econômico ganhava um eco cada vez mais intenso na sociedade a ponto das primeiras iniciativas de desconcentração econômica serem tomadas ainda nos anos 50 e 60 do século passado, no rastro do Plano de Metas. Essa estratégia também foi perseguida

pelos militares através dos investimentos realizados no âmbito do II PND na década de 1970, muito deles se estendendo até meados década seguinte³⁸.

Nos anos 1990, há uma grande controvérsia a respeito da continuidade ou não da desconcentração espacial da indústria brasileira. Para Pacheco (1996 e 1999), a desconcentração continua ao longo dos anos 1990 com perdas mais significativas para a região metropolitana de São Paulo e para o estado do Rio de Janeiro, ao passo que aumenta a heterogeneidade interna das regiões brasileiras com o surgimento de “ilhas de produtividade”, cresce mais rapidamente, em termos relativos, as antigas periferias nacionais e aumenta a importância das cidades médias. Nessa visão, portanto, o desenvolvimento econômico recente, em termos espaciais, tem sido marcado por uma crescente fragmentação e heterogeneidade.

Por outro lado, para Cano (1997) os anos 1990 marcam uma inflexão do processo de desconcentração industrial expresso não só pela desaceleração desse fenômeno, mas até mesmo por uma suave reconcentração, estimulada pela abertura comercial.

Ainda nesse sentido, cabe chamarmos a atenção para a importância assumida nos anos 1990 pela guerra fiscal entre os estados, e até mesmo entre municípios, na atração de novos investimentos, sobretudo os realizados pelas empresas transnacionais.

Nesse aspecto, diversos fatores se somaram no sentido de tornar as regiões de industrialização mais antiga (*brownfields*) menos atraentes para os novos investimentos: os menores custos do trabalho e a existência de sindicatos mais frágeis nas áreas de industrialização mais recentes, a redução do *gap* educacional entre as regiões brasileiras e a deterioração da infra-estrutura nas regiões industriais mais tradicionais são algumas variáveis explicativas para o fenômeno (ARBIX, 2000).

Porém, o grande indutor da descentralização produtiva, segundo Arbix (2000), está na concessão por parte de estados e municípios de vultuosos benefícios para a atração de grandes empreendimentos, a chamada guerra fiscal. Nesse sentido, as benesses incluíam a melhoria e a realização de obras de infra-estrutura, a doação de terrenos, a isenção de taxas

³⁸ Entre 1970 e 85 a desconcentração espacial da indústria brasileira foi resultado, basicamente, do crescimento acelerado da indústria de bens saláris fora do eixo Rio – São Paulo. Vale lembrarmos que a desconcentração industrial ocorreu mais pela migração dos novos investimentos do que pela transferência das empresas instaladas nos estados mais industrializados (PACHECO, 1999).

e impostos, o diferimento do ICMS, a concessão de crédito subsidiado, entre outros. O resultado final, por sua vez, não foi nada positivo para o Estado brasileiro:

Além de comprometer ainda mais as já combalidas finanças de estados e municípios, minando as tentativas de se alcançar qualquer equilíbrio fiscal, essa disputa distorce a competição no mercado e provoca a diminuição dos investimentos privados já decididos nas matrizes das multinacionais, diminuição esta que passa a ser compensada pela elevação dos gastos públicos (ARBIX, 2000).

Portanto, os rumos seguidos pelo país a partir dos anos 1990 passaram ao largo da preocupação em promover um salto de qualidade na estrutura produtiva brasileira através da necessária monopolização do capital nacional, dotando-o da escala, do porte financeiro e da capacidade de inovação tecnológica requeridas pela competição em escala global. Em verdade, legou-se a grande empresa multinacional o papel de centro irradiador das transformações econômicas e produtivas, determinando, assim, a forma de inserção do país na nova ordem do capital globalizado.

Para finalizar, as mudanças por quais passou o país nos anos 1990, para serem entendidas em toda a sua complexidade, não pode prescindir de uma análise das transformações levadas a cabo na órbita financeira. Afinal, como ressalta Gonçalves (1999, p. 104):

A desregulamentação financeira ocorrida no país ao longo dos anos 90 criou condições mais favoráveis para as empresas de capital estrangeiro atuantes no país. Nesse sentido, menores restrições quanto ao uso de recursos do sistema financeiro internacional e da própria matriz constituem um elemento de vantagem locacional específica para a economia brasileira no passado recente.

Nesses termos, a liberalização comercial e produtiva que assolou o país nos anos 1990 veio acompanhada de uma abertura financeira sem precedentes históricos. Tal abertura assumiu duas dimensões principais: de um lado, o aumento da conversibilidade da conta de capital do balanço de pagamentos³⁹; e de outro, a desnacionalização de uma parcela substancial do sistema financeiro brasileiro, sobretudo do segmento bancário (CARNEIRO, 2002).

Como já havíamos apontado anteriormente, os fluxos de capitais externos assumiram uma importância fundamental no modelo de desenvolvimento perseguido a partir dos anos 1990. Os crônicos déficits em transações correntes demandavam uma atuação agressiva do país

³⁹ O grau de conversibilidade da conta de capital do balanço de pagamentos expressa a facilidade de movimentação (entrada e saída) de capitais encontrada por residentes e não-residentes de um determinado país.

na atração de poupança externa o que acabou por se traduzir na remoção de boa parte dos entraves existentes para a livre movimentação do capital financeiro.

A desnacionalização do setor bancário, por sua vez, foi resultado da abertura do sistema financeiro ao capital estrangeiro e tinha como objetivo principal dotar o setor de uma maior competitividade, o que, por certo, argumentavam os seus defensores, reduziria as tarifas para os consumidores brasileiros, bem como haveria uma maior oferta de crédito, sobretudo de longo prazo para as empresas nacionais.

Contudo, a realidade caminhou em direção diametralmente oposta: “Os bancos estrangeiros adaptaram-se à cultura dos bancos nacionais privados de pouca concessão de crédito, especialmente de longo prazo, além do uso excessivo da captação externa, em detrimento do aprofundamento financeiro doméstico” (CARNEIRO, 2002, p. 297). Ou seja, a maior participação do capital externo não assegurou um maior dinamismo do crédito interno, nem tampouco permitiu uma maior competição no ramo bancário a ponto de rebaixar os custos dos serviços financeiros no Brasil⁴⁰.

Como podemos perceber, as reformas realizadas nos anos 1990 no Brasil pouca ou nada contribuíram para alterar a articulação existente entre Estado, grandes empresas e bancos que é, historicamente, bastante frágil e incipiente.

2.2.2 – A economia brasileira pós-1999: mudanças de rota, destino inalterado

Após sucessivas crises nos países de capitalismo subdesenvolvido, a confiança internacional no Plano Real, ao menos em seus moldes originais, foi posta em xeque. A fuga desenfreada de capitais no final de 1998, rumo ao abrigo de mercados mais seguros, foi o sinal mais evidente dessa situação.

No entanto, não podemos desprezar as contradições do Plano Real, decorrentes do câmbio valorizado, das elevadas taxas de juros e do crescimento econômico medíocre, como um

⁴⁰ Marcos Cintra (2005), insuspeito de nutrir simpatia por alguma visão econômica “anti-liberal”, constatou que entre 1994 e 2003 os 18 maiores bancos no Brasil aumentaram suas receitas com tarifas em espantosos 740%, saindo de R\$ 2,5 bilhões para R\$ 21 bilhões.

componente importante da crise que se abateu sobre a economia brasileira em fins de 1998. No entender de Pastore e Pinotti (1999, p. 175):

Havia uma inconsistência naquele modelo: as taxas reais de juros mais elevadas do que as taxas de crescimento econômico geravam um crescimento explosivo da dívida pública; e a defesa contra os ataques especulativos, preservando o regime cambial, era a elevação da taxa de juros, o que agravava o desequilíbrio fiscal. A cada novo ataque especulativo a elevação dos juros agravava o crescimento não-sustentável da dívida pública, e a confiança na manutenção do regime cambial era solapada.

Partindo dessa realidade, o primeiro pilar do Real a sucumbir foi o regime cambial. Após a queima de reservas em patamares espantosos na tentativa de manter o câmbio valorizado, o país viu-se forçado a realizar uma maxidesvalorização no início de 1999. Ao invés, portanto, de um câmbio “quase” fixo que marcou a segunda metade dos anos 1990, o Plano Real passou a contar com um câmbio flexível, com intervenções pontuais da autoridade monetária para corrigir o valor externo da moeda.

Contudo, o temor inflacionário que acompanha os processos de mudança do regime de câmbio fixo, em decorrência do encarecimento dos produtos importados, não se concretizou. Isso se deveu à acirrada competição na qual encontrava-se mergulhada a economia brasileira desde o início da década num contexto de baixo crescimento econômico e salários reais em queda, deixando pouca margem de manobra para o aumento de preços.

As empresas, que já haviam, em regra, completado um longo e penoso ajuste, estavam tratando de espremer a sua (já ressecada) estrutura de custos em busca de novas economias. Visavam com isto tornar-se capazes de oferecer vantagens adicionais a clientes crescentemente cautelosos e retraídos. Vista a questão por este prisma, não deve surpreender a rápida diluição do impacto inflacionário ocasionado pela desvalorização (BARROS DE CASTRO, 1999, p. 281).

Nesse sentido, os impactos da desvalorização cambial sobre as empresas em operação no Brasil foi diferenciado. Em comum, tem-se a maior proteção à concorrência dos produtos fabricados no exterior e o estímulo à retomada do processo de substituição de importações, interrompido com o advento do Plano Real (ANTUNES, 2006).

Para aquelas empresas voltadas para o mercado externo, sobretudo as produtoras de *commodities* ou produtos industriais semi-acabados, a desvalorização do real permitiu o impulso das vendas, pois, de um lado, os preços readquiriram competitividade no mercado

mundial e, por outro, os custos em dólar com a mão-de-obra foram sensivelmente reduzidos.

Já para as empresas que se encontravam fortemente endividadas em moeda forte a desvalorização representou um verdadeiro estorvo para a administração do seu passivo externo, que, em um curto espaço de tempo, foi ampliado em escala impressionante.

No caso das empresas recém-privatizadas, a situação tornou-se especialmente complicada uma vez que os financiamentos externos ou obtidos junto ao BNDES encareceram, em reais, subitamente, sendo que estas empresas, em sua maioria, não geram divisas. As empresas estrangeiras, por sua vez, foram penalizadas no que tange ao processo de remessa de lucros para a matriz, pois, a partir de agora, era preciso obter um lucro muito maior em reais para enviar o mesmo montante em dólares ao exterior (ANTUNES, 2006).

Deixemos claro nesse ponto que, no geral, as grandes empresas, sejam de capital estrangeiro ou não, se valeram dos polpidos lucros não-operacionais, decorrentes das taxas de juros exorbitantes, para levar a cabo as reestruturações exigidas pelas mudanças na política econômica.

Não podemos esquecer ainda dos impactos negativos na parcela da dívida pública indexada ao dólar o que ampliou de modo não desprezível a situação, já debilitada, das finanças públicas brasileiras⁴¹.

Muito embora tenha sido ditada pelos mercados, o fato é que a desvalorização cambial, somada a pujança das economias asiáticas, trouxe inegáveis avanços para a economia brasileira em termos de estímulo às exportações, que deram um salto quantitativo importante a partir de 2003 a ponto de gerar superávits em transações correntes.

Ainda assim, as condições gerais para a atuação do setor produtivo mantiveram-se inalterada:

Embora tenha ocorrido no Governo Lula uma substantiva melhora no desempenho da balança comercial cabe observar que do ponto de vista estrutural não houve mudanças significativas na indústria brasileira. A indústria continuou submetida aos periódicos choques da política monetária para abortar a expansão da demanda interna, com níveis de investimentos restritos pela falta de

⁴¹ A partir de 1999, a dívida total líquida do setor público em relação ao PIB deu um salto impressionante, atingindo seu ápice em 2002 (57,3%), de acordo com o IPEADATA (<http://www.ipeadata.gov.br>).

perspectivas de crescimento sustentado. A partir de 2004 houve sensível melhora da capacidade de acumulação e da rentabilidade das empresas, mas escassez de oportunidades de investimento. As filiais estrangeiras aumentaram suas remessas para o exterior. As empresas nacionais que dependem do mercado interno para sustentar sua expansão aumentaram as suas vendas e seus investimentos no exterior, procurando mercados alternativos. Os recursos que poderiam ter sido destinados ao investimento foram distribuídos na forma de dividendos ou transformados em aplicações financeiras para aumentar o lucro não-operacional (LAPLANE; SARTI, 2006, p. 281).

Nesse sentido, a ampliação da geração de divisas através de superávits comerciais permite uma menor dependência em relação aos capitais externos para o equilíbrio do balanço de pagamentos, o que, em tese, abre espaço para uma queda mais vigorosa das taxas de juros. Ademais, como se verá mais adiante, a desvalorização cambial também teve repercussões importantes sobre a dinâmica do mercado de trabalho.

No entanto, a escolha política por um câmbio flutuante “puro” num cenário de taxas de juros nas alturas, tem exercido fortes pressões para a apreciação cambial nos anos mais recentes o que, em se perpetuando por um longo período, tende a trazer à tona novamente os efeitos negativos da primeira fase do Plano Real, principalmente, a desarticulação das cadeias produtivas na indústria brasileira.

A política fiscal, por sua vez, relegada ao segundo plano nos primeiros anos do Real, passou a assumir uma posição chave dentro da arquitetura econômico-financeira gestada a partir de 1999. Com isso se quer dizer que, muito embora não tenha sido permissiva num primeiro momento, pós-desvalorização, a política fiscal ganhou um viés profundamente contracionista, com a geração de superávits primários crescentes para o pagamento dos juros da dívida.

Nesses termos, Biasoto Júnior (2003, p. 73) enfatiza que a partir de então:

(...) os bons *fundamentals* da economia brasileira parecem se resumir a dois elementos de natureza fiscal. O primeiro, o sólido compromisso governamental de fazer o superávit primário necessário para colocar sob controle a relação entre a evolução da dívida pública e o PIB, de forma a garantir a solvência do Estado e controlar as expectativas dos mercados. O segundo, a forte disposição em promover as reformas estruturais que garantiriam a sustentabilidade fiscal no longo prazo.

Não obstante todo o esforço despendido no controle das contas públicas, o que se verificou ao longo dos anos 1990 e 2000 foi um crescente aumento da dívida líquida do setor público, com uma leve queda nos anos mais recentes, em que pese o avanço substancial da carga tributária. A questão central reside nos horizontes limitados da atual administração

fiscal que impediu um crescimento econômico mais vigoroso e, portanto, inviabilizou um ajuste fiscal mais sólido que combinasse um rápido crescimento do PIB, aumento da arrecadação e redução dos gastos sociais (devido à ampliação do emprego) (SICSÚ, 2006). Na mesma direção, Biasoto Junior (2003, p. 83) afirma que:

A política fiscal, no estilo implantado em 1999, não poderia (...) deixar de ser uma política emergencial. Executada como política de longo prazo, seus efeitos são a indução à recessão, a geração de enormes tensões dentro do aparelho de Estado, a desarticulação de setores econômicos e a potencialização da fragilidade financeira das contas públicas.

Como se percebe, o modelo atual implica num elevado constrangimento dos gastos sociais, tão prementes em países subdesenvolvidos, em nome de uma “responsabilidade” fiscal que é seriamente questionável quanto a sua eficácia, vide a expansão da relação dívida/PIB nos anos 1990. Para ilustrar, em 2005, nenhuma rubrica da política social realizou gastos superiores a $\frac{1}{4}$ dos recursos que são destinados para o pagamento dos juros da dívida pública (SICSÚ, 2006).

Do ponto de vista da política monetária, a principal novidade ficou por conta da adoção do regime de metas de inflação. A concepção ideológica desse instrumental parte do pressuposto que os agentes econômicos agem racionalmente em relação ao futuro e, portanto, a condução da política econômica deve respeitar determinadas regras previamente acordadas e publicizadas. Combate-se, por essa via, qualquer medida discricionária das autoridades monetárias. Nessa visão, portanto, é fundamental um Banco Central com credibilidade, aos olhos do mercado, e autonomia operacional.

O principal instrumento de política monetária desse regime é a determinação sistemática da taxa básica de juros – em função da inflação prevista e do hiato de produto – de forma a levar o índice de preços a convergir para a meta determinada. De acordo com os princípios teóricos que lhe servem de base, as taxas de juros agem sobre a inflação por diversos canais. A elevação da taxa básica de juros sinaliza o compromisso do Banco Central com a inflação baixa, influi nas expectativas inflacionárias e provoca desaquecimento da demanda, que se reflete em quedas de preços e salários. Ademais, embora esse efeito não esteja explicitamente incluído no modelo teórico, ela provoca a apreciação da taxa de câmbio, reduzindo pressões de custo (FARHI, 2004: 75).

Aqui, mais uma vez, a construção da política econômica é bastante questionável. O manejo quase que exclusivo das taxas de juros como forma de conter o avanço dos preços pressupõe que a inflação provém exclusivamente das pressões de demanda e abstrai os possíveis efeitos causados pela variação da taxa de câmbio, pelos choques exógenos ou

pelos preços administrados, poucos ou totalmente insensíveis à elevação dos juros. O resultado é o crescimento econômico pífio que vem sendo registrado desde 1999.

Tem-se, então, que o regime de metas brasileiro é incompatível com um crescimento econômico sustentável, além do que, traz implicações importantes na administração da dívida pública brasileira por demandar a aplicação de altas taxas de juros.

Em síntese, parece claro que a mudança de rota feita pelo país pós-1999 não foi o suficiente para redirecionar o país em direção a um crescimento econômico com justiça social em patamares condizentes com as necessidades de um país subdesenvolvido.

2.2.3 – Desemprego, precarização e regressão de direitos: o mercado de trabalho nos anos 1990

A inserção passiva da economia brasileira na chamada globalização neoliberal a partir dos anos 1990 repercutiu de maneira bastante negativa sobre a estrutura e a dinâmica do mercado de trabalho. Bem ou mal, até então os níveis de desemprego vinham sendo contidos em patamares reduzidos e, exceção feita à década de 1980, o assalariamento da mão-de-obra, sobretudo com carteira de trabalho, vinha num movimento ascendente, o que permitia a incorporação de grande parte das pessoas que ingressavam anualmente no mercado de trabalho. Assim sendo, sem subestimar os impactos negativos dos sucessivos arrochos salariais, da grande repressão ao movimento sindical e das elevadas pressões da oferta de mão-de-obra, não podemos negar a intensa mobilidade social que marcou os anos pré-1980.

Como já havíamos apontado, o raiar da década de 1980 desestabilizou sobremaneira o processo de estruturação do mercado de trabalho brasileiro, deixando como legado o crescente avanço das ocupações precárias além de um salário real em queda por conta da inflação desenfreada, ainda que o desemprego tenha se mantido estável. Os anos 1990, em linhas gerais, vieram intensificar as tendências gestadas na década anterior com um componente adicional: a explosão das taxas de desemprego.

De acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE, a taxa média de desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras saiu de 4,7% em 1990, passou para 5,8% em 1996 e encerrou a década em 8,3%, perfazendo um crescimento de mais de 75,0%.

Segundo o DIEESE (2001), as taxas de desemprego total nas regiões metropolitanas pesquisadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)⁴², além do Distrito Federal, registraram uma elevação significativa nos anos 1990. A título ilustrativo, destaque para a Região Metropolitana de São Paulo que, em 1989, detinha uma taxa de desemprego total da ordem de 8,7% ao passo que, uma década depois, em 1999, esse patamar havia ultrapassado a casa dos 19,0%.

Podemos dizer também que tal comportamento do emprego neste período reflete a facilidade com que conta as empresas no Brasil para ajustar o volume de mão-de-obra aos ciclos de produção, seja no momento da dispensa, seja na hora de recontração (BALTAR; PRONI, 1996).

Ainda que por si só os números acima sejam estarecedores, podemos dizer que o desemprego nos anos 1990 ganhou uma feição ainda mais preocupante uma vez que além de atingir um número muito maior de trabalhadores, estes passaram a conviver nessa situação por um tempo muito mais extenso. Ainda com base nas informações do DIEESE (2001), o percentual de desempregados com mais de um ano de procura por uma nova colocação no mercado de trabalho saltou de 12,0%, em 1996, para 21,0% em 1999 na Região Metropolitana de Belo Horizonte; de 14,7%, em 1997, para 26,5% em 1999 na Região Metropolitana de Salvador; e de 2,9%, em 1989, para 21,8% em 1999 na Região Metropolitana de São Paulo.

Um outro agravante que surgiu nos anos 1990 foi a redução da elasticidade produto-ocupação: se na década de 1980 para cada 1% de crescimento do PIB havia 1,17% de aumento nas ocupações, nos anos 1990, a elevação do PIB em 1% expandiu as ocupações em apenas 0,69% (POCHMANN, 2001a). Tal comportamento guarda uma relação estreita com o processo de desarticulação produtiva que marcou a desastrosa abertura econômica brasileira uma vez que a partir desse momento os estímulos sobre o emprego tenderam a ter repercussões para o exterior.

⁴² São elas: Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo.

Do ponto de vista da estrutura ocupacional, as mudanças também foram significativas. Uma das principais foi a perda de importância da indústria na geração de novas ocupações e a conseqüente explosão dos serviços. Ora, esse movimento, por si só, não pode ser qualificado como indesejável. Como havíamos notado no capítulo anterior, essa é uma tendência mundial que nos países de capitalismo maduro veio acompanhada da ampliação dos serviços ligados à indústria, reconhecidamente de maior qualidade.

Por aqui, o fato de sermos um país de capitalismo industrial incompleto dificultou sobremaneira a difusão dos serviços de produção ligados ao paradigma técnico-produtivo de inspiração japonesa, a exemplo do que se viu nos países avançados. Assim sendo, o avanço dos serviços no Brasil da década de 1990 esteve ligado, basicamente, ao comportamento dos serviços de distribuição uma vez que os serviços sociais mantiveram-se praticamente estáveis e aqueles relacionados à produção e às pessoas regrediram em termos relativos (POCHMANN, 2001a).

O resultado desse movimento foi uma precarização acentuada e generalizada da estrutura ocupacional. Como se sabe, a indústria reúne os empregos com maior grau de formalização das relações de trabalho e com melhor remuneração ao contrário da grande heterogeneidade que marca o setor de serviços.

Nesse sentido, avançou enormemente na década de 1990 o trabalho autônomo ou por conta própria. Com um crescimento médio anual de 3,6%, os trabalhadores autônomos ampliaram significativamente a sua participação no mercado de trabalho brasileiro alcançando o patamar de 22,5%, bastante além do que normalmente se verifica nos países avançados (BALTAR, 2003).

Associado ao crescimento do trabalho por conta própria, as alternativas de inserção no mercado de trabalho oferecidas pela economia brasileira nos anos 1990 praticamente se resumiram ao emprego sem carteira de trabalho e ao serviço doméstico remunerado (BALTAR, 2003).

Por essa via, frisemos ainda que o avanço do assalariamento sem carteira assinada na década passada pode ser explicada, de um lado, pela expansão das ocupações autônomas e,

de outro, pela pouca contribuição das grandes empresas na geração de novos empregos (BALTAR, 2003).

A precarização pode ser vista ainda pela ótica das mudanças na divisão regional do trabalho nos anos 1990. Longe de promover uma diminuição das desigualdades regionais, o que se viu com a descentralização da indústria e de alguns ramos dos serviços foi a eliminação de postos de trabalho nas áreas mais desenvolvidas e a abertura de ocupações, quase sempre de pior qualidade, em outras regiões (POCHMANN, 2001b). O abandono das políticas de desenvolvimento, portanto, não contribuiu de maneira efetiva para uma maior homogeneização regional em termos de geração de riqueza e bem-estar social.

Do ponto de vista da oferta de trabalho, é importante frisarmos que ao longo da década de 1990 houve um avanço substancial do grau de escolaridade dos trabalhadores. Apesar disso, as principais ocupações geradas nesse período concentraram-se, contrariando todo o discurso em volta das potencialidades da chamada “nova” economia, naqueles segmentos que requerem pouca qualificação. Para ilustrar, entre 1989 e 1999 de cada 100 vagas geradas no Brasil, 23 foram nos serviços domésticos, 15 na área de vendas e 10 na construção civil, todas elas com remuneração média bastante baixa (POCHMANN, 2001b).

De modo contrário a escolarização da força de trabalho, a evolução dos salários reais nos anos 1990 apresentou um declínio impressionante, o que indica que os substanciais ganhos de produtividade conseguidos nesse período não foram revertidos em prol dos trabalhadores, ainda que as exigências para assumir um posto de trabalho tenham se elevado bastante.

Além de não propiciar remunerações mais elevadas, a expansão educacional não contribuiu para reduzir as desigualdades de rendimentos entre os trabalhadores e muito menos para ampliar a participação dos salários na renda nacional (MEDEIROS, 2005). Nesse aspecto, para Dedecca (2003), o aprofundamento da desigualdade na distribuição da renda entre lucros e salários nos anos 1990 foi a contrapartida necessária para a viabilização do processo de acumulação de capital na esfera financeira num contexto de baixo crescimento econômico.

Um outro fator que o avanço da escolaridade da mão-de-obra não foi capaz de conter nos anos 1990 foi as altas taxas de rotatividade dos postos de trabalho no Brasil, sobretudo nos momentos de recuperação econômica.

Portanto, no geral, na década de 1990 não houve uma mudança do perfil dos postos de trabalho gerados pela economia brasileira que indicasse uma melhora da qualificação dos trabalhadores. Em verdade, os indícios apontam na direção de um aumento nas exigências de escolaridade no interior de cada ocupação, ou seja, para o exercício de uma mesma atividade passou-se a demandar um maior nível de escolaridade (DEDECCA, 2002).

2.2.4 – O mercado de trabalho no limiar do século XXI: uma nova dinâmica?

Como já havíamos apontado, a inflexão na condução da economia brasileira pós-1999 reorientou a dinâmica da indústria. A partir desse momento, a mudança dos preços relativos provocada pela desvalorização do câmbio, aliada ao crescimento espantoso de algumas economias asiáticas, sobretudo a chinesa, e a queda dos custos com o trabalho, em dólares, deram um novo impulso para as exportações brasileiras e, conseqüentemente, para aqueles segmentos da indústria voltados para o comércio externo.

