

TCC/UNICAMP

B64m

IE/527

al de Campinas

Instituto de Economia

Monografia

2º Semestre de 1999



1290000527



IE

TCC/UNICAMP B64m



AS NOVAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA ALTA CLASSE MÉDIA

Orientador: Prof. Dr. Waldir José de Quadros ✓
Banca: Prof. Dr. José Ricardo Barbosa Gonçalves
Luciane Bombach – RA 920819

TCC/UNICAMP

B64m

IE/527

CEDOC/IE

A Rubens e Matheus

Meus sinceros agradecimentos ao Prof. Waldir e ao Prof. José Ricardo pela paciência, compreensão e auxílio, sem os quais este trabalho jamais seria concluído; à Débora, ao Maurício e ao Roni, por causa de vocês ainda acredito que a palavra amizade representa mais do que um verbete no dicionário; à minha mãe e irmãs que sempre acreditaram e à Ignêz, simplesmente por tudo.

ÍNDICE

Apresentação / metodologia	02
Capítulo 1	09
Capítulo 2	18
Conclusões	38
Bibliografia	47

APRESENTAÇÃO

As conseqüências da crise do setor ocupacional ,em decorrência das transformações econômicas mundiais desse final de século, e a relação com o stress na alta classe média brasileira de nível superior, foi o objetivo desse trabalho.

Será efetuado um breve estudo das mudanças no padrão de ocupação da alta classe média nos anos noventa em decorrência das transformações oriundas do advento do processo de globalização , e conseqüente aumento da competitividade capitalista. Num primeiro momento estabelecer-se-á um panorama de tais alterações, passando-se em seguida a relacionar as ocupações de classe média alta (cargos de gerenciamento, profissionais liberais) e seus respectivos mecanismos de adaptação às novas necessidades, bem como estabelecer as conseqüências relacionadas a vida particular desses indivíduos. Finalmente serão apresentados dados empíricos contendo depoimentos de profissionais de classe média alta, de nível superior, em atividades públicas e privadas, os quais irão relacionar suas atividades nos últimos anos e a interferência econômica sofrida pelas mesmas.

O estudo abrangeu tanto os profissionais do setor público quanto privado, estendendo-se para uma análise da própria situação das

empresas empregadoras. Fez-se necessária uma breve abordagem histórica setorial, do período do chamado “milagre econômico” até os nossos dias, num elo de ligação com as mudanças nas estruturas familiares dos indivíduos envolvidos e o apontamento para a época incisiva de tais transformações.

Metodologia

Para a elaboração desse estudo foi necessária a divisão da pesquisa em três principais etapas. A primeira, resultante da elaboração de um questionário o qual estava direcionado tanto aos profissionais da área pública quanto privada; num segundo momento, tais respostas foram transcritas após uma análise minuciosa da situação atual de cada setor num contexto da problemática abordada; finalmente, na terceira e última fase, efetuou-se o fechamento do trabalho com as análises e informações obtidas para a redação de um texto que elucidasse toda a discussão proposta.

As entrevistas compreendem a fonte mais importante nesse tipo de estudo, fornecendo subsídio necessário para a elucidação da problemática em questão. O questionário apresentado continha perguntas genéricas no tocante aos dados pessoais dos indivíduos e

posteriormente apresentava perguntas circunstanciais peculiar a cada entrevistado, as quais abordavam posicionamentos referentes ao trabalho, condições econômicas, tempo gasto dentro e fora da jornada, e até mesmo a identificação do período em que estes relacionavam as suas principais mudanças comportamentais.

A técnica de entrevista foi do tipo “aberta” , não sendo necessário portanto a utilização de um encaminhamento rígido nas questões levantadas, porém sem deixar de assegurar critérios básicos para a realização da pesquisa.

A amostra desse estudo está concentrada na cidade de Fortaleza - Ce sendo portanto os depoimentos acompanhados de uma análise introdutória do ambiente de trabalho em que atuam; alguns critério foram adotados, tais como:

- a. todos os entrevistados deveriam possuir no tocante a escolaridade, um nível superior (mesmo que não estivesse ocupando um cargo referente a sua formação);
- b. o entrevistado deveria possuir ocupação típica de alta classe média, segundo os critérios apresentados pelo Prof. Dr. Waldir José de Quadros ;

c. o entrevistado deveria também estar associado a atividades num dos três segmentos em questão: funcionalismo público, setor privado urbano ou ainda , profissional liberal;

Com relação às entrevistas, no tocante ao setor público, todos os entrevistados pertenciam a área de saúde hospitalar. Portanto, fez-se mais do que necessário um breve estudo da situação desse setor concomitantemente a evolução do quadro empregatício e suas condições de trabalho, para dessa forma fazer um paralelo com as atividades do setor privado. As entrevistas dos funcionários da área privada, foram obtidas numa empresa de médio porte do setor gráfico, no qual também foi realizada uma pesquisa histórica da empresa, com o intuito de relacionar as ocupações com a respectiva evolução da mesma. Por fim, os profissionais liberais compreendem três classes distintas de ocupação, a saber: um médico, um dentista e um advogado.

Inicialmente, havia um intuito de serem realizadas um total de trinta entrevistas, porém a medida que o trabalho foi sendo realizado, viu-se que o aproveitamento do estudo seria melhor se houvesse uma

ênfase maior num menor número de entrevistados, dados a qualidade das respostas, reduzindo-se assim o número para 17 entrevistas.

Aos entrevistados foi esclarecido o caráter acadêmico deste trabalho, não havendo nenhum tipo de constrangimento por parte dos mesmos, os quais não fizeram questão de sigilo de suas identidades. Mesmo referente ao quisito “salário”, não houve indícios de sonegação de informações. As entrevistas duraram de 40 minutos à 3 horas (dependendo da desenvoltura do entrevistado).

Do total dos dezessete entrevistados, dois deles (um no setor público e outro no setor privado) foram os responsáveis pelo fornecimento do histórico da empresa em que atuavam. Isso foi relevante para este estudo e ambos foram escolhidos devido ao vasto conhecimento em suas áreas de atuação, bem como ao tempo de atuação dentro da empresa. Foram eles ainda os responsáveis pelo fornecimento de material bibliográfico em suas respectivas áreas. Por um lado houve o apoio do Dr. João Alberto Gurgel do Amaral, ex-secretário de saúde do estado do Ceará , hoje membro atuante na direção do Hospital Geral de Fortaleza; e no outro, de Mauro Gurgel do Amaral, que além de responsável pela reestruturação da empresa

em que atua desde os primórdios da mesma, é também membro atuante do sindicato das empresas gráficas.

