

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
**INSTITUTO DE ECONOMIA**

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DAS RELAÇÕES DE  
GÊNERO: UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA INDÚSTRIA BRASILEIRA  
NA DÉCADA DE 90**

VIVIANE DE ALMEIDA FERREIRA

**SISBI/UFU**



1000205261

UBERLÂNDIA  
2002

VIVIANE DE ALMEIDA FERREIRA

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DAS RELAÇÕES DE GÊNERO:  
UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA INDÚSTRIA BRASILEIRA NA DÉCADA DE 90**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Desenvolvimento Econômico da Universidade Federal de Uberlândia como complemento dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Econômico, sob a orientação da professora Drª Marisa dos Reis Azevedo Botelho.

Uberlândia  
2002

VIVIANE DE ALMEIDA FERREIRA

NON  
331(21)  
Fv333P  
TES/MEM

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DAS RELAÇÕES DE GÊNERO:  
UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA INDÚSTRIA BRASILEIRA NA DÉCADA DE 90**

Dissertação aprovada como requisito parcial  
para a obtenção de grau no Programa de  
Pós-Graduação em Desenvolvimento  
Econômico da Universidade Federal de  
Uberlândia.

Banca:

Prof. Dr<sup>a</sup>. Marisa dos Reis Azevedo Botelho

Prof. Dr. Cézar Augusto Miranda Guedes (ICHS – UFRRJ)

Prof. Dr. Edilson José Graciolli

Uberlândia  
2002

Dissertação defendida e aprovada, em 21 de junho de 2002, pela banca  
examinadora:

Marisa dos Reis A. Botelho  
Profª Drª Marisa dos Reis Azevedo Botelho (Orientadora)

  
Prof. Dr. Cezar Augusto Miranda Guedes (Examinador)

Edilson José Graciolli  
Prof. Dr. Edilson José Graciolli (Examinador)

Prof. Dr. Niemeyer Almeida Filho  
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Economia

## SUMÁRIO

<b>SUMÁRIO.....</b>	<b>1</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS, QUADROS E GRÁFICOS .....</b>	<b>2</b>
<b>RESUMO: .....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo 1 - O Sentido das Novas Formas de Reorganização do Trabalho .....</b>	<b>10</b>
1.1 Uma leitura sobre o taylorismo/fordismo e o compromisso social-democrata. .	10
1.2 A crise estrutural do capital e suas novas formas de acumulação .....	19
1.3 A intensificação e exploração da força de trabalho no final do século XX. ....	34
<b>Capítulo 2 – A Reestruturação Produtiva na Indústria de Transformação. ....</b>	<b>46</b>
2.1 Aspectos Gerais da Reestruturação Produtiva.....	46
2.2 Reestruturação produtiva e emprego no Brasil.....	55
2.3 A situação dos empregos na indústria brasileira .....	65
<b>Capítulo 3 – Uma Análise da Precarização do Mercado de Trabalho Sob a Ótica das Relações de Gênero .....</b>	<b>73</b>
3.1 Uma visão panorâmica da participação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho.....	75
3.2 Emprego por tamanho de estabelecimento.....	91
3.3 Salários e gênero na indústria de transformação .....	105
3.3.1 Salários por horas trabalhadas na indústria de transformação .....	121
3.3.2 Salários e escolaridade .....	126
3.4 A taxa de rotatividade .....	134
<b>Considerações Finais.....</b>	<b>138</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>142</b>

## ÍNDICE DE TABELAS, QUADROS E GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução da taxa de desemprego em países selecionados .....	35
Tabela 1 - Brasil: Evolução da População Economicamente Ativa, da condição de ocupação e do desemprego, 1989/95. ....	37
Quadro 1- Taxa de Desemprego, segundo Tipo de Desemprego Região Metropolitana de São Paulo 1985-2000.....	62
Tabela 2- Pessoal ocupado por setor (%) .....	66
Tabela 3- Distribuição dos estabelecimentos por setor no Brasil (em %) .....	67
Tabela 4 - Número médio de trabalhadores por empresa, por tamanho e setor da economia.....	68
Tabela 5- Número de trabalhadores da indústria por tamanho de estabelecimento (%).69	
Tabela 6 - Número de estabelecimentos com mais de 500 empregados por grandes setores do IBGE .....	70
Tabela 7- Distribuição dos estabelecimentos na indústria de transformação por tamanho de empresa .....	71
Tabela 8 - Número de trabalhadores da indústria de transformação agrupados por gênero.....	86
Tabela 9- Taxa de variação do número de trabalhadores da indústria de transformação agrupados por gênero. ....	87
Tabela 10- Taxa de variação do percentual de homens e mulheres em relação ao total de trabalhadores na indústria de transformação .....	87
Gráfico 2- Número de trabalhadores do sexo feminino nos subsetores da indústria de transformação no setor formal .....	88
Gráfico 3- Percentual de trabalhadores do sexo feminino em relação ao total de trabalhadores do setor formal nos subsetores indústria de transformação .....	88
Tabela 11- Taxa de variação do número de trabalhadores do sexo feminino nos subsetores da indústria de transformação .....	90
Tabela 12- Taxa de variação do percentual de trabalhadores do sexo feminino em relação ao total de trabalhadores nos subsetores indústria de transformação .....	90
Tabela 13- Número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação por tamanho de estabelecimento.....	93
Tabela 14- Número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação por tamanho de estabelecimento .....	94
Tabela 15- Variação percentual do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação por tamanho de estabelecimento.....	94
Tabela 16- Variação percentual do número de trabalhadoras do sexo feminino na indústria de transformação por tamanho de estabelecimento.....	95
Tabela 17- Número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação em estabelecimentos com mais de 500 empregados.....	96
Tabela 18- Número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação em estabelecimentos com mais de 500 empregados.....	96
Tabela 19- Variação por período do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação em estabelecimentos com mais de 500 empregados.....	97
Tabela 20- Variação por período do número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação em estabelecimento com mais de 500 empregados .....	97
Tabela 21- Número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação nas micro empresas .....	98

Tabela 22- Número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação nas micro empresas .....	98
Tabela 23- Variação por período do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação nas micro empresas .....	99
Tabela 24- Variação por período do número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação nas micro empresas .....	100
Tabela 25- Número de trabalhadores formais do sexo masculino na indústria de transformação em pequenas empresas .....	100
Tabela 26- Número de trabalhadores formais do sexo feminino na indústria de transformação em pequenas empresas .....	101
Tabela 27- Variação por período do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação em pequenas empresas .....	101
Tabela 28- Variação por período do número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação em pequenas empresas .....	102
Tabela 29- Número de trabalhadores formais do sexo masculino na indústria de transformação em empresas de porte médio.....	103
Tabela 30- Número de trabalhadores formais do sexo feminino na indústria de transformação em empresas de porte médio.....	103
Tabela 31- Variação por período do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação em empresas de porte médio .....	104
Tabela 32- Variação por período do número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação em empresas de porte médio .....	104
Tabela 33- Distribuição dos trabalhadores por faixas de salários na indústria de transformação (%) (masc) .....	107
Tabela 34- Distribuição dos trabalhadores por faixas de salários na indústria de transformação (%) (fem) .....	107
Tabela 35- Distribuição da massa salarial por faixas de salários na indústria de transformação (%) (masc) .....	108
Tabela 36- Distribuição da massa salarial por faixas de salários na indústria de transformação (%) (fem) .....	108
Gráfico 4- Evolução do Salário Real (dezembro de cada ano).....	110
Gráfico 5- Massa salarial dos trabalhadores da indústria de transformação por faixa salarial em Salarios mínimos reais (SM de dez. de cada ano).....	110
Tabela 37- Salário médio dos trabalhadores por faixa de remuneração (masc) .....	111
Tabela 38- Salário médio dos trabalhadores por faixa de remuneração (fem).....	111
Tabela 39- Variação da massa salarial real dos trabalhadores da indústria por faixa salarial (SM de dez. de cada ano) com base 100 de dez de 1986. (masc).....	112
Tabela 40- Variação da massa salarial real dos trabalhadores da indústria por faixa salarial (SM de dez. de cada ano) com base 100 de dez de 1986. (fem).....	112
Tabela 41- Variação do número de trabalhadores por faixa salarial (SM de dezembro de cada ano) com base 100 em 1986. (masc).....	113
Tabela 42- Variação do número de trabalhadores por faixa salarial (SM de dezembro de cada ano) com base 100 em 1986 (fem).....	113
Tabela 43- Variação da proporção da massa salarial em relação ao número e trabalhadores com base no ano de 1986 (masc) .....	114
Tabela 44- Variação da proporção da massa salarial em relação ao número e trabalhadores com base no ano de 1986. (fem) (%). ....	114
Tabela 45- Número de trabalhadores nas microempresas por faixa salarial na indústria de transformação (masc) .....	116

Tabela 46- Trabalhadores nas microempresas por faixa salarial na indústria de transformação (em %) (masc.).....	116
Tabela 47- Número de trabalhadores nas microempresas por faixa salarial na indústria de transformação (fem) .....	117
Tabela 48- Trabalhadores nas microempresas por faixa de salarial na indústria de transformação (em %) (fem).....	117
Tabela 49- Número de trabalhadores nas empresas com mais de 500 empregados por faixa salarial na indústria de transformação (masc).....	118
Tabela 50- Trabalhadores nas empresas com mais de 500 empregados por faixa salarial na indústria de transformação (%) (masc).....	118
Tabela 51- Número de trabalhadores nas empresas com mais de 500 empregados por faixa salarial na indústria de transformação (fem).....	119
Tabela 52- Trabalhadores nas empresas com mais de 500 empregados por faixa salarial na indústria de transformação (%) (fem).....	120
Tabela 53- Número de horas trabalhadas por faixa de salário (1992) .....	123
Tabela 54- Número de horas trabalhadas por faixa de salário (1995) .....	124
Tabela 55 – Número de horas trabalhadas por faixa de salários (1999) .....	125
Tabela 56- Evolução da escolaridade dos trabalhadores na indústria de transformação .....	127
Tabela 57- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1986 - % em relação ao total de trabalhadores por faixa salarial .....	128
Tabela 58- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1986 - % em relação ao total de trabalhadores por escolaridade.....	128
Tabela 59- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1990 - % em relação ao total de trabalhadores por faixa salarial .....	130
Tabela 60- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1990 - % em relação ao total de trabalhadores por escolaridade.....	130
Tabela 61- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1995 - % em relação ao total de trabalhadores por faixa salarial .....	131
Tabela 62- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1995 - % em relação ao total de trabalhadores por escolaridade.....	132
Tabela 63- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1999 - % em relação ao total de trabalhadores por faixa salarial .....	133
Tabela 64- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1999 - % em relação ao total de trabalhadores por escolaridade.....	133
Tabela 65 - Taxa de rotatividade dos trabalhadores da indústria de transformação (%) .....	136
Tabela 66 - Tempo de permanência no trabalho dos trabalhadores na indústria de transformação (com carteira assinada) .....	137

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOB A ÓTICA DAS RELAÇÕES DE GÊNERO: UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO DA INDÚSTRIA BRASILEIRA NA DÉCADA DE 90**

**AUTORA: VIVIANE DE ALMEIDA FERREIRA**

**ORIENTADORA: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. MARISA DOS REIS AZEVEDO BOTELHO**

**RESUMO:**

O objetivo deste trabalho é estudar a precarização do trabalho no Brasil sob a ótica das relações de gênero avaliando o comportamento da força de trabalho feminina na indústria de transformação na década de 90. Avaliou-se a qualidade do emprego através da comparação de dados relativos aos postos de trabalho ocupados por homens e mulheres. No primeiro capítulo, é feita uma resenha de estudos que tratam do universo do trabalho a fim de identificar as tendências de precarização do trabalho mostrando um quadro suscinto do final do século XIX e início do século XX. A análise abrange as formas de organização do trabalho, com referência ao taylorismo e o fordismo e, posteriormente, enfoca-se as mudanças do período recente, o chamado toyotismo. No segundo capítulo é feito um levantamento da situação dos empregos na indústria de transformação brasileira, além de uma resenha sobre o processo de reestruturação produtiva nas décadas de 80 e 90. No capítulo 3 há uma análise mais detalhada da precarização do trabalho no Brasil sob a ótica das relações de gênero. A avaliação da qualidade do emprego da força de trabalho feminina é feita através da análise de variáveis como participação no total dos postos de trabalho, salários, escolaridade e rotatividade. Utilizou-se as informações obtidas através dos dados do RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) e alguns dados complementares da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra a Domicílio).

Universidade Federal de Uberlândia  
Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico  
Autora: Viviane de Almeida Ferreira  
Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Marisa dos Reis Azevedo Botelho  
Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento Econômico  
Uberlândia  
Maio de 2002

## INTRODUÇÃO

Algumas pesquisas têm revelado uma substancial melhoria no emprego da força de trabalho feminina, principalmente em relação aos postos de trabalho que exigem maior escolaridade e, consequentemente, oferecem maiores salários. Evidentemente esse fato, em um primeiro momento, nos parece muito exitoso e passa a ser entendido como uma resposta a vários anos de luta das mulheres contra a desigualdade salarial e a desigualdade de gênero no país. No entanto, diversos estudos feitos sobre o tema concluem que o dinamismo da entrada da força de trabalho feminina no mercado de trabalho não teve como contrapartida uma diminuição das desigualdades salariais e profissionais entre homens e mulheres.

Entretanto, a fase atual porque passam as economias capitalistas registrando elevados índices de desemprego, crescente desigualdade social, subemprego, principalmente em países como o Brasil que adotou uma postura passiva diante do ideário neoliberal, nos traz questionamentos referentes aos dados citados acima. Ou seja, a dúvida que se estabelece é que se, o fato de as mulheres estarem sendo absorvidas pelo mercado de trabalho em postos mais qualificados pode significar que o capital, em suas várias facetas, utiliza essa força de trabalho em postos mais qualificados porque seus salários são menores e, portanto, a extração da mais-valia tem mais êxito. Em caso de afirmação, a maior absorção da força de trabalho feminina pelo mercado de trabalho se trata de mais uma forma de precarização do trabalho.

A estrutura industrial brasileira passou por transformações desde o esgotamento da estratégia de industrialização por substituição de importações até o processo inflacionário da década de 1980, com a crise fiscal do Estado e a perda de sua capacidade de se financiar a não ser inflacionariamente. Na seqüência, tivemos o processo de abertura comercial intensificado na década de 1990 aliado ao diagnóstico do Governo Collor de que o Estado precisava ser reduzido, saneado e reformulado, ou seja, era necessário privatizar as empresas estatais e liberalizar o comércio internacional. Foi uma década com ciclos recessivos e de ajustamentos na economia. No início da década de 1990 houve um intenso processo de reestruturação produtiva caracterizado por programas de contenção de custos, racionalização dos métodos de produção e organização do trabalho, além da busca por melhoria na qualidade dos

produtos, já que com a liberalização da economia as concorrências internas e externas estavam acirradas.

A reestruturação da indústria nacional provocou a significativa redução de empregos na década de 1990 e produziu a precarização das condições e das relações de trabalho. O novo paradigma da modernização e da concorrência internacional exige que as empresas busquem aumento da produtividade para conseguirem competir no mercado e, com isso, foram adotadas medidas como terceirizações, a flexibilização da produção e do trabalho, novas tecnologias acompanhadas do aumento das formas precárias de trabalho e do aumento do desemprego. Observa-se que o complexo de reestruturação produtiva é caracterizado não só pela construção de novas tecnologias no controle da produção, mas também por uma nova organização do trabalho onde se privilegia o princípio da cooperação entre capital e trabalho.