Ainda assim, não podemos esquecer que o cenário econômico continuava sendo pautado por uma administração fiscal e monetária asfixiantes do ponto de vista da produção e do emprego. Partindo dessa realidade, como se comportou o mercado de trabalho brasileiro?

Nesse sentido, um primeiro aspecto digno de nota foi o crescimento acelerado, sobretudo a partir de 2003, do emprego com carteira assinada, numa clara contraposição à década de 1990. Para ilustrar, no triênio 2003/2005, foram gerados cerca de 3,4 milhões de vagas com carteira assinada, perfazendo uma média anual superior a 1,1 milhão de postos de trabalho celetistas.

Em 2004, por exemplo, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) registrou a maior geração de empregos de sua série histórica, iniciada em 1985, ultrapassando a marca de 1,5 milhões de vagas criadas.

Em termos setoriais, cabe destacar a recuperação do emprego industrial, após um longo período marcado pelo enxugamento impressionante de postos de trabalho. Assim sendo, da totalidade dos empregos criados no triênio 2003/2005, cerca de ¼ foi de responsabilidade da indústria, o que representa mais de 850 mil empregos.

Adicionalmente, cabe destacarmos que os anos 2000 contabilizaram uma ampliação significativa da elasticidade produto-ocupação: no período 1993/97, para cada acréscimo de 1% no PIB, a ocupação se ampliou somente 0,3%; no triênio 2002/2004, por sua vez, o mesmo crescimento do PIB foi capaz de elevar as ocupações em 0,9%. Nesse aspecto, a exaustão do processo de reestruturação produtiva poupadora de mão-de-obra nas grandes empresas parece ter sido decisivo (BALTAR, KREIN e MORETTO, 2006).

Todavia, no que diz respeito à indústria em particular, é importante notar que, atualmente, o crescimento em 1% nas vendas finais implica no aumento de 0,18% do emprego total no país. Essa relação era de 0,28% em 1996 (IPEA, 2006). Ou seja, talvez como reflexo da modernização sofrida ao longo dos anos 1990, o crescimento das vendas finais na indústria tem um impacto atualmente, em termos de geração de empregos, bem menor do que tinha em meados da década passada.

Como explicar essa ampliação do emprego formal uma vez que as taxas de crescimento econômico permaneceram em patamares similares aos da década de 1990? Segundo Baltar, Krein e Moretto (2006), o bom desempenho do comércio mundial associado a uma atuação mais incisiva do Estado brasileiro junto ao cumprimento das leis trabalhistas ajudam a entender o porquê do avanço dos postos de trabalho com carteira assinada nos anos mais recentes.

Quanto ao primeiro aspecto, cabe destacarmos que a melhora das exportações puxou principalmente o emprego formal ligado às médias e às grandes empresas, as participantes por excelência do comércio mundial (BALTAR, KREIN e MORETTO, 2006; SANTOS, 2006a; IPEA, 2006).

Segundo o IPEA (2006), entre 2000 e 2004 as firmas exportadoras contínuas⁴³ geraram diretamente cerca de 400 mil novos postos de trabalho. Caso se leve em consideração os empregos gerados indiretamente, esse número tende a se elevar consideravelmente.

Todavia, precisamos ressaltar que a importante e desejável formalização das relações de trabalho não tiveram a força suficiente para transformar substancialmente a perversa estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro uma vez que o ingresso de novas pessoas na população economicamente ativa ainda se dá num ritmo elevado e o peso do emprego formal ainda é reduzido no total das ocupações geradas (SANTOS, 2006a).

Assim sendo, ainda persiste em pleno século XXI o peso enorme dos trabalhadores autônomos e sem acesso a carteira assinada. Santos (2006a) nos mostra que o conjunto desses trabalhadores nos espaços metropolitanos ampliou a sua participação em janeiro de 2002 em comparação com o mesmo período de 1999 (50% contra 49,2%), tendo aumentado também a distância destes em relação ao contingente da força de trabalho que detém a carteira de trabalho assinada (em torno de 45%).

Nesse aspecto, ainda que o emprego formal tenha crescido de forma desconcentradora, ou seja, com a perda relativa de importância do emprego metropolitano, a evolução da estrutura ocupacional dos primeiros anos do século XXI não parece indicar transformação radicais em sua composição (SANTOS, 2006a).

Ademais, mantida por mais algum tempo o processo de valorização cambial iniciado em fins de 2004, a economia brasileira corre o risco de estimular novamente um processo de dessubstituições de importações com todos os seus efeitos perniciosos para o emprego, conforme já mencionamos na seção anterior⁴⁴.

⁴³ As firmas consideradas exportadoras contínuas são aquelas que permaneceram exportando durante todo o período de 2000 a 2004.

⁴⁴ Como relata Gómez (2006), a nova invasão dos produtos chineses no segmento calçadista atingiu diretamente uma das regiões mais tradicionais na fabricação de calçados no Brasil, a cidade de Franca no estado de São Paulo. A solução tem sido a transferência de parte das empresas para o nordeste do país, especialmente o Ceará, em busca de competitividade no ramo dos produtos mais populares (o custo médio dos calçados é de US\$ 30 em Franca ao passo que no Ceará é de US\$ 19). Às empresas que permaneceram em Franca, coube a especialização em nichos do mercado de produtos de maior valor agregado.

2.2.5 – O novo impulso da reestruturação produtiva a partir dos anos 1990

O processo de reestruturação produtiva no Brasil, seguindo periodização proposta por Leite (2003), pode ser dividido em quatro momentos distintos: numa primeira fase, que vai do final dos anos 1970 até o início dos anos 1980, a modernização produtiva praticamente se resumiu à introdução dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), sem uma preocupação especial com uma mudança organizacional mais sistêmica e muito menos com a implementação dos equipamentos de base microeletrônica.

Uma segunda fase teve início em meados dos anos 1980 e se estendeu até o final desta década. Nesse momento, as atenções estiveram voltadas prioritariamente para a incorporação da tecnologia microeletrônica, em que pese a ausência de mudanças mais substantivas no que tange a reorganização da produção e do trabalho.

Uma nova etapa se inicia a partir dos anos 1990, com a abertura comercial e a instauração de uma nova concorrência capitalista, e vai até meados desta década, com o advento da estabilização dos preços. Foi a partir desse período que finalmente as inovações organizacionais assumiram a centralidade do processo de reestruturação produtiva no Brasil, aproximando-se um pouco mais da flexibilidade produtiva presente no ideário japonês.

Por fim, a partir do Plano Real e o fim de um processo inflacionário descontrolado, a reestruturação produtiva ganhou um novo e importante impulso no Brasil uma vez que o planejamento de longo prazo poderia, enfim, fazer parte do dia-a-dia das empresas⁴⁵.

Foi, portanto, somente a partir da década de 1990 que o toyotismo adquiriu, no Brasil, um caráter sistêmico, muito embora as diferenciações setoriais ainda sejam bastante relevantes (ALVES, 2000).

Nesse quesito, importa destacarmos que as transformações de inspiração toyotista nas grandes empresas se apresentaram de modo mais profundo, e, portanto, mais visível, no

⁴⁵ Todavia, não podemos menosprezar o caráter ainda incompleto da reestruturação produtiva no Brasil. Pesquisa realizada pela IBM em 100 empresas do ramo industrial, relatada por Olmos (2006), apontou que a indústria automobilística brasileira convive com níveis de retrabalho da ordem de 30% a 40%. Nos Estados Unidos, por sua vez, tais níveis estão por volta de 15%, ao passo que no Japão entre 5% e 7%.

setor industrial, muito embora o setor de serviços tenha sofrido importantes iniciativas de modernização econômica a partir dos anos 1990, notadamente em seu núcleo mais dinâmico, em que pese o seu caráter tardio e restrito (PRONI, AZEVEDO SILVA e SIQUEIRA DE OLIVEIRA, 2005).

Em verdade, o que ocorreu, em virtude da nova competição capitalista advinda com a abertura dos mercados, foi que a importação pura e simplesmente do maquinário flexível deixou de ser uma panacéia para a desejada flexibilidade produtiva, praticamente ausente na grande empresa fordista⁴⁶. Desse modo, as atenções foram se voltando, paulatinamente, para a introdução mais acelerada dos novos métodos de gestão da produção e da mão-de-obra de caráter toyotista.

Just-in-time/kanban, células de produção, programas de qualidade total, redefinição dos *layouts* das empresas, divisão da produção em minifábricas, relação de clientes entre diferentes seções do processo produtivo, mão-de-obra flexível, multifuncional e parceira do negócio, metas de produção, etc. tornaram-se práticas cada vez mais difundidas a partir dos anos 1990 no meio empresarial brasileiro (HUMPHREY, 1994).

É justamente essa reorientação de conduta da grande empresa que vai desencadear boa parte das mudanças que irão ocorrer no mundo do trabalho brasileiro a partir dos anos 1990, com destaque para o desemprego massivo e a proliferação de formas precárias de inserção dos trabalhadores na órbita produtiva (CARLEIAL, 1997).

Ademais, não podemos esquecer que o cenário dos anos 1990 era bastante propício para tal empreitada. As reformas neoliberais foram extremamente bem sucedidas no sentido de desmobilizar o “novo” sindicalismo que se viu docilizado frente a um mercado de trabalho cada vez mais estreito, excludente e precário.

Partindo dessa realidade, a reestruturação produtiva no Brasil pode ser vista sob dois ângulos distintos, porém intrinsecamente interligados: de um lado, temos as reformas do

⁴⁶ “De fato, num primeiro momento pareceu prevalecer o entendimento de que a mera renovação dos equipamentos poderia garantir a maior produtividade e competitividade, prescindindo de uma renovação organizacional de maior alcance. Esta, de resto, foi uma tendência que se verificou também no plano internacional quando, nos anos 70, as grandes empresas montadoras viram-se confrontadas com os novos padrões da automobilística japonesa (CASTRO, 1993, p. 163 e 164)”.

marco regulatório da relação entre o capital e o trabalho; e, de outro, as mudanças da organização produtiva realizadas no espaço intra-muros das firmas.

No que se refere ao primeiro aspecto, os diferentes governos que ascenderam ao poder nos anos 1990 no Brasil encontraram um terreno bastante fértil, em contraste com a década anterior, para levar a cabo uma fragmentada, porém articulada, reforma do marco legal de normatização das relações de trabalho no Brasil, tido pelos simpatizantes do neoliberalismo como o antídoto perfeito para o combate às taxas de desemprego que insistiam em permanecer elevadas (KREIN, 2003).

Nesse sentido, a flexibilização das relações de trabalho era um dos imperativos da modernidade ao qual o país necessariamente deveria se engajar sob pena de perder o bonde da história do capitalismo globalizado. Ou seja, no dizer de Liana Carleial (1997, p. 28), “o Brasil, conhecido pela “flexibilidade” estrutural de seu mercado de trabalho, precisaria incorporar a flexibilidade contemporânea – a jurídica”.

O sentido geral era o de deslegitimar os espaços públicos de regulação e reforçar os canais privados de interlocução entre os atores sociais. O objetivo era tornar o processo de contratação, de uso e de remuneração do trabalho mais condizente – leia-se, menos rígido – com as necessidades do novo mundo do trabalho e, portanto, estimular a criação de novas ocupações.

Os quadros 01 ao 03 (constantes nos anexos) nos dão uma dimensão exata da influência que tais premissas exerceram nas mudanças ocorridas a partir dos anos 1990 no que trata da regulamentação das relações de trabalho no Brasil.

Paralelamente às mudanças do marco regulatório, no interior dos espaços produtivos, a necessidade de se aumentar a produtividade e ganhar musculatura para competir em mercados liberalizados fizeram com que se disseminasse com muito mais vigor do que a década anterior, e de modo muito mais sistêmico, o modelo japonês de organização e gestão da produção, ou simplesmente o toyotismo.

Assim sendo, com a abertura comercial, seguida de uma forte valorização do câmbio, abriu-se uma excelente oportunidade para a importação das máquinas e dos equipamentos flexíveis requeridos por uma organização empresarial centrada no ideário japonês. Até porque, em que pese o caráter fetichista que assumiu a automação microeletrônica nos anos

1980, no final dessa década, o parque automotivo brasileiro, por exemplo, possuía uma quantidade de robôs menor do que uma única planta da Ford localizada em Hermosillo-México (FERRO, 1992). Tal situação exemplifica bem a situação incipiente em que se encontrava o grau de automação da indústria brasileira no início dos anos 1990.

Contudo, acreditavam os empresários que sem os devidos ajustes na organização da mão-de-obra todo o esforço de atualização tecnológica poderia ser em vão. Era preciso, portanto, conscientizar os trabalhadores que o destino da empresa em tempos de exacerbação da concorrência capitalista dependeria, e muito, da colaboração deles.

A ordem era detectar e combater todos os tempos mortos do processo de produção, sempre trabalhando em prol da qualidade dos processos e dos produtos. Tal iniciativa acarretaria uma reação em cadeia que, em último caso, e em tese, beneficiaria o conjunto da classe trabalhadora: uma redução dos desperdícios traria uma diminuição dos custos e aumentaria a produtividade, esta, por sua vez, ampliaria a capacidade de competição das empresas, que, por fim, poderiam assegurar os empregos dos trabalhadores.

Nesse sentido, Alves (2000, p. 198) entende que o novo momento predominante da reestruturação produtiva no Brasil, inaugurado nos anos 1990, não poderia se furtar de “investir na captura da subjetividade operária, integrando-a aos valores da empresa, demonstrando a centralidade da luta ideológica no campo da produção, com o capital procurando deteriorar os impulsos classistas intrínsecos à situação objetiva do trabalho assalariado”.

Conforme relata Leonardo Mello e Silva (2004, p. 12), as políticas de gestão da mão-de-obra de inspiração japonesa revelam, na verdade, que “ao mesmo tempo em que se busca quebrar uma solidariedade civil classicamente consagrada nas relações antagônicas de classe, busca-se construir uma solidariedade de outro tipo, baseada na empresa”⁴⁷.

A busca pelo comprometimento dos trabalhadores, segundo Ruas e Antunes (1997), envolveu um conjunto de sistemas e práticas que remodelaram a gestão da mão-de-obra, sobretudo no âmbito das grandes empresas. Nesse sentido, foram implementados planos de cargos e salários, programas de benefícios extra-salariais, planos de formação e

⁴⁷ Percepção bastante próxima dos relatos colhidos por Proni & Conceição (2006).

treinamento, sistemas de incentivos, procedimentos regulares de comunicação interna e sistemas e práticas de acompanhamento do ambiente interno (ou de satisfação dos empregados).

Todavia, os instrumentos de obtenção do envolvimento dos trabalhadores com o trabalho e com a empresa nos anos 1990, não prescindiram de meios, digamos, menos nobres. Como observa Alves (2000, p. 259):

A hegemonia do capital na produção não é baseada apenas no consentimento operário, no “envolvimento estimulado”, mas na instauração de uma série de “dispositivos coercitivos”, implícitos nos mecanismos do despotismo de mercado (impulsionados pelas políticas neoliberais). Por exemplo, o medo do desemprego estrutural, da nova exclusão social, que, no caso do Brasil, é um estigma sócio-histórico de larga proporção, é um poderoso recurso sociopsicológico de integração social, mais sutil, mas não menos eficaz, de controle capitalista do trabalho nas condições de um novo (e precário) mundo do trabalho.

Os acordos setoriais do início da década de 1990, com destaque para o realizado no setor automotivo, representam bem o espírito da época, marcado por um “antagonismo convergente” cada vez mais generalizado nas relações capital-trabalho, para utilizarmos as palavras de Francisco de Oliveira *et alii* (1993).

O fio condutor de todo esse processo de mudanças organizacionais seria as práticas voltadas para a qualidade total, que nessa década, de competitividade exacerbada, ganha uma importância ainda maior em relação ao período precedente e transcende as firmas envolvidas com o comércio exterior.

Com efeito, generaliza-se a partir dos anos 1990 a busca por parte das empresas, em especial as de grande porte, pela obtenção de certificações que atestem, com base em normas e padrões reconhecidos internacionalmente (como as normas ISO), a qualidade dos produtos e dos processos aplicados pelas empresas, com tendências de desdobramentos ao longo da cadeia de empresas fornecedoras e clientes.

Mesmo reconhecendo que por detrás da “qualidade total” há muito mais discurso do que ações efetivas, Leite (1997, p. 147) acredita que “a qualidade parece ter-se tornado, para as empresas dos anos 90, o que a microeletrônica acabou sendo no início dos 80: um catalisador de estratégias produtivas e recurso de *marketing*”.

Em decorrência desse processo, alguns estudos apontaram que haveria uma tendência de mudanças na economia brasileira, a partir dos anos 1990, no que tange ao perfil do

trabalhador demandado pelas empresas. Além do trabalhador “colaborador”, as exigências apontavam para um maior nível de escolaridade e uma capacidade lógico-abstrata apurada que permitisse que eles incorporassem, de acordo com as necessidades das empresas, novos conhecimentos e habilidades para o exercício de atividades cada vez mais intelectualizadas. Em outras palavras, na era da produção flexível, a mão-de-obra teria que estar apta para a realização de múltiplas tarefas.

Mas isso só não bastava, a força de trabalho deveria também se ajustar aos ciclos de vendas das empresas através do chamado banco de horas: nos momentos de atividade econômica desaquecida, os trabalhadores cumpririam as suas obrigações dentro de um intervalo de tempo inferior à sua jornada legal, ou até mesmo receberiam férias (remuneradas ou não), para que nas situações de pico das vendas estas horas acumuladas pudessem ser utilizadas para acompanhar o ritmo mais acelerado da produção, sem que a empresa precisasse incorrer no pagamento de horas extras.

Ainda do ponto de vista do ajuste da mão-de-obra às oscilações da produção, era preciso, do ponto de vista da grande empresa “pós-fordista”, tornar mais flexível a remuneração do trabalhador, o que foi alcançado com a disseminação da vinculação de uma parcela dos rendimentos do trabalho ao alcance de metas previamente acordadas entre trabalhadores e empresários. A forma mais difundida a partir dos anos 1990 dessa modalidade foi a Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Adicionalmente, o trabalho em grupo no formato de células passou a ser fortemente incentivado sob o invólucro de ruptura com o passado marcado pelo entediante trabalho individual na linha de montagem. Para além desse propósito, cremos que o principal ganho em termos da organização da produção sob a regência do capital é o controle “invisível” da força de trabalho.

O acompanhamento da performance do trabalho segue de perto todos e cada um. Fichas com históricos de cada membro da célula são mantidas pelos líderes como marca do desempenho, podendo em tese ser utilizadas a qualquer momento, como na ocasião da promoção. Tais indicadores de performance não são escondidos: esse é talvez o seu caráter mais “interessante”. Ao contrário, eles são ostensivamente publicizados. O propósito é que o operador compare o tempo todo a sua produtividade individual: comparação primeiro entre ele próprio e o grupo de que faz parte – célula – e em segundo lugar com outros turnos responsáveis pelo mesmo processo de trabalho, incluindo aí o mesmo maquinário. Todos ficam conhecendo quem são os mais produtivos e os menos produtivos. Essa forma de publicidade – desnecessário dizer – não permite apenas

um controle dos outros sobre si, mas sobretudo um autocontrole administrado, a fim de escapar à imputação de responsabilidade pela diminuição da cota coletiva da célula aos olhos dos colegas (para não falar da gerência) (MELLO E SILVA, 2004, p. 22 e 23).

Por conta disso, tornou-se desnecessário para as grandes empresas uma quantidade excessiva de níveis de comando. A nova estrutura organizacional deveria buscar, portanto, o achatamento da estrutura hierárquica, eliminando alguns níveis de comando e tornando o fluxo interno de comunicação entre trabalhadores e dirigentes mais rápido e fluído.

Nesse contexto, não é difícil perceber a intensificação brutal (física e psicológica) por qual passou o trabalho com a disseminação das práticas toyotistas, trazendo, como corolário, o avanço desenfreado das doenças profissionais, muitas delas ligadas ao estilo de vida moderno (PRONI e CONCEIÇÃO, 2006).

Um outro movimento central para a compreensão das mudanças sofridas pela grande empresa nos anos 1990 reside no processo de desverticalização da produção, externalizando para micros e pequenas empresas uma gama variada de atividades que antes eram de responsabilidade da empresa contratante.

Assim como nos países avançados, o argumento principal para a adoção de tal prática era que a grande empresa precisava focalizar seus esforços nas atividades fins do negócio, desfazendo-se de obrigações muito distintas da atividade principal da empresa⁴⁸ e/ou deixando para terceiros as atividades classificadas como meio⁴⁹. Assim sendo, o fato de cada empresa se especializar em determinadas tarefas, que, por suposto, eram realizadas de maneira “ótima” por cada unidade produtiva, impulsionaria um efeito cascata ao longo da cadeia produtiva centrado em crescentes ganhos de qualidade e produtividade. Nas palavras de Liana Carleial (1997, p. 298), a prática da terceirização tem como objetivo:

⁴⁸ No caso da indústria têxtil, por exemplo, “grandes empresas que tinham unidades produtivas em atividades paralelas adotaram como estratégia a venda desses setores, com o objetivo de direcionar suas atividades produtivas somente para a área têxtil. São os casos da Hering e da Teka. A primeira controlava a Ceval, a maior empresa de Santa Catarina em termos de faturamento, ligada à produção de derivados de soja, vendida para o grupo Bunge, da Argentina. A Teka tinha uma unidade de esmagamento de soja, que também foi vendida (JINKINGS & AMORIM, 2006, p. 344)”.

⁴⁹ Em casos extremos, a exemplo do consórcio modular da Volkswagen em Rezende (ALVES, 2000) e da Levi Strauss do Brasil (JINKINGS & AMORIM, 2006), a terceirização avançou a ponto da completa externalização das atividades produtivas, transformando essas grandes empresas em “simples” gerenciadoras de suas marcas.

(i) externalizar investimentos em ativos fixos, riscos, custos trabalhistas ou quaisquer outros; (ii) reduzir o tamanho de sua planta; (iii) revitalizar-se pelo estabelecimento de novas relações; (iv) constituir em novas bases a produção, uma vez que serão partilhados problemas, busca de saídas, riscos, inseguranças quanto ao mercado, ao mesmo tempo que também poderão ser partilhadas conquistas como, por exemplo, a busca por competitividade e inserção internacional etc.; enfim, se tudo isso se verificar, subcontratar significará ficar mais ágil, mais flexível.

De modo complementar, Alves (2000) ressalta a importância que a terceirização teve na captura da subjetividade dos trabalhadores, elemento vital para a prática dos métodos japoneses, ao promover a desconcentração operária e, assim, abrir a possibilidade para um maior controle sobre o trabalho e para a redução da luta de classes na produção.

A terceirização nas empresas brasileiras, em si, não pode ser considerada uma novidade criada pela década de 1990. Contudo, a sua generalização e as mudanças qualitativas por quais passou nesse período, permite-nos afirmar que a terceirização tornou-se um elemento central das inovações organizacionais de cunho toyotista na última década.

Ao estudar a reestruturação produtiva na indústria petroquímica nos anos 1990, Druck (1999, p. 157) diagnosticou os cinco tipos de terceirização mais comuns no Brasil:

1. *Trabalho doméstico ou domiciliar* – com a subcontratação de trabalhadores autônomos em geral, sem contrato formal, prática mais recorrente nas empresas dos setores mais tradicionais da produção industrial.
2. *Empresas fornecedoras de componentes e peças* – é a subcontratação na forma de redes de fornecedores, que produzem independentemente, isto é, que têm a sua própria instalação, maquinaria e mão-de-obra, embora sua produção esteja voltada, quase exclusivamente, para as grandes empresas contratantes.
3. *Subcontratação para serviços de apoio* – é a subcontratação de empresas especializadas prestadoras de serviços realizados, em sua maioria, no interior das plantas das contratantes.
4. *Subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos nas áreas produtivas/nucleares* – neste tipo podem ocorrer duas formas: a) realização do trabalho no interior da planta da contratante e b) realização do trabalho fora, na empresa contratada.
5. *Quarteirização* – empresas contratadas com a única função de gerir os contratos com as terceiras.

No entanto, a partir de meados daquela década uma “nova” modalidade de terceirização se espalhou rapidamente pelo país: a subcontratação através de cooperativas de trabalho. Oriundas da reunião de um conjunto de trabalhadores “autônomos”,⁵⁰ as cooperativas tinham um forte apelo emocional por representar uma alternativa de inserção no mercado de trabalho através de empreendimentos, em teoria, não-capitalistas, organizados de modo solidário. Porém, o que se viu foi uma precarização ainda mais generalizada dos vínculos empregatícios uma vez que os trabalhadores, na condição de “autônomos”, perdem todos os direitos trabalhistas ligados ao assalariamento com carteira de trabalho assinada, sem que, na prática, libertem-se efetivamente do jugo capitalista (DRUCK & BORGES, 2002; OLIVEIRA, 2004; GIMENEZ, KREIN & BIAVASCHI, 2003).

Muito embora existam estudos de casos que apontam em sentido contrário, a grande maioria da literatura que se debruçou sobre o tema ao longo dos anos 1990 e no limiar deste século, apontou para uma precarização crescente dos vínculos empregatícios dos trabalhadores terceirizados (LIMA, 2002, DRUCK, 1999, CARLEIAL, 1997, OLIVEIRA, 2004). Nas palavras de Leite (2003, p. 87 e 88):

... a divisão do trabalho entre as empresas gera uma realidade em que as implicações dos novos conceitos de produção para o trabalho são muito diferenciadas entre as várias empresas da cadeia. De fato, se para aquelas que se encontram na liderança, que congregam a parcela mais sofisticada do processo produtivo, eles pressupõem formas de organização do trabalho baseadas na polivalência e na formação de grupos e células de produção e na utilização do trabalho qualificado, o mesmo não acontece nas empresas que conformam os últimos elos da cadeia, em que a falta de conteúdo do trabalho torna-as mais afeitas à utilização do trabalho mal pago, desqualificado, repetitivo, parcelado, organizado muitas vezes em linhas de montagem.

O difícil acesso dos órgãos de fiscalização do Estado às pequenas empresas, as dificuldades naturais destas em manter as mesmas condições de trabalho da grande empresa e as pressões que esta exerce sobre as terceiras para o cumprimento de prazos, preços e patamares mínimos de qualidade dos produtos⁵¹ tornam quase que inevitáveis o surgimento

⁵⁰ Não foram poucos os trabalhos que denunciaram o assalariamento disfarçado representado pelo trabalho exercido através das cooperativas. Lima (2002), por exemplo, apontou os laços estreitos que ligavam os pequenos produtores organizados em cooperativas no nordeste brasileiro e os grandes fabricantes em ramos tradicionais da indústria. No mais das vezes, tal situação implicava em condições de trabalho e remuneração degradantes para os trabalhadores.