Numa primeira análise verificou-se alguns temas mais relevantes a abordagem efetuada, tais como: 1) a influência do Plano Real na estrutura econômica familiar de cada entrevistado; 2) a redução de novas contratações ocasionando um maior acúmulo de tarefas; 3) a educação continuada (visto aqui como cursos profissionalizantes) como única alternativa para o sucesso profissional; 4) e ainda uma hipótese segura de que o acúmulo de trabalho acompanhado de uma relativa queda salarial independe do setor em que atuam .

Finalmente, faz-se necessária a colocação de alguns pontos importantes para a elaboração do estudo apresentado, no tocante as entrevistas realizadas, a saber:

a. Por possuir um sólido acesso à direção do hospital, bem como a da empresa gráfica, os entrevistados mostraram-se a todo tempo solícitos com esse trabalho, procurando cooperar da melhor maneira possível e portanto respondendo sem constrangimento a qualquer questão proposta. Mesmo no tocante a renda e sua evolução nos últimos anos, as respostas foram dadas até mesmo em valores absolutos (os quais não foram necessários serem

reproduzidos devido ao caráter relativo desse estudo), o que contribuiu para a fidelidade destas análises;

- b. Mesmo com uma média de sete a oito entrevistas por setor, os relatos foram bastante expressivos e qualitativos, fator esse atrelado a liberdade dada aos entrevistados para exporem ao máximo suas reflexões às perguntas sugestionadas;
- c. Por se tratar de um objeto de estudo realizado por uma entrevistadora inclusive de outro estado (o que assegurou uma impessoalidade nas entrevistas) não ocorreram menções que faziam crer que a entrevistadora conhecia aquela realidade, dessa forma, procuravam ser o mais explícitos possíveis . Portanto, perdeu-se um pouco o caráter subjetivo das respostas numa tentativa unânime de expor a entrevistadora a realidade do entrevistado dentro e fora da empresa, o mais objetivo possível.

CAPÍTULO 1

Apresentação:

Este capítulo fará uma breve análise histórica das mudanças econômicas do mercado de trabalho, bem como irá situar as áreas de objeto desse estudo.

2.1 As Mudanças Econômicas no Mercado de Trabalho na Década de 90

A crise no mercado de trabalho nos anos 90, tem sua base numa tendência econômica mundial que prioriza a competitividade nas atividades capitalistas aos objetivos empregatícios.

No cenário mundial observa-se uma desarmonia entre os países, sejam eles desenvolvidos ou não, no tocante ao comércio de importações e exportações. Protecionismo e “vantagens comparativas” entram em pauta com o intuito de redimensionar a discussão neoliberal. Tais discussões acabam por inevitavelmente gerar sérias conseqüências principalmente aos países menos desenvolvidos, como o Brasil, no qual as exportações são responsáveis por uma parcela considerável de sua receita. A competitividade desenfreada e dita

predatória (Jorge Mattoso) , ocasiona uma concorrência desregrada, que substitui o objetivo do “pleno emprego” bem como os benefícios sociais e ainda torna-se responsável pelo crescente aumento da jornada de trabalho, da ampliação da desigualdade social e da exclusão social e desemprego.

Aqueles que permanecem empregados, acabam por sofrer um acúmulo substancial em suas tarefas, numa busca incessante da empresa em diminuir os custos das mesmas e concomitantemente elevar a produtividade. Essa tendência está atrelada a debilidade da capacidade de decisão do Estado e a intensa desregulamentação do capitalismo. Desta forma rompe com os acordos internacionais anteriores, gerando métodos de reorganização dentro das empresas. Exige-se mais dos funcionários, mantém-se os salários e não se efetivam novas contratações. Em 1990, no governo Collor, a implantação dessa “nova ordem mundial” foi mais explícita.

Tais reorganizações empresariais fundamentadas nas mudanças advindas da terceira revolução industrial e do processo de globalização, irão repercutir diretamente no emprego da mão-de-obra da classe média. Os processos de terceirização, da redução de níveis hierárquicos, retração do assalariamento, novas formas de ocupação e

crescimento do trabalho informal são algumas das conseqüências evidentes oriundas deste novo paradigma.

O dinamismo torna-se cada vez mais intenso, exigindo dos profissionais empregados um aperfeiçoamento constante para estar sempre inteirado as suas atividades. Em detrimento de novas vagas, gerentes, administradores , enfim , assalariados de alto nível, são sobrecarregados em suas atividades, fator que não é acompanhado a nível de remuneração.

O organograma das empresas fica comprometido a uma centralização cada vez mais restrita a gerentes e assessores; os quais por sua vez tem um aumento de responsabilidade em suas ocupações e sofrem uma concorrência acirrada nos cargos que ocupam.

A informatização também estabelece mudanças importantes no mercado de trabalho na medida que supre antigas ocupações (escriturários, relatoristas, atividades burocráticas) , unificando tarefas. A válvula de escape para estes profissionais que vão sendo excluídos são em sua grande maioria os serviços autônomos.

A classe média dos anos 90, procura manter um status que acaba se tornando incompatível com tais alterações no mercado de

trabalho. Há um estreitamento das ocupações de alta unindo-se a uma maior competitividade no setor.

O acesso ao mercado de trabalho fica mais do que nunca atrelado à Educação, mas que por sua vez não é mais a garantia de obtenção de um bom emprego.

As áreas sociais também sofrem consideravelmente com estas transformações econômicas e repercutem diretamente no setor ocupacional. Ocorre uma crescente crise nas finanças públicas devido a própria elevação da taxa de juros (Waldir Quadros).

Na área de Saúde, esta deficiência irá agravar diretamente não só a precariedade do sistema, bem como dos profissionais de classe média desta área. Isso irá desencadear um aumento das tarefas acumuladas, e arrochos salariais crescentes o que irá gerar uma diminuição do padrão de vida e qualidade dos mesmos, bem como resultando em acúmulo de stress.

2.2 Rápido Panorama do Sistema de Saúde no Brasil nas duas

Última Décadas

O processo político e administrativo que perpassa o setor de Saúde Pública Brasileira, sofreu ao longo de vinte anos, mudanças organizacionais.

Inicialmente, a Saúde Pública era representada por Instituições Assistenciais específicas. Cada setor possuía o seu: bancários, estivadores, funcionários públicos e demais órgãos. Estas Instituições possuíam autonomia no tocante a solicitação e conseqüente capacitação de recursos, logo não dependiam em última instância das Secretarias de Saúde (representação máxima de cada Estado no repasse de verbas públicas destinada a esta área).