Em relação às novas relações de trabalho estabelecidas na indústria pelo novo paradigma, Alves argumenta que são relações

“caracterizadas pela cooperação e parceria entre capitalistas e trabalhadores assalariados, pelo ‘envolvimento cooptado’, que permitem ao capital apropriar-se do saber e do fazer do trabalho assalariado. Elas não eliminam o antagonismo estrutural entre capital e trabalho assalariado, pelo contrário, significam uma nova forma de organizar (e de gerenciar) a exploração do ‘trabalho vivo’, constituindo uma subsunção real da subjetividade operária à lógica do capital” (2000: 59).

No âmbito desta temática, este trabalho objetiva apreender as transformações que podem ter ocorrido em relação ao nível e qualidade do emprego da força de trabalho feminina diante da reestruturação produtiva vivida pela indústria nacional. A análise dos dados disponíveis sobre o trabalho na indústria de transformação possibilitou estabelecer comparações de gênero e, em particular, observar tanto mudanças quantitativas quanto qualitativas no emprego.

Utilizam-se, para a realização deste trabalho, informações a partir da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)<sup>1</sup> e algumas informações complementares com os dados da Pesquisa Nacional de Amostra a Domicílio (PNAD). Foram agregados também alguns dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego do IBGE.

No primeiro capítulo, foi feita uma revisão bibliográfica sobre as transformações ocorridas no universo do trabalho como a intensificação e a precarização do trabalho ao longo das últimas décadas do século XIX até os dias atuais. A perspectiva da resenha foi buscar as relações de trabalho estabelecidas em princípios tayloristas/fordistas e, posteriormente, enfocar as mudanças ocorridas no período recente, o chamado toyotismo. Além de apontar as mudanças ocorridas no processo de acumulação do capital e identificar as tendências de precarização do trabalho nas últimas décadas do século XX.

O segundo capítulo discute os desdobramentos do processo de reestruturação produtiva da indústria brasileira que tem início na década de 80 e o seu desempenho na década de 1990, ressaltando a dificuldade de geração de novos postos de trabalho na economia nacional. Dentre as consequências desta situação destacam-se o crescimento do desemprego, o aumento da quantidade de ocupações precárias de trabalho e seus efeitos sobre os trabalhadores.

No terceiro capítulo, a análise centra-se na divisão entre os sexos com o objetivo de encontrar maiores divergências na qualidade do emprego. Centramos o trabalho no emprego da força de trabalho feminina na indústria de transformação e partimos da hipótese de que o aumento da participação da força de trabalho feminina na estrutura produtiva da indústria de transformação é obtido com especificidades, como a da vigência do trabalho precarizado com contratos temporários, com intensificação do trabalho através do aumento de horas trabalhadas, com remunerações menores do que a dos homens.

---

<sup>1</sup> “A Relação Anual de Informações Sociais tem periodicidade anual e levanta toda a informação relativa ao mercado de trabalho formal brasileiro, uma vez que devem apresentar declaração anual à RAIS todos aqueles que, independentemente de organização empresarial, tenham mantido, como empregadores, alguma relação de emprego em algum momento do ano a que se referem as informações. Dessa forma, a RAIS pode ser considerada como um censo anual do emprego formal”(Ministério do Trabalho).

Procuramos investigar através das informações obtidas as possíveis modificações no emprego da força de trabalho feminina na indústria de transformação estabelecendo uma comparação com o trabalho masculino diante do panorama de reestruturação produtiva ocorrido com mais intensidade na década 1990. Adotamos algumas variáveis como salários, escolaridade e rotatividade a fim de buscar indícios de melhora ou piora na qualidade do emprego da força de trabalho feminina. A comparação por gênero contribui na identificação da continuidade ou não das desigualdades históricas existentes.

As considerações finais são apresentadas ao final do trabalho.

## **Capítulo 1 - O Sentido das Novas Formas de Reorganização do Trabalho**

### **1.1 Uma leitura sobre o taylorismo/fordismo e o compromisso social-democrata.**

O objetivo deste capítulo é fazer uma revisão bibliográfica sobre as transformações ocorridas no universo do trabalho como a intensificação e a precarização do trabalho ao longo das últimas décadas do século XIX até os dias atuais. A nossa perspectiva é fazer uma abordagem que se inicia com a posição de alguns autores sobre as relações entre fordismo, Estado e força de trabalho no século passado, e que segue apontando as mudanças ocorridas no processo de acumulação do capital e seus impactos sobre as formas de organização do trabalho e para a força de trabalho. Objetiva-se, a partir dos autores considerados, identificar as tendências de precarização do trabalho ao longo do tempo mostrando um quadro suscinto do século XIX e centrando a análise na década de 1990.

O padrão taylorista/fordista de produção foi a expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho que transformou a produção industrial capitalista e que vigorou na indústria ao longo do século passado, sobretudo a partir da segunda década. Esse padrão produtivo baseava-se na produção em massa de mercadorias estruturada em uma produção homogeneizada e verticalizada (Antunes, 1999).

O pensamento Taylorista, segundo Harvey (1992), possui uma longa ancestralidade e poderia ser encontrado em obras de escritores da metade do século XIX como Ure e Babbage<sup>2</sup>. O taylorismo se caracteriza por um conjunto de princípios com várias técnicas possíveis. Desse modo, o princípio motriz era separar o trabalho de execução do trabalho de concepção. E, para isso, era a gerência que estabelecia o tempo e o modo como as tarefas seriam padronizadas e realizadas. Nas palavras de

---

<sup>2</sup> Charles Babbage foi o primeiro a reconhecer a possibilidade de separar o trabalho de execução do trabalho de concepção. “Foi ele não apenas o responsável pelo invento de uma das primeiras máquinas de calcular (“computadores”), como, em seu livro *On The Economy of Machinery and Manufactures*, escrito por volta de 1830, inclui um capítulo profético chamado “Sobre a Divisão do Trabalho Mental”, no qual submetia o assunto a uma de suas primeiras e mais penetrantes análises”( Bravermann, 1981: 268).

Bravermann, “o trabalho em geral é um processo cujas formas determinadas são modeladas pelo resultado final, o produto” (1981: 268). O que ele quer dizer, então, é que os instrumentos utilizados pelo sapateiro, alfaiate, mecânico, etc, podem variar de acordo com as mudanças da tecnologia, mas devem sempre se adaptar à produção de calçados, vestuário, etc. O trabalho intelectual deveria coordenar e estabelecer regras de funcionamento para o trabalho executado, ou seja, para o trabalho manual. Sendo assim, o trabalho intelectual suprimia o saber do trabalhador manual. Portanto, dentro dessa concepção é possível separar as funções de concepção e execução, a única ressalva é que a escala de trabalho seja bastante grande para que esta subdivisão se torne econômica para a empresa.

O fordismo é entendido como o desenvolvimento da proposta taylorista. Segundo Bihr (1998:35), “o conceito de fordismo nasceu dos trabalhos de uma equipe de economistas franceses (M. Aglietta, R. Boyer, A. Lipietz, etc.), realizados a partir da segunda metade da década de 70 para analisar o modelo de desenvolvimento seguido pelo capitalismo ocidental no período pós-guerra”. Entretanto, o início do fordismo, segundo Harvey (1992), ocorreu por volta de 1914 quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros<sup>3</sup>.

Segundo Harvey (1992:121),

“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”.

O fordismo se caracteriza como um novo método de gestão que aprofunda o taylorismo, no sentido em que, Ford localiza o tempo perdido no transporte no decorrer

---

<sup>3</sup> Surgiam problemas no controle do trabalho nas fábricas de Ford. Problemas como absenteísmo, deterioração na qualidade , aumento da atividade sindical,etc; ameaçavam interromper os objetivos de Ford e, por isso, ele criou o “Dia de Cinco Dólares”, que diminuía as horas de trabalho e aumentava os salários para aqueles que se adequassem melhor aos padrões de Ford.

da produção. A introdução da esteira no processo de produção surge como uma inovação organizacional, cujo objetivo é facilitar o transporte, ou seja, a esteira impõe um determinado ritmo de trabalho e intensifica o parcelamento das tarefas. Em suma, o chão de fábrica, no fordismo, não precisa de trabalho altamente qualificado, a organização do trabalho se dá através de fragmentação e divisão do trabalho.

Sobre a divisão do trabalho, temos as considerações esboçadas por Bravermann (1977). O autor argumenta que o que rege o controle da produção é a lógica da valorização do capital e o único objetivo da divisão do trabalho é baratear a produção. Para o autor, a maquinaria leva à desqualificação do trabalhador porque sendo conjugada com divisão do trabalho, traz o trabalho parcial e fragmentado. Devido à lógica da valorização, o autor não vê a possibilidade de o capital levar à requalificação do trabalhador porque somente a depreciação do trabalho proporciona a sua valorização. Bravermann considera o caráter unilateral da divisão do trabalho que é a desqualificação e exploração do trabalhador. Com uma posição um pouco distinta, Moraes Neto (1991) entende que Marx identifica um caráter bilateral da divisão do trabalho. Sendo assim, existe a possibilidade de o capital vir a ser conjugado com o trabalho polivalente e que não necessariamente prevaleça o caráter unilateral onde o capitalismo resulte somente na degradação da força de trabalho, entretanto, a plena configuração desse trabalho versátil só se daria em um outro sistema.

Concepção semelhante à de Bravermann aparece em Clarke. Para esse autor, o fordismo possuía uma dimensão flexível: a fragmentação de tarefas no fordismo possibilitava a incorporação de mudanças tecnológicas e a substituição de ferramentas, alterando a organização de uma determinada seção da fábrica sem transformar o sistema como um todo. Sendo assim, “a fragmentação fordista de tarefas e a padronização de componentes introduziu uma nova *flexibilidade* que abriu o caminho para o desenvolvimento tecnológico” (1991:131). Em resumo, o que o autor quer dizer é que o fordismo fragmentou uma tecnologia e uma organização da produção rígida para remontá-las segundo seus próprios princípios racionais, ou seja, o fordismo possui uma dimensão flexível e métodos estabelecidos que mesmo que não sejam virtuosos, fazem com que o seu dinamismo tecnológico implique na adaptação dos métodos de produção às mudanças em curso, dentro dos seus princípios racionais. Considera ainda que,

enquanto o fordismo desqualificava uma parcela grande da força de trabalho da produção direta, surgia a necessidade de novas qualificações, ou seja, de operários com especializações “polivalentes” para manter a linha de montagem em movimento.

Para Harvey (1992), o fordismo teve dificuldades para se estabelecer como um novo modo de produção no período entre guerras. Os motivos principais ocorriam porque o estado das relações de classe no mundo capitalista dificilmente era propício à aceitação de um sistema de produção que se apoiava na familiarização do trabalhador com longas horas de trabalho puramente rotinizado e com rotatividade da força de trabalho extremamente alta. Outro problema a ser enfrentado estava nos mecanismos de intervenção estatal e na emergência da crise do capitalismo na década de trinta. Era necessário conceber um novo modo de regulamentação, que atendesse aos requisitos da produção fordista.

Nessa perspectiva, o modelo de desenvolvimento que o capitalismo ocidental pós-guerra seguiu, segundo Bihl (1998:36), “foi fundamentalmente condicionado pelo compromisso entre burguesia e proletariado em que a precedente crise estrutural dos anos 30 e 40 desembocara”. O autor o denominou de compromisso fordista onde os dois protagonistas seguiam as regras da lógica do desenvolvimento anterior do capitalismo, ou seja, não se tratou de um contrato baseado em duas vontades livres e com participação popular, se tratou de um compromisso “imposto” pelo desenvolvimento capitalista. Pode ser considerado também como um processo cego e ilusório para seus protagonistas porque não havia clareza entre as partes capital e trabalho, o compromisso acontecia entre as organizações e instituições e não entre os membros das próprias classes.

O autor também mostra que esse compromisso representou uma espécie de renúncia do proletariado “à contestação à legitimação do poder da classe dominante sobre a sociedade, especialmente sua apropriação dos meios sociais de produção e as finalidades assim impostas às forças produtivas” (1998:37). Em contrapartida a essa renúncia, o proletariado obtinha segurança social, uma relativa estabilidade do emprego, ou seja, a satisfação dos seus interesses de classe mais imediatos como saúde, habitação, etc. A garantia de melhores níveis de emprego e de ganhos sociais para os

trabalhadores era tratada pelos capitalistas, segundo Bihr (1998), como uma garantia da seguridade social limitada em troca de controle sobre a força de trabalho.

Em suma, a ambivalência do compromisso fordista para o proletariado ocidental assegura que “o Estado proporcionará satisfação ou sustentação a algumas de suas reivindicações na exata medida em que isso lhe permitir melhor integrá-lo na sociedade civil e política e, portanto, melhor controlá-lo” (1998:38). Isso quer dizer que era preciso fazer do proletariado uma engrenagem do capitalismo. Entretanto, esse compromisso também se revela ambivalente para a burguesia porque apesar desta construir sua legitimidade, ao satisfazer as necessidades básicas do proletariado e, assim, neutralizar em parte seus conflitos, por outro lado, esse compromisso implica que a dominação da burguesia não seja absoluta. Segundo o autor, é necessário que ela reconheça, até certo ponto, o direito dos dominados de negociar as condições de sua dominação. Enfim, “o compromisso fordista só podia ser renovado enquanto o próprio modelo de desenvolvimento do capitalismo ocidental que ele tornaria possível fosse viável” (Bihr, 1998:39).

O período pós-guerra foi marcado pela ascensão de uma série de indústrias baseadas em tecnologias amadurecidas no período entre-guerras. Eram indústrias petroquímicas, de equipamentos de transporte, construções de navios, entre outras, que se tornaram os propulsores do desenvolvimento econômico. Não se pode deixar de enfatizar que esse crescimento no pós-guerra também foi o resultado dos compromissos estabelecidos pelos protagonistas do processo de desenvolvimento capitalista.

“O Estado teve que assumir novos (keynesianos) papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve que ajustar as velas em certos aspectos para seguir com mais suavidade a trilha da lucratividade segura; e o trabalho organizado teve de assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção” (Harvey, 1992: 125).

O fordismo se aliou ao keynesianismo e, dessa relação, o Welfare State nascia como um padrão de acumulação capitalista onde os fundos públicos financiavam parte da remuneração da força de trabalho e pressupostos para os investimentos privados. E, à medida que os termos de compromisso entre capital e trabalho estabeleciam que, se a

fatia financiada pelo Estado para atender aos projetos significassem algum obstáculo à valorização do capital, os trabalhadores renunciariam aos projetos porque, desse modo, não haveria compromisso pelo Estado. Segundo Clarke (1991:145), “é um lugar comum das teorias do fordismo dizer que o keynesianismo-welfarismo é um componente central do modelo fordista. Embora a retórica keynesianista-welfarista não tenha sido amplamente empregada durante meio século. Seja na teoria, seja na prática, o arcabouço da reconstrução do pós-guerra e a base do boom do pós-guerra foram fornecidos pela democracia liberal ortodoxa. Longe de ser uma fonte de estabilidade, o keynesianismo-welfarismo foi uma resposta a uma crise que se ampliava e, longe de resolvê-la, só serviu para aprofundá-la e politizá-la mais ainda”.

As bases do fordismo sendo consolidadas, a dominação do capital sobre o processo de trabalho se reafirmava e constituía as condições para um novo regime de acumulação capitalista. Um regime que, segundo Bihl (1998), tinha característica dominante e orientava para a formação da mais-valia relativa, ou seja, o aumento do trabalho excedente através do aumento da produtividade média do trabalho diminuindo o tempo de trabalho necessário à reprodução da força de trabalho. Ao passo que o regime anterior era baseado na formação da mais-valia absoluta, isto é, aumento do trabalho excedente através do aumento do tempo trabalhado e da sua intensidade.