⁵¹ Lima (2006) deu um bom exemplo de que maneira a empresa-mãe pode interferir na gestão de suas subcontratadas. Ao estudar as mudanças organizacionais ocorridas numa montadora localizada no interior do estado de São Paulo, a autora constatou que “os termos do contrato incluem a possibilidade de interferência da Toyota na contratada ou subcontratada para propor a reformulação de seus programas de

de formas precárias de trabalho, seja na contratação e dispensa, no uso ou na remuneração da mão-de-obra.

Além do mais, a terceirização, ao transferir o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados para uma categoria distinta dos trabalhadores da empresa contratante, fragiliza a organização coletiva de classe⁵² e pulveriza ainda mais a representação sindical no Brasil, contribuindo sobremaneira para uma precarização ainda mais acentuada das relações de trabalho.

Delinea-se, portanto, um quadro similar ao que vem ocorrendo em escala mundial de dualização do mercado de trabalho: de um lado, têm-se um núcleo restrito de trabalhadores mais qualificados, melhor remunerados, com um grau maior de estabilidade, acesso freqüente a cursos e treinamentos e amparo legal através da carteira de trabalho, quase sempre diretamente ligados ao quadro de funcionários das grandes empresas; e, de outro, normalmente vinculados às pequenas e médias empresas, uma quantidade enorme de trabalhadores precarizados, sem acesso ao registro em carteira, com jornadas de trabalho extensas, remuneração baixa e incerta, com ritmo de trabalho alucinante e com alta rotatividade dentro da empresa. Ademais, não podemos deixar de mencionar que a precarização do trabalho em tempos de reestruturação produtiva tem assumido uma feição claramente feminina⁵³.

Para finalizar, tornam-se bastante pertinentes as observações de Leite (2003, p. 90) a respeito da evolução da reestruturação produtiva no Brasil:

... ao contrário da expectativa que os estudos anteriores pareciam carregar, de que os efeitos sociais do processo se tornariam socialmente mais desejáveis na medida em que ele fosse se aprofundando, a realidade tem revelado exatamente o oposto, ou seja, quanto mais o processo se desenvolve, menos virtuosas parecem ser suas implicações sociais.

produção e/ou em seu processo de trabalho, visando a incluir métodos de organização do trabalho similar ao seu”.

⁵² Em estudo sobre o processo de terceirização da montadora Honda no Brasil, Marcelino (2006, p. 107) concluiu, dentre outras coisas, que “a separação promovida pela empresa entre trabalhadores da Honda e da LSL – Logística Sumaré Ltda., empresa subcontratada originária da própria Honda – e a discriminação que isso gera chegaram a tal ponto que, para muitos trabalhadores, eles se tornaram dois grupos rivais”.

⁵³ A respeito da precarização do trabalho e sua manifestação sobre o sexo feminino, ver: Leite (2003) e Navarro (2006).

Do exposto até aqui, ficou claro que a grande empresa vem protagonizando um papel de destaque no processo de precarização do mercado de trabalho brasileiro, iniciado nos anos 1980 e acelerado espantosamente na década seguinte. Nesse contexto, como se comportou o emprego direto nas grandes empresas do setor industrial? As promessas de melhores condições de trabalho para a mão-de-obra diretamente ligada às grandes empresas foram cumpridas? Essas são algumas questões que procuraremos responder no próximo capítulo.

A evolução do emprego nos grandes estabelecimentos industriais: O Brasil em tempos neoliberais

Nos dois capítulos anteriores, foram destacadas as mudanças mais importantes sofridas pelas grandes empresas, em especial as localizadas no setor industrial, a partir do final do século passado, em consonância com as transformações macroestruturais do modo de produção capitalista, seus rebatimentos na economia brasileira, bem como os principais impactos causados pela reestruturação produtiva sobre o mundo do trabalho.

Desenhado o quadro mais geral, podemos, nesse momento, avaliar empiricamente como se comportou o emprego na grande empresa do setor industrial no Brasil, a partir dos anos 1990, frente às mudanças expostas anteriormente.

Nesse sentido, dividiremos nossa análise em três dimensões: i) o comportamento do emprego formal na indústria de transformação; ii) tamanho e localização dos grandes estabelecimentos industriais; e iii) mudanças na estrutura e no perfil do emprego nos grandes estabelecimentos industriais.

Para atingir o nosso objetivo, utilizaremos a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A RAIS é um Registro Administrativo que foi instituído através do decreto nº 76.900, de 2 de dezembro de 1975 com fins eminentemente fiscalizatórios sobre o mercado de trabalho nacional. Dada a sua riqueza de informações sobre a atividade trabalhista no país, a RAIS logo passou a ser utilizada como uma ferramenta valiosa de informações sobre o segmento do mercado de trabalho brasileiro que apresenta vínculo de emprego formalizado.

Atualmente, a RAIS tem periodicidade anual, é declarada por estabelecimento e possui uma cobertura de cerca de 97,0% do mercado de trabalho formal do país, permitindo, ainda, uma desagregação geográfica dos dados, inclusive, em nível municipal. Vale lembrarmos ainda

que os registros se referem sempre ao estoque de emprego em 31 de dezembro do ano referido.

No presente capítulo, seguindo a classificação adotada pela Pesquisa Industrial Anual (PIA) do IBGE, optamos por selecionar os estabelecimentos da indústria de transformação com mais de 500 empregados como uma *proxy* da grande empresa industrial instalada no país. Adicionalmente, ainda de acordo com a PIA, consideramos como de porte médio os estabelecimentos com no mínimo 100 empregados e no máximo 499 e como pequeno estabelecimento aquele que possui entre 5 e 99 empregados.

Assim sendo, analisamos o emprego nesses estabelecimentos entre 1989 e 2005 com o intuito de responder às seguintes questões:

- Como evoluiu o emprego formal na indústria e, em particular, nos grandes estabelecimentos a partir das reformas neoliberais iniciadas nos anos 1990?
- A reestruturação produtiva, intensificada na última década do século passado, impactou de que maneira no tamanho das grandes empresas industriais?
- O novo padrão de concorrência capitalista advindo com a abertura dos mercados impactou de que modo na distribuição dos grandes estabelecimentos industriais pelo território nacional?
- Até que ponto os novos padrões de contratação e de remuneração do trabalhador da grande empresa industrial representam uma ruptura em relação ao passado? Em termos mais específicos:
 - Houve uma melhoria significativa no padrão de remuneração da mão-de-obra?
 - Os diferenciais de remuneração entre os homens e as mulheres tornaram-se menos acentuados ao longo do período analisado?
 - A elevada rotatividade dos postos de trabalho sofreu alguma mudança perceptível?
 - O grau de instrução dos trabalhadores foi ampliado? Em que medida a remuneração acompanhou o movimento da escolaridade?

- As mulheres vêm aumentando a participação nos postos de trabalho das grandes empresas na indústria de transformação? Os cargos de direção e gerência têm sido ocupados de modo menos desigual em termos de gênero?
- A disseminação do modelo japonês de administração da produção e do trabalho, juntamente com a flexibilização do marco regulatório das relações trabalhistas, vieram acompanhadas do aumento dos contratos de trabalho flexíveis nas grandes empresas industriais?

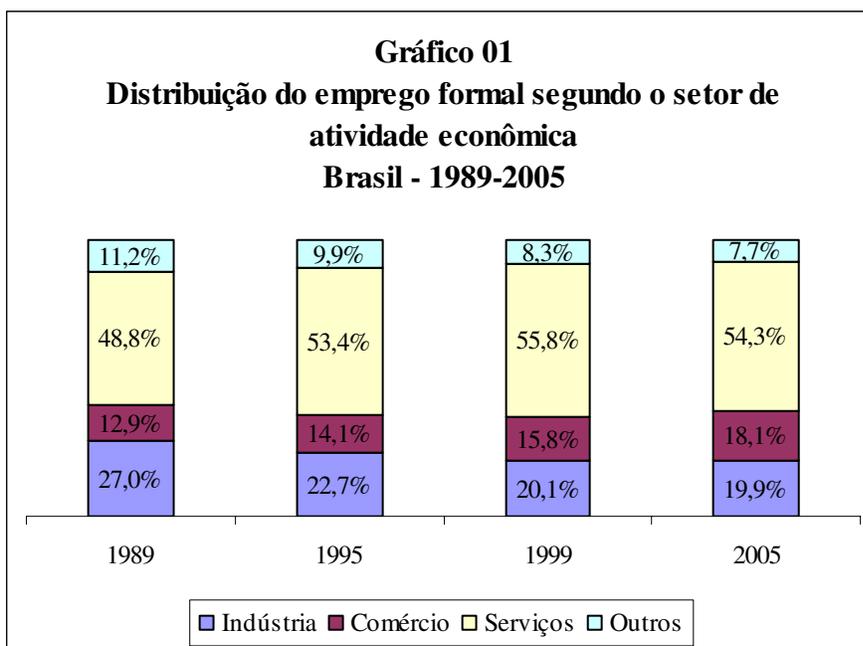
Embora seja difícil estabelecer conclusões definitivas a partir do conjunto de informações disponibilizadas pela RAIS, acreditamos que é importante tentar verificar se o processo de introdução das práticas japonesas de administração da produção e do trabalho, iniciado embrionariamente nos anos 1980 e levado adiante até os dias de hoje, significou ou não uma mudança significativa no padrão de contratação e remuneração dos trabalhadores na grande empresa industrial no Brasil. Nossa hipótese é que as pressões impostas por uma concorrência capitalista cada vez mais exacerbada têm deteriorado, para a maior parte dos trabalhadores, as condições de trabalho e remuneração.

3.1 – O comportamento do emprego formal na indústria de transformação

A emergência de um novo regime de acumulação de capital trouxe consigo profundas transformações sobre a estrutura e o funcionamento das economias capitalistas. No que se refere ao segmento industrial, em particular, o que se verificou em diferentes partes do mundo foi sua perda de participação relativa frente aos outros setores de atividade econômica, notadamente para os serviços e o comércio. Apontam ainda as diversas experiências nacionais que tal tendência seria particularmente incisiva para a grande empresa industrial uma vez que esta é o espaço por excelência da reestruturação produtiva contemporânea.

Nesse sentido, de acordo com o Gráfico 01, percebemos que entre 1989 e 1999 a indústria no Brasil sofreu uma perda não desprezível de participação no emprego formal, de aproximadamente sete pontos percentuais. Os dois principais setores em termos de absorção de mão-de-obra, os serviços e o comércio, por exemplo, avançaram

consideravelmente durante esse mesmo período. Na primeira metade da década atual, o peso do emprego industrial parece ter se estabilizado em torno de 20,0%, ao passo que o emprego no comércio continuou em expansão, alcançando 18,1%. O emprego nos serviços registrou uma pequena redução relativa, passando para 54,3% em 2005.



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Analisando especificamente o emprego na indústria de transformação, observamos dois comportamentos distintos após a liberalização econômica iniciada nos anos 1990. Num primeiro momento, a abertura dos mercados (acompanhada de um câmbio sobrevalorizado a partir de meados de 1994) impactou diretamente e de modo severo os estabelecimentos de médio e grande porte (redução do emprego formal de 25,2% e 55,2%, respectivamente). Os pequenos estabelecimentos, por sua vez, registraram um movimento contrário e expandiram os postos de trabalho formais em 13,8%, muito provavelmente em decorrência da terceirização levada a cabo pelas grandes empresas (Tabela 03). Grande parte desses novos postos de trabalho foi criado em estabelecimentos prestadores de serviços, como segurança, alimentação, limpeza, entre outros. De qualquer modo, o aumento do emprego nos pequenos estabelecimentos não compensou o intenso enxugamento do emprego nas grandes empresas industriais.

Uma nova fase foi iniciada após a desvalorização do câmbio em 1999, com recuperação significativa do emprego industrial (o estoque total registrado pela RAIS se aproximou daquele de 1989). A partir desse momento, os grandes estabelecimentos, estimulados pelo *boom* sofrido pelas exportações, passaram a liderar o crescimento do emprego formal na indústria (crescimento de 55,5% entre 1999 e 2005), mas o mesmo movimento, ainda que de modo menos intenso, se verificou nos estabelecimentos médios e pequenos (aumento de aproximadamente 21,0% e 31,0%, respectivamente). Olhando os dados a partir do final de 2003, conforme nos mostra a Tabela 03, constatamos que em 2004 os grandes estabelecimentos ampliaram os postos de trabalho formais de modo muito mais rápido do que o pequeno e o médio, sendo que a mesma tendência foi verificada em 2005, muito embora o ritmo tenha sido bem mais lento.

Tabela 03

**Evolução do emprego formal na indústria de transformação por tamanho do estabelecimento
Brasil - 1989-2005**

Tamanho do estabelecimento	1989 (a)	1999 (b)	b/a	2003 (c)	2004 (d)	d/c	2005 (e)	e/d
Pequeno	1.665.658	1.896.183	13,8%	2.219.807	2.393.126	7,8%	2.484.032	3,8%
Médio	1.832.326	1.371.348	-25,2%	1.499.109	1.633.640	9,0%	1.658.974	1,6%
Grande	2.497.322	1.119.297	-55,2%	1.402.328	1.660.515	18,4%	1.740.516	4,8%
Total	5.995.306	4.386.828	-26,8%	5.121.244	5.687.281	11,1%	5.883.522	3,5%

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Uma análise mais detalhada dos grandes estabelecimentos da indústria de transformação indica que, ao longo dos anos 1990, a tendência geral de encolhimento do emprego industrial se manifestou em todos os seus subsetores, sem exceção. Por outro lado, a partir de 1999, o movimento foi o inverso: a expansão do emprego formal na indústria se apresentou também de modo generalizado, especialmente em 2004 (Tabela 04).

Em 2005, por sua vez, além do crescimento ter sido sensivelmente menor para todos os grandes estabelecimentos industriais, independentemente do subsetor analisado, a indústria da madeira e do mobiliário, a indústria da borracha, fumo, couros, peles e similares e a indústria de calçados contabilizaram uma redução do emprego formal de 7,5%, 6,2% e 4,9%, respectivamente. Tal manifestação já é resultado da sobrevalorização cambial

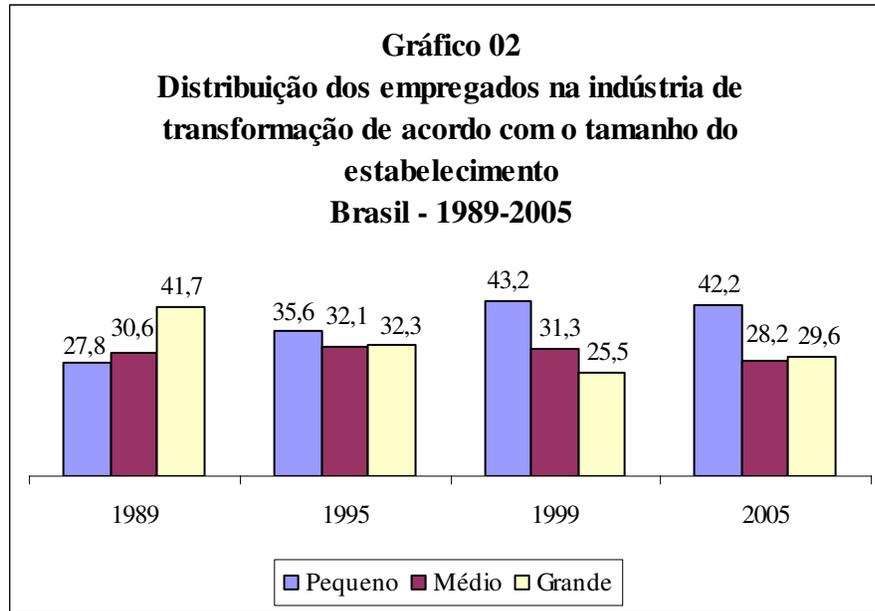
iniciada em 2004 e nos fornece um importante indício de como o emprego na indústria pode vir a se comportar caso o câmbio permaneça desajustado por mais algum tempo.

Tabela 04
Evolução do emprego formal nos estabelecimentos industriais de grande porte segundo o subsetor de atividade econômica
Brasil - 1989-2005

Subsetor de atividade econômica	1989 (a)	1999 (b)	b/a	2003 (c)	2004 (d)	d/c	2005 (e)	d/e
Indústria de produtos minerais não metálicos	109.578	20.898	-80,9%	23.844	25.622	7,5%	26.014	1,5%
Indústria metalúrgica	287.491	130.005	-54,8%	117.808	132.427	12,4%	138.659	4,7%
Indústria mecânica	153.121	63.812	-58,3%	82.443	99.369	20,5%	101.138	1,8%
Indústria do material elétrico e de comunicações	184.632	55.806	-69,8%	60.602	71.780	18,4%	82.998	15,6%
Indústria do material de transporte	321.087	158.353	-50,7%	190.497	235.207	23,5%	253.325	7,7%
Indústria da madeira e do mobiliário	50.807	22.439	-55,8%	31.183	41.516	33,1%	38.388	-7,5%
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	112.633	53.199	-52,8%	50.118	54.795	9,3%	55.843	1,9%
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	133.430	36.415	-72,7%	45.664	54.434	19,2%	51.035	-6,2%
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria, ...	199.736	66.162	-66,9%	83.469	95.811	14,8%	101.195	5,6%
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	359.322	122.421	-65,9%	121.556	131.269	8,0%	135.145	3,0%
Indústria de calçados	108.621	80.708	-25,7%	107.846	125.589	16,5%	119.460	-4,9%
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	476.864	309.079	-35,2%	487.298	592.696	21,6%	637.316	7,5%
Total	2.497.322	1.119.297	-55,2%	1.402.328	1.660.515	18,4%	1.740.516	4,8%

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Analisando a distribuição da mão-de-obra empregada na indústria de transformação segundo o tamanho do estabelecimento, percebemos que no decorrer dos anos 1990 o grande estabelecimento perdeu participação da ordem de 16 pontos percentuais: saindo de 41,7% em 1989 e atingindo 25,5% em 1999. Somente a partir dos anos 2000 é que houve um movimento de ampliação do peso dos postos de trabalho vinculados a esses estabelecimentos, conforme demonstra o Gráfico 02.



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Em suma, percebemos que a partir dos anos 1990 a geração do emprego formal deslocou-se da indústria para os setores de serviços e do comércio. Nesse processo, a grande empresa industrial foi perdendo participação de maneira expressiva em relação às firmas de pequeno e médio porte. Tudo indicava uma tendência inexorável e irreversível neste sentido. Contudo, um olhar sobre os primeiros anos do século XXI sugere uma nova dinâmica para o emprego na grande empresa industrial, enquanto a indústria foi capaz de manter a sua participação, em termos relativos, no núcleo mais estruturado do mercado de trabalho.

A retomada do crescimento do emprego formal na indústria, intimamente ligada ao comportamento da grande empresa, indica, de um lado, que a reestruturação produtiva poupadora de mão-de-obra vem perdendo fôlego nos anos mais recentes na maioria dos ramos industriais e, de outro, que o crescimento significativo das exportações, notadamente a partir de 2004, funcionou como uma mola propulsora na criação de novos empregos industriais nessas empresas. Além disso, ficou evidente que uma retomada na taxa de crescimento do PIB (e da demanda agregada) tem uma influência direta sobre a geração de empregos industriais, mesmo no caso de ramos em que predomina a incorporação de inovações tecnológicas e a busca recorrente por ganhos de produtividade.

3.2 – Tamanho e localização dos grandes estabelecimentos industriais

Uma dimensão importante da análise empírica corresponde à variação no tamanho médio e na localização regional dos estabelecimentos de grande porte na indústria de transformação a partir dos anos 1990. Como já apontamos, a grande empresa “pós-fordista” passou, auxiliada pelo avanço da tecnologia microeletrônica, por um forte processo de desverticalização (o que implicou no redimensionamento do tamanho das plantas) e de realocação espacial, organizando-se no formato de redes, em resposta aos desafios colocados pela emergência de um novo regime de acumulação do capital.

A tendência apontada pela literatura internacional e brasileira era a de que as grandes firmas, além de estarem reduzindo o tamanho das plantas e o número de funcionários diretos, estariam se transferindo para as regiões que oferecessem condições mais vantajosas em termos de custos de produção e da mão-de-obra impelidas pela nova ordem competitiva do capital.

Assim sendo, analisando a Tabela 05, percebemos que na década de 1990 houve uma redução substancial dos estabelecimentos considerados de grande porte na indústria de transformação brasileira, bem como da mão-de-obra empregada por eles. Para ilustrar, os grandes estabelecimentos eram, em 1989, cerca de 2.100 ao passo que, em 1999, foram reduzidos praticamente a metade. Os trabalhadores dos grandes estabelecimentos, por sua vez, estavam em torno de 1,1 milhão no ano de 1999 enquanto em 1989 eram quase 2,5 milhões. Portanto, além de forte redução no número de estabelecimentos de grande porte, o número médio de empregados por estabelecimento também se reduziu (como será mostrado a seguir).

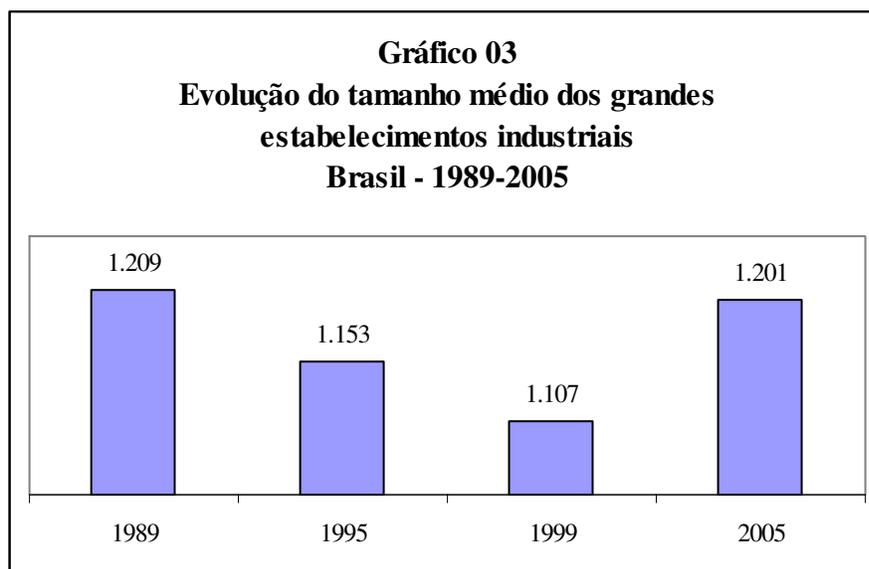
No entanto, a partir dos anos 2000 houve uma inflexão da trajetória apresentada com a retomada do crescimento dos grandes estabelecimentos na indústria de transformação (passando para cerca de 1.450 em 2005) e dos postos de trabalho gerados nesse segmento (atingindo quase 1,8 milhão de empregos em 2005). Embora ainda não se tenha alcançado o patamar verificado em 1989, a inflexão fica bem evidente na Tabela 05.

Tabela 05
Evolução da quantidade de grandes estabelecimentos e da
mão-de-obra empregada
Brasil - 1989-2005

Ano	Estabelecimentos	Variação	Empregados	Variação
1989	2.066	-	2.497.322	-
1995	1.330	-35,6%	1.523.276	-39,0%
1999	1.011	-24,0%	1.119.297	-26,5%
2005	1.449	43,3%	1.740.516	55,5%

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

O Gráfico 03 demonstra que na década de 1990 houve, no Brasil, uma redução do tamanho médio dos grandes estabelecimentos industriais sob a ótica do número de empregados: em 1989, era de 1.209, ao passo que, em 1999, era de 1.107. Com a retomada do crescimento do emprego formal puxado pela grande empresa, a partir dos anos 2000 o tamanho médio dos grandes estabelecimentos industriais voltou a crescer, atingindo o patamar de 1.201.



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

No que se refere especificamente à localização dos grandes estabelecimentos industriais, observa-se que, entre 1989 e 2005, há uma clara tendência de perda de participação da região sudeste, muito embora nela ainda se concentre mais da metade desses estabelecimentos. Em 1989, por exemplo, cerca de 64,0% dos estabelecimentos industriais considerados de grande porte estavam localizados no sudeste do país; já em 2005, esse

percentual se encontrava ao redor de 51,0%, uma queda de aproximadamente 13,0 pontos percentuais.

Em contraposição, todas as demais regiões aumentaram ou mantiveram as suas participações relativas no total dos grandes estabelecimentos na indústria. O destaque ficou por conta da região sul, que ao crescer ininterruptamente nesse período consolidou-se como a segunda região brasileira com maior número de estabelecimentos de grande porte no segmento industrial (27,2%).

O nordeste, em particular, após ter registrado um crescimento relativo, ainda que lento, ao longo da década de 1990, contabilizou nos anos 2000 um recuo, aproximando-se dos níveis encontrados no final da década de 1980 (Tabela 06).

Tabela 06
Localização dos grandes estabelecimentos industriais segundo a região natural
Brasil - 1989-2005

Região Natural	1989	%	1995	%	1999	%	2005	%
Norte	70	3,4	33	2,5	23	2,3	71	4,9
Nordeste	252	12,2	172	12,9	136	13,5	175	12,1
Sudeste	1.314	63,6	796	59,8	563	55,7	742	51,2
Sul	410	19,8	300	22,6	264	26,1	394	27,2
Centro-Oeste	20	1,0	29	2,2	25	2,5	67	4,6
Brasil	2.066	100,0	1.330	100,0	1.011	100,0	1.449	100,0

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Vista a localização dos grandes estabelecimentos industriais pela ótica dos espaços metropolitanos⁵⁴, percebe-se que, no Brasil, houve um movimento geral de interiorização dos grandes investimentos produtivos. As regiões não-metropolitanas, por exemplo, em 2005, reuniam algo em torno de 67,0% dos estabelecimentos de grande porte do setor industrial enquanto, em 1989, esse patamar era um pouco inferior a 50,0%. Dito de outra forma, houve uma desconcentração industrial: as principais regiões metropolitanas

⁵⁴ As regiões metropolitanas consideradas nesse capítulo foram Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre, conforme a classificação sugerida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

brasileiras tiveram uma redução na participação relativa no número de estabelecimentos industriais de grande porte (de 50,3%, em 1989, para 32,9% em 2005).