Posteriormente, (à fase de implantação do INPS – Instituto Nacional da Previdência Social) este cenário começou a mudar, período este em que foi criado o INSS (Instituto Nacional de Serviço Social) e INAMPS (Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social),. O primeiro ficou responsável pelas questões referentes aos aposentados, enquanto que o segundo absorveu os atendimentos dos servidores dos institutos anteriores, sendo assim era necessário ainda uma identificação dos contribuintes para utilização de tais serviços, o controle era feito através de cartões que especificavam de qual instituição era cada servidor. As verbas eram

repassadas pela União para cada Estado e cada Estado repassava-as para as Secretarias de Saúde que por sua vez destinava-as a tais órgãos competentes. Nesse período a autonomia era parcial, na medida em que os órgãos locais precisavam de justificativa para obterem recursos extras junto a Secretaria de Saúde para o repasse das verbas.

No final da década de 1980, foi criado o SUS (Sistema Único de Saúde), ao qual iria alterar drasticamente o cenário da Saúde Pública no Brasil. Primeiramente não é mais necessário para o atendimento dos pacientes nos hospitais públicos, nenhum vínculo dos mesmos com algum instituto ou instituição inerentes as classes ocupacionais. Contudo a uma divisão entre Estados e Municípios, ao tocante a política de saúde; os Municípios ficam encarregados do atendimento local, repassando a responsabilidade aos hospitais estaduais somente casos de extrema urgência, medida essa que nos últimos anos foi suprimida devido a falta de recursos nos hospitais municipais.

A filosofia que busca a universalização do sistema de saúde, acaba por se confundir a um atendimento cada vez mais precário e que sobrecarrega os hospitais estaduais e

consequentemente seu quadro de funcionários, objeto deste estudo. Há a suspensão total da autonomia dentro dos hospitais , sendo até estabelecido um teto máximo de repasse para os mesmos. As verbas dos setores privados que advinham de parcerias com os Institutos não mais existem , ficando expressamente proibido qualquer vínculo direto com os mesmos. A infra-estrutura fica comprometida na medida em que os recursos mal cobrem as despesas com o custo operacional e a demanda por atendimento torna-se crescente.

No tocante a capacitação de recursos, existe uma tabela que registra o valor de repasse pela Secretaria de Saúde aos mais variados tipos de atividades hospitalares, tais como cirurgias, internações, transplantes, etc. Esta, no entanto, possui valores bem abaixo do praticado na área médica, em muitos casos nem cobrem os custos operacionais das mesmas. Se isso não bastasse, ainda ocorreu uma defasagem contundente nos últimos anos, tornando ainda mais precário o atendimento o que vem intensificar o sucateamento do patrimônio.

Nos meados dos anos 90, mais precisamente com o advento do Plano Real, vê-se um agravamento nos itens relacionados anteriormente. Dentro desse quadro pouco estável na saúde pública,

faz-se necessário relacionar as atividades de funcionários de nível superior e que ocupam cargos de gerenciamento e administração, além de médicos e prestadores de serviço, com tais transformações.

2.3 Rápido Panorama do Segmento Gráfico (Empresa Privada Palco das Entrevistas Realizadas nesse Estudo)

Embora os dados fornecidos pelo Sindicato das Empresas Gráficas, apontem a existência de seiscentas Empresas somente nesse setor no Ceará (quatrocentas dessas na cidade de Fortaleza), a empresa em questão é hoje considerada a quarta melhor do setor e já está na etapa final para aquisição do ISO 9002.

Segundo o histórico do Sindicato, a aceleração das atividades ocasionando o aumento na demanda por produtos gráficos, foi diagnosticada com o advento do Plano de Estabilização em 1994. Os dados apontam que o Plano Real trouxe maior estabilidade ao Setor na medida em que equiparou a moeda nacional ao dólar, mantendo estável os custos dos insumos, os quais são importados; com exceção do papel/celulose. Desse período em diante graças a uma retração relativa dos preços e ao incremento de incentivos fiscais para novas

empresas alojarem-se na cidade, o comércio como um todo se beneficiou, trazendo ao Setor Gráfico um aumento em suas receitas.

No entanto, a partir do segundo semestre de 1998, o segmento sofreu uma considerável retração em seus lucros, não proporcional a diminuição de sua receita, mas sim decorrente da desvalorização cambial. Como a maioria dos insumos são importados e portanto expressam seus valores em dólar, com a desvalorização do real frente a moeda americana, os custos variáveis aumentaram consideravelmente para não dizer que praticamente dobraram. Mesmo o papel celulose que é um insumo nacional encareceu, isto porque este tipo de produto é destinado prioritariamente a exportação. Com o preço dos produtos nacionais tornando-se mais competitivos no mercado externo, o resultado é uma escassez do mesmo para o mercado interno, resultando em aumento de preços do produto final.

Uma medida favorável adotada pelo Setor foi conseguir a suspensão da AIDF (Autorização de Impressão de Documentos Fiscais), no qual eram cobradas uma tarifa de R\$ 5,00 (cinco) reais por talão de nota fiscal impresso pelas Gráficas. Com a suspensão desse encargo conseguido ainda em 1998, o Sindicato acredita ter uma redução de 20% nos encargos tributários das empresas.

CAPÍTULO 2

ENTREVISTAS

7.1 Público Alvo

A pesquisa de campo efetuada com trabalhadores da alta classe média, detentores de nível superior, entre eles profissionais liberais, técnicos, gerentes e administradores foi realizada no mês de Novembro de 1999 no Hospital Geral de Fortaleza (HGF) e na Expressão Gráfica, além de conter três entrevistas de profissionais liberais a saber: um médico , uma dentista e um advogado. O HGF possui um quadro de 2.116 (dois mil cento e dezesseis) funcionários e um recurso mensal de aproximadamente R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais), além de efetuar uma média de 17.000 atendimentos/mês. A Expressão Gráfica, trata-se de uma Empresa do Setor Gráfico, situada na cidade de Fortaleza – Ceará, cujo faturamento desde sua inauguração em 1988, quintuplicou (de R\$ 40.000,00/mensais para R\$ 200.000,00/mensais). Há onze anos a Empresa possuía um parque gráfico de apenas três máquinas obsoletas e recondicionadas,

não existindo um sistema organizacional eficiente contando apenas com seis funcionários (tanto na parte de produção quanto administrativa). Hoje ela é considerada uma empresa de médio porte dentro do Setor, com um Parque Industrial, proveniente da Alemanha e totalmente computadorizado, tendo sido a manufatura definitivamente abolida. Possui um organograma funcional e a linha de produção conta com quarenta e cinco funcionários. Os profissionais liberais (advogado/médico/dentista) possuem escritórios/consultórios próprios e atendem ao público através de convênios ou particular.