Birh considera que, através do modelo de desenvolvimento do capitalismo no qual o fordismo teve sua colaboração, o compromisso fordista transformou profundamente a própria condição proletária. Segundo o autor, a parcelização e a mecanização do processo de trabalho alteraram a composição socioprofissional do proletariado ocidental à medida que substituiu o contramestre e o seu operário não especializado, ou seja, substituiu o saber operário pelo operário especializado considerado um operário desqualificado devido aos princípios da taylorização porque era um tipo de trabalhador que não obtinha agora o conhecimento de todas as partes do processo produtivo. E, assim, coexistem, de um lado, a camada dos operários qualificados, herdeiros dos operários de ofício e defendidos pelas organizações sindicais; de outro, um grande número de operários desqualificados, sem benefícios, mal integrados nas organizações sindicais e considerados como uma camada mais

marginalizada ainda, quando se combina diferenças de sexo, idade, nacionalidade ou raça.

Em relação às transformações do processo de trabalho que afetaram o consumo, Bihr (1998:53) considera que as modificações na condição proletária através da integração total do processo de consumo do proletariado à relação salarial, implicaram ao mesmo tempo no desaparecimento da produção doméstica transformando a família proletária, que antes era uma unidade de produção artesanal e agrícola, em uma unidade de consumo (mercantil). Para o autor havia uma imposição de consumo ao proletariado estruturada em torno da habitação social e de algumas mercadorias como o automóvel e os eletrodomésticos que girava em torno da necessidade de relacionar o rendimento salarial do proletariado, possibilitando o crédito ao consumo, com a sustentação do consumo de massa característico do padrão de acumulação capitalista vigente. Em suma, as transformações no processo de consumo do proletariado implicaram em uma “socialização do salário” (1998:53) que, constituía um elemento fundamental do compromisso social e da regulação da acumulação fordista e também permitia, em parte, uma estabilidade da condição do proletariado. Entretanto, de modo geral, essas transformações influenciaram negativamente no modo de vida do proletário em relação à sua luta e à sua consciência de classe porque, segundo o autor, criou-se uma atomização do proletariado prejudicial à sua organização e à sua luta de classe. Nesse sentido, “essa privatização do modo de vida do proletário serviu de condição e de estrutura à sua moralização. Pois é no universo familiar que ganha sentido (evidentemente um sentido alienante) a aceitação pelos proletários da expropriação de sua existência, resultante da produção taylorizada e do consumo de massa” (Bihr,1998:54). Ainda afirma o autor que o acesso do proletariado ao consumo mercantil diluiu a consciência de classe tradicional quando eliminou sua consciência como produtor coletivo em favor de uma consciência de consumidor individual.

Enfim, o período fordista significou dependência do proletariado em relação ao Estado sob a forma do “Estado do Bem-Estar”. O Estado que garantia mais ou menos o direito ao trabalho, à habitação , à saúde, à educação e à formação profissional, ao lazer, etc.

Bihr considera que do conjunto dessas transformações emerge uma nova figura hegemônica no seio do proletariado que é o operário-massa, o operário homogeneizado, ou seja, voltado para a realização de tarefas repetitivas. O substituto da antiga figura do operário de ofício, proveniente da produção pré-capitalista (o artesanato) ou arqueocapitalista (manufatura) que possuía uma grande autonomia em relação ao capital, tanto no trabalho quanto fora dele, agora “não passa do apêndice do sistema mecânico de produção, do corpo morto do capital. Quanto à reprodução de sua força de trabalho, é inteiramente dependente de seu salário e do mercado capitalista...” (Bihr, 1998:58).

Entretanto, ao longo do tempo, essa força de trabalho homogeneizada, atomizada tanto pela organização fordista do trabalho quanto pelo processo de consumo mercantil e, ao mesmo tempo, uma força de trabalho privada de suas antigas referências ideológicas, estranha ao universo de trabalho assalariado na grande indústria devido a sua origem rural, passa a reivindicar autonomia e, assim, o processo de massificação do trabalho fordista se torna contraditório. “Concentrando o proletariado em um espaço social, ele tendia, por outro lado, a atomizá-lo; homogeneizando suas condições de existência, gerava, ao mesmo tempo, as condições de um processo de personalização; reduzindo a autonomia individual, estimulava inversamente o desejo de uma autonomia como essa...” (Bihr, 1998:59).

As reivindicações do operário-massa ocorreram no final da década de 60 e início da de 70 e se transformaram em lutas proletárias contra os princípios tayloristas e fordistas. A força de trabalho não estava mais disposta a aceitar os termos do compromisso fordista, ou seja, não estava disposta “a trocar um trabalho e uma existência desprovidos de sentido pelo simples crescimento de seu ‘poder de compra’, a privação de ser por um excedente em ter” (1998:60).

Começou então uma fase de reivindicações do trabalhador em relação à sua condição no conjunto da organização e do processo de trabalho. As empresas tentavam uma contrapartida buscando reorganizar os métodos de trabalho, mas não correspondiam às necessidades dos trabalhadores. E, de forma geral, tais reivindicações questionavam a relação entre o fordismo e o keynesianismo e as consequências para o trabalhador. Segundo Przeworsky e Wallerstein (1988:31) “foi o keynesianismo que

forneceu os fundamentos ideológicos e políticos para o compromisso da democracia capitalista. Ele manteve a expectativa de que o Estado poderia harmonizar a propriedade privada dos meios de produção com uma gestão democrática da economia". No entanto, os trabalhadores queriam autonomia individual e coletiva, ou seja, não aceitavam mais as referências ideológicas do modelo social-democrata que colocavam o Estado como aquele que resolveria todos os males dos trabalhadores.

Entretanto, as lutas dos trabalhadores não tiveram força suficiente para ultrapassar os limites do quadro imediato da empresa, segundo Bihr (1998). E, ao mesmo tempo, o compromisso keynesiano permanecia atuante e, segundo Przeworsky e Wallerstein (1988), ele consistia em programa dual correspondente ao "pleno emprego e igualdade", onde pleno emprego significava regulação do nível do emprego pela demanda, principalmente dos gastos do governo, e igualdade consistia no conjunto dos serviços sociais que constituíam o "estado do bem-estar". Entretanto, como já vimos, apesar dessa aliança entre keynesianismo e fordismo objetivar o atendimento às necessidades sociais, em geral, dos trabalhadores, como afirma Harvey (1992:132), "nem todos eram atingidos pelos benefícios do fordismo (...) e mesmo os setores fordistas podiam recorrer a uma base não-fordista de subcontratação". E o autor vai mais além quando argumenta que, principalmente os países do Terceiro Mundo, viviam um processo de modernização que prometia desenvolvimento, mas que, na verdade, promovia novas formas de dominação capitalista em troca de um padrão de vida com pouca qualidade.

Por fim, não podemos desconsiderar que o Estado colaborou, apesar de todas as limitações, para que houvesse uma melhoria das condições de emprego e de garantias sociais aos trabalhadores. Mas, por outro lado, não podemos omitir que, através dos fatos relatados no decorrer do texto, o Estado, como um órgão que deveria atender aos interesses sociais dos trabalhadores, não o fez de forma uniforme. Isso nos faz pensar que o Estado do Bem-Estar não existiu para atender aos interesses comuns, ele esteve a serviço do capitalismo para estabelecer, entre outras coisas, a organização de classes que faz parte do processo. Ademais, o Estado do Bem-Estar Social teve seu espaço limitado à Europa e, quando muito, aos Estados Unidos. Esse Estado e a Social Democracia fizeram parte de uma ilusão criada pelo capitalismo onde haveria

distribuição de renda, benefícios e direitos sociais aos trabalhadores, mas que, na verdade, tudo não passou de uma maneira de o capitalismo afirmar sua hegemonia. Não desconsideramos que, houve sim, uma fase em que os trabalhadores conseguiram benefícios e direitos; entretanto, se compararmos ao que o capitalismo acumulou nesse tempo, esses benefícios são quase nada.

Apesar das manifestações e descontentamentos oriundos do processo, o regime fordista continuou até a década de 1970 quando daí, inicia-se o processo de crise do capitalismo que atingiu os países centrais a partir de 1973. Essa nova crise do capital vai impulsionar uma série de transformações sócio-históricas nos anos de 1980 e 1990. Surge um outro padrão de acumulação do capital caracterizado pelo complexo de reestruturação produtiva que, segundo Alves (2000), estabelece uma ofensiva do capital na produção e tende a debilitar o mundo do trabalho.

## **1.2 A crise estrutural do capital e suas novas formas de acumulação**

Entre o final da década de 60 e início da década de 70 inicia-se uma crise do processo de acumulação do capital que afeta diretamente o modo de produção fordista vigente e, consequentemente, as bases do compromisso social-democrata do pós-guerra. O padrão de vida alcançado pelos países capitalistas centrais e os direitos sociais conseguidos pelos trabalhadores através do compromisso social-democrata permaneceram estáveis até a recessão de 1973, segundo Harvey (1992), quando o capitalismo passa a se reestruturar, tentando repor o padrão de acumulação do período anterior. Entretanto essa reestruturação, de acordo com Antunes (1999), não transforma a base essencial do modo de produção capitalista.

Os motivos da crise capitalista são, segundo Antunes (1999), a redução dos níveis de produtividade e, consequentemente, a queda da taxa de lucro devido ao esgotamento do padrão taylorista e fordista de acumulação, o que estimulou a ascensão da esfera financeira frente aos capitais produtivos; a maior concentração de capitais devido às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; a crise do “Estado do Bem-Estar” e a necessidade de retração dos gastos públicos.

Posição semelhante é a de Brenner (1999) *apud* Antunes (1999), sobre a crise do capital: o autor considera que a queda da produtividade do capital foi resultado do excesso de capacidade e de produção do setor manufatureiro internacional. Sendo assim, as indústrias de transformação se tornaram incapazes de gerar uma taxa de lucro adequada e, em contrapartida, o capital financeiro se tornou prioritário em detrimento do capital produtivo. As tentativas do capital para superar sua crise trouxeram mudanças não só no modo de produção até então vigente, como também modificaram toda a relação construída pelo Estado com a classe trabalhadora durante o auge do fordismo. De acordo com Antunes (1999:32),

“encerrado o ciclo expansionista do pós-guerra, presenciou-se, então, a completa desregulamentação dos capitais produtivos transnacionais (...). As novas técnicas de gerenciamento da força de trabalho, somadas à liberação comercial e às novas formas de domínio tecno-científico, acentuaram o caráter centralizador, discriminador e destrutivo desse processo que tem como núcleo central os países capitalistas avançados (...”).

A reestruturação do capital implicou na transição do padrão taylorista e fordista para as outras formas de gestão do trabalho e de produção<sup>4</sup> denominadas de acumulação flexível, cuja origem é o toyotismo ou o modelo japonês. Segundo alguns autores, estas mudanças seriam responsáveis pela implementação de uma nova estrutura organizacional e de uma outra relação entre capital e trabalho mais condizentes com a modernidade. Outros autores não acreditam na superação total do modo de produção fordista e consideram a existência de uma junção entre esses modelos de acumulação. E, nesse contexto, o que acontecera de fato seriam mudanças que, na verdade, estariam intensificando<sup>5</sup> as formas de trabalho já existentes.

A interpretação de que ocorre uma fase de acumulação em que um novo tipo de organização industrial é mais favorável à força de trabalho surge com os autores Sabel e

<sup>4</sup> Segundo Pochmann (1979:766), “o novo desenho industrial se daria a partir do pressuposto da empresa enxuta e competitiva, com ampla integração nas fábricas, maior flexibilidade produtiva e inovadores processos produtivos (just *in time*, sistema de informação, células de produção e minifábricas)”.

<sup>5</sup> A intensificação do trabalho pode ser entendida como o aumento da jornada de trabalho ou a inserção de novas técnicas produtivas e de novas tecnologias com o intuito de reduzir o tempo de produção enquanto obriga o trabalhador a exercer várias funções.

Piore<sup>6</sup>. De maneira geral, “esse novo paradigma produtivo expressaria também (...), um modelo produtivo que recusa a produção em massa, típico da grande indústria fordista, e recupera uma condição de trabalho que, sendo mais flexível, estaria isenta da alienação do trabalho intrínseca à acumulação de base fordista” (Antunes, 1999:17). Essa nova forma de organização industrial se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho e na adoção de novas estratégias empresariais, em suma, em um conjunto de modificações que atingem diretamente a força de trabalho. O toyotismo ou o modelo japonês é a origem do modelo de produção estruturado sobre os propósitos da acumulação flexível.

O modelo japonês de administração foi denominado por Ohno<sup>7</sup> de sistema “toyota” e entre tantas características, segundo Ohno, “o método é a combinação de dois princípios (que ele mesmo designa como sendo dois ‘pilares’ sobre os quais sua construção repousa). Estes pilares são (...): 1- a produção *just in time*, 2- a auto-ativação da produção” (Ohno, 1978:16 *apud* Coriat, 1994). O autor acrescenta ainda que, a essência do sistema é a sua flexibilidade revelada pela “produção em séries restritas de produtos diferenciados e variados” (1978:30). O princípio da “auto – ativação” consistia em fazer com que as máquinas parassem em caso de funcionamento defeituoso, ou seja, “consiste em fazer com que as máquinas e os modos de produção incluam protocolos de responsabilidade pela qualidade dos produtos nos próprios postos de fabricação” (Alves, 2000:42). Nesse caso, os operários eram designados a realizar trabalhos em várias máquinas sucessivas de modo que a produção não parasse em nenhum momento. O *just in time* faz parte do princípio do “estoque mínimo”, ou seja, tudo que é considerado supérfluo no espaço da produção tem que ser dispensado. Vemos aí a forma clássica do capital em resolver problemas: reduzir a força de trabalho da produção e cortar custos com a produção, afetando o trabalho vivo.

Autores como Hirst e Zeitlin (1990:30) *apud* Wood (1991:30), definem alguns aspectos do modelo japonês como:

<sup>6</sup> De acordo com Antunes (1999:17), “atribui-se a Sabel e Piore um pionerismo na apresentação da tese da ‘especialização flexível’: esta seria a expressão de uma processualidade que, tendo especialmente a Terceira Itália “como experiência concreta, teria possibilitado o advento de uma nova forma produtiva que articula, de um lado, um significativo desenvolvimento tecnológico e, de outro, uma desconcentração produtiva baseada em empresas médias e pequenas, ‘artesanais’”.

<sup>7</sup> TAIICHI OHNO, engenheiro-chefe da Toyota que se tornou vice-presidente e relata sua experiência como tal em um livro (*L'espirit Toyota*).

“Ritmo acelerado de renovação de modelos e de desenvolvimento de novos produtos; flexibilidade produtiva alcançada por meio de inovações organizacionais, como o suprimento *just in time* de componentes; troca rápida de matrizes ou linha de montagem adaptada para vários modelos; predominância de rotação de cargos, do trabalho em equipe e de outras formas de flexibilidade funcional em amplos segmentos da força de trabalho; e importância da ‘relação de subcontratação’ entre grandes e pequenas empresas”.