No comparativo 1989-2005, em todas as grandes regiões brasileiras se verificou uma desconcentração dos investimentos em prol das regiões não-metropolitanas. O norte, nesse quesito, é a região onde as metrópoles detêm a menor participação em termos de localização dos grandes estabelecimentos industriais, apenas 11,3%⁵⁵, ao passo que é no sudeste que as regiões metropolitanas possuem uma importância mais acentuada (40,2%) (Tabela 07).

Tabela 07
Localização dos grandes estabelecimentos industriais segundo a região natural*
Brasil - 1989-2005

Localização		1989	%	1995	%	1999	%	2005	%
Norte	Regiões metropolitanas	15	21,4	7	21,2	3	13,0	8	11,3
	Regiões não-metropolitanas	55	78,6	26	78,8	20	87,0	63	88,7
Nordeste	Regiões metropolitanas	116	46,0	71	41,3	57	41,9	60	34,3
	Regiões não-metropolitanas	136	54,0	101	58,7	79	58,1	115	65,7
Sudeste	Regiões metropolitanas	753	57,3	422	53,0	249	44,2	298	40,2
	Regiões não-metropolitanas	561	42,7	374	47,0	314	55,8	444	59,8
Sul	Regiões metropolitanas	154	37,6	103	34,3	75	28,4	111	28,2
	Regiões não-metropolitanas	256	62,4	197	65,7	189	71,6	283	71,8
Brasil	Regiões metropolitanas	1.038	50,3	603	45,3	384	38,0	477	32,9
	Regiões não-metropolitanas	1.024	49,7	727	54,7	627	62,0	972	67,1

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

* Excluído os ignorados.

Seguindo a tendência apontada acima, o sudeste também perdeu participação no total da mão-de-obra empregada nos grandes estabelecimentos industriais entre 1989 e 2005, caindo de 64,5% para o patamar de 49,0% nesse último ano. Por outro lado, as demais regiões assinalaram um crescimento nesse período, com destaque para o sul (que atingiu 25,2% em 2005) e para o nordeste (com participação de aproximadamente 18,0% em 2005) (Tabela 08).

⁵⁵ É importante salientarmos que a baixa participação das regiões metropolitanas no emprego formal da indústria de transformação na região norte, deve-se ao fato da classificação adotada não considerar Manaus um espaço metropolitano. Em 1989, por exemplo, a capital do Amazonas reunia cerca de 60,0% dos grandes estabelecimentos da indústria de transformação localizados na região norte do país. Em 2005, por sua vez, esse percentual girava em torno de 68,0%.

Tabela 08
Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a região natural
Brasil - 1989-2005

Região Natural	1989	%	1995	%	1999	%	2005	%
Norte	70.645	2,8	33.954	2,2	20.422	1,8	69.651	4,0
Nordeste	355.430	14,2	239.355	15,7	186.894	16,7	306.824	17,6
Sudeste	1.611.314	64,5	907.581	59,6	623.708	55,7	849.503	48,8
Sul	437.189	17,5	316.378	20,8	264.978	23,7	439.109	25,2
Centro-Oeste	22.744	0,9	26.008	1,7	23.295	2,1	75.429	4,3
Brasil	2.497.322	100,0	1.523.276	100,0	1.119.297	100,0	1.740.516	100,0

Fonte:RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Um dos efeitos da interiorização do aparelho produtivo no Brasil é a perda de importância das regiões metropolitanas no emprego formal ligado aos grandes estabelecimentos. Como podemos observar na tabela abaixo, todos os estados listados registraram uma menor participação do emprego metropolitano *vis-à-vis* ao não-metropolitano entre 1989 e 2005. Os destaques ficam por conta dos estados da Bahia, do Ceará e do Pará que contabilizaram, respectivamente, uma redução de 46,9, 31,7 e 26,8 pontos percentuais no emprego industrial metropolitano nos grandes estabelecimentos nesse mesmo intervalo de tempo (Tabela 09).

Tabela 09**Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo regiões metropolitanas em estados selecionados****Brasil - 1989-2005**

Estado/Região Metropolitana	1989	1995	1999	2005
Pará (a)	17.441	11.308	6.308	16.097
Região Metropolitana (b)	10.597	4.593	2.585	5.471
b/a	60,8%	40,6%	41,0%	34,0%
Ceará (a)	48.813	43.081	53.604	73.416
Região Metropolitana (b)	44.692	35.542	34.409	43.956
b/a	91,6%	82,5%	64,2%	59,9%
Pernambuco (a)	147.534	83.717	47.975	65.215
Região Metropolitana (b)	69.030	31.624	23.264	25.794
b/a	46,8%	37,8%	48,5%	39,6%
Bahia (a)	39.601	19.470	13.446	41.065
Região Metropolitana (b)	28.726	9.004	5.195	10.508
b/a	72,5%	46,2%	38,6%	25,6%
Minas Gerais (a)	181.076	133.879	104.968	150.803
Região Metropolitana (b)	65.364	54.764	33.791	41.400
b/a	36,1%	40,9%	32,2%	27,5%
Rio de Janeiro (a)	244.854	111.164	64.695	89.407
Região Metropolitana (b)	169.180	73.388	43.251	58.612
b/a	69,1%	66,0%	66,9%	65,6%
São Paulo (a)	1.163.638	647.420	440.996	595.638
Região Metropolitana (b)	668.003	341.594	205.199	236.443
b/a	57,4%	52,8%	46,5%	39,7%
Paraná (a)	82.360	68.748	56.348	132.519
Região Metropolitana (b)	42.040	25.169	22.528	44.846
b/a	51,0%	36,6%	40,0%	33,8%
Rio Grande do Sul (a)	202.539	131.091	108.529	161.141
Região Metropolitana (b)	110.190	69.514	44.075	69.047
b/a	54,4%	53,0%	40,6%	42,8%

Fonte:RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Do exposto acima, podemos concluir que os dados foram bastante evidentes no sentido de referendar o que diz a literatura sobre as transformações sofridas pela grande empresa e pelo mundo do trabalho a partir dos anos 1990 e, conseqüentemente, a hipótese sugerida na Introdução deste estudo. Realmente, os processos de terceirização e de enxugamento das

empresas, princípios importantes do ideário japonês, foram incisivos nos anos 1990 a ponto de ter sido registrada uma redução da importância dos grandes estabelecimentos na indústria de transformação na geração de postos de trabalho com carteira assinada. Ademais, não podemos menosprezar os efeitos importantes do baixo crescimento econômico que, por certo, tiveram uma influência significativa sobre a evolução recente do emprego na indústria de transformação.

Além disso, as novas estratégias de concorrência adotadas pelas grandes empresas, compelidas pela globalização neoliberal do capital, privilegiaram, a partir dos anos 1990, regiões brasileiras menos tradicionais do ponto de vista da produção industrial, o que acarretou uma perda relativa no peso do sudeste, e o avanço do grande capital em direção a municípios localizados fora das principais regiões metropolitanas do país.

3.3 – Mudanças na estrutura e no perfil do emprego nos grandes estabelecimentos industriais

Um outro aspecto importante que nos ajudará a compreender as transformações pelas quais passou o emprego na grande empresa industrial a partir dos anos 1990, no Brasil, está ligada às mudanças de sua estrutura e de seu perfil ao longo desse período.

Como demonstramos nos capítulos anteriores, a prevalência de um regime de acumulação flexível nos países capitalistas está moldando uma classe trabalhadora mais heterogênea expressa pela diversidade nas formas de contratação, de utilização e de remuneração do seu tempo de trabalho. Para as empresas, uma mão-de-obra de fácil contratação e demissão, multifuncional, de maior nível de escolaridade e remunerada, em algum grau, de acordo com o seu desempenho (individual ou de grupos), preencheria todos os requisitos demandados por um capitalismo extremamente competitivo, “desregulado” e altamente volátil.

Nesses termos, o mercado de trabalho tem se tornado, via de regra, mais inseguro, com jornadas de trabalho cada vez mais intensas e extensas, com remunerações incertas e com amplos segmentos em dificuldades crescentes de se apropriar dos ganhos de produtividade, sem falar do seu caráter excludente. Mas, se não existem dúvidas que essa é a realidade

para uma grande parcela dos trabalhadores, também é verdade que para alguns o trabalho tornou-se mais qualificado e melhor remunerado.

Muito embora trace um quadro comum para as transformações do mundo do trabalho atual, tais características encontram-se de modo bastante diferenciado nos diversos países. No Brasil, assim como em outras nações subdesenvolvidas, a situação acima descrita se apresenta, em linhas gerais, de modo muito mais acentuado e a modernização convive lado a lado com a manutenção do atraso.

Tendo isso em mente, passemos à análise da estrutura do emprego nos grandes estabelecimentos industriais no Brasil. Um primeiro aspecto a ser destacado é o seu comportamento em termos dos subsetores da atividade econômica. Nesse sentido, percebemos que, em termos relativos, o maior aumento de participação coube ao ramo de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico: saindo de 19,1% em 1989 e atingindo 36,6% em 2005, o que perfaz um aumento de 17,5 pontos percentuais e consolida a sua posição de maior empregador da indústria de transformação brasileira. Em segundo lugar, bem atrás, aparece a indústria de material de transporte com 14,6% do emprego industrial em 2005.

Na outra ponta, temos a indústria metalúrgica (queda de 3,5 pontos percentuais) e a indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos (queda de 6,6 pontos percentuais) como principais exemplos de subsetores que encolheram relativamente entre 1989 e 2005 (Tabela 10).

Tabela 10

**Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo o subsetor de atividade econômica
Brasil - 1898-2005**

Subsetor de atividade econômica	1989	%	1995	%	1999	%	2005	%
Indústria de produtos minerais não metálicos	109.578	4,4	36.861	2,4	20.898	1,9	26.014	1,5
Indústria metalúrgica	287.491	11,5	155.939	10,2	130.005	11,6	138.659	8,0
Indústria mecânica	153.121	6,1	90.644	6,0	63.812	5,7	101.138	5,8
Indústria do material elétrico e de comunicações	184.632	7,4	89.482	5,9	55.806	5,0	82.998	4,8
Indústria do material de transporte	321.087	12,9	197.348	13,0	158.353	14,1	253.325	14,6
Indústria da madeira e do mobiliário	50.807	2,0	26.033	1,7	22.439	2,0	38.388	2,2
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	112.633	4,5	76.247	5,0	53.199	4,8	55.843	3,2
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	133.430	5,3	54.652	3,6	36.415	3,3	51.035	2,9
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria, ...	199.736	8,0	98.655	6,5	66.162	5,9	101.195	5,8
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	359.322	14,4	179.758	11,8	122.421	10,9	135.145	7,8
Indústria de calçados	108.621	4,3	74.610	4,9	80.708	7,2	119.460	6,9
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	476.864	19,1	443.047	29,1	309.079	27,6	637.316	36,6
Total	2.497.322	100,0	1.523.276	100,0	1.119.297	100,0	1.740.516	100,0

Fonte:RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Em termos de gênero, não houve mudanças significativas na distribuição entre 1989 e 2005. Nesse último ano, por exemplo, o trabalhador masculino respondia por cerca de 75,0% das vagas nos grandes estabelecimentos industriais, ao passo que as mulheres ocupavam aproximadamente 25,0%. Assim sendo, muito embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha crescido consideravelmente nesse intervalo de tempo, a entrada da mulher no emprego formal vinculado à grande empresa industrial ainda acontece de forma muito tímida (Tabela 11).

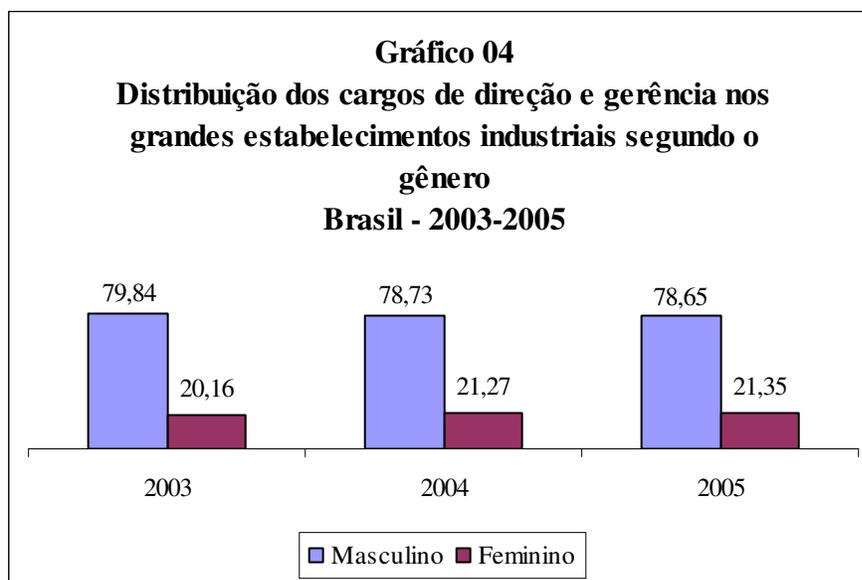
Tabela 11

**Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo o gênero
Brasil - 1989-2005**

Gênero	1989	%	1995	%	1999	%	2005	%
Masculino	1.897.718	76,0	1.191.313	78,2	854.485	76,3	1.310.954	75,3
Feminino	599.604	24,0	331.963	21,8	264.812	23,7	429.562	24,7
Total	2.497.322	100,0	1.523.276	100,0	1.119.297	100,0	1.740.516	100,0

Fonte:RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Além disso, as mulheres que conseguem se inserir no mercado de trabalho formal por meio da grande empresa industrial dificilmente são aproveitadas nos cargos de direção e gerência, que são ocupados em geral por trabalhadores do sexo masculino (Gráfico 04)⁵⁶.



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Sob a ótica da faixa etária, observamos que a mudança também foi significativa. Destaque para a perda de participação relativa da população com até 24 anos em relação aos trabalhadores com idade mais avançada, notadamente para aqueles de 30 a 49 anos, ao longo dos anos 1990. Em verdade, tal tendência reflete as dificuldades que os trabalhadores jovens vêm enfrentando para se inserir no mercado de trabalho, em especial no segmento formal melhor estruturado, uma vez que experiência e conhecimento acumulado são bastante valorizados nas grandes empresas. Salientemos, contudo, que a partir dos anos 2000 a população jovem (18 a 24 anos) volta a ampliar a sua participação relativa no mercado de trabalho formal ligado aos estabelecimentos de grande porte da indústria de transformação (Tabela 12).

⁵⁶ A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) sofreu uma grande reformulação no ano de 2002, o que acarretou uma quebra da série histórica dos dados. Por isso, o Gráfico 05 se restringe aos anos de 2003 a 2005.

Tabela 12
Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a faixa etária
Brasil - 1989-2005

Faixa Etária	1989	%	1995	%	1999	%	2005	%
Ate 17 anos	103.598	4,1	35.553	2,3	14.185	1,3	10.914	0,6
18 a 24 anos	620.271	24,8	309.850	20,3	238.670	21,3	399.781	23,0
25 a 29 anos	485.039	19,4	298.887	19,6	222.859	19,9	361.133	20,7
30 a 39 anos	765.160	30,6	506.399	33,2	387.249	34,6	535.581	30,8
40 a 49 anos	372.875	14,9	285.730	18,8	203.721	18,2	327.802	18,8
50 a 64 anos	137.006	5,5	82.083	5,4	50.768	4,5	102.056	5,9
65 ou mais	7.988	0,3	4.115	0,3	1.776	0,2	3.244	0,2
Ignorado	5.385	0,2	659	0,0	69	0,0	5	0,0
Total	2.497.322	100,0	1.523.276	100,0	1.119.297	100,0	1.740.516	100,0

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

No tocante ao grau de escolaridade da força de trabalho, no período 1989/2005 houve uma clara tendência do aumento dos anos de estudo da mão-de-obra empregada nos grandes estabelecimentos industriais. A participação dos trabalhadores sem instrução ou com ensino fundamental incompleto, por exemplo, reduziu-se de 63,5% em 1989 para 29,4% em 2005 enquanto a proporção daqueles com o ensino médio completo ou superior registrou um acréscimo igualmente expressivo: de 16,3% em 1989 para 46,8% em 2005.

Tal tendência vai ao encontro das mudanças japonesas de gestão da produção e do trabalho que, em tese, ao delegar uma maior autonomia ao trabalhador e disponibilizar máquinas e equipamentos de base microeletrônica necessitam de uma mão-de-obra mais escolarizada e participativa (Tabela 13). Porém, é provável que a melhoria no grau de instrução não tenha sido uma exigência da modernização tecnológica e organizacional da indústria, mas consequência da melhoria no nível educacional da população em geral e do processo de seleção feito em tempos de redução do quadro de pessoal.

Tabela 13
Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo o grau de
instrução
Brasil - 1989-2005

Grau de instrução	1989	%	1995	%	1999	%	2005	%
Analfabeto	102.398	4,1	75.900	5,0	39.757	3,6	38.302	2,2
Ensino fundamental incompleto	1.483.815	59,4	763.434	50,1	412.343	36,8	473.989	27,2
Ensino fundamental completo	309.168	12,4	221.983	14,6	188.379	16,8	245.120	14,1
Ensino médio incompleto	178.813	7,2	130.204	8,5	119.050	10,6	169.264	9,7
Ensino médio completo	223.340	8,9	206.108	13,5	234.767	21,0	608.589	35,0
Ensino superior*	184.747	7,4	125.263	8,2	125.000	11,2	205.252	11,8
Ignorado	15.041	0,6	384	0,0	1	0,0	0	0,0
Total	2.497.322	100,0	1.523.276	100,0	1.119.297	100,0	1.740.516	100,0

Fonte:RAIS/MTE. Elaboração Própria.

* Completo e incompleto.

Vista sob a ótica do tempo de permanência dos trabalhadores no posto de trabalho, a estrutura do emprego nos grandes estabelecimentos industriais se modificou consideravelmente na década de 1990, mas na década atual voltou a apresentar uma distribuição similar àquela do final dos anos 1980. Ou seja, durante o período de redução líquida do emprego industrial, a elevada rotatividade nos postos de trabalho em grandes estabelecimentos, uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro, parece ter se reduzido, mas voltou a um patamar extremamente elevado quando o volume de admissões se recuperou⁵⁷. Interessante notarmos que estamos falando de grandes estabelecimentos onde, em princípio, a preocupação com a estabilidade da mão-de-obra e o maior investimento em treinamento e qualificação é mais presente do que nas empresas de menor porte.

Em 2005, pouco mais de ¼ dos trabalhadores em grandes estabelecimentos na indústria haviam sido empregados durante o ano (Tabela 14). Se agregarmos a esse conjunto os trabalhadores que estavam no emprego havia menos de três anos, chegamos a um número superior à metade da classe operária nacional (54,0%). Por outro lado, considerando que aqueles com pelo menos cinco anos de vínculo empregatício geralmente desfrutam de

⁵⁷ Lembremos que as informações fornecidas pela Tabela 11 não permite um cálculo preciso da taxa de rotatividade do emprego na grande empresa industrial, mas ajuda bastante a dar uma idéia do fenômeno.

relativa estabilidade no emprego, notamos que a proporção era próximo a um terço do total (32,7%).

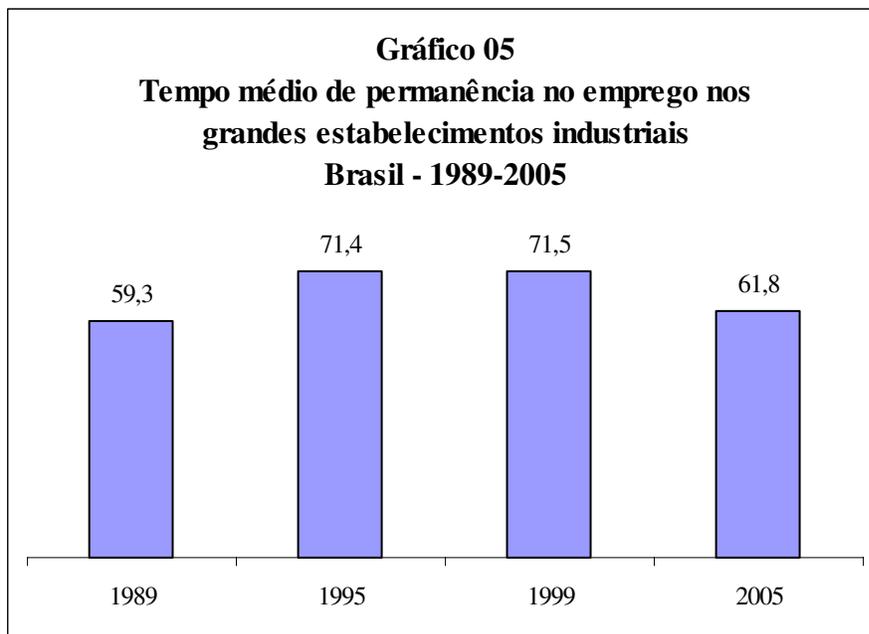
Vale frisarmos também que a reestruturação produtiva iniciada a partir dos anos 1990, ao menos nesse quesito, atuou no sentido de reduzir a rotatividade nos postos de trabalho apenas enquanto predominou a resposta defensiva das grandes empresas industriais diante do acirramento da concorrência, mas que isto não provocou uma mudança definitiva nas estratégias de contratação e demissão, como parece sugerir a Tabela 14.

Tabela 14
Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a faixa de tempo de permanência no emprego
Brasil - 1989-2005

Tempo no Emprego	1989	%	1995	%	1999	%	2005	%
Até 11,9 meses	681.684	27,3	386.109	25,3	258.468	23,1	483.640	27,8
De 12,0 a 35,9 meses	630.173	25,2	303.880	19,9	237.894	21,3	455.488	26,2
De 36,0 a 59,9 meses	394.573	15,8	174.914	11,5	178.120	15,9	232.501	13,4
De 60,0 a 119,9 meses	357.177	14,3	355.408	23,3	192.021	17,2	273.280	15,7
120 meses ou mais	432.668	17,3	302.266	19,8	252.651	22,6	295.358	17,0
Ignorado	1.047	0,0	699	0,0	143	0,0	249	0,0
Total	2.497.322	100,0	1.523.276	100,0	1.119.297	100,0	1.740.516	100,0

Fonte:RAIS/MTE. Elaboração Própria.

O Gráfico 05 demonstra que houve um aumento do tempo médio de permanência no mesmo estabelecimento, durante os anos 1990, e que na década atual registrou-se uma queda desse indicador. Diante disso, podemos supor que tal redução do tempo médio na década atual provavelmente reflete a maior proporção de empregados com menos de um ano de vínculo, num período de retomada das contratações.



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

A Tabela 15 permite verificar que entre os trabalhadores sem instrução ou que não concluíram o ensino fundamental é maior a porcentagem com menos de um ano no estabelecimento, ou seja, provavelmente é maior a instabilidade do vínculo empregatício. Ainda a esse respeito, constatamos que até mesmo para os trabalhadores com maior grau de instrução que, via de regra, ocupam os postos de trabalho mais qualificados, não ocorreu melhoria significativa após a reestruturação produtiva. Por exemplo, em 1989, aproximadamente 41,7% dos empregados com nível superior estavam no emprego havia menos de três anos; já em 2005, a quantidade de trabalhadores que se enquadravam nessa situação girava em torno de 42,2%. Portanto, inclusive para os trabalhadores que inegavelmente pertencem ao núcleo privilegiado do mercado de trabalho, ou seja, o empregado da grande empresa industrial com maior escolaridade, não houve melhorias perceptíveis em termos do tempo de permanência na empresa.

Tabela 15
Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a faixa de tempo de permanência no emprego e o grau de instrução
Brasil - 1989/2005

Grau de instrução / Tempo no emprego (em meses)	1989					2005				
	Até 11,9	De 12,0 a 35,9	De 36,0 a 59,9	De 60,0 a 119,9	120 ou mais	Até 11,9	De 12,0 a 35,9	De 36,0 a 59,9	De 60,0 a 119,9	120 ou mais
Analfabeto	29,8%	22,2%	11,5%	15,6%	20,6%	53,2%	15,6%	9,7%	9,0%	12,6%
Ensino fundamental incompleto	28,3%	25,0%	15,2%	14,2%	17,3%	32,6%	22,4%	12,7%	13,8%	18,5%
Ensino fundamental completo	30,3%	26,4%	17,1%	13,0%	13,2%	23,4%	26,5%	13,9%	17,2%	19,0%
Ensino médio incompleto	27,9%	26,3%	18,3%	13,2%	14,2%	29,1%	30,2%	14,2%	15,5%	11,0%
Ensino médio completo	24,0%	25,4%	18,1%	15,7%	16,9%	26,2%	30,1%	13,6%	15,9%	14,1%
Superior*	17,8%	23,9%	15,6%	16,2%	26,4%	20,7%	21,5%	13,6%	19,1%	25,1%
Total	27,3%	25,2%	15,8%	14,3%	17,3%	27,8%	26,2%	13,4%	15,7%	17,0%

Fonte:RAIS/MTE. Elaboração Própria.

* completo e incompleto

Obs.: O resultado das linhas pode não totalizar 100% uma vez que os ignorados foram excluídos.

No que se refere ao tempo de trabalho (jornada semanal), percebemos que a grande maioria dos trabalhadores dos estabelecimentos de grande porte na indústria de transformação, mais de 85,0%, exerce semanalmente uma jornada de trabalho legal superior a 40 horas. Lembremos que embora a prática das horas extras seja generalizada no mercado de trabalho brasileiro, a RAIS só permite examinar a jornada contratual, o que torna impossível uma percepção mais acurada da jornada de trabalho efetivamente exercida no âmbito das grandes empresas industriais (Tabela 16).