7.2 O Questionário

Foi elaborado um questionário contendo as seguintes questões:

1. Qual a situação atual no trabalho no tocante a : questões financeiras e de stress relacionadas a jornada de trabalho, intensidade de trabalho, tempo gasto com trabalho dentro e fora da jornada, competição com outros profissionais, salário;
2. Como é observada a evolução do trabalho nos últimos anos , as condições econômicas e pessoais;

3. Quais as causas apontadas para possíveis alterações que por ventura tenham ocorrido;
4. Quais as perspectivas apontadas para o futuro;
5. Quais as providências (análise pessoal) de medidas para alterar, melhorar a situação vigente.

7.3 As Entrevistas

Hospital:

- Francisco Hozanan, 46 anos, Engenheiro, ocupa atualmente o cargo de Gerente de Transportes no HGF (Hospital Geral de Fortaleza), estando nessa área há 17 anos. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais, embora a estenda como forma de adiantar o serviço, visto que o sistema interno não é totalmente informatizado. Tem sentido um crescente aumento na intensidade de trabalho embora o volume deste seja variável. O salário não tem acompanhado a demanda das tarefas. Ele enfatiza que tanto a sua condição econômica quanto a da Empresa no qual trabalha tem piorado no tocante ao não repasse de aumento; afetando assim sua vida pessoal de forma negativa. Aponta a elevação dos custos e estagnação salarial decorrentes do Plano Real, mais precisamente

1994, o marco destas mudanças. Não vê perspectivas para o futuro e acredita que somente um saneamento no controle dos déficits públicos externos atrelados a uma política severa é que melhorará as condições de vida na sociedade.

- Angela Gurgel, 50 anos, Assistente Social, ocupa atualmente o cargo de Gerente de Recursos Humanos do HGF, estando nessa área há 15 anos. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais, embora tenha sentido uma intensificação de volume de trabalho nos últimos anos. Aponta o aumento de novos serviços, a não admissão de novos profissionais e a falta de informatização do setor como variantes desse aumento. Conseqüentemente ela leva trabalho para casa afetando desta forma sua vida familiar. Como se não bastasse o acúmulo de trabalho diário, ainda existe a necessidade de constante reciclagem enquanto profissional, através de cursos, seminários, palestras que muitas vezes são realizados nos finais de semana, o que acarreta num stress ainda maior e péssima qualidade. Afirma que o Plano Real foi responsável por um agravamento dessas mudanças. Não sente nenhuma alteração aparente nem a curto nem a longo prazo. Acha

que uma Reforma na Educação e na Saúde seria necessário para melhorar a atual conjuntura na medida que conscientizasse melhor os cidadãos na luta por seus direitos.

- Regina Célia Gomes, 41 anos, administradora hospitalar do HGF, ocupa atualmente o cargo de Diretora de Administração Hospitalar, estando nessa área há 16 anos. Sua jornada oficial de trabalho é de 40 horas semanais, mas seu trabalho exige muito mais que o contrato. Não tem obrigação de exceder este período mas a própria concorrência no mercado de trabalho exige hoje muito mais do profissional. O resultado disso é que faz com que ela tenha uma péssima qualidade de vida. A intensidade do seu trabalho é crescente. Aponta uma defasagem salarial diária decorrente da política definida pelo governo, tanto o salário do funcionalismo público estadual quanto a comissão pelo cargo ocupado (que compõe o salário deste trabalhador) encontra-se estagnado há 6 (seis) anos, desencadeando uma piora no padrão de vida. Aponta o dinamismo no mercado de trabalho como mais um fator do stress profissional, no qual o indivíduo para acompanhar o

desenvolvimento da Empresa tem que passar por periódicos cursos de aprimoramento, ocasionando um indisciplina no que se trata a saúde privada. Estabelece o Sistema Único de Saúde (SUS) como o marco de mudanças degenerativas na Saúde Pública. Possui uma visão pessimista sobre o futuro da nação.

- Iranyr Maria Soares, 39 anos, Enfermeira, ocupa atualmente o cargo de Técnica em Radiologia do HGF, estando nessa área há 13 anos. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais, com um aumento considerável na intensidade do seu trabalho. Somente quando há um esvaziamento de pessoas no seu setor (o que dificilmente ocorre) é que consegue organizar os relatórios os quais são necessários serem feitos diariamente, portanto acaba sempre por estender sua jornada de trabalho para sua casa. Por trabalhar diretamente em contato com o público, sente um stress diário que não é eliminado devido a falta de tempo para cuidados pessoais. Cita que desde 1995 o servidor não tem reajuste salarial e que as perdas acumuladas atingem diretamente sua vida pessoal, com a queda do poder aquisitivo. Aponta ainda o ano de 1996, quando o hospital passou a atender pacientes de outros municípios, como um marco do declínio de capacitação da empresa, visto que os

recursos ficaram relativamente mais escassos e as atividades do dia-a-dia triplicaram em volume. Não vê perspectivas de melhoras nem no atendimento público, muito menos em suas condições dentro da empresa. Argumenta que não são realizadas reciclagem de pessoal há muito tempo, e que não há nenhuma previsão otimista no tocante a esse assunto. Como soluções plausíveis para amenizar a crise, cita uma Reforma Operacional, com uma política de recursos humanos (Estado/União/Municípios) que faça um estudo quanto a dedicação exclusiva por parte do funcionário e cita ainda uma Revisão do Plano de Cargo e Carreira e Salário, reavaliando qual a necessidade de trabalhadores por cargo oferecido e quais as disposições financeiras para tais ocupações.