Em linhas mais específicas, Coriat (1994) considera que o objetivo do toyotismo é buscar ganhos de produtividade e, para isso, a ausência de estoques constitui um fator essencial do modelo, ou seja, tanto o estoque de pessoal como estoque de equipamento são prejudiciais para o crescimento de uma empresa dentro dos objetivos do toyotismo. Sendo assim, para se gerar ganhos de produtividade agilizando a produção é preciso produzir mais quantidades, de um lado, e reduzir o número de pessoal da produção, de outro. A produtividade junto à flexibilidade se opõe à produção em série com estoques advogadas pelo fordismo.

Já na visão de Wood (1991), não houve a superação total do modo de produção fordista e sim uma junção entre esse modelo ao de acumulação flexível. Para o autor, o contínuo crescimento da demanda por produtos como microcomputadores, televisores, automóveis, *fast food*, ou seja, mercadorias massificadas, nos revelam a continuidade da forma como a força de trabalho era utilizada no modelo fordista. Para o autor, afirmar que os produtos não padronizados da era da acumulação flexível impõem modificações nos serviços e colocam a qualidade acima do preço e, para isso, precisam de operários especializados e flexíveis, não pode ser considerada uma verdade absoluta.

Essa concepção necessita de uma análise mais abrangente, segundo o autor. Então, ele afirma que atender às necessidades de um cliente produzindo um produto diferenciado e de qualidade, por exemplo, pode não alterar a extensão do uso de peças padronizadas. O autor exemplifica através da seguinte citação:

“cerca de 90% das máquinas de comando numérico produzidas por uma empresa japonesa que visitei eram específicas para o cliente e, no entanto, 90% das peças utilizadas eram padronizadas, aproveitáveis, portanto, em uma

grande variedade de equipamentos. Uma outra crítica é a de que nem sempre o uso extensivo de tecnologia flexível e a receptividade às flutuações do mercado exigem grandes mudanças na divisão do trabalho (...)" Shaiken et al (1986) *apud* Wood (1991:33).

As mudanças na organização do trabalho e na gestão da produção oriundas do novo modelo exigem novas estratégias de competitividade das empresas e aumento na produtividade. Por conta disso, advogam alguns autores que é preciso um outro perfil de trabalhador, como já vimos. Porém, quando o modelo de acumulação flexível é considerado por alguns como favorável ao trabalhador, porque esse não mais exercerá funções repetitivas, será um trabalhador polivalente, são omitidos, por outro lado, que novas maneiras de intensificação do trabalho podem estar surgindo e, consequentemente, degradação do trabalho<sup>8</sup>.

Se, de fato, as mudanças na organização e gestão do trabalho e da produção baseadas no modelo japonês exigem modificações nas relações entre capital e trabalho, vale mostrar um quadro suscinto sobre as relações de trabalho e o mercado de trabalho no Japão, país onde o toyotismo ou a acumulação flexível tem a sua gênese sócio - histórica.

As características das relações de trabalho no Japão, consideradas como "protocolos institucionais clássicos" (Alves, 2000:55) são baseados em três aspectos principais: a ocupação vitalícia, o princípio da senioridade e os sindicatos de empresa. A ocupação vitalícia beneficia apenas 25% ou 30% dos trabalhadores e não tem validade por toda vida. É considerada como um "princípio moral", ou seja, as firmas mesmo em situação de crise não devem demitir seus funcionários, entretanto, demitem de uma maneira não formal através de transferências para filiais ou através de pressão para demissão voluntária<sup>9</sup>.

O princípio da senioridade estabelece que os salários dos trabalhadores dependam mais do tempo de serviço do que da qualidade dos serviços prestados. O princípio da senioridade garante fidelidade à firma e, sendo assim, trabalhadores jovens

<sup>8</sup> Sobre as formas de intensificação do trabalho e de degradação das condições do trabalhador, ver mais adiante neste trabalho.

<sup>9</sup> A pressão para demissão "voluntária" também pode acontecer a partir do momento em que a empresa atribuir ao trabalhador uma função totalmente incompatível com a sua qualificação.

aceitam salários baixos na expectativa de um futuro melhor. Além disso, há a flexibilidade na alocação dos recursos humanos, que faz com que os trabalhadores sejam transferidos para áreas de remuneração mais baixa. Por trás dessas especificidades, o que na verdade encontramos, são formas de o capital submeter o trabalho à sua lógica de valorização. Quando o toyotismo estabelece que o trabalhador deve fidelidade à firma e, dessa forma, ele conseguirá bônus salariais, ocorre uma relação de envolvimento entre o trabalhador e a empresa, a parceria entre capital e trabalho onde o trabalhador passa a ser responsável pelo salário que vai receber, ou seja, se a empresa vai bem o trabalhador também ganha com isso, mas se a empresa vai mal, ele também perde ficando sujeito a transferências dentro da empresa para ocupações que nem sempre correspondem ao seu nível qualificacional. De acordo com Alves, o toyotismo utiliza formas de incentivo salarial para gerenciar o comportamento do trabalhador e elevar a produtividade. O toyotismo desenvolveu mecanismos como novos sistemas de pagamento e “trabalho em equipe”, como se fossem um “meio refinado e civilizado” (2000:52) de exploração da força de trabalho.

O sindicato da empresa representa exclusivamente os trabalhadores com vínculo permanente em uma firma e não os trabalhadores “periféricos” ou ocasionais. Como consequência dos sindicatos da empresa existe uma diferenciação dos níveis salariais e dos benefícios sociais de acordo com a capacidade produtiva de cada empresa. Segundo Coriat (1994:86), o sindicalismo da empresa é “sindicalismo corporativo, no sentido que, salvo exceção, as reivindicações formuladas pelo sindicato incorporam em grande medida as dificuldades de lucro e rentabilidade enfrentadas pela direção da empresa”. O autor acrescenta ainda que passar pelo sindicato é uma condição essencial para que o trabalhador consiga ascender a cargos mais altos dentro da empresa. O sindicalismo de “empresa” é o tipo de movimento que colabora com o processo de mundialização do capital, a partir do momento em que a sua postura é defensiva, ou seja, suas práticas defendem o melhor preço da força de trabalho e não possuem mais resistência de classe à ofensiva do capital. É uma postura de negociar os melhores resultados para os trabalhadores das mudanças que são impostas pelo capital sem nenhuma resistência.

No Japão, as empresas são responsáveis por um grande número de benefícios sociais que em outros países são de responsabilidade do Estado como, por exemplo, a

aposentadoria, seguro social, subsídios para moradia, indenização por demissão, etc. O modelo considera que existe um relacionamento de “cooperação” entre administração e trabalhadores. Entretanto, essa cooperação se fundamenta em jornadas de trabalho muito longas e se resume em mais uma forma de o capital explorar a força de trabalho só que agora com uma linguagem diferente da que foi utilizada no taylorismo/fordismo.

Para Ehrke (1994), o mercado de trabalho no Japão é dividido entre trabalhadores com vínculo permanente e trabalhadores “periféricos”, dentro das grandes empresas e das de pequeno porte. É interessante que nas grandes empresas o trabalho de tempo parcial tem a mesma jornada que o trabalho regular e absorve, principalmente, as mulheres que, em sua maioria, não têm chance de fazer carreira e não são contratadas com vínculo permanente. Para o autor, as pequenas e micro empresas podem ter também a função de absorver trabalhadores e possibilitar na indústria de grande porte a racionalização da produção e a redução no longo prazo do quadro de funcionários, ou seu remanejamento, sem acarretar aumento de desemprego.

Coriat (1994), apesar de apresentar alguns traços negativos do modelo japonês, considera que o lado positivo do modelo é muito mais significativo. Para o autor, o método de produção flexível objetiva produzir produtos diferenciados que atendam de forma individualizada às necessidades de mercado. E, para que a produção seja realizada em pequenas quantidades e com produtos distintos, é necessário que o processo permita que o trabalhador opere com várias máquinas ao mesmo tempo, é o trabalhador “polivalente” (ser polivalente para Coriat é positivo para o trabalhador). Nesse sentido, rompe-se com o método de produção fordista e o trabalhador passa a ser tratado como um trabalhador multifuncional, aquele que pode exercer várias funções mesmo que sejam todas simples. Ou seja, o que toma forma no modelo japonês, segundo o autor, é um processo de desespecialização do trabalhador, contrário ao taylorismo porque não objetiva transformá-lo em trabalhador parcelar, mas, um movimento de racionalização do trabalho porque diminui o poder dos trabalhadores sobre a produção e intensifica o trabalho quando os transforma em trabalhadores multifuncionais.

A taxa oficial de desemprego no Japão não considera o desemprego doméstico, isto é, os trabalhadores que não possuem uma função real, mas que continuam

empregados parcialmente através de subvenções estatais. Ocorre também que as estatísticas são mascaradas por ocupações precárias que, na verdade, podem ser consideradas como estratégias de sobrevivência da força de trabalho diante da diminuição de empregos de qualidade. Coriat (1994), a partir da situação de crise porque passa o Japão, conclui que muitas empresas não conseguirão sustentar sua produção devido à intensa concorrência internacional pela busca de mais mercado aliada a todas as implicações que a crise econômica impõe ao país. Conseqüentemente, as estratégias adotadas pelas empresas na tentativa de permanecerem no mercado são, desde demissões em massa até a diminuição de custos através da redução de salários que, cada vez mais, coloca o trabalhador em situações de desemprego ou em situações de subemprego.

As estratégias de sobrevivência das empresas consideradas espúrias vão mais além quando observamos que há um intenso deslocamento da produção industrial para países no leste e sudeste asiático onde a força de trabalho tem o custo menor e a intensificação do trabalho é maior. Como consequência desse processo, os empregos produtivos da indústria de exportação diminuirão e os da pequena indústria, os do setor de serviços e os do comércio deverão aumentar. Ao se reconhecer que os empregos formais da grande indústria, em sua maioria, são os que oferecem as melhores condições de trabalho, pode-se concluir, que a sua diminuição e o aumento das ocupações nos setores que têm características de possuírem maior heterogeneidade nas remunerações, maior incorporação de força de trabalho menos qualificada, revelam um quadro de precarização das condições de trabalho no Japão.

A título de exemplo, Coriat (1994) nos mostra como as empresas no Japão diminuem os custos da força de trabalho em época de crise: “transferência de trabalhadores para unidades desmembradas ou empresas fornecedoras, demissões encobertas e aposentadorias precoces, demissões de mulheres (reduzindo a renda familiar), adiamento ou mesmo suspensão da admissão de novos trabalhadores e a redução das horas-extras pagas”. Argumenta que o novo tipo de organização do trabalho e da produção baseados na diferenciação, qualidade e produtividade são mais vantajosos tanto para a empresa quanto para o trabalhador. A sua concepção sustenta que o modelo japonês deve se expandir para outros países e se constituir em um outro tipo de

organização do trabalho, já que o modelo busca uma maior cooperação entre trabalhador e empresa. Deste modo, o autor considera que o modelo se insere na lógica da competitividade e da produtividade, entretanto, esse modo de produção traz benefícios para o trabalhador. É justamente a busca por cooperação entre trabalhador e empresa que revela uma das principais estratégias do toyotismo em capturar o consentimento operário, ou seja, o toyotismo incentiva a participação dos trabalhadores nos projetos e nos processos de produção, aumentando suas responsabilidades quanto aos resultados dentro da empresa ao mesmo tempo em que amplia a intensificação da exploração do trabalho e, consequentemente, sua dominação sobre o trabalhador.

Nas palavras de Alves:

“Um papel - chave na operação de subsunção da subjetividade operária à lógica do capital é dado, por exemplo, pelos mecanismos internos nas empresas. A perspectiva de promoção, claramente estabelecida, de linhas de carreiras abertas e conhecida por todos, uma organização ‘qualificadora’ do trabalho, é um mecanismo poderoso de captura real do consentimento operário, de desenvolvimento do engajamento dos trabalhadores assalariados” (2000:51).

Dentre as características das relações de trabalho no Japão já apresentadas, percebemos a flexibilidade acompanhada da intensificação do trabalho. E, para os autores que advogam em favor da acumulação flexível, é a flexibilidade que revela uma das diferenças entre a nova estrutura organizacional e o modelo de produção fordista. Entretanto, outros autores, como Wood (1991), consideram que há vários problemas que envolvem o contraste entre o sistema de produção de massa e o de produção flexível. O autor afirma que o taylorismo foi um processo que buscou reduzir ao mínimo o tempo de treinamento dos trabalhadores e, portanto, não deve ser considerado um sistema inflexível. Essa afirmação o faz questionar sobre a natureza do conceito de flexibilidade que é associado ao Japão. Dentro desses questionamentos o sistema *just in time* é visto como uma forma de aumentar a utilização da capacidade de produção, diminuindo seu tempo. Contudo, o autor considera que o *just in time* não reverte em sua totalidade os dogmas essenciais da produção em massa, mas reverte o modo como são operacionalizados.

Dadas as especificidades do processo organizacional e das relações de trabalho no Japão e as diversas opiniões sobre o fordismo e o processo de acumulação flexível, Wood, prefere não julgar o caso do Japão como um neofordismo, pós-fordismo ou produção flexível. Ele sustenta que “a gestão japonesa continua a projetar postos de trabalho de ciclo curto e a fragmentar a mão-de-obra e as tarefas segundo concepções de trabalho padronizado” (1991:40). Acentua ainda a rigidez traduzida na permanente discriminação entre trabalho masculino e feminino, seja em relação às desigualdades salariais, seja em relação ao tradicionalismo em empregar a força de trabalho feminina em específicos tipos de postos de trabalho.

Na sua crítica sobre o modelo de especialização flexível, Clarke (1991) argumenta, a partir, da base fundante<sup>10</sup> desse modelo, que este não tem como se afirmar sobre a idéia de que a produção em massa está superada. Ele exemplifica seu argumento revelando que “os fabricantes de produtos de massa reagem à competição manipulando seus produtos, procurando criar a impressão de diferenciação através do marketing e da embalagem, e não através de novas concepções e de uma produção flexível” (1991: 22). A conclusão é que o modelo de especialização flexível, de modo geral, desqualifica e intensifica o trabalho. Além disso, não passa de mais uma tentativa de o capitalismo se reproduzir, ou seja, não se trata de uma reestruturação do modo de produção fordista, trata-se de uma necessidade do capitalismo de aumentar sua lucratividade, logo, sua valorização.

Com uma visão distinta de Clarke em alguns aspectos, Harvey (1992) inicia seu entendimento sobre a acumulação flexível assegurando que esta fase se afirma quando da necessidade de superar as rigidezes do fordismo. Suas características compreendem “o surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimentos de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (1992:140). O autor considera que ainda existam práticas fordistas associadas a processos flexíveis de produção e, portanto, não é a favor da tese da superação do fordismo. Porém, “a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e

---

<sup>10</sup> Para Clarke, o modelo de especialização flexível é uma utopia baseada na promessa de criação de novas formas institucionais de relações sociais de produção destinadas a promover maior prosperidade e harmonia social, atendendo às necessidades dos trabalhadores de maneira mais flexível.

empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins" (1992:144). Ou seja, não se pode negar que as transformações no trabalho estão acontecendo. Haja vista, o aumento das formas de subcontratação, a formação de pequenos negócios que permitem que vários tipos de trabalho doméstico, "artesanal, familiar (patriarcal) e paternalista ("padrinhos", "patronos" e até estruturas semelhantes à da máfia) revivam e floresçam, mas agora como peças centrais, e não como apêndices do sistema produtivo"(1992:145).

Antunes (2000) compartilha do mesmo argumento de Clarke quando fundamenta sua concepção sobre o processo de acumulação flexível considerando que todas as transformações provenientes fazem parte de um processo de reorganização do capital visando a retomada do seu propósito de acumulação e de dominação. Com destaque para o toyotismo ou modelo japonês, dentre as outras formas de acumulação flexível, como as do norte da Itália, da Suécia e da Alemanha, para citar outros exemplos.