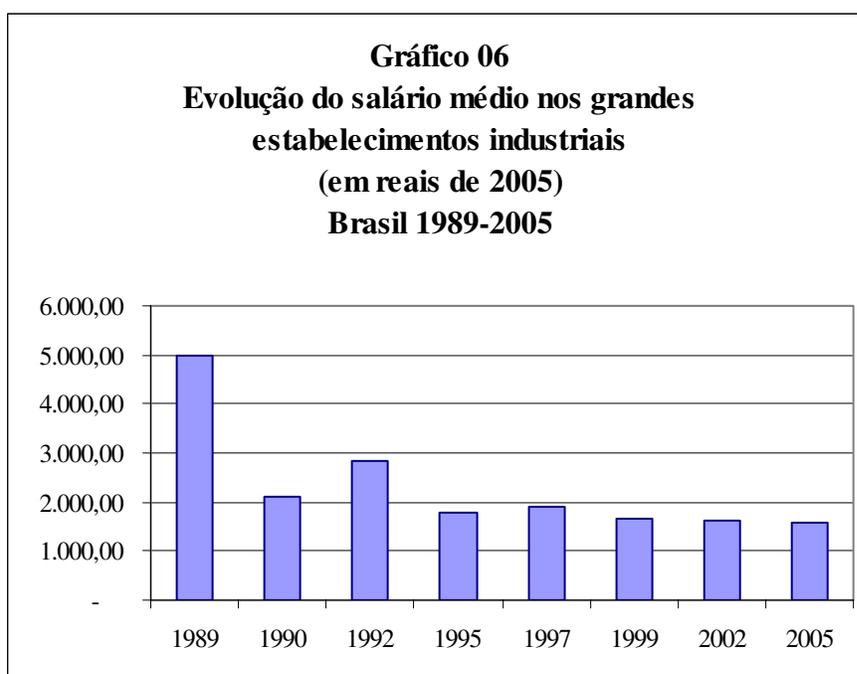
Tabela 16
Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo a faixa de horas contratuais
Brasil - 1989-2005

Faixa de Horas Contratuais	1995	%	1999	%	2005	%
Até 20 horas semanais	3.820	0,3	1.104	0,1	3.212	0,2
De 21 a 30 horas semanais	16.350	1,1	5.829	0,5	10.427	0,6
De 31 a 40 horas semanais	133.820	8,8	129.290	11,6	189.299	10,9
De 41 a 44 horas semanais	1.369.264	89,9	983.072	87,8	1.537.578	88,3
Ignorado	22	0,0	2	0,0	0	0,0
Total	1.523.276	100,0	1.119.297	100,0	1.740.516	100,0

Fonte:RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Um aspecto fundamental para a compreensão das transformações do emprego na grande empresa industrial reside no comportamento dos salários recebidos pelos trabalhadores ao longo desse período de hegemonia do pensamento econômico neoliberal e de implantação da reestruturação produtiva. Em tese, podemos imaginar que a terceirização de várias funções antes exercidas pelas grandes empresas e o enxugamento do quadro de pessoal teriam o efeito de ampliar o salário médio dos empregados que permanecem contratados (inclusive porque são melhor qualificados). Por outro lado, a prática de substituir trabalhadores melhor remunerados por trabalhadores mais jovens e com salários menores, assim como a adoção de salários flexíveis (de acordo com a produtividade e as vendas), podem exercer o efeito inverso. Vejamos o que dizem os dados empíricos sobre as remunerações registradas no contrato de trabalho.

No Gráfico 06, podemos observar que após uma queda significativa no início dos anos 1990, o salário médio real nos grandes estabelecimentos industriais registrou variações pouco expressivas durante essa década. Contudo, nos anos 2000 a tendência de queda tem prevalecido novamente. Por exemplo, entre 1999 e 2005 houve uma redução do salário real médio de aproximadamente 6,0%, passando de R\$ 1.678,03 para R\$ 1.572,00.



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.
Deflator = INPC.

Podemos visualizar ainda o comportamento na política de remuneração das grandes empresas industriais entre 1989 e 2005 por subsetor de atividade econômica. Assim sendo, na primeira metade dos anos 1990 registrou-se uma tendência de queda abrupta da remuneração média dos trabalhadores nos estabelecimentos industriais de grande porte, independentemente do subsetor analisado. Já na segunda metade dessa década, o movimento mais geral apontou no mesmo sentido, exceção feita à indústria de produtos minerais não-metálicos e a do papel, papelão, editorial e gráfica (Tabela 17).

Na primeira metade da década atual, por sua vez, a política de remuneração praticada pelas grandes empresas da indústria de transformação continuou marcada por um rebaixamento dos salários médios. Como contraponto, a indústria química de produtos farmacêuticos, veterinários e perfumaria, a indústria metalúrgica e a indústria da madeira e do mobiliário registraram um aumento real de aproximadamente 24,0%, 14,0% e 7,0%, respectivamente (Tabela 17).

É digno de nota ainda o comportamento demonstrado pela indústria de calçados entre 1989 e 2005. Além de ser o ramo industrial que pior remunera os seus trabalhadores, nesse intervalo de tempo a indústria de calçados contabilizou um rebaixamento persistente da remuneração média paga a mão-de-obra empregada. Embora os dados apresentados abaixo não sejam conclusivos, é possível supor que as grandes empresas de calçados passaram a seguir uma estratégia empresarial centrada na redução dos custos do trabalho como resposta a abertura dos mercados e ao acirramento da concorrência dos produtores internacionais, sobretudo os asiáticos.

Tabela 17
Evolução do salário médio nos grandes estabelecimentos industriais de acordo com o subsetor de atividade econômica
Em reais de 2005
Brasil 1989-2005

Subsetor de atividade econômica	1989	1995	1999	2005
Indústria de produtos minerais não metálicos	7.664,77	1.587,39	1.763,16	1.587,00
Indústria metalúrgica	6.362,50	2.274,05	1.911,03	2.184,00
Indústria mecânica	6.139,26	2.240,14	2.063,37	1.938,00
Indústria do material elétrico e de comunicações	5.968,10	2.123,58	2.079,05	1.686,00
Indústria do material de transporte	6.809,00	2.911,97	2.825,09	2.739,00
Indústria da madeira e do mobiliário	2.850,10	1.082,98	945,43	1.014,00
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	5.543,94	2.380,02	2.854,22	2.367,00
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	5.328,13	1.998,54	1.955,83	1.716,00
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria,	7.486,17	3.278,62	2.845,25	3.531,00
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	3.058,47	1.138,09	988,00	936,00
Indústria de calçados	2.492,91	752,37	674,35	636,00
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	2.589,65	1.000,33	934,23	855,00
Total	4.993,26	1.790,84	1.678,03	1.572,00

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração Própria.

Deflator = INPC.

Finalmente, passando para a análise das formas de contratação dos trabalhadores, seria de esperar, dada a hegemonia do discurso da flexibilidade no meio empresarial, que as modalidades de contrato de trabalho criadas e/ou modificadas ao longo desse período (trabalho por tempo determinado, em tempo parcial, temporário, primeiro emprego, entre outros) ganhariam uma importância crescente no mercado de trabalho brasileiro. Ao menos no que toca aos grandes estabelecimentos industriais, isso não ocorreu.

Ao olharmos os dados abaixo, verificamos que os contratos de trabalho dito flexíveis, ou seja, todos aqueles diferentes dos regidos pela CLT por prazo indeterminado ou por estatuto próprio, não representavam mais do que 3,0% das formas de contratação realizada pelos grandes estabelecimentos industriais no ano de 2005 (Tabela 18).

No nosso entender, isso nos mostra que a elevada flexibilidade existente no chamado contrato de trabalho padrão – vide a alta rotatividade da mão-de-obra – não cria os incentivos necessários a ponto de tornar atrativo para os empresários a adoção generalizada das novas modalidades de contratação da força de trabalho no Brasil.

Tabela 18
Distribuição dos empregados nos grandes estabelecimentos industriais segundo o tipo de vínculo
Brasil - 1989-2005

Tipo de Vínculo	1989	%	1995	%	1999	%	2005	%
Contrato de trabalho padrão*	2.434.875	97,5	1.491.257	97,9	1.089.604	97,3	1.685.533	96,8
Contrato de trabalho flexível**	47.126	1,9	32.009	2,1	29.693	2,7	54.983	3,2
Ignorado	15.321	0,6	10	0,0	0	0,0	0	-
Total	2.497.322	100,0	1.523.276	100,0	1.119.297	100,0	1.740.516	100,0

Fonte:RAIS/MTE. Elaboração Própria.

* Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado, Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nr. 5.889/73, por prazo indeterminado, Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado a Regime Próprio de Previdência e Servidor regido pelo regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social.

** Demais formas de contratação legal que não foram citadas anteriormente.

Portanto, podemos enxergar dois períodos relativamente distintos no que tange ao comportamento do emprego nos grandes estabelecimentos industriais em tempos de hegemonia das políticas econômicas de inspiração neoliberal e de intensificação da reestruturação produtiva. Nos anos 1990, constatamos uma perda na participação relativa da indústria de transformação no emprego formal, grande parte em decorrência da redução do tamanho dos estabelecimentos de grande porte. As principais mudanças em termos de estrutura e perfil do emprego foram uma provável diminuição da rotatividade dos postos de trabalho e um rebaixamento significativo do salário real médio.

Na primeira metade dos anos 2000, por sua vez, registramos uma estabilização do peso relativo da indústria de transformação no mercado de trabalho com vínculos formalizados e uma retomada do crescimento do tamanho médio dos grandes estabelecimentos do setor. De qualquer modo, registrou-se uma diminuição do tempo médio de permanência no emprego acompanhado de um recuo do rendimento médio dos trabalhadores.

Em comum aos dois períodos, além dos salários reais em queda, precisamos destacar o movimento de desconcentração industrial em prol de regiões menos tradicionais sob a ótica da produção manufatureira e o aumento da escolaridade da mão-de-obra empregada.

Dados os traços mais gerais do comportamento do emprego industrial nos estabelecimentos de grande porte entre 1989 e 2005, acreditamos ser de suma importância para o presente estudo se debruçar sobre a problemática regional e das diferenças salariais existentes no emprego das grandes empresas da indústria de transformação. É o que faremos no próximo capítulo.

O emprego na grande empresa industrial: desigualdades regionais e diferenças salariais

No capítulo anterior, mostramos como as mudanças econômicas, políticas e sociais ocorridas a partir da década de 1990 impactaram na estrutura e no perfil do emprego na grande empresa industrial no Brasil. Para tanto, utilizamos a RAIS como fonte de informações sobre as transformações do emprego nos estabelecimentos da indústria de transformação com mais de 500 empregados, aqui considerados como uma *proxy* da grande empresa industrial.

Nesse sentido, muito embora a RAIS disponha de informações que refletem de modo bastante confiável o comportamento do mercado de trabalho formal brasileiro, a disponibilização dos dados por estabelecimentos, e não por empresas, oferece uma visão limitada, ainda que muito importante, do emprego em grandes grupos empresariais no Brasil.

Procurando preencher essa lacuna e complementar as informações fornecidas anteriormente, utilizaremos como base de dados do presente capítulo a RAIS Identificada. Ela nos permite, com base no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ, identificar os estabelecimentos pertencentes ao mesmo grupo empresarial e, deste modo, compor o conjunto das grandes empresas com atuação no território nacional.

Assim sendo, reunimos os estabelecimentos da indústria de transformação que pertenciam à mesma empresa⁵⁸ e, seguindo a tipologia proposta no capítulo anterior, selecionamos somente aquelas empresas que possuíam um número mínimo de 500 empregados, consideradas, mais uma vez, como de grande porte.

Nesse momento, procuraremos adotar um enfoque distinto ao que foi dado no capítulo 3 e efetuar uma análise das desigualdades regionais e das diferenças salariais existentes no

⁵⁸ Isso é possível por meio do agrupamento dos estabelecimentos que possuem o mesmo radical do CNPJ.

emprego da grande empresa industrial no ano de 2005, confrontando essas informações, quando julgarmos necessário, com os dois anos subsequentes, com o objetivo de responder às seguintes questões:

- Em que medida as diferenças regionais brasileiras se reproduziram no âmbito da estrutura do emprego industrial nas grandes empresas?
- Como se manifestaram as diferenças de salários nas grandes empresas industriais do País?

Em particular, acreditamos que seja possível supor que as grandes empresas do setor industrial, na esteira do avanço da tecnologia da informação e dos transportes, vêm nas diferenças regionais e no amplo leque salarial da economia brasileira uma oportunidade de redução dos custos de produção e, por tabela, de obtenção de fôlego adicional de competitividade frente à nova ordem imposta pela abertura dos mercados. Portanto, esperamos que a análise a seguir permita discutir a hipótese de que as grandes empresas industriais, ao invés de contribuir para atenuar as desigualdades regionais e salariais do país, vêm nos anos mais recentes se beneficiando delas para se adaptar e sobreviver frente à concorrência globalizada.

Porém, antes de centrarmos a nossa análise na questão do emprego na grande empresa industrial sob o ponto de vista regional e da diversidade da estrutura salarial, é importante fornecermos um quadro mais geral da grande empresa na indústria de transformação no Brasil.

Nesse aspecto, em 2005, o país contava com 1.393 grandes empresas industriais, que, por sua vez, empregavam 2.261.693 trabalhadores com carteira de trabalho assinada, correspondendo a um número médio de 1.624 empregados por empresa. Vale lembrarmos também que do total das grandes empresas industriais, 14 eram de controle estatal e 1.379 eram geridas pela iniciativa privada (Quadro 02).

Notemos que, nesse mesmo ano, o conjunto das grandes empresas industriais no Brasil reunia 7.149 estabelecimentos, o que corresponde a uma média de 5,1 estabelecimentos por empresa.

Do total das empresas consideradas de grande porte na indústria de transformação, cerca de 1.000, ou 72,0%, possuíam, em 2005, mais de um estabelecimento e aproximadamente 660, cerca de 47,5%, tinham estabelecimentos localizados em mais de uma unidade da federação.

Ainda nesse sentido, na indústria de transformação brasileira, a grande empresa respondia por cerca de 37,0% dos postos de trabalho formais, ainda que os seus estabelecimentos representassem apenas 2,6% do total dos estabelecimentos na indústria de transformação. Tudo indica a importância das grandes empresas para a construção de um mercado de trabalho melhor estruturado, centrado numa maior participação de vínculos empregatícios formais, além de salários relativamente maiores. (Quadro 02).

Quadro 02
Informações Gerais
Brasil - 2005

Quantidade de grandes empresas na indústria de transformação	1.393
Número de empregados na grande empresa industrial	2.261.693
Tamanho médio da grande empresa industrial	1.624
Participação dos empregados da grande empresa industrial no total do mercado de trabalho formal da indústria de transformação	37,0%
Quantidade de estabelecimentos da grande empresa industrial	7.149
Grandes empresas estatais	14
Grandes empresas privadas	1.379
Grandes empresas com mais de 1 estabelecimento	1.005
Grandes empresas que possuem estabelecimentos em mais de uma UF	661
Número médio de estabelecimentos da grande empresa industrial	5,1
Participação dos estabelecimentos da grande empresa industrial no total dos estabelecimentos da indústria de transformação	2,6%

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração Própria.

Antes de analisarmos em detalhes as diferenças regionais da estrutura do emprego na grande empresa industrial, é importante termos em mente como foi o seu comportamento entre os anos de 2003 e 2005.

Nesse sentido, no que se refere ao grau de instrução, a tendência manifesta desde os anos 1990 de aumento da escolaridade da força de trabalho empregada pela grande empresa industrial se manteve entre os anos de 2003 e 2005. Para ilustrar, os trabalhadores com até

o ensino médio incompleto perfaziam, em 2003, cerca de 56,0%, enquanto que, em 2005, esse percentual atingiu a casa dos 51,0%. Por outro lado, a parcela da mão-de-obra com pelo menos o ensino médio completo saltou de 43,7%, em 2003, para 48,8% dois anos mais tarde (Tabela 19).

Tabela 19
O emprego na grande empresa industrial de acordo com o grau de instrução
Brasil - 2003-2005

Grau de instrução	2003	%	2004	%	2005	%
Analfabeto	41.921	2,2	44.937	2,1	39.946	1,8
Ensino fundamental incompleto	548.401	28,9	597.518	27,4	584.863	25,9
Ensino fundamental completo	285.220	15,0	323.789	14,8	314.334	13,9
Ensino médio incompleto	192.393	10,1	218.076	10,0	218.980	9,7
Ensino médio completo	577.162	30,4	717.744	32,9	801.864	35,5
Ensino superior	252.957	13,3	279.415	12,8	301.706	13,3
Total	1.898.054	100,0	2.181.479	100,0	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração Própria.

Em termos de gênero, podemos perceber que no período de 2003 a 2005 há uma lenta ampliação dos trabalhadores do sexo feminino nas grandes empresas da indústria de transformação, não obstante a sua ainda bastante reduzida participação, cerca de ¼ do total dos postos de trabalho com vínculo formal (Tabela 20).

Tabela 20
O emprego na grande empresa industrial de acordo com o gênero
Brasil - 2003-2005

Gênero	2003	%	2004	%	2005	%
Masculino	1.436.117	75,7	1.644.571	75,4	1.698.744	75,1
Feminino	461.937	24,3	536.908	24,6	562.949	24,9
Total	1.898.054	100,0	2.181.479	100,0	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração Própria.

Analisando sob a ótica da faixa etária, observamos que não ocorreram mudanças substanciais no triênio 2003-2005. Como destaque, tivemos, em 2005, o pequeno aumento de participação dos trabalhadores com idade de 40 anos ou mais, aproximadamente um ponto percentual (Tabela 21).

Tabela 21
O emprego na grande empresa industrial de acordo com a faixa etária
Brasil - 2003-2005

Faixa etária	2003	%	2004	%	2005	%
Ate 17 anos	13.201	0,7	15.150	0,7	15.250	0,7
18 a 24 anos	416.558	21,9	500.159	22,9	502.329	22,2
25 a 29 anos	381.972	20,1	446.714	20,5	468.897	20,7
30 a 39 anos	618.385	32,6	686.655	31,5	704.286	31,1
40 a 49 anos	361.029	19,0	407.066	18,7	431.475	19,1
50 a 64 anos	103.503	5,5	121.802	5,6	135.073	6,0
65 ou mais	3.401	0,2	3.929	0,2	4.378	0,2
Ignorado	5	0,0	4	0,0	5	0,0
Total	1.898.054	100,0	2.181.479	100,0	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração Própria.

Um dos aspectos mais importantes para entendermos a evolução recente do emprego na grande empresa industrial está, sem sombra de dúvidas, na análise do comportamento da estrutura salarial. Nesse aspecto, olhando os dados da Tabela 22, podemos perceber que o crescimento do emprego formal vinculado às grandes empresas industriais no triênio 2003-2005 foi marcado pelo grande peso dos trabalhadores com baixa remuneração. A título ilustrativo, a parcela da mão-de-obra que auferia no máximo cinco salários mínimos, em 2003, era de aproximadamente 68,0% e atingiu, em 2005, o patamar de quase 71,0%. Na outra ponta, os que recebiam mais de 10,0 salários mínimos perdeu cerca de 1,5 ponto percentual de participação relativa.

Tabela 22
O emprego na grande empresa industrial de acordo com a faixa de remuneração média
Brasil - 2003-2005

Faixa de remuneração média	2003	%	2004	%	2005	%
Até 1,00 salário mínimo	37.175	2,0	39.044	1,8	42.044	1,9
De 1,01 a 2,00 salários mínimos	503.684	26,5	583.113	26,7	664.806	29,4
De 2,01 a 5,00 salários mínimos	750.226	39,5	880.748	40,4	891.594	39,4
De 5,01 a 10,00 salários mínimos	348.874	18,4	382.252	17,5	374.370	16,6
De 10,01 a 20,00 salários mínimos	174.549	9,2	198.646	9,1	183.810	8,1
Mais de 20,0 salários mínimos	78.502	4,1	89.335	4,1	83.365	3,7
Ignorado	5.044	0,3	8.341	0,4	21.704	1,0
Total	1.898.054	100,0	2.181.479	100,0	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração Própria.

Atendo-se a evolução do tempo de permanência no emprego nas grandes empresas industriais, percebemos que, entre 2003 e 2005, houve, de um lado, um aumento relativo dos trabalhadores que permaneceram no emprego por um prazo inferior a três anos (de 52,3% para 54,6%), e, de outro, uma redução da participação relativa daqueles que detinham no mínimo cinco anos de empresa (de 33,7% para 32,0%). Tais informações podem sugerir uma retomada do aumento da rotatividade no emprego, muito embora, é bom frisarmos, o período analisado seja marcado pelo aumento das contratações, o que por si só amplia o contingente de trabalhadores com menos de um ano de vínculo empregatício declarado na RAIS (Tabela 23).

Tabela 23
O emprego na grande empresa industrial de acordo com a faixa de tempo de permanência na empresa
Brasil - 2003-2005

Faixa de tempo no emprego	2003	%	2004	%	2005	%
Até 11,9 meses	510.621	26,9	661.302	30,3	643.669	28,5
De 12,0 a 35,9 meses	482.732	25,4	527.346	24,2	590.919	26,1
De 36,0 a 59,9 meses	263.943	13,9	305.335	14,0	302.430	13,4
De 60 a 119,9 meses	316.746	16,7	337.757	15,5	358.164	15,8
120 meses ou mais	323.616	17,0	349.377	16,0	366.188	16,2
Ignorado	396	0,0	362	0,0	323	0,0
Total	1.898.054	100,0	2.181.479	100,0	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração Própria.

4.1 – O emprego nas grandes empresas industriais sob a ótica regional

As disparidades econômicas e sociais no Brasil têm raízes históricas profundas que nos remetem ao processo de formação, consolidação e desenvolvimento do capitalismo no país. Desde as primeiras iniciativas para a constituição de uma economia verdadeiramente capitalista no início do século XX, passando pelos governos eleitos democraticamente entre as décadas de 1930 e 1960, pela ditadura militar e pela redemocratização a partir da década de 1980 – ou seja, independentemente da opção ideológica do grupo político no poder –, poucas vezes a questão do desenvolvimento econômico regional assumiu um papel central nas ações do Estado brasileiro.

Por essa e outras razões, o Brasil do século XXI é marcado por todas as ordens de desigualdades econômicas e sociais ao longo do seu território, aonde convivem lado a lado regiões com níveis de bem-estar social próximos aos dos países de capitalismo avançado e outras que carecem das condições mais elementares para a convivência humana.

Passando à análise do emprego na grande empresa industrial sob a ótica regional no período recente, constatamos que, entre 2003 e 2005, houve uma continuidade do processo de desconcentração produtiva, expressa pela perda de importância relativa do sudeste no total das empresas de grande porte da indústria de transformação. Para ilustrar, em 2003,

51,2% dos estabelecimentos da grande empresa industrial encontravam-se na região sudeste, ao passo que, em 2005, esse percentual girava em torno de 49,9% (Tabela 24).

Nesse mesmo intervalo de tempo, observamos ainda a ampliação do peso de todas as demais regiões geográficas, com exceção do sul do país, que após ter ampliado a sua participação relativa entre 2003 e 2004, registrou um leve decréscimo no ano seguinte (Tabela 24).

Tabela 24
Localização dos estabelecimentos das grandes empresas industriais de acordo com a região natural
Brasil - 2003-2005

Região Natural	2003	%	2004	%	2005	%
Norte	176	2,7	208	3,0	236	3,3
Nordeste	774	11,7	831	11,9	892	12,5
Sudeste	3.391	51,2	3.479	50,0	3.569	49,9
Sul	1.839	27,8	1.963	28,2	1.967	27,5
Centro-Oeste	440	6,6	480	6,9	485	6,8
Brasil	6.620	100,0	6.961	100,0	7.149	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Segundo as unidades da Federação, podemos observar que São Paulo ainda é o estado brasileiro que reunia, em 2005, a maior fatia dos estabelecimentos (33,7%) e, conseqüentemente, da mão-de-obra empregada (34,8%) nas grandes empresas industriais. O Rio Grande do Sul, por seu turno, aparecia em seguida, contabilizando 12,0% dos estabelecimentos e 10,0% dos empregados nas grandes empresas industriais. Vale destacarmos ainda os estados de Minas Gerais, que concentrava 9,2% dos estabelecimentos e 8,7% dos trabalhadores celetistas das grandes empresas industriais e do Paraná, que reunia 9,2% das grandes empresas do setor industrial e 7,6% dos empregados vinculados a elas (Tabela 25).

Tabela 25
Distribuição dos estabelecimentos e dos empregados na grande
empresa industrial de acordo com as unidades da federação
Brasil - 2005

Unidade da Federação	Estabelecimentos	%	Empregados	%
Rondonia	26	0,4	3.345	0,2
Acre	6	0,1	457	0,0
Amazonas	97	1,4	56.977	2,5
Roraima	3	0,0	88	0,0
Para	95	1,3	21.141	0,9
Amapa	2	0,0	2	0,0
Tocantins	7	0,1	633	0,0
Maranhao	30	0,4	3.325	0,2
Piaui	20	0,3	4.246	0,2
Ceara	136	1,9	82.792	3,7
Rio Grande do Norte	45	0,6	24.669	1,1
Paraiba	59	0,8	23.937	1,1
Pernambuco	194	2,7	78.846	3,5
Alagoas	66	0,9	82.919	3,7
Sergipe	61	0,9	11.762	0,5
Bahia	281	3,9	60.059	2,7
Minas Gerais	655	9,2	195.785	8,7
Espirito Santo	71	1,0	17.992	0,8
Rio de Janeiro	433	6,1	122.051	5,4
Sao Paulo	2.410	33,7	788.081	34,8
Parana	659	9,2	172.707	7,6
Santa Catarina	448	6,3	179.883	8,0
Rio Grande do Sul	860	12,0	225.228	10,0
Mato Grosso do Sul	97	1,4	21.881	1,0
Mato Grosso	112	1,6	23.232	1,0
Goiias	192	2,7	49.495	2,2
Distrito Federal	84	1,2	10.160	0,5
Brasil	7.149	100,0	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Os dados disponíveis nos mostram também que em todas as regiões brasileiras há uma clara predominância do interior sobre a capital no que se refere à localização da grande empresa do setor industrial, exceção feita à região norte. A concentração das grandes empresas industriais se apresenta de modo muito mais nítido na região sul, onde

aproximadamente 87,0% dos estabelecimentos das grandes empresas se encontravam localizados em municípios do interior (Tabela 26).

Ademais, vale ressaltarmos que, muito provavelmente, a elevada concentração das grandes empresas industriais nas capitais da região norte esteja relacionada à atração exercida pela Zona Franca de Manaus, o que acaba por superestimar a importância do conjunto das capitais nessa região.

Tabela 26
Localização dos estabelecimentos das grandes empresas industriais nas capitais e no interior de acordo com a região natural
Brasil - 2005

Região Natural	Interior	%	Capital	%	Total	%
Norte	91	38,6	145	61,4	236	100,0
Nordeste	545	61,1	347	38,9	892	100,0
Sudeste	2.538	71,1	1.031	28,9	3.569	100,0
Sul	1.714	87,1	253	12,9	1.967	100,0
Centro-Oeste	285	58,8	200	41,2	485	100,0
Brasil	5.173	72,4	1.976	27,6	7.149	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Em 2005, as regiões metropolitanas⁵⁹ registravam um peso menor que os espaços não-metropolitanos na localização e na mão-de-obra empregada nas grandes empresas industriais, salvo no sudeste onde tal distribuição se apresentava de modo bastante semelhante.