- Maria Socorro Lima Gianbarba, 38 anos, Enfermeira, ocupa atualmente o cargo de Gerente de Enfermagem do HGF, estando nessa área há 12 anos. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais, embora haja uma maior intensidade do seu trabalho nos últimos anos, acredita que há um processo de maior exigência nas atividades produtivas, responsável por uma produção cada vez

mais esmerada. Não estende a sua jornada de trabalho (o que já fez) por acreditar que o desgaste pessoal não era recompensado. O salário é relativamente menor com o passar dos anos. Sente um agravamento na sua condição econômica visto que seu salário permanece o mesmo, o que não ocorre com os preços em geral. Acredita que o momento histórico responsável pelo agravamento da situação esta na volta da democracia, pois julga que o povo brasileiro não esta preparado para votar. Diz que a tendência da economia como um todo é que ocorra uma melhora, pelo simples fato que não há o que piorar. Somente uma educação de base que resgatasse e reafirmasse nossa cultura, sendo capaz de mudanças comportamentais seria a solução.

- Márcia Teixeira Gurgel do Amaral, 36 anos, Bel Letrista, ocupa atualmente o cargo de Gerente de Finanças do HGF, estando nessa área há 16 anos. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais, com um acúmulo substancial nos últimos 6 (seis) anos. O trabalho passou a ser mais intenso, sendo necessário trabalhar fora da jornada para poder ser realizado em sua totalidade. No

entanto, ela deixou de fazê-lo, devido ao descuido que estava tendo com sua vida familiar. Acredita que o bom profissional deve render apenas durante sua jornada . Por não existir mais piso salarial por categoria, e sua remuneração estar “congelada” desde o advento do Plano Real, relata que sua condição de vida declinou. O seu padrão de vida em alguns anos anteriores era mais elevado. Aponta a inflação como umas das causas mais pungentes dessa situação. Portanto, segundo ela salientou, o Plano Real seria um marco para as mudanças ocorridas em sua vida. Atesta que num primeiro momento houve um período de euforia na perspectiva de haver de fato uma estabilização econômica, euforia esta contida num momento posterior quando começaram a ocorrer as desvalorizações da moeda nacional. Não vê perspectivas otimistas para o país, muito menos para sua situação econômica. Acredita que a implementação de políticas econômicas voltadas para as causas sociais (principalmente Saúde e Educação) seria uma forma de melhorar a situação vigente.

- Fernando Perdigão Bezerra, 47 anos, médico veterinário, ocupa atualmente o cargo de Gerente do Centro de Manutenção do HGF,

estando nessa área há 15 anos. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais, embora a exigência por parte do seu trabalho no cargo que ocupa é superior. A intensidade tem aumentado devido a expansão de serviços, aumento no número de atendimentos e conseqüente aumento de sua responsabilidade. Devido ao dinamismo crescente constatado na Empresa não lhe sobra tempo para fazer relatórios (indispensáveis) de suas atividades, dessa forma estende sua jornada de trabalho para o lar. A competitividade dentro da Empresa se dá sutilmente, exigindo dos profissionais um constante aperfeiçoamento, traduzido em forma de cursos, palestras e seminários. Sua condição financeira estagnou e acredita que sua vida particular não mudou. Aponta o Plano Real, mais precisamente de uns 3 (três) anos para cá, como responsável pelo agravamento da Saúde Pública, na medida em que sobrecarrega os grandes hospitais. Procura ser otimista em relação ao futuro, embora não veja razões para isso. Para ele, somente uma nova política de saúde alteraria este quadro.

- Socorro Morais, 38 anos, Contadora, ocupa atualmente o cargo de Contadora, estando nessa área há 16 anos. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais, sente um crescimento no volume de trabalho, mas somente as vezes extrapola o horário estabelecido, isso porque optou por priorizar sua saúde física e mental, ao invés do stress profissional, atitude esta tomada recentemente. Relata que seu salário está relativamente menor, fator esse observado de uns 5 (cinco) anos para cá. Afirma que sua situação financeira piorou devido a estagnação do seu salário e aumento da inflação. Procura em treinamentos ter maior conhecimento e experiência em sua área e com isto obter maior motivação. Aponta o Plano Real como causador de tais mudanças, principalmente no tocante a perdas salariais e saltos inflacionários. Sente um acúmulo de stress em suas atividades e em contraposição não vê perspectivas de melhora, a não ser que haja um reajuste salarial e emprego de um montante maior de recursos destinados a área de saúde.
- João Alberto Gurgel do Amaral, 65 anos, Médico, ocupa atualmente o cargo de Diretor Administrativo do HGF, estando nessa área há

38 anos. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais. Tem sentido um aumento na intensidade do seu trabalho principalmente pela falta de recursos e a não disponibilidade de tempo para fazer planejamentos. Desde o advento do Plano Real o Hospital não faz novas contratações o que acarreta na elevação do trabalho individual concomitantemente a redução relativa dos salários. A causa motriz dessas mudanças estão relacionadas a implantação do SUS (Sistema Único de Saúde). Atualmente julga que o assalariado deve adaptar seus recursos dentro do orçamento sem perspectivas de melhora. Acredita que a situação como um todo é caótica, mas que o HGF (Hospital Geral de Fortaleza), tenta se resguardar pela administração privilegiada de 12 (doze) anos. Levando em conta que a muitos profissionais qualificados dentro da área, argumenta que é salutar um aumento dos recursos destinados a área de saúde. Sugere ainda auditorias nos órgãos públicos, visto que de modo geral não existe sistema de controle eficiente.

Empresa:

- Cleiton de Souza, 35 anos, Analista de Sistema, ocupa atualmente o cargo de Assessor de Informática, estando nessa área há 15 anos. Sua jornada de trabalho não é definida, mas trabalha em média 10 horas por dia. Acredita que a intensidade do seu trabalho é crescente devido ao processo de informatização da Empresa. Sente que seu volume de trabalho aumenta, o que não acontece com a remuneração. Percebe que desde uma política recente (1996), para aquisição de novos equipamentos, suas condições de trabalho melhoraram o que repercutiu diretamente na sua vida pessoal. Não vê boas perspectivas na sua área, devido a inserção cada vez maior no mercado de profissionais não preparados e de empresários que optam por uma mão de obra barata, reduzindo a qualidade de serviço. Acredita que um controle maior do Ministério da Educação sobre os Cursos de Informática poderiam coibir uma massa de profissionais não qualificados.