Um primeiro elemento característico do modelo seria a incorporação da qualidade total como parte de um mecanismo de reprodução do capital. A qualidade total muito utilizada pelas empresas modernas nada mais é do que a "aparência ou o aprimoramento do supérfluo", ou seja, os produtos cada vez mais têm a sua durabilidade reduzida e a sua reposição é mais rápida no mercado contribuindo para o movimento de reprodução do capital. O autor cita a indústria de computadores como um exemplo "dessa tendência depreciativa e decrescente do valor de uso das mercadorias" (Antunes, 2000:51). As empresas, acompanhando a lógica da competitividade e tendo que incorporar inovação em uma velocidade muito maior reduzem o ciclo de vida útil dos produtos para sobreviverem à concorrência e intensificam o uso da força de trabalho.

Dentre as características do toyotismo, o autor considera como uma diferença entre esse modelo e o padrão fordista, a existência de um modo organizacional e produtivo que introduz tecnologias mais avançadas. Acrescenta também que é uma estrutura mais flexível dada a recorrência à desconcentração produtiva, empresas terceirizadas, outras técnicas de gestão da força de trabalho como o trabalho em equipe, etc. Entretanto, afirma que esse processo de organização do trabalho tem como finalidade, "a intensificação das condições de exploração da força de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor, quanto

suas formas assemelhadas especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo" (Antunes, 2000: 53). O fato é que a introdução de avançadas tecnologias não modificou a essência da forma com que a força de trabalho é incorporada pelo capital.

Trabalhador operando várias máquinas ao mesmo tempo, exercendo várias funções, é uma forma de intensificação da exploração do trabalho e, consequentemente, uma forma de valorização do capital, segundo o autor. E, nesse sentido, o que ocorre é mais uma forma de precarização do trabalho, assim como o foi no fordismo, só que sob um outro tipo de organização. Vemos a continuidade das velhas novas formas de exploração do trabalho vigentes nesse processo de reorganização do capital, ou seja, vigentes em um contexto de globalização financeira onde prevalece a ascensão de um capital muito concentrado e com uma postura adversa ao compromisso de longo prazo, ao investimento produtivo e à criação de novos empregos (Chesnais, 1996).

Em suma, o toyotismo segue a mesma lógica de racionalização do trabalho do taylorismo/fordismo, que é buscar ganhos de produtividade, intensificando o uso da força de trabalho. Porém, busca o mesmo objetivo de formas diferentes, ou seja, o toyotismo tenta "superar" a importância das formas utilizadas na padronização taylorista e fordista, desenvolvendo um novo mecanismo de ofensiva do capital na produção (Alves, 2000). O novo mecanismo seria capturar a subjetividade operária, ou seja, o capital se propõe a resolver os problemas estruturais de produção de mercadorias estabelecendo artifícios como, participação, cooperação, consentimento ou envolvimento do trabalhador na empresa, que são a mesma coisa e que, na verdade, não passam de uma nova maneira de o capital romper a resistência operária para facilitar a sua valorização.

E, dessa forma, a economia mundial caminhou nas décadas de 80 e 90. O processo de abertura econômica, comercial e financeira e, logo, a supremacia do capital financeiro e as transformações para o universo do trabalho tornam as mudanças bastante notáveis. Nesse contexto, tomam-se os conceitos neoliberais de hegemonia política e ideológica que se apresentam com os princípios da liberdade individual e da alocação dos recursos pelo mercado como sendo a única maneira de organizar a economia de um

país. Nesse sentido, o neoliberalismo considera que o Estado deva ser mínimo, entretanto, isso não quer dizer que o Estado seja fraco, pelo contrário, tem que ser forte, porém, suas ações devem atender à lógica da globalização financeira<sup>11</sup>.

O Estado intervencionista, o Estado do Bem-Estar, que regulou as economias capitalistas centrais durante o pós-segunda guerra e colaborou na elevação das taxas de acumulação do capital, entra em declínio com os choques do petróleo e o aumento da inflação nos Estados Unidos na década de 70. Nas palavras de Harvey (1992:156): “É verdade que o equilíbrio entre poder financeiro e poder do Estado sob o capitalismo sempre fora delicado, mas o colapso do fordismo-keynesianismo sem dúvida significou fazer o prato da balança pender para o fortalecimento do capital financeiro”.

Na Europa, o conservadorismo de Thatcher (1979) foi desenhandando uma nova estrutura organizacional e política compatível com os princípios neoliberais<sup>12</sup>. Os neoconservadores contemplavam em suas políticas a liberdade de mercado, as privatizações, o capital financeiro em detrimento do capital produtivo, as desregulamentações do mercado de trabalho, a redução dos direitos sociais dos trabalhadores, a diminuição da atuação dos sindicatos. As consequências de tais políticas aparecem no resultado, segundo Antunes:

“menos industrializante e mais voltado para os serviços, menos orientado para a produção e mais financeiro, menos coletivista e mais individualizado, mais desregulamentado e menos contratualista, mais flexibilizado e menos ‘rígido’ nas relações entre capital e trabalho, mais fundamentado no laissez-faire, no monetarismo, e totalmente contrário ao estatismo nacionalizante da fase trabalhista” (2000:67).

Os contornos que as políticas neoconservadoras adotaram tinham uma postura fortemente anti-sindical que, consequentemente, afetou a representação dos trabalhadores. O poder de atuação dos sindicatos foi reduzido no setor produtivo estatal

<sup>11</sup> Segundo Chesnais (1996:261), “o conceito de ‘globalização financeira’ abrange tanto o desmantelamento das barreiras internas anteriores entre diferentes funções financeiras e as novas interdependências entre os segmentos do mercado, como a interpenetração dos mercados monetários e financeiros nacionais e sua integração em mercados mundializados, ou subordinação a estes”.

<sup>12</sup> Segundo Fiori (1997), o neoliberalismo se apresenta como um pensamento único, e desde Adam Smith ocorre a mesma defesa do individualismo, da despolitização dos mercados e da circulação dos capitais

inglês ao passo em que a obrigatoriedade da contratação coletiva foi substituída pela negociação individualizada entre capital e trabalho (Antunes, 2000). Ocorre um processo em que os sindicatos ficam sujeitos a uma sistemática de ampla regulamentação, ou seja, suas atividades são fortemente boicotadas. As greves de solidariedade e os piquetes foram proibidos, todas as ações dos sindicatos tinham que passar por uma intervenção legal, do contrário, as paralizações não teriam validade e os sindicatos sofreriam multas altas que inviabilizariam suas atividades. Em relação ao mercado de trabalho observa-se um processo de desregulamentação e de mudanças na estrutura da classe trabalhadora. A ampliação de trabalho *part time*, autônomos, temporários, enfim, ocupações que não possuem tradição no movimento sindical, colaboraram na tendência de retração da atuação sindical em vigor. A ideologia neoliberal entende que o mercado de trabalho precisa se tornar flexível e que os encargos sociais devem ser reduzidos para que a produtividade e o nível de emprego em um determinado país aumentem. Portanto, os sindicatos precisam ser reprimidos para que os propósitos neoliberais não sejam interrompidos.

Para os países em desenvolvimento, o Estado nacional fragilizado deve continuar com suas funções de legislar, de cobrança de tributos, emissão de moeda, e para que não entre em desacordo com os objetivos do capital financeiro, é preciso também que os movimentos populares e a resistência política à lógica dos mercados se tornem fracos ou sejam destruídos. Já os países capitalistas avançados, não se inserem da mesma forma no processo de globalização, são seletivos nas suas políticas de comércio exterior ao mesmo tempo em que sugerem a total liberalização dos países em desenvolvimento.

Nas palavras de Gorender (1995:98):

“... ao tempo em que persistem na aplicação de medidas protecionistas no comércio exterior, os Estados dos países desenvolvidos recomendam a completa liberalização do comércio exterior aos países mais fracos. A estes se dirige a retórica da globalização irrestrita, enquanto os países desenvolvidos põem em

---

privados. O liberalismo segue sendo contrário a universalização dos direitos, porque, segundo seus princípios, as diferenças e as competências de cada um são necessárias para a dinâmica da sociedade.

prática o que se poderia chamar de globalização seletiva”.

Os organismos internacionais, como o Banco Mundial, orientam que os Estados direcionem suas políticas para a liberdade de mercado restringindo a alocação dos recursos públicos voltados para as políticas sociais. Portanto, “o Banco Mundial apresenta como funções do Estado: a) estabelecimento de um ordenamento jurídico básico; b) manutenção de um conjunto de políticas macroeconômicas; c) investimentos em serviços sociais básicos e infra-estruturas; d) proteção dos grupos vulneráveis; e) defesa do meio ambiente” (Simionato, 2000:2).

Na medida em que a competição internacional aumenta, as mudanças na atuação dos Estados se tornam necessárias para que os mercados não deixem de agir livremente e para que políticas sejam orientadas para a busca do equilíbrio fiscal e monetário. Sendo assim, é imprescindível que os ajustes se voltem para o fortalecimento de políticas macroeconômicas que englobem redução dos gastos públicos, equilíbrio da balança comercial e reformas que, de modo geral, visem o aumento da eficiência do sistema econômico. Entretanto, segundo Fiori (1997), é comum que políticas neoliberais defendam que o Estado invista em infra-estrutura ou promova políticas sociais compensatórias, principalmente se forem em áreas que não sejam lucrativas para os capitalistas privados. O autor segue argumentando que, defender políticas sociais compensatórias não descharacteriza uma posição como neoliberal. E enfatiza: “Adam Smith defendeu isso. Stuart Mill defendeu isso e o Banco Mundial, hoje, apenas para tomar uma das catedrais do pensamento neoliberal, defende o mesmo” (1997:213).

Para o autor, o neoliberalismo surge como uma vitória ideológica sobre as políticas públicas e a luta dos trabalhadores construída sob o período do Welfare State. Argumenta ainda que o neoliberalismo está montado sobre o tripé básico da “desregulamentação”, da “privatização” e da “abertura comercial” e que essas políticas se disseminam pelos países sob a forma de um “ajustamento econômico” recomendado pelo FMI, BIRD, etc. Entretanto, o que os discípulos dessa ideologia não consideram é que as baixas taxas de investimento produtivo, os baixos salários, a desregulação, o baixo crescimento, estão gerando taxas exorbitantes de desemprego. E o objetivo dessas instituições no combate ao desemprego de países em desenvolvimento como o Brasil segue com medidas de desregulamentação do mercado de trabalho, flexibilização das

relações entre capital e trabalho, redução dos custos de contratação da mão-de-obra, etc. Dessa forma pode-se dizer que o resultado desse conjunto de orientações que vem sendo seguido por alguns países, dentre eles o Brasil, é que tivemos a década de 90 marcada pelo crescente desemprego e pela dificuldade na geração de novos postos de trabalho, pelo aumento da concentração de renda, por pequenos índices de crescimento econômico, pelo progressivo aumento do endividamento interno e externo e pela grande quantidade de ocupações precárias de trabalho.

### **1.3 A intensificação e exploração da força de trabalho no final do século XX.**

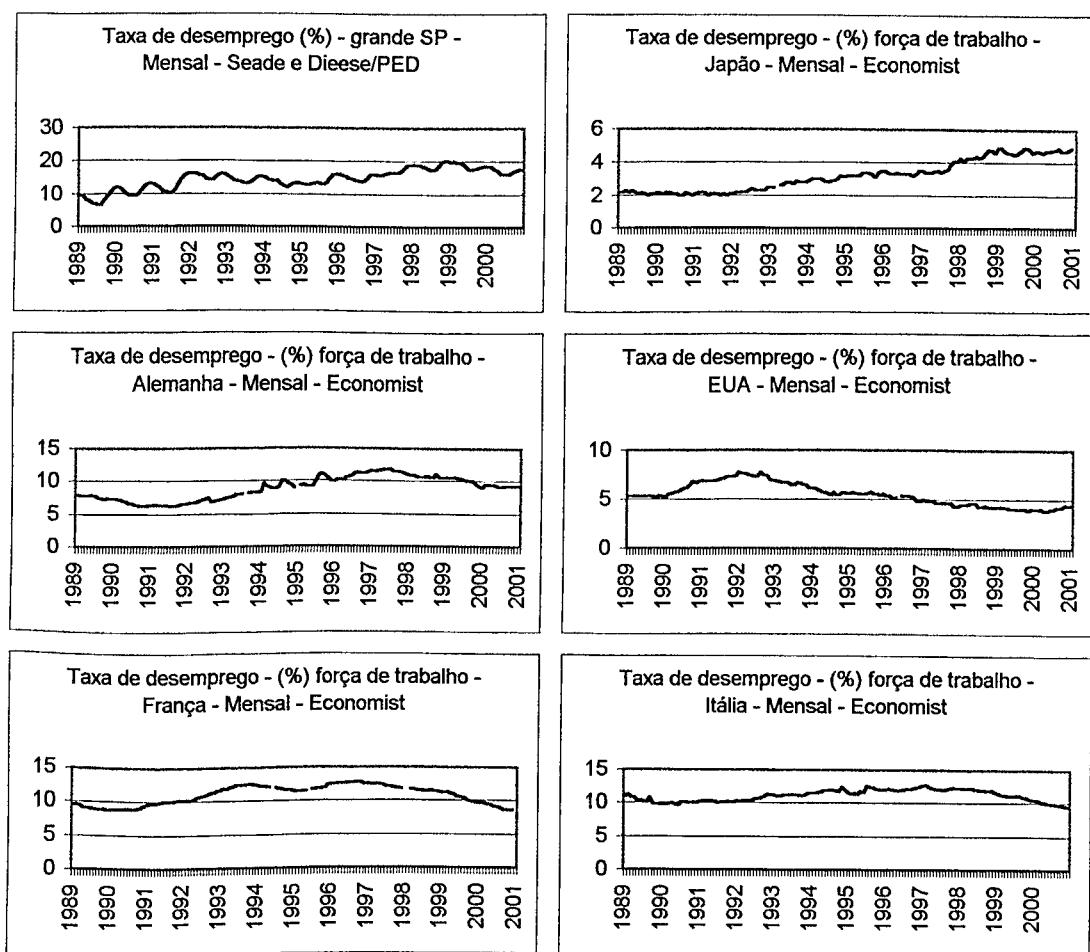
O desemprego não pode ser tratado como novidade histórica, segundo Pochmann (1996)<sup>13</sup>. O autor revela que entre os anos 1930 e 1970 passou a existir um compromisso em torno da defesa do emprego e que esse processo foi substituído na segunda metade dos anos 70 por políticas econômicas e sociais comprometidas com a baixa inflação. O período dos anos de ouro do capitalismo tinha a presença do Estado e dos gastos sociais mais amplos que contribuíam para que os desempregados não tivessem um padrão de vida muito baixo. Após a década de 70, não só o número de desempregados aumentou, como o perfil dos que passaram a procurar emprego também. Ou seja, elevou-se o número de velhos, jovens, imigrantes, negros, mulheres, além de uma força de trabalho branca e escolarizada à procura de emprego nos países capitalistas. Além disso, quebram-se os mecanismos de proteção social e de garantia de renda. Algumas políticas que vêm sendo implementadas nesses últimos anos têm como consequência altas taxas de desemprego, aumento das inúmeras formas de precarização do trabalho como o trabalho parcial, terceirizado, subcontratado, intensificado, contemplando a desregulamentação dos direitos sociais do trabalhador colocado em prática pelos governos, apoiado na “expansão nefasta do ideário e da pragmática neoliberal” (Antunes, 2000:200). Nesse contexto, a lógica do mercado se constitui por uma ordem social sem leis e limites com o comando da lógica do valor mercantil.