A menor importância dos espaços metropolitanos é mais acentuada na região norte, onde apenas 19,5% dos estabelecimentos e 9,3% dos trabalhadores das grandes empresas industriais se encontravam nessas regiões. Em seguida, temos a região sul onde quase 31,0% dos estabelecimentos e 27,0% da mão-de-obra celetista das empresas de grande porte na indústria de transformação estavam localizadas nas regiões metropolitanas (Tabela 27).

⁵⁹ Tendo como base a classificação proposta pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as regiões metropolitanas consideradas no presente capítulo foram Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Rio de Janeiro, São Paulo, Belo Horizonte, Curitiba e Porto Alegre.

Tabela 27
Importância das regiões metropolitanas na localização e na quantidade de empregados nas grandes empresas industriais
Brasil - 2005

Região Natural	Total de estabelecimentos na grande empresa (a)	Estabelecimentos nas regiões Metropolitanas (b)	b/a	Empregados na grande empresa (c)	Empregados nas regiões metropolitanas (d)	d/c
Norte	236	46	19,5%	82.643	7.659	9,3%
Nordeste	892	432	48,4%	372.555	108.819	29,2%
Sudeste	3.569	1.810	50,7%	1.123.909	470.262	41,8%
Sul	1.967	604	30,7%	577.818	155.116	26,8%
Brasil	7.149	2.892	40,5%	2.156.925	741.856	34,4%

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Os dados expostos até agora nos mostram que, embora tenha havido inegavelmente a partir dos anos 1990 um movimento de desconcentração relativa da indústria, a importância da região sudeste, e, em particular, do estado de São Paulo, para a grande empresa industrial ainda permanece num patamar bastante elevado.

Do ponto de vista do tamanho médio dos estabelecimentos das grandes empresas industriais, observamos que, entre 2003 e 2005, com a recuperação parcial do nível de emprego, o tamanho médio dos estabelecimentos se elevou de modo consistente, ainda que algumas regiões, notadamente o nordeste e o sul, tenha registrado uma relativa estabilidade entre os anos de 2004 e 2005 (Tabela 28).

Em termos regionais, devemos destacar que o nordeste possuía, em 2005, os estabelecimentos de maior porte, com uma média de aproximadamente 417 trabalhadores com carteira de trabalho assinada. Talvez seja possível sugerir que no nordeste as grandes indústrias são relativamente mais intensivas em trabalho, embora as informações disponíveis nesta Tabela sejam insuficientes para sustentar tal afirmação. Por outro lado, a região centro-oeste detinha o menor tamanho, em termos médios, entre os estabelecimentos das grandes empresas na indústria de transformação (216,0 trabalhadores celetistas) (Tabela 28).

Tabela 28
Tamanho médio dos estabelecimentos da
grande empresa industrial de acordo com
a região natural
Brasil - 2003-2005

Região Natural	2003	2004	2005
Norte	302,0	346,4	350,2
Nordeste	398,0	426,4	417,7
Sudeste	281,7	312,2	314,9
Sul	275,3	294,3	293,8
Centro-Oeste	171,5	190,4	216,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Tentando captar o grau de importância da grande empresa para as economias regionais, observamos que, de modo generalizado, os estabelecimentos das grandes empresas industriais possuem um baixo peso no total dos estabelecimentos industriais de cada região (Tabela 29).

Apesar disso, do ponto de vista do emprego celetista, a grande empresa industrial possui uma participação significativa em todas as regiões brasileiras, alcançando patamares superiores a 1/3 do emprego industrial registrado. No nordeste, em particular, as grandes empresas chegavam a responder, em 2005, por quase a metade dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada na indústria (Tabela 29).

Tabela 29
Participação dos estabelecimentos e dos empregados da grande empresa industrial no total dos
estabelecimentos industriais e no mercado de trabalho formal da indústria de acordo com a região
natural
Brasil - 2005

Região Natural	Estabelecimentos na grande empresa (a)	Total de estabelecimentos (b)	a/b	Empregados na grande empresa (c)	Total de empregados (d)	c/d
Norte	236	8.118	2,9%	82.643	229.712	36,0%
Nordeste	892	32.173	2,8%	372.555	774.838	48,1%
Sudeste	3.569	138.661	2,6%	1.123.909	3.238.563	34,7%
Sul	1.967	82.409	2,4%	577.818	1.592.800	36,3%
Centro-Oeste	485	17.284	2,8%	104.768	283.477	37,0%
Brasil	7.149	278.645	2,6%	2.261.693	6.119.390	37,0%

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Desagregando setorialmente os dados das grandes empresas da indústria de transformação, constatamos que em todas as regiões geográficas o principal ramo da indústria, no que se refere à presença das grandes empresas, era, em 2005, a de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico. Digno de nota ainda o peso relativo da indústria do material elétrico e de comunicações no norte (13,1%), da indústria química de produtos farmacêuticos, veterinários e perfumaria no nordeste, no sudeste e no centro-oeste (10,3%, 13,3% e 10,9%, respectivamente) e da indústria de calçados no sul do país (8,7%) (Tabela 30).

Tabela 30
Distribuição dos estabelecimentos das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e os subsetores de atividade econômica
Brasil - 2005

Subsetor de Atividade Econômica	Norte	%	Nordeste	%	Sudeste	%	Sul	%	Centro-Oeste	%	Brasil	%
Indústria de produtos minerais não metálicos	6	2,5	32	3,6	216	6,1	46	2,3	21	4,3	321	4,5
Indústria metalúrgica	13	5,5	53	5,9	312	8,7	99	5,0	31	6,4	508	7,1
Indústria mecânica	21	8,9	57	6,4	273	7,7	102	5,2	19	3,9	472	6,6
Indústria do material elétrico e de comunicações	31	13,1	16	1,8	118	3,3	37	1,9	2	0,4	204	2,9
Indústria do material de transporte	14	5,9	26	2,9	283	7,9	75	3,8	7	1,4	405	5,7
Indústria da madeira e do mobiliário	19	8,1	7	0,8	53	1,5	124	6,3	8	1,7	211	3,0
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	9	3,8	40	4,5	216	6,1	117	6,0	28	5,8	410	5,7
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	19	8,1	36	4,0	122	3,4	75	3,8	19	3,9	271	3,8
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria, ...	20	8,5	92	10,3	474	13,3	147	7,5	53	10,9	786	11,0
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	7	3,0	58	6,5	204	5,7	108	5,5	4	0,8	381	5,3
Indústria de calçados	0	0,0	72	8,1	41	1,2	172	8,7	3	0,6	288	4,0
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	77	32,6	403	45,2	1.257	35,2	865	44,0	290	59,8	2.892	40,5
Total	236	100,0	892	100,0	3.569	100,0	1967	100,0	485	100,0	7.149	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Em termos de absorção de mão-de-obra com carteira de trabalho assinada, a exceção da região norte, onde as grandes empresas do ramo de material elétrico e de comunicações é a maior empregadora (32,3%), em todas as regiões brasileiras a indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico constitui-se no segmento de maior representatividade para a grande empresa industrial no tocante ao número de empregados. Essa característica se apresenta de modo muito mais evidente no centro-oeste, onde mais de 80,0% dos empregados nas grandes empresas da indústria de transformação se encontravam, em 2005, nesse setor (Tabela 31).

Ademais, é importante destacarmos também a importância da indústria do material de transporte, metalúrgica e química de produtos farmacêuticos, veterinários e perfumaria, responsáveis por aproximadamente 19,0%, 11,0% e 10,5% da mão-de-obra empregada nas grandes empresas industriais no sudeste (Tabela 31).

Tabela 31
Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e os subsetores de atividade econômica
Brasil - 2005

Subsetor de Atividade Econômica	Norte	%	Nordeste	%	Sudeste	%	Sul	%	Centro-Oeste	%	Brasil	%
Indústria de produtos minerais não metálicos	194	0,2	3.248	0,9	31.673	2,8	12.938	2,2	1.176	1,1	49.229	2,2
Indústria metalúrgica	3.347	4,1	9.347	2,5	127.369	11,3	31.769	5,5	1.799	1,7	173.631	7,7
Indústria mecânica	5.339	6,5	3.888	1,0	82.224	7,3	37.266	6,5	1.109	1,1	129.826	5,7
Indústria do material elétrico e de comunicações	26.689	32,3	5.373	1,4	47.854	4,3	20.617	3,6	164	0,2	100.697	4,5
Indústria do material de transporte	10.052	12,2	6.759	1,8	216.556	19,3	50.300	8,7	1.149	1,1	284.816	12,6
Indústria da madeira e do mobiliário	5.008	6,1	849	0,2	13.882	1,2	35.127	6,1	400	0,4	55.266	2,4
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	755	0,9	4.718	1,3	54.508	4,9	27.752	4,8	2.512	2,4	90.245	4,0
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	3.755	4,5	5.878	1,6	47.278	4,2	15.161	2,6	1.804	1,7	73.876	3,3
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria, ...	7.761	9,4	14.867	4,0	116.962	10,4	26.482	4,6	6.495	6,2	172.567	7,6
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	2.087	2,5	43.113	11,6	80.467	7,2	53.125	9,2	597	0,6	179.389	7,9
Indústria de calçados	0	0,0	70.728	19,0	14.450	1,3	63.707	11,0	848	0,8	149.733	6,6
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	17.656	21,4	203.787	54,7	290.686	25,9	203.574	35,2	86.715	82,8	802.418	35,5
Brasil	82.643	100,0	372.555	100,0	1.123.909	100,0	577.818	100,0	104.768	100,0	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

O grau de instrução da força de trabalho disponível nas diversas regiões do país constitui-se num outro aspecto importante para analisarmos o emprego na grande empresa industrial sob o ponto de vista das diferenças regionais.

Ainda que algumas empresas atuem nos setores mais tradicionais da indústria, que, em tese, ainda podem contar com uma parcela maior de trabalhadores com nível de escolaridade mais baixo, a regra geral tem sido a demanda por uma força de trabalho mais escolarizada e, portanto, mais apta a incorporar as práticas de gestão de inspiração japonesa.

Por essa via, observamos que o sul e o nordeste, as principais regiões receptoras dos investimentos produtivos realizados a partir dos anos 1990, possuem um perfil educacional da mão-de-obra ligada às grandes empresas industriais bastante diferentes.

Em 2005, o nordeste apresentava, comparativamente às demais regiões, o mais baixo percentual dos trabalhadores com escolaridade igual ou superior ao ensino médio completo (cerca de 30,0%), por sinal, bastante abaixo da média brasileira (48,8%). Em contrapartida, na região sudeste 57,7% dos empregados em grandes grupos industriais tinham pelo menos o ensino médio completo. A região sul, por seu turno, contabilizava nessa mesma condição aproximadamente 43,0% da sua força de trabalho nas grandes empresas industriais.

Por outro lado, quase metade (49,6%) da mão-de-obra das grandes empresas industriais do nordeste não havia sequer completado o ensino fundamental, enquanto no total do país esse patamar era inferior a 28,0% e no sudeste apenas 19,8%, em 2005.

Outro destaque importante ficou por conta da região norte. Nela se concentrava, em 2005, a maior participação relativa dos trabalhadores com o ensino médio completo (61,7%) na grande empresa industrial. Somando os trabalhadores que alcançaram o ensino superior, 70,6% desses empregados tinham um grau de instrução elevado em relação ao contexto nacional (Tabela 32).

Tabela 32
Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e o grau de instrução
Brasil - 2005

Grau de instrução	Norte	%	Nordeste	%	Sudeste	%	Sul	%	Centro-Oeste	%	Brasil	%
Analfabeto	353	0,4	34.249	9,2	2.668	0,2	1.869	0,3	807	0,8	39.946	1,8
Ensino fundamental incompleto	12.993	15,7	150.411	40,4	220.046	19,6	161.597	28,0	39.816	38,0	584.863	25,9
Ensino fundamental completo	6.199	7,5	39.815	10,7	154.870	13,8	98.625	17,1	14.825	14,2	314.334	13,9
Ensino médio incompleto	4.727	5,7	35.061	9,4	98.113	8,7	67.916	11,8	13.163	12,6	218.980	9,7
Ensino médio completo	50.959	61,7	93.318	25,1	446.367	39,7	183.186	31,7	28.034	26,8	801.864	35,5
Ensino superior	7.412	9,0	19.701	5,3	201.845	18,0	64.625	11,2	8.123	7,8	301.706	13,3
Total	82.643	100,0	372.555	100,0	1.123.909	100,0	577.818	100,0	104.768	100,0	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Do ponto de vista da divisão do trabalho segundo o gênero, as diferenças regionais também se manifestavam de modo bem nítido, em que pese o fato de todas as regiões contabilizarem uma prevalência indiscutível do sexo masculino.

Em 2005, por exemplo, do total dos postos de trabalho da grande empresa industrial no sudeste, 4/5 pertenciam ao sexo masculino ao passo que 1/5 era ocupado pelas mulheres. No sul, por sua vez, essa proporção era de 2/3 para os homens e 1/3 para as mulheres (Tabela 33).

Tabela 33

Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e o gênero

Brasil - 2005

Região Natural	Masculino	%	Feminino	%	Brasil	%
Norte	57.316	69,4	25.327	30,7	82.643	100,0
Nordeste	290.436	78,0	82.119	22,0	372.555	100,0
Sudeste	884.988	78,7	238.921	21,3	1.123.909	100,0
Sul	388.761	67,3	189.057	32,7	577.818	100,0
Centro-Oeste	77.243	73,7	27.525	26,3	104.768	100,0
Brasil	1.698.744	75,1	562.949	24,9	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Olhando sob a ótica dos cargos de direção e gerência, a concentração dos postos de trabalho na população masculina, em 2005, era ainda mais gritante e apresentava relativamente poucas diferenças regionais: independentemente da região natural analisada, aproximadamente 80,0% das vagas de direção e gerência pertenciam ao sexo masculino (Tabela 34).

Não é difícil perceber, portanto, que, não obstante a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, a entrada delas nas grandes empresas da indústria ainda se encontra limitada e, quase sempre, restrita a cargos mais inferiores da hierarquia empresarial.

Tabela 34**Distribuição dos cargos de direção e gerência nas grandes empresas industriais de acordo com a região natural e o gênero****Brasil - 2005**

Região Natural	Masculino	%	Feminino	%	Total	%
Norte	1.002	85,3	173	14,7	1.175	100,0
Nordeste	2.717	78,6	742	21,5	3.459	100,0
Sudeste	23.873	79,0	6.333	21,0	30.206	100,0
Sul	6.775	79,9	1.710	20,2	8.485	100,0
Centro-Oeste	1.168	83,5	231	16,5	1.399	100,0
Brasil	35.535	79,5	9.189	20,5	44.724	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

De acordo com a faixa etária, o emprego na grande empresa industrial não apresentava, em 2005, desigualdades regionais tão evidentes. Os destaques ficavam por conta da menor participação dos jovens entre 18 e 24 anos no sudeste (17,9%) em relação às demais regiões e do maior peso relativo dos trabalhadores entre 50 e 64 anos nessa mesma região (7,1%) (Tabela 35).

Tabela 35**Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a região natural e a faixa etária**
Brasil - 2005

Faixa Etária	Norte	%	Nordeste	%	Sudeste	%	Sul	%	Centro-Oeste	%	Brasil	%
Ate 17 anos	575	0,7	689	0,2	7.766	0,7	5.807	1,0	413	0,4	15.250	0,7
18 a 24 anos	20.558	24,9	95.963	25,8	200.945	17,9	152.192	26,3	32.671	31,2	502.329	22,2
25 a 29 anos	20.708	25,1	84.444	22,7	220.936	19,7	118.160	20,5	24.649	23,5	468.897	20,7
30 a 39 anos	27.139	32,8	110.244	29,6	361.951	32,2	175.452	30,4	29.500	28,2	704.286	31,1
40 a 49 anos	10.858	13,1	58.564	15,7	249.754	22,2	99.259	17,2	13.040	12,5	431.475	19,1
50 a 64 anos	2.734	3,3	21.867	5,9	80.062	7,1	26.083	4,5	4.327	4,1	135.073	6,0
65 ou mais	70	0,1	784	0,2	2.491	0,2	865	0,2	168	0,2	4.378	0,2
Ignorado	1	0,0	0	0,0	4	0,0	0	0,0	0	0,0	5	0,0
Brasil	82.643	100,0	372.555	100,0	1.123.909	100,0	577.818	100,0	104.768	100,0	2.261.693	100,0

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Analisando sob o ponto de vista do tipo de contrato de trabalho prevalente nas grandes empresas industriais, percebemos que, em 2005, a pouca difusão dos contratos de trabalho flexíveis era uma realidade nacional. Deste modo, em todas as regiões brasileiras os contratos de trabalho padrão superaram, neste ano, a casa dos 90,0%, com destaque para a

região sul, onde esse percentual alcançou a quase totalidade dos vínculos empregatícios formais (Tabela 36).

Tabela 36
Distribuição dos empregados das grandes empresas industriais de acordo com a
região natural e o tipo de contrato de trabalho
Brasil - 2005

Região Natural	Contrato Padrão *	%	Contrato Flexível **	%	Total	%
Norte	80.210	97,1	2.433	2,9	82.643	100,0
Nordeste	348.468	93,5	24.087	6,5	372.555	100,0
Sudeste	1.098.205	97,7	25.704	2,3	1.123.909	100,0
Sul	571.178	98,9	6.640	1,2	577.818	100,0
Centro-Oeste	102.141	97,5	2.627	2,5	104.768	100,0
Brasil	2.200.202	97,3	61.491	2,7	2.261.693	100,0

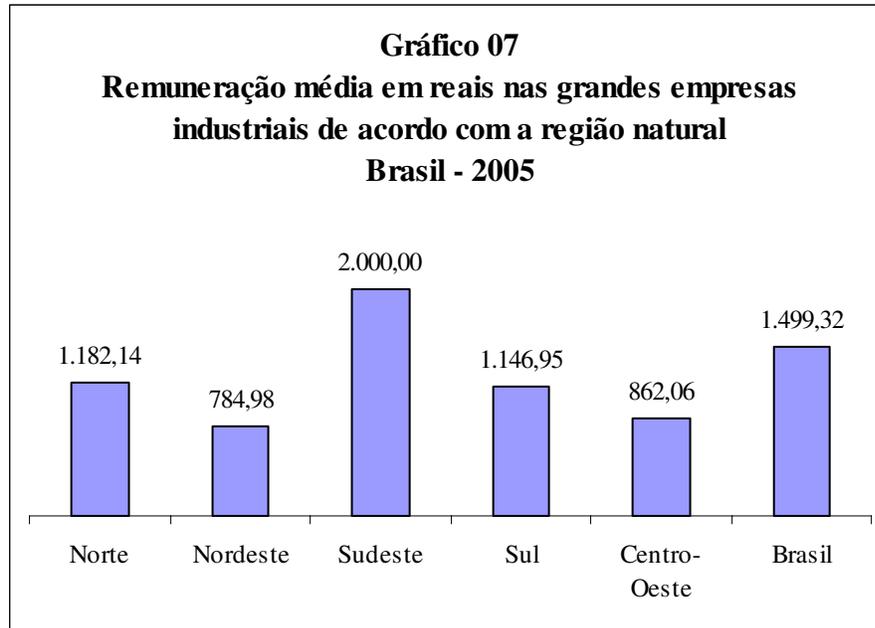
Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

* Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado, Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nr. 5.889/73, por prazo indeterminado, Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado a Regime Próprio de Previdência e Servidor regido pelo regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social.

** Demais formas de contratação legal que não foram citadas anteriormente.

A remuneração média nas grandes empresas industriais talvez seja um dos aspectos que apresentem a maior diversidade em termos regionais. Como já era esperado, o sudeste detinha, em 2005, a maior remuneração média (em torno de R\$ 2.000,00) e o nordeste a menor (quase R\$ 785,00), o que perfaz uma diferença de quase duas vezes e meia (Gráfico 07).

Tal diferencial ajuda a explicar, em grande parte, o movimento de migração das grandes empresas para o nordeste a partir dos anos 1990. No caso da indústria de calçados, em particular, onde o nordeste era, em 2005, o maior empregador nas grandes empresas, certamente esse fator foi crucial para a atração dos novos investimentos e para o deslocamento de algumas unidades de produção. Vale lembrar que o sudeste tem se especializado, nos últimos anos, na fabricação de produtos voltados para os consumidores de renda mais elevada e que estão, portanto, dispostos a pagar um preço mais alto por um calçado de luxo, elaborado de modo mais artesanal.



Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

A remuneração média na grande empresa industrial pode ser visualizada ainda de modo desagregado entre capital e interior (Tabela 37). Deste modo, constatamos que, em 2005, em todas as regiões brasileiras o interior contabilizou uma remuneração média inferior à capital. A menor diferença foi registrada na região nordeste (na casa dos R\$ 186,00) e a maior no sudeste (mais de R\$ 925,00).

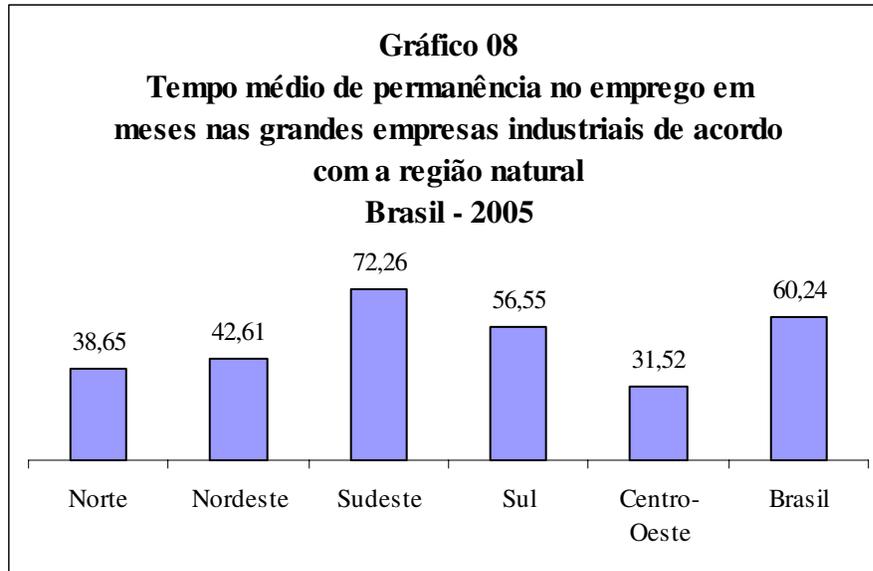
Interessante notarmos ainda que as grandes empresas industriais localizadas no interior do sudeste remuneravam melhor, em termos médios, do que as situadas nas capitais das demais regiões. Essas informações reforçam mais uma vez a explicação do motivo do grande capital ter priorizado as regiões sul e nordeste, em detrimento do sudeste, como destino dos novos investimentos produtivos realizados a partir dos anos 1990.

Tabela 37
Remuneração média em reais dos
empregados nas grandes empresas
industriais de acordo com a localização
Brasil - 2005

Região Natural	Interior	Capital
Norte	969,57	1.258,56
Nordeste	749,62	935,71
Sudeste	1.829,94	2.757,03
Sul	1.083,48	1.731,83
Centro-Oeste	779,85	1.141,83
Brasil	1.385,74	2.000,17

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

As diferenças regionais no emprego na grande empresa industrial também se manifestam em termos do tempo médio de permanência nos postos de trabalho dos empregados da grande empresa industrial. Nesse quesito, o sudeste contabilizou, em 2005, o maior tempo de permanência no emprego (por volta de 72 meses), acompanhado de longe pela região sul (próximo a 57 meses). Mais atrás, as regiões nordeste, norte e centro-oeste registraram um tempo médio de permanência no emprego ao redor de 43, 39 e 31,5 meses, respectivamente (Gráfico 08). Note-se que no sudeste há estabelecimentos industriais mais antigos e que em outras regiões do país a instalação de algumas grandes empresas industriais foi mais recente.



Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Por fim, podemos visualizar as diferenças regionais do emprego na grande empresa industrial pela ótica da jornada de trabalho contratada legalmente. Nesse aspecto, as disparidades entre as regiões não são tão marcantes. Em 2005, todas as regiões brasileiras assinalaram uma jornada legal entre 42,99 horas semanais (caso do sudeste) e 43,67 horas semanais (situação existente no nordeste e no centro-oeste) (Tabela 38).

Tabela 38
Jornada de trabalho contratual média nas
grandes empresas industriais de acordo
com a região natural
Brasil - 2005

Região Natural	Horas contratuais
Norte	43,37
Nordeste	43,67
Sudeste	42,99
Sul	43,42
Centro-Oeste	43,67
Brasil	43,26

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

4.2 – O emprego na grande empresa industrial e as diferenças salariais

As desigualdades econômicas e sociais a que nos referimos anteriormente têm nas disparidades salariais uma de suas principais formas de manifestação. O excedente estrutural da oferta de mão-de-obra, a alta rotatividade no emprego, os longos períodos de repressão sindical e de ausência de democracia política e a baixa representação da organização coletiva dos trabalhadores dentro das empresas ajudam a explicar o amplo leque salarial que registra o mercado de trabalho brasileiro.

Como sabemos, as grandes empresas possuem um padrão de remuneração da força de trabalho quase sempre mais elevado do que as médias e pequenas empresas, o que não significa necessariamente que exista uma menor desigualdade de rendimentos do trabalho no grande capital *vis-à-vis* ao pequeno e ao médio. Partindo dessas considerações, vamos investigar o comportamento dos salários na grande empresa do setor industrial que juntamente com o diagnóstico realizado na seção anterior comporá o quadro de análise mais geral proposto para esse capítulo.

Nesse sentido, olhando primeiramente para a evolução do salário real médio nas grandes empresas da indústria de transformação por região geográfica, percebemos que, entre 2003 e 2004, a exceção da região sul, que registrou um leve aumento, todas as demais contabilizaram um recuo do salário real médio. O destaque ficou da região norte que teve um recuo do salário real médio nas grandes empresas industriais da ordem de 6,3%.