- Mauro Gurgel, 34 anos, Economista, ocupa atualmente o cargo de Gerente Administrativo, estando nessa área há 7 anos. Sua jornada

de trabalho é de 50 horas semanais, embora estenda para os finais de semana. Com o crescimento da Empresa aumentaram suas responsabilidades além de aumentar o volume de trabalho. Mesmo que teoricamente não leve trabalho para casa, alega que devido ao seu cargo de gerência acaba por resolver vários problemas via telefone ocasionando um stress contínuo. Seu salário é compensado pelo aumento da produtividade portanto tem melhorado nos últimos anos, o que não acontece com sua qualidade de vida na medida em que há um descuido pessoal crescente. Alega ainda que nos últimos dois anos houve a volta da inflação, contribuindo para diminuir relativamente seu poder aquisitivo. Suas perspectivas para o futuro são limitadas e acredita que o Brasil num capitalismo periférico, não teria outra saída se não com um governo voltado para a classe social dos trabalhadores, visto que em épocas de abundância o “bolo” não é dividido e na época de crise são os trabalhadores que “pagam a conta”.

- Elisabeth Alencar, 38 anos, Contadora, ocupa atualmente o cargo de Gerente Financeira, estando nessa área há 20 anos. Sua

jornada de trabalho 40 horas mensais, contudo é estendido. Sente que sua qualidade de vida no tocante ao condicionamento físico tem decrescido nos últimos anos com o agravamento do stress decorrente do trabalho. Sua rotina de trabalho é estendida para o lar pois alega que a jornada é insuficiente para o volume de tarefas. No tocante ao salário sente uma retração relativa, pois embora ganhe em termos absolutos uma remuneração maior esta se perde com os índices inflacionários. Aponta o Plano Real como um divisor de águas, para tais mudanças. Como perspectivas pessoais acredita que somente um aperfeiçoamento profissional contínuo é que poderá se não melhorar pelo menos manter seu padrão de vida. Como providências a serem tomadas cita a reestruturação da política interna voltada para questões nas áreas de educação e saúde.

- Antônio Elizeu, 48 anos, Engenheiro Civil , ocupa atualmente o cargo de Gerente de Produção, estando nessa área há 28 anos. Sua jornada de trabalho é de 40 horas semanais. Por está em contato direto com a produção sente aumentar não só o seu stress

pessoal como capta o stress “coletivo”, devido ao aumento abrupto de trabalho. Deixou de trabalhar fora da jornada por recomendações médicas. Salaria que seu trabalho não acompanha a intensificação das tarefas, mas julga-se bem remunerado. Aponta o Plano Real como marco de tais mudanças, na medida em que ao mesmo tempo que lhe deu uma estabilidade financeira maior não o fez em relação a questão empregatícia, desta forma acirrando a competitividade no cargo. Nesse ponto não vê boas perspectivas futuras, embora acredite que somente a seriedade na Administração Pública é que pode retardar o processo de retração nos índices de emprego.

- Ignêz Gurgel do Amaral, 32 anos, Filósofa, ocupa atualmente o cargo de Gerente de Marketing, estando nessa área há 7 anos. Sua jornada de trabalho é de quarenta horas semanais, além das horas extras. Com o crescimento da Empresa houve uma intensificação do seu trabalho, resultando em um dispêndio maior de tempo gasto dentro da Empresa do que fora dela. Sendo assim não lhe sobra tempo para lazer nem cuidados pessoais, embora recentemente

teve que pedir um afastamento do trabalho devido a problemas de saúde causados pelo stress. Argumenta que o ritmo é intensificado também por ter que estar sempre acompanhando as inovações do setor para apresentar um trabalho eficiente e qualificado. Cita que se por um lado suas condições econômicas melhoraram, por outro sente uma perda da sua qualidade de vida. Acredita que com o advento do Plano de Estabilização do presidente Fernando Henrique a economia tomou um rumo a princípio eficaz. Sentiu uma melhora nos seus ganhos absolutos e perspectivas de crescimento da Empresa; mas de um ano para cá, acredita que a inflação esteja novamente aparecendo no cenário econômico. Dessa forma acredita que somente Reformas Administrativas e Fiscais que “corrijam” o déficit público, podem restabelecer a economia.

Profissionais Liberais:

- Ana Catarina de Miranda Mota, 33 anos, Dentista, especializada em Odonto-pediatria e Ortodontia. Sua jornada de trabalho (estabelecida por ela mesma) é 32 horas semanais. Sente que seu trabalho de uma forma geral tem aumentado e aponta os convênios odontológicos como geradores desse crescimento. Segundo ela,

até então os pacientes particulares eram em menor número embora gerassem maior receita. Com os convênios ocorre justamente o contrário: eleva-se o número de atendimentos em detrimento de sua remuneração. Aponta a crescente procura das pessoas de um modo geral pelo dentista devido a conscientização de métodos preventivos. No tocante a competitividade do Setor argumenta que é muito acirrada devido ao crescente número de formandos que são “jogados” no mercado, o que acaba por comprometer a classe. A nível de remuneração aponta uma melhora desde 1994, ocasionado não só pela estabilização econômica mais principalmente pela conclusão do seu curso de especialização, visto que acredita que o mercado para especialistas é bastante amplo. No entanto, a partir 1998 sentiu a volta da inflação o que deteriorou seus rendimentos, isto porque a maior parte dos seus insumos são dolarizados e os preços não podem ser repassados aos clientes. Acredita que na sua profissão não pode haver stress por parte do profissional para não prejudicar o atendimento ao paciente, embora saiba que é impossível no ritmo intenso em que vive este deixe de ocorrer, principalmente relacionado aos pacientes ortodônticos cujo o tratamento é demorado e muitas

vezes interrompido pelo desconforto, desmotivação e na maioria das vezes falta de condições financeiras. Acredita que somente uma política que levasse o profissional para o interior, com uma capacitação maior de atendimento público (hoje desqualificado) poderia haver uma melhora para classe.

- Vicente Forte, 65 anos, Médico/Pediatra. Sua jornada de trabalho (estabelecida por ele mesmo) é de 20 horas semanais. Para ele, a saúde de uma forma geral piorou derivada da volta de doenças infecciosas que já estavam praticamente extintas. Os convênios também contribuíram para uma diminuição da remuneração do profissional da área médica. Acredita que essa universalização do atendimento público piorou a qualidade dos mesmos. Particularmente sente que nos últimos oito anos, sua situação econômica decresceu. Não vê sinais de melhora e acredita que somente com uma intervenção incisiva do Governo nas áreas de educação, saúde e segurança a situação do país poderá se alterar.