Antunes (1998) mostra posição semelhante à de Pochmann (1996) quando revela que as transformações que ocorreram no mundo do trabalho após a década de 70,

<sup>13</sup> De acordo com Pochmann (1996: 518), “o uso pleno e prolongado da força de trabalho não se constitui numa regra geral de funcionamento das economias de mercado. O desemprego, portanto, não pode ser

englobam a redução do trabalho industrial, fabril, manual; e, paralelamente, há uma expansão da terceirização do trabalho a partir do aumento do setor de serviços; uma crescente incorporação do trabalho feminino constantemente alocado em um universo de trabalhos precarizados, além de um processo intenso de subproletarização presente na expansão do trabalho parcial e precário. O Gráfico 1 ilustra os efeitos negativos para o emprego industrial oriundos das transformações iniciadas na década de 80. No entanto, percebe-se que dois países apresentam uma tendência menor de crescimento do desemprego industrial. A Itália, provavelmente, pelos fortes ajustes que realizou, no sentido da racionalização produtiva durante o início da década de 80 e os Estados Unidos devido às características do seu mercado consumidor e da expansão dos empregos precários (Dedecca, 1996).

**Gráfico 1 - Evolução da taxa de desemprego em países selecionados**



Fonte: Ipeadata

apresentado como uma novidade, mas sim como um fenômeno intrínseco ao processo de acumulação do capital”.

Nessa última década, principalmente, caracterizada por avanços tecnológicos significativos, as mudanças organizacionais trouxeram transformações no universo fabril como a flexibilização da produção, o aumento da busca da produtividade e, consequentemente, outras relações de trabalho se desenvolveram. De acordo com Antunes (2000:211),

“o que se pode observar é um processo múltiplo: de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, manual, especialmente (mas não só) nos países de capitalismo avançado. Por outro lado, ocorreu um processo intensificado de subproletarização presente na expansão do trabalho parcial, precário, temporário que marca a sociedade dual no capitalismo avançado”.

Não só nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento como o Brasil, o emprego formal com contrato de trabalho, que antes servia como uma garantia dos direitos do trabalhador, segue sendo substituído cada vez mais por contratos temporários que excluem os trabalhadores dos benefícios sociais, pelo emprego informal, subcontratado, flexível e desregulado. Segundo Pochmann (2000), “em 1989, o total de assalariados representava 64% da PEA e em 1995 havia passado para 58,2 % refletindo uma taxa negativa de variação média anual do emprego assalariado com registro (-1,4 %)”, conforme observado na Tabela 1.

**Tabela 1 - Brasil: Evolução da População Economicamente Ativa, da condição de ocupação e do desemprego, 1989/95.**

Itens	1989	1995**	Variação absoluta anual***	Variação relativa anual
População total	144.293,1	152.374,6	734,7	0,91%
PEA	62.513,2	70.750,5		
Empregador	100,0%	100,0%	1.372,9	2,08%
Conta própria	4,2%	3,9%	22,3	0,83%
Sem remuneração	21,2%	22,4%	432,6	3,02%
Assalariado	7,6%	9,0%	269,4	5,00%
Com registro	64,0%	58,2%	194,7	0,48%
Sem registro	38,3%	30,9%	-350,0	-1,41%
Desempregado	25,7%	27,3%	541,5	3,12%
Desempregado	3,0%	6,4%	442,1	15,8%
Taxa de subutilização*	31,8%	37,8%	1.144,1	5,07%

Fonte: FIBGE, Censos Demográficos e Estatísticas Históricas do Brasil, MItb. In POCHMAN, 2000: 74.

\*conta própria, sem remuneração, desempregado.

\*\*exclui o conjunto de pessoas não remuneradas com menos de quinze horas semanais de trabalho e os ocupados pelo autoconsumo

\*\*\*Em mil

Para Antunes (2000), existem outras consequências importantes das transformações que ocorrem no processo de produção e no mundo do trabalho. Além do aumento acentuado das formas de precarização do trabalho, observa-se o aumento expressivo do trabalho feminino no interior da classe trabalhadora. Esse aumento ocorre, principalmente, no trabalho por tempo parcial, precarizado e desregulamentado. Além disso, “sabe-se que esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, significado o inverso quando se trata da temática salarial, terreno em que a desigualdade salarial das mulheres contradita a sua crescente participação no mercado de trabalho” (2000: 105). Pollert (*apud* Antunes), nas pesquisas que realizou no Reino Unido, ao tratar dessa temática da divisão sexual do trabalho, constatou diferenças significativas entre os gêneros. Segundo a autora, o trabalho destinado aos homens, na maior parte das vezes, se restringe às unidades com maior presença de capital intensivo e com máquinas mais avançadas, já o trabalho feminino fica restrito às áreas de trabalho rotinizado e manual, onde é maior a necessidade de trabalho intensivo e com menores índices de qualificação.

Antunes (2000) considera ainda que o trabalho feminino é duplamente explorado pelo capital. Em primeiro lugar, quando este se apropria do trabalho doméstico da

mulher, conseguindo nesse âmbito condições necessárias para sua reprodução porque é nessa esfera do trabalho doméstico onde são criadas as condições necessárias para a reprodução da força de trabalho de seus maridos, filhos e de si própria. Em segundo lugar, quando se apropria do seu trabalho dentro da fábrica, onde o capitalismo garante sua reprodução convertendo a expansão do trabalho feminino em um trabalho precarizado marcado por desigualdades salariais, trabalho parcial, informal, temporário, ou seja, o trabalho feminino sendo absorvido em ocupações com baixa qualidade.

Assim como o trabalho feminino é, na maioria das vezes, convertido em trabalho precarizado e considerado uma consequência das transformações que ocorrem no mundo do trabalho, o autor também indica outras consequências como a exclusão dos trabalhadores jovens que querem entrar no mercado de trabalho e dos trabalhadores mais velhos considerados impróprios pelo capitalismo para continuarem no mercado; a expansão dos postos com salários menores e pouca qualificação no setor de serviços e a intensificação do trabalho com a utilização do trabalho imigrante e infantil.

Há um conjunto de diagnósticos distintos sobre o problema do desemprego e da precarização de trabalho<sup>14</sup> no Brasil. Pode-se destacar aqueles que consideram que o aumento do desemprego ocorre devido à excessiva regulamentação do mercado de trabalho; dentre esses autores, destaca-se Pastore (1994). Em outras palavras, a origem do desemprego estaria ligada aos mecanismos de proteção social estabelecidos pelo Estado do Bem-Estar Social que, por sua vez, impediria através de uma certa rigidez que o mercado de trabalho se reestruturasse. Segundo Santos e Pochmann (1996:268), essa vertente defende que a redução dos encargos sociais e as medidas de flexibilização das relações de trabalho seriam capazes de elevar o nível de emprego, de contribuir para a redução da informalidade nas relações de trabalho e até de permitir a elevação salarial. Essa linha de argumentação considera todos os adicionais legais incidentes sobre a folha de salários das empresas como encargos. Dessa forma, incluem-se no cálculo, férias, décimo-terceiro salário, descanso semanal remunerado e feriados, dentre outros.

---

<sup>14</sup> A esse respeito ver, Mattoso e Baltar, 1996; Pastore, 1994 e Pochmann, 1999.

Argumentar contra a postura dessa vertente se torna fácil quando vemos vários estudos, dentre eles o de Pochmann e Santos<sup>15</sup>, que revelam que os encargos sociais não são altos, pelo contrário, o custo da força de trabalho no Brasil é um dos menores do mundo. Temos observado também que o nível de emprego, principalmente os empregos formais, está cada vez menor no país e, por outro lado, aumenta-se progressivamente os postos de trabalho informais e precários.

Um segundo ponto de vista, relaciona o desemprego com as inovações tecnológicas. As novas tecnologias geralmente são colocadas como responsáveis pela diminuição dos postos de trabalho e, em especial, pela redução do emprego industrial. É preciso destacar que há uma redução do emprego industrial, em parte pela intensa substituição do capital variável pelo capital constante, mas principalmente, essa redução ocorre nos países que adotaram a reestruturação produtiva conservadora (entendida como a busca da competitividade e qualidade dos seus produtos através da redução dos custos da força de trabalho) como estratégia de inserção no mercado internacional. Além de ocorrer a substituição de postos de trabalho mais tradicionais por outros, sejam postos que exijam trabalhadores com maior qualificação ou não, ocorre o crescimento de ocupações precárias de trabalho, relações informais que não garantem direitos sociais aos trabalhadores e o agravamento da situação de desemprego. Portanto, o ponto de vista que relaciona desemprego com inovações tecnológicas fica limitado quando não se enfatiza o contexto geral que apresenta baixas taxas de crescimento econômico, ausência de investimentos nos setores produtivos da indústria nacional, desregulamentação do mercado de trabalho e mais uma série de políticas macroeconômicas adotadas que agravam o problema do desemprego.

Dessa forma, observa-se que o avanço tecnológico não pode ser empregado, única e exclusivamente, para explicar o desemprego no Brasil porque, mesmo que as inovações tecnológicas servissem para explicar o fenômeno do desemprego mundial,

---

<sup>15</sup> Santos e Pochmann (1996) criticam essa linha de argumentação que defende a redução dos encargos sociais e a adoção da flexibilização das relações trabalhistas porque, segundo os autores, os encargos sociais são contribuições que incidem sobre a folha de salários que servem para o financiamento da seguridade social, mas que não favorecem o trabalhador de forma individualizada. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é considerado um rendimento e não encargo social, apesar de ser depositado na conta individual do trabalhador. Dessa forma, as contribuições que devem ser consideradas encargos sociais são aquelas destinadas para o Instituto Nacional de Seguridade Social e para o seguro-acidentes de trabalho, por exemplo.

ainda não estão plenamente difundidas em todo o país, mas circunscritas às grandes empresas. Estas são responsáveis por menos de 1/3 da ocupação total. Há outros fatores que servem para mostrar melhor a situação de desemprego do país: a estabilidade da renda per capita em torno do valor de 1980; a redução do emprego assalariado formal e a permanência de baixas taxas de investimento (Pochmann, 1999).

Não há dúvida de que a implantação do novo modelo econômico nos anos 1990 trouxe mudanças significativas para as empresas que atuam no Brasil. Com o processo de reestruturação produtiva as empresas, principalmente as grandes, adotaram novos programas de gestão da produção e do trabalho e incorporaram novas tecnologias. Mas, o movimento de inovações tecnológicas e de elevação da produtividade do trabalho através do aumento dos investimentos e a busca de maior inserção no mercado internacional, não foi um movimento homogêneo.

“Na realidade, pode-se observar tanto a destruição quanto à reestruturação de parte significativa das cadeias produtivas. Por conta disso, tem havido maior heterogeneidade na base econômica, com modernização seletiva e produtivamente especializada por parte das grandes empresas internacionalizadas” (Pochmann, 1999: 22).

Ainda de acordo com o autor, ocorre que a produção doméstica prosseguiu na década de 1990 substituindo produtos intermediários e de bens de capital produzidos internamente por produtos importados. Sendo assim, parte da produção nacional estaria comprometida, pois o aumento da produção interna não teria mais condições de atuar sobre o nível de emprego, mas sim sobre o aumento das importações.

Tratando da relação desemprego-inovações tecnológicas, de uma maneira geral, é possível perceber que há crescimento da produção industrial no âmbito do processo de reestruturação produtiva. Entretanto, esse crescimento ocorre sem o incremento do emprego o que, segundo Alves, corresponde ao imperativo do capitalismo mundial que é, cada vez mais, “introduzir novas tecnologias microeletrônicas e novos padrões organizacionais, vinculados à lógica do toyotismo (a *lean production*), não apenas na indústria, mas no setor de serviços (inclusive os vinculados à reprodução social), que

tendem a não possuir mais a capacidade de absorver a parcela de trabalhadores assalariados que estão à procura de emprego” (2000: 76).

Para o autor, surge uma outra parcela denominada de subproletarização tardia<sup>16</sup> que é tão importante para a nova ordem do capital quanto o desemprego estrutural. É a nova precariedade do trabalho assalariado que surge não só nos setores tradicionais e mais desprotegidos da indústria (e dos serviços), mas, também nos setores modernos da produção capitalista, que muitas vezes fica ocultado porque a discussão da quantidade de empregos se sobrepõe à da qualidade dos novos postos de trabalho. Essa precariedade do trabalho é adequada à lógica da acumulação flexível onde os setores mais desenvolvidos da indústria são divididos por uma parcela de trabalhadores na condição de subproletarização e uma outra constituída por trabalhadores assalariados em tempo integral, com vínculos permanentes e condições melhores de emprego.

Há uma outra faceta do processo de reestruturação produtiva que é a ampliação da subcontratação da força de trabalho. Para Bihr (1998), a busca da maior competitividade internacional, da eficiência e da incorporação das novas tecnologias, não abole a “centralidade” da grande indústria, apenas a transforma. Ou seja, o que tem ocorrido nos últimos anos é um processo de desconcentração onde a empresa expande sua produção para várias unidades produtivas periféricas atendendo a mais um quesito da nova ordem que é a flexibilidade no processo de produção e de trabalho. Desse processo surge o movimento de terceirização e de subcontratação onde a empresa externaliza tudo que não faz parte do processo de produção principal.

Todo esse movimento de desconcentração porque passa a indústria modifica também as formas de organização de trabalho e, consequentemente, a divisão social do trabalho (Bihr, 1998), assim: “a relação operário especializado/máquina especializada, célula da organização fordista, deve ser então substituída por uma relação equipe polivalente/sistema de máquinas automatizadas (e, portanto, também polivalentes)” (1998:90). Assim, um conjunto de funções é substituído por outras e, consequentemente, algumas categorias de trabalhadores atendem às novas exigências, outras simplesmente são reduzidas ao desemprego. Nas palavras de Bravermann, “à

medida que o capital transita para novos setores à busca de investimento lucrativo, as leis da acumulação do capital nos setores antigos operam para produzir a ‘força de trabalho’ exigida pelo trabalho em suas novas encarnações” (1981:323).

Também está ligada a esse movimento a expansão do setor informal entendido por Cacciamalli “como o trabalho autônomo que existiu e persiste até os dias de hoje, intersticialmente, no interior da produção capitalista” (1983:12). De acordo com a autora, existe uma segmentação da produção que é consequência das características do modo de produção capitalista e, sendo assim, a produção oscila e funciona de acordo com a acumulação capitalista, ou seja, os diversos ramos da produção se modificam, crescem ou são destruídos no bojo da concorrência capitalista e do que designa esse processo.

Em suma, o que acontece com o setor informal é que ele vai se adaptando aos espaços econômicos deixados, os interstícios, aqueles que não são ocupados pelas formas de organização da produção capitalista em um determinado momento. A produção industrial vai se modificando, expandindo ou criando outros ramos de atividades econômicas de acordo com as necessidades do mercado e da concorrência internacionais. Nesse sentido, ficam concentradas aquelas atividades principais no âmbito produtivo enquanto se expandem atividades que passam a servir de apoio à produção industrial. Ou seja, ocorre uma ligação, muitas vezes, do setor formal com o informal, onde este vai ocupar o espaço deixado por algumas atividades industriais dependendo do seu interesse principal. A autora cita como exemplos, as atividades de reparação dos bens de consumo duráveis, como carros e geladeiras, dos profissionais liberais, carregadores, serviços gerais de limpeza, de segurança, etc. Portanto, ocorre um processo de subordinação do informal ao formal à medida que, cabe ao primeiro realizar as atividades que não estão sendo exploradas pelo formal em determinado momento ou porque não se encaixam nos moldes do mercado ou porque não trazem um retorno que seja competitivo.