Em 2005, a situação não foi alterada de modo expressivo e os salários reais médios nas grandes empresas da indústria de transformação continuaram a registrar resultados bastante pífios, independentemente da região geográfica analisada (Tabela 39).

Tabela 39
Evolução da remuneração média em reais* (ano-base 2005) nas
grandes empresas industriais de acordo com a região natural
Brasil - 2003-2005

Região Natural	2003 (a)	2004 (b)	b/a	2005 (c)	c/b
Norte	1.401,41	1.313,78	-6,3%	1.308,44	-0,4%
Nordeste	898,70	861,83	-4,1%	874,48	1,5%
Sudeste	2.225,82	2.171,76	-2,4%	2.178,57	0,3%
Sul	1.211,49	1.238,78	2,3%	1.226,57	-1,0%
Centro-Oeste	944,58	903,16	-4,4%	886,05	-1,9%
Brasil	1.665,85	1.630,48	-2,1%	1.628,87	-0,1%

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

* Os valores se referem ao mês de dezembro de cada ano.

Deflator = INPC.

Analisando a remuneração média na grande empresa industrial por subsetor de atividade econômica, observamos que os trabalhadores da indústria química de produtos farmacêuticos e similares no nordeste, em 2005, tinham um salário contratual médio de R\$ 3.786,39, ao passo que no centro-oeste a remuneração média era de R\$ 1.184,82. Na outra ponta, as menores remunerações estavam na indústria calçadista, onde o diferencial regional também se verificava: R\$ 732,47 no sul contra R\$ 407,73 no centro-oeste. Mas, na maioria dos casos, era no nordeste do país que figuravam as grandes empresas industriais que pior remuneravam os seus trabalhadores (Tabela 40).

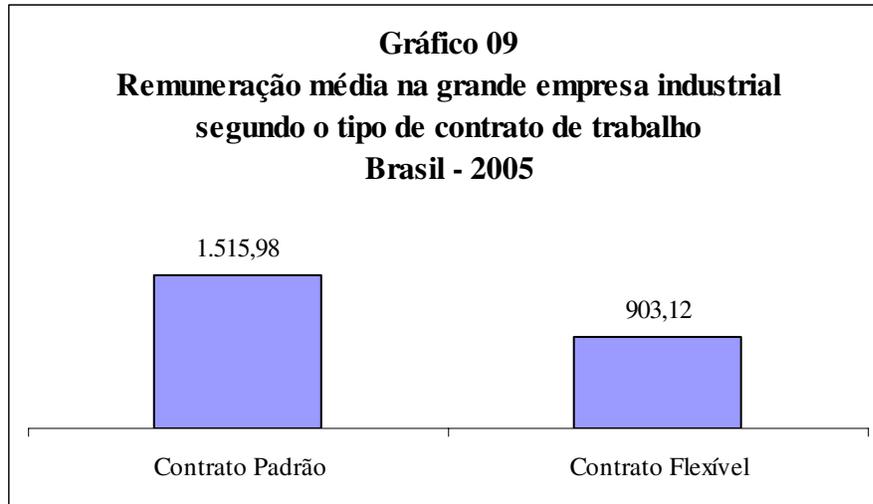
Tabela 40
Remuneração média dos empregados nas grandes empresas industriais de acordo com a região natural e o
subsetor de atividade econômica
Brasil - 2005

Subsetor de atividade econômica	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
Indústria de produtos minerais não metálicos	1.384,05	1.229,61	1.814,63	1.270,31	1.529,78	1.624,47
Indústria metalúrgica	2.125,73	1.418,38	2.242,94	1.587,73	1.453,67	2.068,23
Indústria mecânica	873,73	1.278,08	2.099,30	1.834,10	2.182,43	1.948,89
Indústria do material elétrico e de comunicações	1.223,06	1.000,83	2.142,88	1.296,69	1.932,76	1.664,56
Indústria do material de transporte	1.859,03	1.711,57	2.589,02	1.926,83	1.605,40	2.421,52
Indústria da madeira e do mobiliário	671,21	555,94	1.474,17	837,13	866,65	978,00
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	1.103,31	1.863,33	2.581,17	1.448,05	2.188,92	2.171,91
Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas	823,12	727,15	1.957,61	1.325,60	757,04	1.643,03
Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria, ...	1.705,45	3.786,39	3.312,92	1.943,27	1.184,82	2.991,13
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	431,15	608,77	996,68	920,53	474,00	872,58
Indústria de calçados	-	445,26	674,85	732,47	407,73	589,40
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	730,47	616,89	1.161,69	820,99	758,64	883,85
Total	1.182,14	784,98	2.000,00	1.146,95	862,06	1.499,32

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Nos anos 1990, a precarização do emprego esteve intimamente relacionada com a difusão de formas alternativas ao contrato de trabalho padrão de contratação da força de trabalho. Naquela época, já estava bastante claro que a diversificação das formas legais de contratação da mão-de-obra quase sempre vinha acompanhada de um rebaixamento das condições de vida da classe trabalhadora.

O Gráfico 09 vai ao encontro das preocupações em voga na década passada. Nele percebemos que nas grandes empresas do ramo industrial os trabalhadores submetidos ao contrato de trabalho padrão eram remunerados cerca de 60,0% a mais do que aqueles que estavam vinculados à grande empresa industrial através de alguma forma de contrato flexível (trabalho temporário, em tempo parcial, etc.).



Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Analisando a remuneração média nas grandes empresas industriais sob o prisma do tempo de permanência dos trabalhadores no emprego, observamos que há uma clara tendência de ampliação dos ganhos salariais à medida que o trabalhador se torna mais antigo na empresa. A título ilustrativo, os trabalhadores com até 11,9 meses de empresa recebiam, em média, em 2005, aproximadamente R\$ 1.013,00 enquanto que os trabalhadores com mais de 120 meses auferiam, em média, no mesmo ano, cerca de R\$ 2.755,00, perfazendo uma diferença de mais de duas vezes e meia (Tabela 41).

Tabela 41
Remuneração média em reais na grande
empresa industrial segundo o tempo de
permanência no emprego
Brasil - 2005

Faixa de tempo no emprego*	Remuneração média (R\$)
Até 11,9 meses	1.012,75
De 12,0 a 35,9 meses	1.136,44
De 36,0 a 59,9 meses	1.416,63
De 60 a 119,9 meses	1.758,21
120 meses ou mais	2.755,27
Total	1.499,32

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

* Excluído os ignorados.

Outra forma de olharmos a diferenciação salarial nas sociedades capitalistas reside na análise dos rendimentos dos trabalhadores de acordo com a posição em que se encontram dentro da estrutura ocupacional da empresa. Nesse quesito, as disparidades salariais na grande empresa industrial são espantosas. Por exemplo, em 2005, os trabalhadores nos cargos de direção chegavam a ganhar cerca de 40 vezes mais do que o trabalhador vinculado às atividades do chão de fábrica. Tal diferencial de rendimentos provavelmente seja um dos mais elevados dos países capitalistas (Tabela 42).

Tabela 42
Remuneração média em reais na grande empresa industrial em algumas
ocupações selecionadas
Brasil - 2005

Ocupação	Remuneração média (R\$)
Diretores gerais	18.413,01
Diretores de produção e operações	13.927,93
Diretores de áreas de apoio	16.545,06
Gerentes de produção e operações	5.771,63
Gerentes de áreas de apoio	8.522,34
Profissionais da eletromecânica	3.744,09
Técnicos mecatrônicos e eletromecânicos	2.698,90
Técnicos em metalmecânica	2.832,53
Desenhistas técnicos e modelistas	3.042,43
Técnicos de nível médio em operações industriais	2.171,36
Trabalhadores das indústrias têxteis	647,87
Trabalhadores do tratamento de couros e peles	588,35
Trabalhadores da confecção de roupas	544,56
Trabalhadores da confecção de calçados	459,07
Trabalhadores da confecção de artefatos de tecidos e couros	650,52

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Efetuada uma análise da diferenciação salarial nas grandes empresas industriais conforme o grau de instrução dos trabalhadores, constatamos que, em linhas gerais, o avanço da escolaridade da mão-de-obra se traduz em remunerações médias mais elevadas. Nesse sentido, é digno de nota o fato de que o maior ganho salarial para os trabalhadores foi

percebido na passagem do ensino médio completo para o ensino superior, um acréscimo aproximado de 211,0% (Tabela 43).

Tabela 43
Remuneração média em reais na grande empresa
industrial segundo o grau de instrução
Brasil - 2005

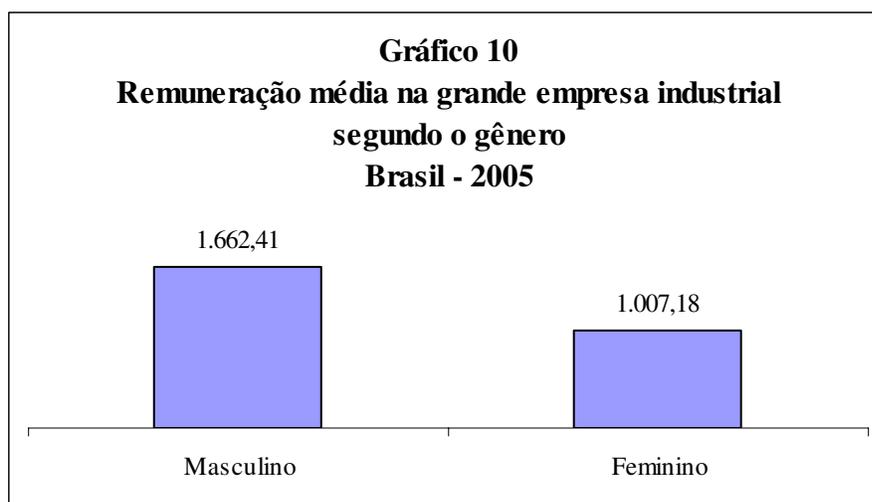
Grau de instrução*	Remuneração média (R\$)
Analfabeto	427,96
Ensino fundamental incompleto	783,86
Ensino fundamental completo	1.061,17
Ensino médio incompleto	916,42
Ensino médio completo	1.368,61
Superior**	4.255,08
Total	1.499,32

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

* Excluído os ignorados.

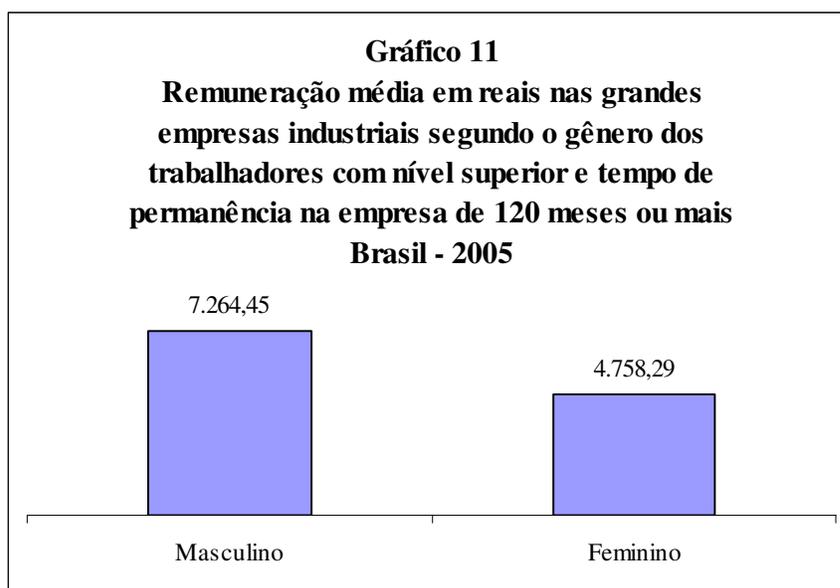
** Completo e incompleto.

Em termos de gênero, a desigualdade salarial nas grandes empresas industriais se manifesta de modo bem incisivo. Em 2005, os homens ganhavam em torno de R\$ 1.662,00 contra uma remuneração de cerca de R\$ 1.000,00 das trabalhadoras do sexo feminino; isto é, a remuneração média das mulheres era apenas 60% da dos homens (Gráfico 10).

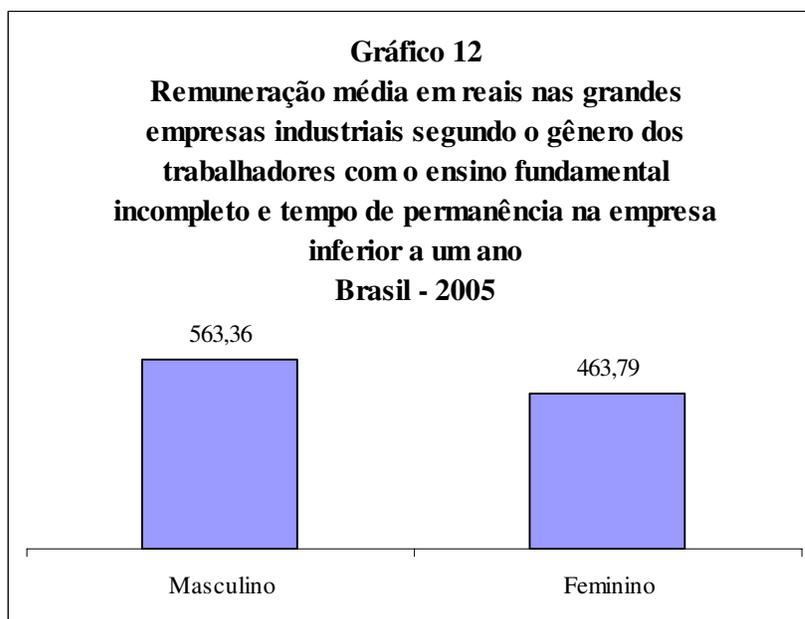


Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Nesse mesmo sentido, se olharmos a variação da remuneração média dos trabalhadores de maior qualificação (com ensino superior completo e no mínimo 6 anos de permanência no emprego), bem como daqueles de menor qualificação (com ensino fundamental incompleto e menos de um ano na empresa) segundo o sexo, fica explícito que as diferenças salariais entre homens e mulheres extrapolam o campo dos atributos produtivos, sugerindo fortemente a existência de tratamento discriminatório por parte da grande empresa industrial (Gráfico 11 e 12).



Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.



Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

Concluindo, cabe destacarmos as diferenças de remuneração dos trabalhadores na grande empresa industrial de acordo com a faixa etária. Como era esperado, existe uma tendência de ampliação da remuneração média auferida com o passar dos anos, seja por acúmulo de experiência profissional, seja por ampliação do nível de escolaridade. Por exemplo, os trabalhadores jovens (18 a 24 anos) recebiam, em 2005, em média, menos da metade do salário pago ao empregados com idade entre 30 a 39 anos; e menos de um terço da remuneração média na faixa entre 40 e 49 anos (Tabela 44).

Tabela 44
Remuneração média em reais na grande
empresa industrial segundo faixa etária
Brasil - 2005

Faixa etária*	Remuneração média (R\$)
Ate 17 anos	341,26
18 a 24 anos	736,48
25 a 29 anos	1.135,13
30 a 39 anos	1.585,63
40 a 49 anos	2.270,35
50 a 64 anos	2.786,48
65 ou mais	2.482,76
Total	1.499,32

Fonte: RAIS Identificada/MTE. Elaboração própria.

* Excluído os ignorados.

Em suma, a análise empírica apresentada neste capítulo demonstrou que as mudanças no emprego na grande empresa industrial no Brasil, a partir dos anos 1990, não contribuíram significativamente para uma redução das desigualdades regionais existentes no mercado de trabalho brasileiro. Na verdade, a tendência de realocação espacial da grande empresa industrial, com claras perdas para o sudeste, as capitais e as regiões metropolitanas, reforça as nossas suspeitas iniciais de que as acentuadas diferenças regionais no mercado de trabalho brasileiro têm sido utilizadas como instrumento para o aumento de competitividade frente à nova ordem concorrencial instaurada a partir da década passada.

Conclusão

Esse estudo buscou investigar as transformações sofridas pelo emprego nas grandes empresas industriais a partir dos anos 1990, momento que marca o início da primazia das políticas neoliberais no Brasil e de maior difusão da reestruturação produtiva. Para atingir o nosso objetivo, descrevemos, num primeiro momento, o quadro mais geral de mudanças pelas quais vem passando o sistema capitalista desde o desmoronamento, no limiar dos anos 1970, do modelo de desenvolvimento vigente a partir do pós-guerra, destacando suas implicações para as estratégias empresariais das grandes corporações e seus desdobramentos sobre o mundo do trabalho.

Demonstramos que a conformação de um capitalismo marcado por baixo crescimento econômico, elevadas taxas de juros e taxas médias de produtividade com crescimento modesto, em oposição frontal ao que ocorreu nos “anos dourados”, fez com que as grandes empresas intensificassem a busca pelo progresso técnico, através da incorporação da tecnologia microeletrônica, e introduzissem métodos mais flexíveis de organização da produção e do trabalho. O resultado foi o surgimento de uma grande empresa mais enxuta e descentralizada, com uma visão estratégica global da produção (mas sempre preservando as tarefas de concepção e design na matriz) e dotada da agilidade requerida por uma concorrência capitalista extremamente acirrada. Sob a ótica do mundo do trabalho, as principais marcas deixadas pela nova fase do capitalismo foram o crescimento substancial das taxas de desemprego e uma maior dualização do mercado de trabalho (de um lado, os trabalhadores ligados diretamente aos postos de trabalho gerados pela “nova” economia; de outro, aqueles submetidos à precarização, quase sempre no segmento dos serviços pessoais, lazer e entretenimento e do comércio).

Ao direcionarmos nossa análise para o Brasil, percebemos que tais tendências só começaram a se manifestar de modo mais generalizado na última década do século passado, quando o ideário econômico neoliberal passou a ditar a agenda de reformas do capitalismo brasileiro e as práticas do modelo japonês invadiram a gestão empresarial. O diálogo com a literatura especializada forneceu-nos indícios de que as grandes empresas no Brasil, principalmente a partir dos anos 1990, vieram reduzindo a quantidade da mão-de-obra

direta empregada, via terceirizações, suprimiram níveis hierárquicos, descentralizaram algumas etapas do processo produtivo e introduziram mecanismos de flexibilização da produção e do trabalho com a adoção de inovações tecnológicas e organizacionais de caráter toyotista. As conseqüências para o mundo do trabalho brasileiro podem ser percebidas pela explosão do desemprego e pela precarização das condições de trabalho (expressa, dentre outras coisas, pela perda de importância do assalariamento com carteira assinada, pela intensificação da carga de trabalho dos ocupados e pela maior insegurança quanto à manutenção do emprego e da renda). Além disso, diversos autores chamaram a atenção para a ampliação das desigualdades entre as regiões brasileiras que poderiam advir com uma nova divisão regional do trabalho ditada pelas grandes empresas, sem a coordenação direta do Estado.

Como vimos também, a problemática do emprego na grande empresa industrial no Brasil, em tempos de reestruturação produtiva e de hegemonia neoliberal, se apresenta, sob diversos pontos de vista, de forma diferente do que se verifica nos países avançados e até mesmo em comparação com alguns países “em vias de desenvolvimento”. Primeiramente, o contexto macroeconômico é radicalmente distinto em várias frentes: desde a moeda, passando pelo grau de heterogeneidade da estrutura produtiva, até a vulnerabilidade externa, só para citarmos alguns exemplos. Em segundo lugar, o próprio poder de mercado da grande empresa no Brasil é bastante inferior em comparação ao encontrado nos países desenvolvidos. Outro ponto importante reside no fato de poucas grandes empresas no Brasil possuírem uma autonomia tecnológica similar à existente nas congêneres estrangeiras, limitando sobremaneira a inovação no parque produtivo brasileiro. Além disso, o forte elo existente nos países avançados entre grande empresa, Estado e sistema financeiro (bancos e mercado de capitais) nem de longe se assemelha ao que ocorre com a grande empresa no Brasil, onde o Estado perdeu a capacidade de planejamento a longo prazo e as linhas de financiamento ao setor produtivo são escassas, de prazo insuficiente e com custo exorbitante. Por fim, vale destacarmos o grau que assumiu a financeirização da riqueza por aqui (com poucos paralelos no mundo), vide o fato de termos a maior taxa real de juro entre as economias minimamente organizadas.

Essas diferenças, insistamos nesse ponto, moldam os impactos da reestruturação produtiva e do ajuste neoliberal sobre o mercado de trabalho dos diversos países e regiões, tornando-os bastante particulares.

A análise empírica realizada no presente estudo, por sua vez, confirmou a nossa hipótese inicial de investigação, apresentada na Introdução. O emprego industrial veio perdendo, de modo crescente, ao longo dos anos 1990, participação relativa no mercado de trabalho brasileiro. Isso se deveu, basicamente, ao enxugamento dos postos de trabalho levado a cabo pelas grandes empresas do setor industrial, ao passo que foi registrado um crescimento do emprego formal ligado às empresas de menor porte. O resultado foi uma redução do tamanho médio da grande empresa no Brasil.

Entretanto, a partir da mudança da política cambial e da expansão das exportações, mais precisamente de 2003 em diante, o emprego na grande empresa industrial registrou uma reversão da tendência presente na década anterior, passando a aumentar significativamente a criação de novos empregos – e, por tabela, o seu tamanho médio – em clara sintonia com a recuperação da economia brasileira em 2004 e 2005.

As duas trajetórias distintas do emprego na grande empresa leva-nos a concluir que o cenário macroeconômico adverso da economia brasileira dificultou sobremaneira um diagnóstico preciso a cerca da redução do emprego na indústria durante os anos 1990, em especial nas empresas de grande porte: até que ponto era realmente consequência da reestruturação produtiva em curso? A retomada atual do crescimento do emprego formal nas grandes empresas industriais, no nosso entender, relativiza as visões mais pessimistas sobre a perda de capacidade da grande empresa na criação de postos de trabalho, e revela que o crescimento econômico ainda tem uma importância crucial para a dinamização do mercado de trabalho brasileiro, inclusive podendo ser protagonizado pela grande empresa industrial.

Uma outra constatação importante do nosso estudo foi o intenso processo de realocação industrial da grande empresa durante todo o intervalo que vai do início dos anos 1990 até meados da década atual. Nesse sentido, presenciamos uma perda significativa, em termos relativos, das regiões brasileiras mais tradicionais do ponto de vista da produção manufatureira, leia-se, o sudeste brasileiro, as regiões metropolitanas e as grandes capitais.

Em outras palavras, verificamos um processo de interiorização da grande empresa industrial, com destaque para as regiões sul e nordeste, o que confirma as nossas suspeitas iniciais a respeito da descentralização da matriz produtiva brasileira estar sendo orientada, basicamente, pela busca da redução dos custos de produção. Lembremos ainda que a região sul e o nordeste do país possuem uma localização geográfica também importante: a primeira encontra-se próxima dos países membros do Mercosul; já o nordeste tem um acesso mais fácil a mercados consumidores como a União Européia.

Outra observação digna de nota refere-se ao comportamento da estrutura e do perfil do emprego nas grandes empresas industriais durante a hegemonia do pensamento neoliberal e de aprofundamento da reestruturação produtiva. Como principais destaques, registremos as dificuldades encontradas pelos jovens (18 a 24 anos) em se inserir no emprego formal através da grande empresa durante os anos 1990 (o que implicou numa perda relativa importante desse estrato etário no período). Além disso, observamos um crescimento bastante significativo da escolaridade da mão-de-obra entre 1989 e 2005, ainda que as diferenças regionais sejam marcantes. Contudo, acreditamos que essa tendência decorre muito mais do aumento do grau de instrução da população brasileira de um modo geral e das seleções de pessoal realizadas num cenário bastante adverso para o trabalhador, o que permitiu ao setor de recursos humanos das grandes empresas ampliar as exigências de escolaridade para um mesmo posto de trabalho.

No que diz respeito ao tempo médio de permanência no emprego, observamos que a redução no quadro de pessoal nas grandes empresas durante os anos 1990 provavelmente contribuiu para a sua ampliação. Por outro lado, nos anos 2000 verificamos uma inflexão no tempo médio de permanência no emprego, em grande parte decorrente do aumento das contratações verificadas no período.

Em termos salariais, as grandes empresas registraram uma tendência de achatamento do rendimento real médio dos trabalhadores durante toda a década de 1990 e na primeira metade da década seguinte. Muito embora os dados não sejam conclusivos, acreditamos que a concorrência exacerbada dos anos 1990, acompanhada do alto desemprego e da queda da inflação, criaram um cenário extremamente adverso para a atuação sindical, o que, por certo, colaborou para a trajetória acima descrita. Ademais, a retomada do

crescimento do emprego nas grandes empresas industriais a partir dos anos 2000 deu-se, basicamente, por intermédio da contratação de trabalhadores de baixa remuneração, o que certamente contribuiu para o decréscimo do rendimento médio da classe operária nacional ligada a essas empresas.

Vale destacarmos também a baixa difusão dos contratos de trabalho flexíveis nas grandes empresas. A explicação, no nosso entender, reside na ampla facilidade de contratação e demissão permitida pelo contrato de trabalho por prazo indeterminado, regido pela CLT, o que, provavelmente, torna pouco atrativo o recurso às essas novas modalidades de contratação.

Percebemos ainda que as desigualdades regionais são bastante acentuadas em se tratando do emprego na grande empresa industrial, sobretudo no que se refere aos níveis de escolaridades, à remuneração média e ao tempo de permanência no emprego. Nesse quesito, a análise empírica nos forneceu fortes indícios de que as diferenças entre as regiões brasileiras têm servido como instrumento de busca de competitividade por parte das grandes empresas, através da redução dos custos de produção, dentro de um cenário competitivo exacerbado e de atuação defensiva dos sindicatos.

Em suma, o aprofundamento da adoção dos métodos organizacionais toyotistas nas grandes empresas do setor industrial, dentro de um cenário de fragilidade da organização coletiva dos trabalhadores e de alcance limitado das regulamentações estatais, não vem contribuindo para uma melhoria significativa das condições de trabalho para o operariado nacional. O canto da sereia da reestruturação produtiva, portanto, capaz de transformar “trabalhador” em “parceiro” em troca da promessa de melhorias nas condições de trabalho e remuneração não vem se concretizando no Brasil.

Referências Bibliográficas

ALONSO, Luis Enrique (1999). **Trabajo y ciudadanía**: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial. Madrid: Editorial Trotta/Fundación 1º de Mayo.

ALVES, Giovanni (2000). **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo.

ANDERSON, Perry (1995). Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo. (org.). **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

ANTUNES, Ricardo (1999). **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.