- Roberto M. Moraes Neto, 45 anos, Advogado. Sua jornada de trabalho (estabelecida por ele mesmo) é de 40 horas semanais. Para ele o trabalho tem aumentado em níveis consideráveis nos últimos anos, fazendo com que fosse preciso o recrutamento de mais dois estagiários para trabalhar em seu escritório, o qual divide com sua esposa. Segundo o entrevistado, esse aumento não necessariamente veio a representar um aumento em termos absolutos de sua receitas; isso porque, a justiça anda cada vez mais morosa, em decorrente desse mesmo aumento de processos judiciais, o que retarda o recolhimento de seus honorários. Ele acredita que vem trabalhando cerca de 30% a mais nos três últimos anos, o que veio trazer-lhe complicações a níveis de saúde, sendo obrigado a se afastar duas vezes de suas obrigações nesse período. Acredita que seu padrão de vida tenha se elevado em razão do crescimento das atividades em qual trabalha, mas deixa claro que essa tendência tem se retraído de janeiro para cá. Não vê perspectivas positivas para o futuro e acredita que somente quando o governo for mais cauteloso com quem se emprega na Justiça, é que o país dará indícios de melhora.

CONCLUSÕES

As entrevistas de um modo geral independem das condições econômicas de cada um , num contexto político e social , de maneira a ajustar a jornada de trabalho de cada entrevistado com suas respectivas atividades dentro e fora da empresa (e as mudanças ocorridas – ou não – nos últimos anos). Abaixo será feita uma abordagem de cada aspecto levantado nas entrevistas.

6.1. O Plano Real , Acúmulo de Tarefas, Redução Salarial Relativa

O Plano Real foi “eleito” como o divisor de águas para as principais mudanças dentro e fora da empresa para a maioria dos entrevistados. *“Com o Plano Real houve a princípio uma melhora aparente , mas quando veio a desvalorização cambial... meu padrão de vida despencou!”* (*Márcia Gurgel*) . Nessa visão, o advento do plano de estabilização contribuiu para num primeiro momento garantir melhores condições de trabalho numa visão inicialmente otimista de melhora para as atividades ocupacionais como um todo, em

decorrência do fim da inflação. Havia ainda a perspectiva de geração de novos empregos, e de crescimentos relativos de salários por parte daqueles que estavam empregados. No entanto isso não foi observado nos anos subsequentes. O que aconteceu na realidade foi um processo de contenção de gastos dentro das empresas de um modo geral (leia-se empresas públicas e privadas) o que eliminou qualquer perspectiva de novas contratações. Com isso, na medida em que o trabalho ia crescendo, pois a economia dava sinais de euforia em suas atividades, os funcionários eram cada vez mais exigidos. O salário no entanto não acompanhou em nenhum momento esse crescimento, como pode ser observado em unanimidade nos discursos ...*“Não existe mais piso salarial! A política salarial definida pelo governo sofre defasagem diária! (Regina C. Gomes)*.

Os gerentes de uma forma geral tiveram sua responsabilidade triplicada, e muitos deles transformaram o trabalho no seu “primeiro lar”. *“O tempo de jornada não é suficiente ... levo trabalho para casa sim... não é questão de má administração de tempo não... é muito trabalho mesmo.” (Elizabeth Alencar)*.

Apontam ainda os dois últimos anos, como um dos piores da década, na medida em que consideram a volta da inflação... *“De uns*

decorrência do fim da inflação. Havia ainda a perspectiva de geração de novos empregos, e de crescimentos relativos de salários por parte daqueles que estavam empregados. No entanto isso não foi observado nos anos subsequentes. O que aconteceu na realidade foi um processo de contenção de gastos dentro das empresas de um modo geral (leia-se empresas públicas e privadas) o que eliminou qualquer perspectiva de novas contratações. Com isso, na medida em que o trabalho ia crescendo, pois a economia dava sinais de euforia em suas atividades, os funcionários eram cada vez mais exigidos. O salário no entanto não acompanhou em nenhum momento esse crescimento, como pode ser observado em unanimidade nos discursos ...*“Não existe mais piso salarial! A política salarial definida pelo governo sofre defasagem diária! (Regina C. Gomes)*.

Os gerentes de uma forma geral tiveram sua responsabilidade triplicada, e muitos deles transformaram o trabalho no seu “primeiro lar”. *“O tempo de jornada não é suficiente ... levo trabalho para casa sim... não é questão de má administração de tempo não... é muito trabalho mesmo.” (Elizabeth Alencar)*.

Apontam ainda os dois últimos anos, como um dos piores da década, na medida em que consideram a volta da inflação... *“De uns*

dois anos pra cá minhas condições pessoais... de trabalho não, mas em casa mesmo, pioraram, e eu sei que a responsável é a volta da inflação, que o governo diz que não existe, mas como existe! (Mauro Gurgel) . O aumento dos preços e a estabilização dos pisos salariais foram segundo as respostas obtidas, os responsáveis por uma queda substancial no padrão de vida... “Meu salário não acompanha a realidade, há seis anos não existe aumento”. (Antônio Eliseu) .

O resultado desses levantamentos é que 70% dos entrevistados numa tentativa de reverter a queda de seu padrão de vida, busca mais trabalho (e possíveis bonus e extras) para compensar tal declínio, onde é cada vez mais freqüente a extensão do trabalho para sua casa, ocasionando com isso menos tempo para o lazer, e conseqüentemente culminando com o aumento de stress pessoal.

6.2. Tendência a Piora de Qualidade de Vida

Para 90% dos entrevistados, a qualidade de vida decresceu nos últimos anos. *“Meu orçamento sofreu muitos cortes de uns anos para cá.... também... só poderia piorar mesmo : meu salário é o mesmo e a inflação está voltando...” (Maria Socorro L. Giambarba) . A volta da*

inflação seria o fator preponderante para esse declínio. Segundo os entrevistados, inflação esteve presente desde a implantação do Plano Real, porém era mais branda. Com a crise cambial ocorrida em janeiro, segundo os depoimentos obtidos, a situação econômica de cada um se agravou e muito. Um declínio que vinha acontecendo de forma gradual, foi acentuado de uma vez o que trouxe cortes drásticos no orçamento familiar. *“Achei que no começo do ano as coisas iam melhorar... mas que nada... a inflação está voltando com tudo!”* (Socorro Moraes) .

Como resposta a crise eminente, 70% dos entrevistados se refugiaram no trabalho com o intuito de compensar as perdas. Com isso, colocaram a saúde e o lazer familiar em segundo plano. As conseqüências estão sendo assimiladas dia após dia, como no caso de *Fernando R. Bezerra*, que após uma fase de “workahholing” se viu obrigado (por questões de saúde) a reduzir suas atividades profissionais... *“Procurei manter o ritmo, mas depois desse descuido, priorizo minha saúde!”*. O descuido com a saúde pode acarretar sérios danos como observou o *Dr. Vicente Frota* em sua entrevista: *“A saúde de uma forma geral sofreu um retrocesso. Doenças que antes estavam praticamente curadas, hoje ensaiam retorno. O stress é um*

dos responsáveis por esse retrocesso, isso porque, ele leva o indivíduo ao descuido com a sua saúde, tornando-o debilitado e factível a obtenção de inúmeras doenças, não só cardíacas.”