Essa subordinação ao setor formal pode caracterizar o setor informal inicialmente como de duplo caráter, segundo a autora. Por um lado, pode ocorrer um

---

<sup>16</sup> “Subproletarização tardia é constituída pelos trabalhadores assalariados em tempo parcial, temporários ou subcontratados, seja na indústria, seja nos serviços interiores (ou exteriores) à produção do capital”

conjunto de atividades destinadas a serviços qualificados ou dirigidas a demandas de mais alta renda como os profissionais liberais, pequenos comerciantes, técnicos, etc. Por outro lado, há um conjunto de atividades destinadas à mera sobrevivência física, se constituindo assim por atividades precárias, instáveis, ocasionais, com níveis de renda baixíssimos. São trabalhadores que até para se inserirem no setor informal, precisariam de instrumentos de trabalho ou de qualquer qualificação que não possuem e, portanto, são impedidos de participarem desse contexto. Sendo assim, a maior parte dessa força de trabalho se coloca em atividades braçais ou serviços gerais, às vezes como assalariados na indústria de transformação e construção civil ou como ajudantes de trabalhadores autônomos ou no serviço doméstico. O ponto onde a autora pretende chegar é que as atividades precárias podem estar tanto no setor informal quanto no setor formal, apesar de a maioria dos trabalhadores com menores níveis de renda estarem no setor informal.

É nesse contexto que entra o apoio de uma determinada matriz teórica, que pretende sancionar a prática da flexibilização do processo de trabalho e da força de trabalho. Ou seja, a internacionalização das economias, o aumento da concorrência entre os mercados expande tacitamente a consciência de que só a flexibilidade dos processos de trabalho consegue ajustar os interesses da empresa em aumentar a sua produtividade e ganhar mercado. Os efeitos dessa flexibilidade se traduzem para a força de trabalho nas desregulamentações que possibilitam as formas consideradas precárias de trabalho.

Ao passo em que se prega a inviabilidade do emprego de tempo integral com contrato de trabalho regular, prega-se também a flexibilização e a individualização dos salários. De acordo com Bühr, a flexibilização dos salários passa pela abolição dos limites legais ou não destes, ao menos para certas categorias de trabalhadores, como os jovens, por exemplo. Além disso, acrescenta o autor que em lugar da indexação dos salários aos preços e à produtividade, ocorrem novos mecanismos que consideram o “desempenho” individual de cada assalariado. Portanto, o salário fica dependente da atuação dos trabalhadores dentro da empresa, ou seja, não é viável que continue sendo tratado através de um mecanismo de negociação coletiva comprovando-se então mais

do que flexibilidade, segundo o autor, revela-se “um fator de heterogeneização e de cisão do proletariado” (1998: 93).

Segundo Bravermann (1981), o crescimento de outras ocupações para a classe trabalhadora com taxas inferiores de salários é um movimento inerente ao processo de automação e modernização da indústria, logo, da acumulação do capital. Na forma de um excedente a força de trabalho é dispensada da indústria moderna e disponibilizada em outras ocupações, como o setor de serviços ou em ocupações parciais que proporcionem salários menores, de forma que o capital também se beneficie da exploração dessas ocupações. Nessa condição, a grande parcela excedente da força de trabalho significa uma parte necessária do modo de produção capitalista, com destaque para as mulheres que, segundo o autor, “constituem a reserva ideal de trabalho para as novas ocupações maciças”. A barreira que confina as mulheres nas escalas de pagamento mais baixas é reforçada pelo vasto número em que estão disponíveis para o capital (1981: 326). Além da grande parcela de mulheres que, como donas-de-casa ou domésticas servem para preencherem tais ocupações, o excedente de força de trabalho assume outras formas como os empregados temporários, os de tempo parcial, os imigrantes e os negros.

Bravermann (1981) considera que Marx distingua três formas de exército de reserva de força de trabalho: a flutuante, a latente e a estagnária. A forma flutuante seria encontrada nas indústrias sob a forma de trabalhadores que são contratados e descartados pelo movimento da tecnologia e do capital. Esse estrato abrange grandes segmentos da força de trabalho à medida que aumenta a simplificação das operações de trabalho e surge uma enorme diversidade de funções exigindo novas qualificações ou simplesmente destruindo antigas. A forma latente de população excedente seria aquela encontrada nas zonas agrícolas. Nesse caso, não ocorreriam contra-movimentos que atraíssem os trabalhadores expulsos pela modernização da tecnologia agrícola e, portanto, o movimento do trabalho estaria nas cidades ou zonas metropolitanas. Já a população estagnária, de acordo com Marx, seria aquela cujo emprego é irregular e marginal e que se mistura ao pauperismo. Assim, essa população que é ocasionalmente empregada, e quando o é, ocorre em condições das quais já citamos, com salários de subsistência e condições precárias de trabalho, constitui para o capital, segundo Marx, a

sua lei geral de acumulação. E é dessa forma que uma grande parcela da força de trabalho continua sendo tratada no final do século XX, utilizada como amplas formas de o capital expandir sua acumulação, ora através da exploração e intensificação do ritmo do trabalho, ora através do aumento da jornada do trabalho e do subemprego.

## Capítulo 2 – A Reestruturação Produtiva na Indústria de Transformação.

### 2.1 Aspectos Gerais da Reestruturação Produtiva

Em um primeiro momento deste capítulo, abordaremos o contexto sócio-político da reestruturação produtiva com a perspectiva de mostrar as mudanças nos processos de reorganização produtiva e de gestão da força de trabalho, seja em relação à diminuição dos postos de trabalho na indústria de transformação, seja em relação a precarização dos postos de trabalho e das condições de trabalho. Completamos o capítulo analisando como as transformações econômicas e políticas ocorridas nas décadas de 80 e 90 atingiram a indústria de transformação em relação ao nível de emprego.

Nesta seção, pretendemos apresentar um panorama do desenvolvimento do processo de reestruturação produtiva<sup>17</sup> na indústria brasileira, que tem início nos anos 80 e se torna mais intenso na década de 90, incluindo nessa análise os impactos sobre os processos de organização produtiva e de gestão da força de trabalho, em relação à diminuição dos postos de trabalho na indústria de transformação e ao aumento da precarização do mercado de trabalho.

A partir da década de 70, o mundo capitalista estava passando por uma recessão que teve seu agravante proporcionado pelo choque do petróleo e por uma desestruturação da estabilidade dos lucros corporativos que até então prevalecia nos países do centro capitalista (Harvey, 1992). A tentativa de combate à inflação, que aumentava à medida que havia uma crise fiscal e aumento das despesas, deixava uma

---

<sup>17</sup> De acordo com Dias, “a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e organizacionais (a chamada ‘Revolução Científico-Tecnológica’) atuam como ‘uma nova eficácia’ da ofensiva global do capital sobre trabalho. (...) Os trabalhadores são diretamente chamados a se associarem ao capital, a ‘vestir a camisa’ da empresa. O trabalhador de que o capital necessita é aquele que é capaz de dar resposta, pronta e adequada, às situações que possam ocorrer no processo produtivo. Requer-se, portanto, o trabalhador polivalente. Ao mesmo tempo em que leva à desqualificação do trabalhador ao máximo e caracteriza a sua dispensabilidade, esse processo tem a aparência de recuperação e reintegração do saber operário. Tudo isso, marcado pela tentativa de tornar desnecessária a atividade sindical na perspectiva classista e, com isso, possibilitar que a hegemonia capitalista nasça na cotidianeidade do ato de trabalho. Ganhar corações e mentes dos trabalhadores significa, portanto, desestruturar-lhes a identidade de classes” (1996: 71, *apud* Soares, 1998).

grande capacidade excedente nas economias ocidentais, os mercados financeiros mundiais passavam por instabilidade, oscilações e incertezas...

“ao mesmo tempo, as corporações viram-se com muita capacidade excedente inutilizável (principalmente fábricas e equipamentos ociosos) em condições de intensificação da competição. Isso as obrigou a entrar num período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho (caso pudessem superar ou cooptar o poder sindical). A mudança tecnológica, a busca de novas linhas de produto e nichos de mercado, a dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil, as fusões e medidas para acelerar o tempo de giro do capital passaram ao primeiro plano das estratégias corporativas de sobrevivência em condições gerais de deflação” (Harvey, 1992:139-140).

Na década de 1980, a reformulação no processo de acumulação do capital se acentua e é denominado por Chesnais como mundialização do capital. Segundo o autor, a mundialização é o resultado de dois movimentos conjuntos, porém distintos. O primeiro, pode ser caracterizado como a mais longa fase de acumulação ininterrupta do capital conhecida pelo capitalismo desde 1914. O outro movimento estaria relacionado às políticas de liberalização, de privatização, de desregulamentação e de desmantelamento das conquistas democráticas e sociais adquiridas, que foram seguidas por vários países depois do pioneirismo dos governos Thatcher e Reagan.

Nesse contexto de globalização financeira no qual ocorre a supremacia do capital financeiro, vemos crescer a importância dos oligopólios mundiais responsáveis pelo controle de alguns mercados principais como, por exemplo, no setor de computadores com apenas 10 empresas controlando 70% da produção ou 8 empresas que dominam 71% do setor petroquímico (Chesnais, 1996). Assiste-se à intensificação de um processo de fusões e aquisições conformando maior importância às grandes corporações que vão assumindo papel mais significativo nos sistemas produtivos nacionais. Ou seja, a ampliação do poder das grandes empresas faz com que elas penetrem simultaneamente em diversos espaços condicionando as regras de produção e as decisões de investimento. E, a partir desse momento, quando o aumento da competição leva as empresas a buscarem novos mercados com menores custos de

produção, assistimos à subordinação de governos nacionais favorecendo essa forma de acumulação do capital, concedendo financiamento e diminuindo os custos para que as corporações transnacionais ampliem seus locais de atuação. De acordo com Pochmann,

“Ao longo da década de 1990, a estratégia marcante das corporações transnacionais foi a de procurar permanecer o mais livre possível dos investimentos de longa duração, com o intuito de explorar rapidamente as oportunidades lucrativas de investimento, abrindo e fechando quantas plantas produtivas fossem necessárias” (2001: 30).

Pochmann argumenta que esse pode ser considerado o retrato da atual divisão internacional do trabalho, na qual o centro capitalista concentra em suas matrizes toda a parte mais complexa do processo produtivo, enquanto as operações mais rotineiras, que não exigem elevado nível de qualificação dos trabalhadores, permanecem nos países periféricos e semiperiféricos, os quais aceitam o programa das agências multilaterais como FMI e BIRD.

Essa forma de inserção passiva e subordinada dos países que não pertencem ao centro da economia mundial tem trazido alterações na composição do emprego. De acordo com Pochmann (2001), a precarização do trabalho tem sido favorecida por esse movimento das grandes empresas em concentrarem nos países periféricos geralmente as atividades laborais, ou seja, aquelas ligadas à esfera da execução, distribuição, que muitas vezes conformam uma organização do trabalho totalmente taylorizada. Essa parte do processo produtivo, que envolve tecnologia simples, tarefas rotinizadas, menor custo do trabalho, traz como consequências para a força de trabalho várias formas precárias de sua utilização como, por exemplo, rotatividade na produção, contratos de trabalho diferenciados, ampliação da jornada de trabalho.

Dessa forma, segundo o autor, ocorre a nova divisão internacional do trabalho conformando atividades da indústria de transformação com produção de menor valor agregado e tecnologias menos avançadas nas economias periféricas, de um lado, e a produção de bens industriais de informação e comunicação sofisticados e com conteúdo tecnológico mais elevado nas economias do centro do capitalismo, por outro. Ressalta-se ainda que,

“Em 1997, quase 72% do total dos postos de trabalho qualificados eram de responsabilidade dos países de maior renda (...). Na periferia e na semiperiferia, a nova Divisão Internacional do Trabalho tem representado uma oportunidade adicional para maior concentração dos postos de trabalho não-qualificados, com diminuição relativa dos empregos de qualidade. Em 1997, por exemplo, de cada dez ocupações não-qualificadas do mundo, 8 eram de responsabilidade dos países de menor renda, enquanto de cada 10 postos de trabalho qualificados apenas 3 pertenciam aos países periféricos” (Pochmann, 2001:35).

O Brasil, dentro desse contexto da Nova Divisão Internacional do Trabalho, passa por todas as consequências já citadas quando, desde 1990, tem se inserido de forma mais precária e subordinada no mercado internacional. Para Pochmann (1999) houve uma grande modificação na natureza do desemprego. Segundo o autor, na década de 80, o desemprego atingia, em sua grande maioria, jovens que procuravam seu primeiro emprego (justificava-se pela falta de experiência) e pessoas com pequena experiência profissional. Já nos anos 90, a baixa geração de postos de trabalho em relação ao crescimento da PEA (População Economicamente Ativa) fez com que houvesse um grande crescimento da oferta da força de trabalho o que, em conjunto com o processo de destruição e criação de ocupações motivadas pelo comportamento mais geral da economia resultaram em profundas alterações na composição do desemprego nacional. Embora determinados setores da economia sejam mais afetados que outros, praticamente não existem estratos sociais imunes ao desemprego nos dias de hoje no Brasil. Segundo o autor, “... o desemprego mudou de perfil, deixando de ser um fenômeno que atingia segmentos específicos da sociedade para se generalizar para quase toda a população ativa” (1999: 9).

Em meados da década de 1990, o país foi marcado por uma política de estabilização monetária ancorada na valorização cambial e no aumento das taxas de juros, que levou a uma deterioração das estruturas produtivas e do nível de emprego. A ausência de políticas voltadas para a produção industrial, num contexto no qual predomina um ambiente competitivo desfavorável à difusão de investimentos produtivos, fez com que algumas empresas (notadamente as de grande porte) reagissem abandonando linhas de produtos, racionalizando a produção, o que conduziu a um

aumento do desemprego estrutural (Mattoso e Pochmann, 1998). Como saída dessa desvantagem do parque industrial diante do mercado internacional, muitas empresas tendem a associar a competitividade com diminuição de preços, adotando estratégias de curto prazo, redução dos custos de trabalho e provocando uma eliminação maciça de empregos de todo tipo. Segundo Pochmann (2001: 39) “entre 1990 e 1998, os postos de trabalho qualificados foram reduzidos em 12,3% no Brasil, enquanto as ocupações não-qualificadas cresceram 14,2%, segundo informações do Ministério do Trabalho”.

Neste contexto, as chances de trabalhadores demitidos da indústria conseguirem um novo emprego, que ofereça as mesmas condições de um emprego formal de qualidade, sofrem restrições pelo lado da demanda, vale dizer, dos aspectos da organização econômica que, por sua vez, se consolida na estrutura desigual do mercado de trabalho com a ampliação do desemprego, aumento das atividades informais, altas taxas de rotatividade, enfim, da precarização do mercado de trabalho.

O surgimento de novas técnicas de gestão da produção e da organização do trabalho fazem parte de um processo de reestruturação das relações de trabalho e da produção que modificaram as exigências quanto aos conhecimentos e as qualificações dos trabalhadores. Dessa forma, as inovações tecnológicas e as mudanças na organização do trabalho passaram a exigir, de um lado, trabalhadores multifuncionais, com maior nível de escolaridade com capacidade para atender a diferentes requisitos profissionais. Por outro lado, o que vemos é o retorno de ocupações mais precárias de trabalho que exigem pouca qualificação e menor nível de escolaridade, em sua maioria, ligadas aos setores informais da economia.