____ (org.) (2006). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo.

ANTUNES, Davi (2006). **A crise de 99 e o novo processo de ajustamento da economia brasileira**. Campinas, (mimeo.).

ARBIX, Glauco (2000). Guerra fiscal e competição intermunicipal por novos investimentos no setor automotivo brasileiro. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 1. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 18 Nov. 2006.

BALTAR, Paulo; DEDECCA, Cláudio; HENRIQUE, Wilnês (1996). Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso; MATTOSO, Jorge Eduardo (org.). **Crise e trabalho no Brasil**: modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta.

____ e PRONI, Marcelo (1996). Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso e MATTOSO, Jorge Eduardo (org.). **Crise e trabalho no Brasil**: modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta.

____ (2003). Estrutura econômica e emprego urbano na década de 90. In: PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês (org.). **Trabalho, mercado e sociedade**: o Brasil nos anos 90. São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da UNICAMP.

____, KREIN, José e MORETTO, Amilton (2006). O emprego formal nos anos recentes. **Carta Social e do Trabalho**, nº 3. jan./abr. 2006. Obtido em: <<http://www.eco.unicamp.br>>. Acesso em: 14/11/2006.

BARROS DE CASTRO, Antônio (1999). Indústria: o crescimento fácil e a inflexão possível. In: VELLOSO, João Paulo (org.). **A crise mundial e a nova agenda de crescimento**. Rio de Janeiro: José Olympio.

BATISTA JR., Paulo Nogueira (1987). Formação de Capital e transferência de recursos ao exterior. **Revista de Economia Política**, São Paulo, vol. 7, nº 1, p. 10-28.

BECK, Ulrich (2000). **Un nuevo mundo feliz**: la precariedad del trabajo em la era de la globalización. Barcelona: Paidós.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga (1995). O declínio de Bretton Woods e a emergência dos mercados “globalizados”. **Economia e sociedade**, Campinas, nº 04, p. 11-20.

____ (1997). Dinheiro e as transfigurações da riqueza. In: TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luis. (org.). **Poder e dinheiro**: uma economia política da globalização. Petrópolis, RJ: Vozes.

____ e ALMEIDA, Júlio Sérgio (2002). **Depois da queda**: a economia brasileira da crise da dívida aos impasses do Real. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

BIASOTO JUNIOR, Geraldo (2003). Limites e sustentabilidade da política fiscal. **Política econômica em foco**, nº 1. Obtido em: <<http://www.eco.unicamp.br>> Acesso em: 14/11/2006.

BIHR, Alain (1998). **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo.

BOYER, Robert (1990). **A teoria da regulação**: uma análise crítica. São Paulo: Nobel.

BOYER, Robert e DRACHE, Daniel (1996). **States against markets**: the limits of globalization. Londres e Nova York: Routledge.

BRAGA, José Carlos (1997). Financeirização global: o padrão sistêmico de riqueza do capitalismo contemporâneo. In: TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luis. (org.). **Poder e dinheiro**: uma economia política da globalização. Petrópolis, RJ: Vozes.

CANO, Wilson (1997). Concentração e desconcentração econômica regional no Brasil: 1970/95. **Economia e sociedade**. Campinas, nº 08, p. 101-141.

____ (1998). **Raízes da concentração industrial em São Paulo**. Campinas, SP: UNICAMP. IE.

CARDOSO JUNIOR, José Celso (2001). **Crise e desregulação do trabalho no Brasil**. Texto para discussão IPEA Nº 814. Obtido em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td-814.pdf>. Acesso em: 04/09/2006.

CARLEIAL, Liana (1997). Firms, Flexibilidades e Direitos no Brasil: Para Onde Vamos? **São Paulo em perspectiva**, vol. 11, nº 1

____ e VALLE, Rogério (org.) (1997). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec / ABET.

____ (2004). Subdesenvolvimento globalizado: a resultante das escolhas da políticas econômicas brasileira nos anos noventa. **Revista paranaense de desenvolvimento econômico**, Curitiba, nº 106, p. 7-28.

CARNEIRO, Ricardo (2002). **Desenvolvimento em crise**: a economia brasileira no último quarto do século XX. São Paulo: Editora UNESP, IE – UNICAMP.

CARVALHO, Ruy de Quadros (1987). **Tecnologia e trabalho industrial**: as implicações sociais da automação microeletrônica na indústria automobilística. Porto Alegre: L&PM.

____ e SCHMITZ, Hubert (1990). O fordismo está vivo no Brasil. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 27, p. 148-156.

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

CASTELLS, Manuel (1999). **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

CASTRO, Nadya (1993). Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro: reestruturação industrial ou japanização de ocasião? São Paulo, **Novos Estudos CEBRAP**, n. 37.

____ (1994). Trabalho e organização industrial num contexto de crise e reestruturação produtiva. **São Paulo em perspectiva**, vol. 08, nº 1.

____ (org.) (1995). **A máquina e o equilibrista**: inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

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

____ (org.) (1998). **A mundialização financeira**: gênese, custos e riscos. São Paulo, Xamã.

____ (org.) (2005). **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, conseqüências**. São Paulo: Boitempo.

____ (2005). O capital portador de juros: acumulação, internacionalização, efeitos econômicos e políticos. In: CHESNAIS, François (org.). **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, conseqüências**. São Paulo: Boitempo.

CINTRA, Marcos (2005). As escorchantes tarifas bancárias. **Folha de São Paulo**, Seção Dinheiro. São Paulo, 10 de janeiro. Disponível em: < <http://www.folha.uol.com.br>>. Acesso em: 18/11/2006.

CORIAT, Benjamin (1994). **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan: UFRJ.

COSTA, Antonio Luis (2006). A exceção e a regra. **Carta Capital**, São Paulo, n. 421, p. 10-12.

COUTINHO, Luciano (1992). A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes tendências de mudança. **Economia e sociedade**, Campinas, n. 1, p. 69-87.

COUTINHO, Luciano (1997). A especialização regressiva: um balanço do desempenho industrial pós-estabilização. In: VELLOSO, João Paulo (org.). **Brasil: desafios de um país em transformação**. Rio de Janeiro: José Olympio.

DEDECCA, Cláudio (2002). Reorganização econômica, absorção de mão-de-obra e qualificação. **Revista de Economia Política**, vol. 22, nº 2 (86).

____ (2003). Anos 1990: a estabilidade com desigualdade. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo.

____ (2005). **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. Campinas, SP: Unicamp, IE.

DIEESE (2001). **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE.

DIEESE (Org.) (2005). **O trabalho no setor terciário: emprego e desenvolvimento tecnológico**. São Paulo: DIEESE, Campinas: CESIT.

DRUCK, Maria da Graça (1999). **Terceirização, (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo. Salvador: EDUFBA.

____ e BORGES, Ângela (2002). Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p.111-139.

EHRENREICH, Bárbara (2004). **Miséria à americana: vivendo de subempregos nos Estados Unidos**. Rio de Janeiro: Record.

EICHEGREEN, Barry (1995). História e reforma do sistema monetário internacional. **Economia e sociedade**, Campinas, n. 4, p. 53-78.

FARHI, Maryse (2004). **Metas de inflação e o medo de crescer**. Política econômica em foco, nº 4. Obtido em: <<http://www.eco.unicamp.br>>. Acesso em: 14/11/2006.

FERRO, José Roberto (1992). A produção enxuta no Brasil. In: WOMACK, James, JONES, Daniel e ROOS, Daniel. **A máquina que mudou o mundo**. Rio de Janeiro: Campus.

FLEURY, Maria Tereza e FISCHER, Rosa Maria (org.) (1985). **Processo e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas.

FLEURY, Afonso Carlos (1983). Rotinização do trabalho: o caso das indústrias mecânicas. In: FLEURY, Afonso Carlos; VARGAS, Nilton (org.). **Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar: sete casos brasileiros para estudo**. São Paulo: Atlas.

_____ e VARGAS, Nilton (org.) (1983). **Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar: sete casos brasileiros para estudo**. São Paulo: Atlas.

_____ (1985). Organização do trabalho na indústria: recolocando a questão nos anos 80. In: FLEURY, Maria Tereza e FISCHER, Rosa Maria (org.) (1985). **Processo e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas.

_____ (1988). Microeletrônica e organização da produção e do trabalho na empresa. **São Paulo em perspectiva**, vol. 02, nº 3.

_____ (1995). Qualidade e produtividade na estratégia competitiva das empresas industriais brasileiras. In: CASTRO, Nadya (org.). **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

FURTADO, Celso (2001). **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Companhia Editora Nacional.

GIMENEZ, Denis, KREIN, José Dari e BIAVASCHI, Magda (2003). As cooperativas de mão-de-obra e os Tribunais Regionais do Trabalho. **Revista da ABET**, São Paulo, Ano III, n. 01. Obtido em: <<http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/>>. Acesso em: 30/01/2007.

GÓMEZ, Natália (2006). **Franca revê sua vocação e troca volume por luxo**. Valor Econômico, Seção Empresas & Tecnologia, São Paulo, 1, 2 e 3 de dezembro de 2006.

GONÇALVES, Reinaldo (1999). **Globalização e desnacionalização**. São Paulo: Paz e terra.

GORZ, André (2003). **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume.

GOUNET, Thomas (1999). **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo.

GUIMARAES, Samuel Pinheiro (2000). Capital nacional e capital estrangeiro. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 14, n. 39. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 18 Nov. 2006.

GUTTMANN, Robert (1998). As mutações do capital financeiro. In: CHESNAIS, François (org.). **A mundialização financeira: gênese, custos e riscos**. São Paulo: Xamã.

HARVEY, David (1992). **A condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola.

HENRIQUE, Wilnês (1999). **O capitalismo selvagem: um estudo sobre desigualdade no Brasil**. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, SP: [s.n.].

HIRATA, Helena (org.) (1993). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.

HIRATUKA, Célio (2000). Estratégias comerciais das filiais brasileiras de empresas transnacionais no contexto da abertura econômica e concorrência global. **Revista de economia contemporânea**. Rio de Janeiro, 4(2): 113-141.

_____ (2003). Padrões de integração comercial das filiais de empresas transnacionais. In LAPLANE, Mariano, COUTINHO, Luciano e HIRATUKA, Célio (2003). **Internacionalização e desenvolvimento da indústria no Brasil**. São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da UNICAMP.

HIRST, Paul e THOMPSON, Grahame (1998). **Globalização em questão: a economia internacional e as possibilidades de governabilidade**. Petrópolis: Vozes.

HOBBSAWM, Eric (1995). **Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras.

HUMPREY, John (1993). Adaptando o “modelo japonês” ao Brasil. In: HIRATA, Helena (org.). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.

____ (1994). **A gestão de mão-de-obra e os sistemas de produção no terceiro mundo.** Estudos Avançados, 8(21). Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 28/01/2007.

IEDI (2006). **Investimento direto estrangeiro no Brasil: um panorama.** Obtido em: <<http://www.iedi.org.br>>. Acesso em: 14/11/2006.

IPEA (2006). **Brasil: o estado de uma nação.** Brasília: IPEA.

JINKINGS, Isabella e AMORIM, Elaine Regina (2006). Produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo.

KREIN, José (2003). Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês (org.). **Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90.** São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da UNICAMP.

____ (2006). **Mudanças e tendências recentes na regulação do trabalho.** Campinas, (mimeo.).

LACERDA, Antônio (2001). Os investimentos estrangeiros e seus impactos na economia brasileira. In: VELLOSO, João Paulo (org.). **Como vão o desenvolvimento e a democracia no Brasil?** Rio de Janeiro: José Olympio.

LAPLANE, Mariano, COUTINHO, Luciano e HIRATUKA, Célio (2003). **Internacionalização e desenvolvimento da indústria no Brasil.** São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da UNICAMP.

LAPLANE, Mariano e SARTI, Fernando (2006). Prometeu acorrentado: o Brasil na indústria mundial no início do século XXI. **Política econômica em foco**, n° 7. Obtido em: <<http://www.eco.unicamp.br>> Acesso em: 14/11/2006.

LEITE, Márcia de Paula (1994). **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária.** São Paulo: Scritta.

LEITE, Márcia de Paula (2003). Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

LEITE, Elenice (1997). Reestruturação industrial, cadeias produtivas e qualificação. In: CARLEIAL, Liana e VALLE, Rogério (org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil.** São Paulo: Hucitec / ABET.

LIMA, Jacob Carlos (2002). **As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção.** São Paulo: Terceira Margem, 2002.

LIMA, Eurenice (2006). Toyota: a inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo.

LUSSIEU DA SILVA, Maria (2003). A inserção internacional das grandes empresas nacionais. In: LAPLANE, Mariano, COUTINHO, Luciano e HIRATUKA, Célio (2003). **Internacionalização e desenvolvimento da indústria no Brasil.** São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da UNICAMP.

MARCELINO, Paula Regina (2006). Honda: terceirização e precarização: a outra face do toyotismo. ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo.

- MARQUES, Rosa Maria (1990). O impacto da automação microeletrônica na organização do trabalho em duas montadoras brasileiras. . **Revista de Economia Política**, São Paulo, vol. 10, n° 3, p. 62-80.
- MARQUES, Ivan (2002). **O Brasil e a abertura dos mercados: o trabalho em questão**. Rio de Janeiro: Contraponto.
- MARX, Karl (1984). **O Capital: crítica da economia política**. Vol. I, tomo 2. São Paulo: Abril Cultural.
- _____ (1985). **O Capital: crítica da economia política**. Vol. I, tomo 1. São Paulo: Nova Cultural.
- _____ (1988). **O Capital: crítica da economia política**. Vol. III, tomo 1. São Paulo: Nova Cultural.
- MATTOS, Fernando (2001). **Transformações nos mercados de trabalho dos países capitalistas desenvolvidos a partir da retomada da hegemonia americana**. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, SP: [s.n.].
- MATTOSO, Jorge (1995). **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta.
- _____ (2000). Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. **São Paulo em Perspectiva**. V. 14, N° 3.
- MEDEIROS, Carlos (2005). Liberalização comercial e financeira e seus efeitos sobre crescimento, emprego e distribuição de renda nos países latino-americanos. **Revista de economia contemporânea**, Rio de Janeiro, 9 (3), 455-483.
- MELLO E SILVA, Leonardo (2004). **Trabalho em grupo e sociabilidade privada**. São Paulo: USP, Curso de Pós-Graduação em Sociologia, Ed. 34.
- MENDONÇA, Felipe (2005). Donos da prancheta: cada vez mais fabricantes asiáticos criam produtos para as grandes empresas. **Carta Capital**, São Paulo, n. 361, p. 60.
- NAVARRO, Vera (2006). A indústria de calçados no turbilhão da reestruturação. ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo.
- OLIVEIRA, Carlos Alonso (1992). Política de ajuste econômico e sindicatos no Brasil. **Cadernos do Cesit** (texto para discussão no 9). Campinas: Instituto de Economia da Unicamp.
- _____ e MATTOSO, Jorge Eduardo (org.) (1996). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta.
- OLIVEIRA, Francisco de (1988). O surgimento do antivalor: capital, força de trabalho e fundo público. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 22, p. 8-28.
- _____ *et alii* (1993). Quanto melhor, melhor: o acordo das montadoras. São Paulo, Novos Estudos CEBRAP, n. 36.
- _____ (2003). **Crítica à razão dualista / O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo.
- OLIVEIRA, Tiago (2004). **Terceirização, trabalho flexível e cooperativas de trabalho na Região Metropolitana de Salvador**. In: XI ENCONTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS DO NORTE E NORDESTE, Aracaju. Anais de Trabalhos Completos.
- OLMOS, Marli (2006). Índice de desperdício nas linhas de montagem chega a 40% no Brasil. Valor Econômico, São Paulo, Seção Empresas & Tecnologias, 30 d novembro de 2006.
- PACHECO, Carlos (1996). Desconcentração econômica e fragmentação da economia nacional. **Economia e Sociedade**, Campinas, n° 06, p. 113-140.
- _____ (1999). **Novos padrões de localização industrial?** Tendências recentes dos indicadores da produção e do investimento industrial. Texto para discussão n° 633. Brasília: IPEA.

PASTORE, Afonso Celso; PINOTTI, Maria Cristina (1999). Câmbio flutuante, inflação e crescimento econômico. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis (org.). **A crise mundial e a nova agenda de crescimento**. Fórum Nacional. José Olympio Ed.

PELIANO, José Carlos *et al* (org.) (1987). **Automação e trabalho na indústria automobilística**. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

PETRELLA, Riccardo (1996). Globalization and internalization: the dynamics of the emerging world order. In: BOYER, Robert e DRACHE, Daniel. **States against markets: the limits of globalization**. Londres e Nova York: Routledge.

PLIHON, Dominique (2005). As grandes empresas fragilizadas pela finança. In: CHESNAIS, François (org.). **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, conseqüências**. São Paulo: Boitempo.

POCHMANN, Márcio (2000). **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto.

_____ (2001a). **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo.

_____ (2001b). **A década dos mitos: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil**. São Paulo: Contexto.

POLANYI, Karl (2000). **A grande transformação: as origens da nossa época**. Rio de Janeiro: Campus.

PORTER, Michael (1986). **Estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. Rio de Janeiro: Campus.

_____ (1990). **Vantagem competitiva**. Rio de Janeiro: Campus.

_____ (org.) (1999). **Competição: estratégias competitivas essenciais**. Rio de Janeiro: Campus.

_____ (1999). Competindo além das localidades: ampliando a vantagem competitiva através de uma estratégia global. In: PORTER, Michael (org.) (1999). **Competição: estratégias competitivas essenciais**. Rio de Janeiro: Campus.

_____ e MILLAR, Victor (1999). Como a informação proporciona vantagem competitiva. In: PORTER, Michael (1999). **Competição: estratégias competitivas essenciais**. Rio de Janeiro: Campus.

PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês (org.) (2003). **Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90**. São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da UNICAMP.

_____, AZEVEDO SILVA, Ricardo e SIQUEIRA DE OLIVEIRA, Hipólita (2005). A modernização econômica do setor terciário no Brasil. In: DIEESE (org.). **O trabalho no setor terciário: emprego e desenvolvimento tecnológico**. São Paulo: DIEESE, Campinas: CESIT.

_____ e CONCEIÇÃO, Patrícia (2006). Mudanças na gestão do trabalho no Brasil: levantamento de diferentes visões. *Revista Gestão Industrial*, Ponta Grossa, Volume 02, Número 02.

RICUPERO, Rubens (1999). O investimento estrangeiro: fator de estrangulamento externo? In: VELLOSO, João Paulo (org.). **A crise mundial e a nova agenda de crescimento**. Rio de Janeiro: José Olympio.

RUAS, Roberto e ANTUNES, Elaine (1997). Estruturação, programas da qualidade e práticas de benefícios e incentivos: a questão do “comprometimento”. In: CARLEIAL, Liana e VALLE, Rogério (org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec / ABET.

SADER, Emir e GENTILI, Pablo (org.) (1995). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

SALERNO, Mário Sérgio (1985). Produção, trabalho e participação: CCQ e Kanban numa nova imigração japonesa. In: FLEURY, Maria Tereza e FISCHER, Rosa Maria (org.) (1985). **Processo e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas.

____ (1993). Modelo japonês, trabalho brasileiro. In: HIRATA, Helena (org.). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.

SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (org.) (2003). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo.

SANTOS, Anselmo Luís (2006a). Recuperação do emprego formal e baixo crescimento: impactos sobre o mercado de trabalho. **Carta Social e do Trabalho**, nº 3. Obtido em: <<http://www.eco.unicamp.br>>. Acesso em: 14/11/2006.

____ (2006b). **Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise do final do século XX**. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, SP: [s.n.].

SARTI, Fernando; LAPLANE, Mariano (2003). O investimento direto estrangeiro e a internacionalização da economia brasileira nos anos 90. In: LAPLANE, Mariano, COUTINHO, Luciano e HIRATUKA, Célio. **Internacionalização e desenvolvimento da indústria no Brasil**. São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da UNICAMP.

SAUVIAT, Catherine (2005). Os fundos de pensão e os fundos mútuos: principais atores da finança mundializada e do novo poder acionário. In: CHESNAIS, François (org.). **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, conseqüências**. São Paulo: Boitempo.

SICSÚ, João (2006). **Política monetária/fiscal, a geração de empregos e os gastos públicos**. Brasília (mimeo.).

TAVARES, Maria da Conceição (1992). Ajuste e reestruturação nos países centrais: a modernização conservadora. **Economia e sociedade**, Campinas, n. 1, p. 21-57.

____ e FIORI, José Luis. (org.) (1997). **Poder e dinheiro: uma economia política da globalização**. Petrópolis, RJ: Vozes.

____ (1997). A retomada da hegemonia norte-americana. In: TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luis. (org.). **Poder e dinheiro: uma economia política da globalização**. Petrópolis, RJ: Vozes.

TEIXEIRA, Aloísio (2000). “O Império contra-ataca”: notas sobre os fundamentos da atual dominação norte-americana. **Economia e sociedade**, Campinas, n. 15, p. 1-13.

VELLOSO, João Paulo (org.) (1997). **Brasil: desafios de um país em transformação**. Rio de Janeiro: José Olympio.

____ (1999). **A crise mundial e a nova agenda de crescimento**. Rio de Janeiro: José Olympio.

____ (2001). **Como vão o desenvolvimento e a democracia no Brasil?** Rio de Janeiro: José Olympio.

VERGOPOULOS, Kostas (2005). **Globalização, o fim de um ciclo: ensaio sobre a instabilidade internacional**. Rio de Janeiro: Contraponto.

WOMACK, James, JONES, Daniel e ROOS, Daniel. **A máquina que mudou o mundo**. Rio de Janeiro: Campus.

Anexos

QUADRO 1 - Flexibilização nas formas de contratação

Tema	Iniciativas
Trabalho por tempo determinado (Lei 9.601/98)	A essência está em desvincular o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados; Muda os critérios de rescisão e reduz as contribuições sociais; Cria o banco de horas.
Denúncia da Convenção 158 da OIT (decreto 2100/96)	É ratificada e, 10 meses depois, denunciada pelo governo brasileiro; Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada; Reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa.
Contrato de experiência	Tem a duração máxima de 90 dias. O empregador não precisa dar aviso prévio e pagar a indenização de 40% sobre o depósito do FGTS, assim como as estabilidades provisórias limitam-se ao período de vigência do contrato de experiência
Contrato de Safra Lei 5.889/73	A sua duração está vinculado à sazonalidade da atividade agrícola. Do ponto de vista dos direitos. Como contrato por prazo determinado não há necessidade do aviso prévio e nem garantia das estabilidades provisórias para além da vigência do contrato. (maternidade e doença ou acidente)
Contrato por obra certa Lei nº 2.959/1956.	É um contrato por prazo determinado, comum na construção civil. Mesma regulação dos demais contratos por prazo determinado
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94)	Possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas de prestação de serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício e, portanto, sem os direitos trabalhistas assegurados na legislação e na Convenção Coletiva.
Trabalho em tempo parcial (MP 1709/98)	Jornada de até 25 horas semanais; O salário e os demais direitos trabalhistas estarão em conformidade com a duração da jornada trabalhada; Não prevê a participação do sindicato na negociação.
Suspensão do Contrato de trabalho (MP 1726/98)	Suspensão do contrato de trabalho, por um período de 2 a 5 meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociada entre as partes; O trabalhador, caso seja demitido após o término da suspensão, tem o direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário.
Trabalho temporário (Portaria 2/96)	Amplia a possibilidade de utilização da lei (6.019/74) de contrato temporário, generalizando a utilização do contrato de trabalho precário. É uma contratação temporária via agência de emprego privada, que segue a mesma regulação dos demais contratos por prazo determinado.
Contrato de Aprendizagem (lei 10097/2000)	Permite a intermediação da mão-de-obra aprendiz.
Trabalho estágio (MP 2164/99) Lei 6.494/77	Amplia as hipóteses de utilização do estágio, desvinculada da formação acadêmica e profissionalizante.

Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego de Jovens/2003	O programa prevê o pagamento de benefício financeiro para as empresas que contratarem jovens. A contratação pode ser feita por prazo determinado (mínimo de doze meses) e há menção à necessidade dos empregadores evitarem a dispensa de trabalhadores (para impedir a substituição de adultos por jovens do programa).
---	--

Fonte: Krein (2006).

QUADRO 2 - Flexibilização da remuneração

Tema	Iniciativas
PLR – Participação nos Lucros e Resultados (MP1029/94), Lei (nº 10.101) a partir de 19/12/2000, que reproduz a MP 1982-77/2000.	<ul style="list-style-type: none"> . Viabiliza o direito de os trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através da negociação; . Determina que o valor da remuneração, em PLR, não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário; . Introduce a possibilidade de mediação e arbitragem pública ou privada; . Define uma periodicidade mínima de 06 meses na distribuição de benefícios de PLR; . Abre a possibilidade da remuneração variável; . Retira o foco da mobilização por salário real/productividade; . É uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários.
Fim da Política Salarial (Plano Real – MP nº 1053/94)	<ul style="list-style-type: none"> . Elimina a política de reajuste salarial através do Estado; . Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários; . Procura induzir a “livre negociação”, mas com controle para não haver reajuste real nem nas negociações e nem no Judiciário.
Salário Mínimo: (MP1906/97)	<ul style="list-style-type: none"> . Acaba com o índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo. O seu valor será definido pelo Poder Executivo, sob apreciação do Congresso Nacional; . Admite a possibilidade da existência de valores diferenciados para o salário por região dentro do país (1999). . Política de valorização do mínimo e a criação de uma comissão quadripartite (empresários, trabalhadores, aposentados e governo). Em implementação desde 2005.

Fonte: Krein (2006).

QUADRO 3 - Flexibilização do tempo de trabalho

Tema	Iniciativas
<p>Modulação anual da jornada = Banco de Horas (Lei 9.061/1998 e MP 1709/98)</p>	<p>Possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço (anualização da jornada); Amplia para um ano o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva.</p>
<p>Compensação individual da jornada Enunciado nº 85 TST (Nova redação 121/2003, DJ 21.11.2003)</p>	<p>Permite que a empresa possa realizar acordo individual para compensação de horas caso não haja norma coletiva em sentido contrário.</p>
<p>Liberação do Trabalho aos domingos (MP 1.878-64/99)</p>	<p>Autoriza, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva.</p>
<p>Tempo de transporte Lei 10.243/2001</p>	<p>Prevê que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, passa a não ser mais computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.</p>

Fonte: Krein (2006).