Apenas 30% dos entrevistados não abrem mão de que o trabalho não deve interferir na sua vida pessoal... *“O bom profissional deve render dentro da sua jornada! Existe sempre mais trabalho do que tempo para executá-lo, mas eu não vou deixar minha vida em segundo plano!” (Márcia Gurgel)* . Acreditando que o profissional “moderno” deve render durante as sua jornada, somente essa minoria acredita que o bom desempenho do profissional advém deste diariamente recondicionar suas atividades físicas e mentais, para no dia seguinte estar revitalizado para atender a demanda do seu trabalho.

6.3. Expectativas de Melhora, Opiniões

As perspectivas de melhora não são nada otimistas. Do total dos entrevistados, 90 % não acredita numa melhora da economia brasileira. Os 10% restantes, não atribuem a nenhum fator específico

a causa do otimismo, elucidando apenas que *“a tendência é melhorar... porque já está muito ruim, acho difícil piorar...”* (Maria S. Giambarba).

Alguns ainda salientam que a economia brasileira chegou ao seu patamar limite; enfatizam que embora suas opiniões não sejam nada animadoras, medidas devem ser tomadas para reverter esse quadro. As esperanças pessoais de alcançar uma situação melhor dentro da empresa também foram consideradas e segundo tais opiniões, o mérito deve ser conquistado de acordo com o esforço individual... *“Que o governo faça alguma coisa... eu não tenho esperança. Eu, particularmente sempre luto por algo melhor... por isso estou sempre procurando me aperfeiçoar.”* (Elizabeth Alencar) . Outros ainda, atestam sua resignação no fato de estarem cientes de cortes e contenções de gastos dentro da empresa, o que coibi qualquer intenção de novas contratações... *“Não há reciclagem , não fazem novas contratações... já tem muito tempo...e não vejo sinal de isso acontecer... pelo menos não por enquanto.”* (Iranyr M. Soares).

6.4 Providências, Como Reverter A Situação

A grande maioria dos entrevistados acreditam que Reformas seriam condições mais do que necessárias para que se conseguisse algum resultado favorável para o equilíbrio não somente econômico quanto social. Saúde e Educação encabeçam a lista de setores que deveriam sofrer tais Reformas , principalmente na captação de mais recursos. *“Somente com uma Reforma na Educação e na Saúde, que priorizasse esses dois... é que se conseguiria que o indivíduo passasse a brigar mais pelos seus direitos e não aceitar mais imposições!”* (*Ângela Gurgel*) . Outros no entanto, acreditam em medidas mais simples, dentro da própria redefinição de uma política salarial interna, para a solução das constantes defasagens salarias ... *“Deveria haver duas políticas dentro das empresas... uma de caráter ocupacional, com uma política de recursos humanos, não precisava ser feita só pela União ou pelo Estado, mas podia ser feita dentro do município em quem sabe dentro da própria organização... essa política ia cobrar trabalho exclusivo mas iria criar um meio de pagar por isso... com eficiência eu quero dizer... e a outra, seria uma política de revisão do plano de Carreira e Salário... conciliando a necessidade do*

trabalhador no cargo que ele ocupa...com a situação financeira da própria empresa.” (Iranyr M. Soares).

Condições Adicionais:

Algumas problemáticas apresentadas nas entrevistas, embora pertinentes, por si só exigiriam um objeto de estudo. Portanto, mesmo sendo relevante ao estudo proposto, fazer-se-á apenas uma citação das mesmas, com o intuito de ficarem explícitas uma vez que foram abordadas e portanto existem de fato. A saber:

- a. 50% dos entrevistados possuem uma formação superior distinta do cargo em que ocupam; entre outros fatores foram relacionados a saturação do mercado e a oportunidade de emprego com uma remuneração melhor em outro setor como causas dessa situação;
- b. Os profissionais liberais na área da saúde , apontaram para o fato de que a formação de convênios médicos e odontológicos contribuem de forma a acentuar uma redução salarial significativa para a classe. Como consequência para os clientes em geral, asseguram que está havendo uma precariedade no atendimento ,

gerada pela insatisfação dos profissionais dessa área, bem como da redução dos recursos hospitalares;

- c. Há uma demanda crescente na busca de cursos de especialização por parte dos entrevistados, por assegurarem estes, que a especialização é o único meio de “permanecer” no emprego. Segundo os depoimentos, não trata-se mais de uma questão de “crescer dentro da empresa” mas sim de continuar a ocupar seu cargo correspondente, pois caso contrário, sem a atualização periódica do seu trabalho, correm sérios riscos de perderem seu emprego para pessoas mais aptas e de maior conhecimento. Essa situação por outro lado, descarrila no surgimento de inúmeros cursos de especialização e aprimoramento, destinados a esse grande mercado, colocando até mesmo em dúvida a qualidade dos mesmos.

BIBLIOGRAFIA

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi; SIQUEIRA NETO, José Francisco; POCHMANN, Márcio; OLIVEIRA, Marco Antônio de. (org) O Mundo do Trabalho São Paulo; Editora Página Aberta; 1994.

PASTORE, José. HALLER, Archibald O. “O que está acontecendo com a mobilidade social no Brasil ?”- Universidade de São Paulo; mimeo; 1993.

QUADROS, Waldir José de. A Nova Classe Média Brasileira: 1950 – 1980 Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas; 1985.

_____ O “Milagre Brasileiro” e a expansão da Nova Classe Média Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas; 1991.

_____ “A Reestruturação das Empresas e o Emprego de Classe Média” in Crise e Trabalho no Brasil Carlos Alonso B. de Oliveira (org); 1996, São Paulo, Editora Scritta; 1996.

ROMANELLI, Geraldo. Famílias de Camadas Médias: a Trajetória da Modernidade Tese de Doutorado apresentada à

faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo; 1986.

SAES, Décio A. M. Classe Média e Sistema Político no Brasil
São Paulo; T.A. Queiroz/U.S.P.;1985.

SINGER, Paul. A crise do "Milagre": interpretação crítica da economia brasileira Rio de Janeiro; Paz e terra; 1985.