É preciso ressaltar que as consequências desse movimento dual são distintas entre os países que desenvolveram um parque industrial sólido e aqueles que, como o Brasil, interromperam a construção do seu parque industrial. O patamar nacional de emprego industrial mais próximo ao das economias avançadas foi durante o auge da expansão do emprego industrial nos anos 70<sup>18</sup>. Uma vez identificada a perda da participação relativa dos empregos industriais e do aumento das ocupações geradas pelo

<sup>18</sup> Segundo Pochmann (2000), nos anos 70 o Brasil chegou a possuir 20% do total dos empregados sob responsabilidade da indústria de transformação. Nos anos 90, a mesma indústria passaria a responder por menos de 13% do total da ocupação nacional, abaixo, portanto, do patamar atual encontrado nas

setor de serviços tanto nas economias mais desenvolvidas como na economia brasileira, são as especificidades de cada economia que nos revelam porque a expansão das ocupações que oferecem atividades mais simples e manuais, remunerações mais baixas e exigências educacionais menores, afetam de forma mais expressiva os trabalhadores dos países menos desenvolvidos como o Brasil.

A queda na participação dos empregos industriais nas economias avançadas tem sido contrabalançada por novas ocupações geradas no setor de serviços (Pochmann, 2000). Porém, como o setor de serviços é muito heterogêneo é preciso que essa afirmação seja fundamentada em algum critério de classificação que englobe os variados segmentos em que o setor de serviços pode atuar. Dessa forma, Pochmann (2000) dividiu o setor em quatro classes ocupacionais que permitem facilitar a interpretação das diferenças dentro do setor e as diferenças deste processo no Brasil e em outros países.

Os serviços de distribuição, segundo o autor, seriam responsáveis principalmente pelas ocupações ligadas à comunicação, transporte e comércio; serviços de produção, segmento moderno que envolve as ocupações de atendimento direto à produção (indústrias); serviço social, responsável pelas ocupações de atendimento ao consumo coletivo, como educação, segurança e saúde; por último, serviço pessoal, responsável pelas ocupações de atendimento do consumo individual, como lazer, alimentos, estética, entre outros. No caso de países como Alemanha, Estados Unidos e Japão, a diminuição dos empregos industriais foi compensada, em parte, pela ampliação dos serviços de produção. De acordo com Pochmann,

os serviços de produção “representam as possibilidades de generalização da produção industrial a partir de uma rede de apoio que determina decisivamente a plena aplicação e o desenvolvimento das novas tecnologias. Por conta disso, os serviços de produção tendem a expressar as exigências das novas ocupações profissionais, com trabalhadores multifuncionais e mais qualificados, ao contrário das demais classes de serviços” (2000:57).

---

economias avançadas (no mínimo 18% do emprego total pertence à indústria de transformação). (estes dados são referentes ao emprego formal e informal).

Entretanto, na economia brasileira a situação se dá de forma diferente. O setor de serviços historicamente tem o papel de absorver os trabalhadores que são dispensados da indústria, mas não possui a capacidade de compensar a dificuldade que o país apresenta na geração de novos postos de trabalho, haja vista a expansão do desemprego aberto atualmente. As ocupações geradas são, em sua maioria, oferecidas pelo setor informal que engloba parcelas expressivas de trabalhadores, sobretudo nos serviços de distribuição. As outras classes de serviços (produção, social e pessoal) representam uma parcela relativamente pequena dos trabalhadores ocupados nos anos 90 (Pochmann, 2000). Esse fato revela que a realidade da economia nacional é bastante diferente da de outros países em relação às ocupações geradas pelo setor de serviços.

Desde 1989, no Brasil, defende-se a tese de que a abertura comercial e financeira favoreceria o aumento da entrada de capital estrangeiro e a modernização da indústria (Pochmann, 2000)<sup>19</sup>. Entretanto, não há indicações de que isso esteja ocorrendo. A opção por uma “agenda liberal” de política industrial tem significado regressão em vários indicadores relativos ao desenvolvimento industrial. Exemplo disso é a transformação radical do sistema produtivo brasileiro e, em particular, o segmento industrial associado à nova economia (o setor de indústrias de tecnologia de informação e comunicação – ITIC) que se transformou em uma das principais fontes de desestabilização da balança comercial brasileira nos anos 90, diante da dependência tecnológica crescente. Segundo o autor, este setor foi responsável, entre 1989 e 1999, pela perda de 174 mil empregos (o setor reduziu sua participação no PIB brasileiro de 2,7%, em 1989, para 2,1%, em 1999). Para o autor, o Brasil está deixando de ser produtor de bens de serviços de maior valor agregado e tecnológico para apenas comprar e montar novas tecnologias. O déficit agregado do setor industrial subiu de menos de US\$ 300 milhões em 1989 para US\$ 5 bilhões em 1999.

No período da implantação e consolidação do Plano Real (1994-98), a questão da produtividade aparece em análises sobre o modelo macroeconômico adotado. É visto que houve, no agregado, um aumento importante na produtividade e este fato divide as opiniões entre autores que apóiam o novo modelo e os seus críticos (Carvalho e Feijó, 1999).

Autores como Coutinho (1997 *apud* Carvalho e Feijó, 1999) reconhecem uma modernização muito limitada da indústria, pois a tendência predominante pós-Plano Real seria a desindustrialização. A contrapartida para a concorrência desregulada seria um comportamento das empresas crescentemente predatório ou espúrio (Mattoso e Tavares, 1998, *apud* Carvalho e Feijó, 1999) onde estas tenderiam a externalizar custos e parcelas da produção, privilegiando o curto prazo e os fatores custo ou preços determinados por corte de pessoal, elevação da jornada de trabalho e precarização das condições de trabalho. Já autores como Barros e Goldeinstein (1997 *apud* Carvalho e Feijó, 1999) entendem o aumento da produtividade como refletindo o processo de modernização da indústria. Admitem que os setores de bens de capital e tecnologia de ponta ainda estão defasados; entretanto não consideram que haja um processo de desindustrialização.

Dentre as questões econômicas de busca de lucro, competitividade, qualidade e produtividade que compõem o elemento central da reestruturação e que são essenciais para o capital, há uma outra dimensão de fundamental importância que é a questão política. A reestruturação, quando caracterizada pela redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho, nos revela a estratégia do capital de desorganizar e de destruir a resistência do trabalhador. Sobre essa questão temos a posição de Souza:

“A grande massa de trabalhadores jovens, mulheres e antigos operários de produção está fadada (na nova ordem hegemônica) ao tempo livre e à morte social; enquanto isso avançam as estratégias de desregulamentação das relações de trabalho e a quebra das conquistas sociais consolidadas no pós-guerra pela política de desengajamento do Estado (privatizações, austeridade econômica, corte de gastos públicos com políticas sociais); mas essas avançam, graças à desarticulação política das formas de representação e negociação dos conflitos industriais” (1994:38 *apud* Soares, 1998).

Posição semelhante é a de Alves (2000) quando diz que o novo complexo de reestruturação iniciado na década de 90, sob a mundialização do capital, tende a alterar

---

<sup>19</sup> Essa constatação de Pochmann está no jornal A Folha de S.Paulo (9 de Novembro de 2000) e faz parte de um estudo do autor intitulado “As possibilidades do trabalho e a nova economia no Brasil”.

a dinâmica do crescimento do emprego assalariado, principalmente na indústria. Cita como exemplo o caso da indústria automobilística no Brasil que, apesar dos investimentos no setor, tende a ocorrer o “enxugamento” do emprego assalariado. O autor argumenta que ocorreu uma disruptão do mundo do trabalho industrial, decorrente da descentralização produtiva, das terceirizações, estimulando uma rede complexa de trabalho, diversificada e segmentada, na qual surgem novos estatutos precários de emprego e salário. Em outras palavras, o autor diz que se constituiu no interior do setor “moderno” do mundo do trabalho uma nova “dualidade”, ou seja, nos setores modernos onde está a base do poder sindical organizado se instauram pólos “arcaicos” de relações de trabalho. E por esse motivo presenciamos a ofensiva do capital sobre o trabalho conseguindo fragmentar a resistência da prática sindical de classe no Brasil.

O novo complexo de reestruturação produtiva atingiu o mundo do trabalho em várias dimensões, segundo Alves. Atingiu em sua dimensão organizacional quando instaurou um novo tipo de regulação do trabalho, baseada na flexibilização do contrato de trabalho que desorganiza o trabalho assalariado expondo-o à disposição do capital em processo. Além de estabelecer uma postura adequada à lógica do toyotismo, ou seja, a postura do consentimento/envolvimento do trabalhador com a empresa que, segundo o autor, é vinculada à captura da subjetividade operária pela valorização do capital. Atingiu em sua dimensão real quando desenvolveu, com base na lógica da descentralização produtiva e da introdução de novas tecnologias microeletrônicas na produção, a precariedade do trabalho e dos salários e impulsionou o desemprego estrutural na indústria, debilitando a sociabilidade do trabalho. Para o autor,

“o cenário do novo (e precário) mundo do trabalho no Brasil, que surgiu a partir do novo complexo de reestruturação produtiva, é constituído, de um lado, por um mundo do trabalho reduzido, em seu núcleo central, com operários que permanecem qualificados e dispostos a colaborar com o capital e, por outro lado, por um mundo do trabalho amplo (e heterogêneo) em suas ramificações periféricas, formado pelos operários precários” (2000: 253)

## 2.2 Reestruturação produtiva e emprego no Brasil

Como já vimos anteriormente, a década de 70 marcou o início da ruptura do padrão de desenvolvimento da economia capitalista mundial, mas especificamente do padrão de produção norte-americano desenvolvido no pós-guerra. O Brasil foi um dos países que desenvolveu no pós-guerra este padrão de produção, mas com características específicas na sua constituição. Consegiu consolidar a indústria manufatureira com o apoio do Estado, favorecendo um significativo crescimento econômico. A economia brasileira obteve nesse período um rápido desenvolvimento que aumentou a oferta de empregos. Havia a forte presença do Estado, seja no financiamento das atividades privadas, seja nas empresas estatais. Por outro lado, apesar do crescimento da economia nacional ter gerado mais emprego, o Estado não conseguiu proporcionar necessidades básicas suficientes para a população. Ou seja, a maioria dos trabalhadores não teve acesso a aumento no poder de compra dos salários e a estrutura desigual de distribuição de renda permaneceu. A base das relações de trabalho foi construída em um sistema autoritário que reduzia a representação sindical e em um mercado de trabalho desigual e heterogêneo (Pochmann e Mattoso, 1998).

A década de 80 foi marcada por um período de sucessivas crises econômicas, alternadas por surtos de recuperação.

“O colapso do padrão de financiamento da economia brasileira no início dos anos 80, por conta da crise da dívida externa, levou à adoção de um conjunto de programas de ajuste macroeconômicos, que até hoje inviabilizaram a retomada do crescimento sustentado” (Pochmann, 2000:70-71).

A economia ficou estagnada, havia altas taxas de inflação e por conta dos condicionantes externos (escassez de recursos externos aos países endividados), o Brasil manteve uma política macroeconômica que contemplava a geração de elevados superávits comerciais como forma de atender ao pagamento da dívida externa. A estratégia tinha como base o câmbio muito desvalorizado, o que onerava o setor público e causava problemas internos.

Desde 1981, o Governo da época adotou a política de corte de gastos com o objetivo de controlar a inflação. Depois de uma fase recessiva, a economia cresce,

entretanto, a dinâmica não é dada por gastos públicos. A exceção ficou por conta dos setores agrícolas e o de exportação que foram os que mais cresceram a partir de 1984 impulsionados pelos subsídios do Governo.

A política econômica restritiva adotada na maior parte da década de 80 contribuiu para a estagnação econômica. A estrutura produtiva industrial permaneceu praticamente a mesma de antes da década de 80 já que os esforços tinham que se voltar para o pagamento dos serviços da dívida externa. A deterioração das finanças públicas impedia que uma série de demandas sociais fosse atendida. Aliado a esse fato, a inflação, combinada com surtos de recessão e de recuperação, tornava cada vez mais evidente a impotência do Estado, o qual se mostrava incapaz de orientar o crescimento econômico e de articular interesses e diretrizes para a economia (Baltar e Proni, 1996).

Mas, apesar de um cenário desfavorável, a queda das importações e o crescimento das exportações se colocaram como estratégicas para algumas empresas com baixa produtividade que acabaram por conseguir se manter no mercado dado que o ambiente de concorrência internacional ainda não era muito intenso e o grau de exposição das empresas nacionais era menor do que nos anos 90. As taxas de desemprego nos anos 80 ficaram em patamares relativamente baixos quando comparados aos dos anos 90 (Pochmann, 2000).

Segundo Alves,

“nos anos 80, a superexploração do trabalho no Brasil era caracterizada, em primeiro lugar, pelo arrocho salarial, em que a variação do salário nominal, em virtude do crônico processo inflacionário, impulsionou os movimentos de contestação operária nos anos 80 (principalmente do setor industrial), e, depois, pela ‘nova rotinização do trabalho’ que, no campo da produção industrial, contribuiu para uma intensificação (e degradação) mesmo em parcelas amplas da classe operária” (2000:165).

Essa nova rotinização do trabalho, para Alves, caracteriza uma forma de superexploração do trabalho através da dimensão relativa da mais-valia centrada na microeletrônica seletiva. A nova organização do trabalho advinda das novas tecnologias tornaria o ritmo do trabalho mais intenso e seu controle mais flexível. Uma pesquisa

sociológica realizada por Leite (1994, *apud* Alves, 2000), que tratava do impacto das novas tecnologias sobre a subjetividade operária nas indústrias mecânicas, observou, em 1988, que a polivalência do trabalho, era vivida pelos operários como intensificação do trabalho. O desempenho de novas funções, com a quebra da demarcação de antigas profissões, além de intensificar o trabalho, levava os trabalhadores a se sentirem lesados por serem obrigados a desempenhar um trabalho considerado mais qualificado sem uma compensação salarial correspondente.

Em relação à indústria automobilística, houve melhoria das condições de trabalho em virtude do processo de reestruturação produtiva. A redução da insalubridade, dos riscos de acidentes de trabalho e novos *layouts* adotados tenderam a melhorar a ventilação, a iluminação e o espaço para o deslocamento de operários (Souza, 1988:94 *apud* Alves, 2000). Segundo Alves, a presença do poder sindical foi mais expressiva e contribuiu para a diminuição significativa da rotatividade do trabalho, entretanto, o autor destaca que essas novas condições de trabalho podem ser consideradas meras respostas seletivas, ou seja, são adaptações que ocorreram de acordo com as exigências postas pelos paradigmas de produção capitalista e vinculadas à lógica do toyotismo, e não mudanças consideradas sistêmicas. A própria melhoria das condições de trabalho citadas acima revela que houve diminuição da insalubridade em decorrência das novas tecnologias, que exigiram modificações do *layout*.

A conclusão do autor é que, na década de 80, o toyotismo era considerado restrito, a exploração do trabalho era caracterizada pela depreciação salarial que impulsionou uma série de movimentos grevistas, não havia ainda uma mudança que caracterizasse a essência do toyotismo. Alves cita como essência do toyotismo, “os novos sistemas de pagamento de bônus salariais vinculados a resultados, um dos dispositivos cruciais de emulação do toyotismo” (2000:174).

É a partir da década de 90 que o cenário esteve propício para a inserção do capitalismo brasileiro na internacionalização do capital. Com a abertura da economia, a partir do Governo Collor, houve mudanças na produção e no direcionamento das políticas adotadas no país que trouxeram fortes impactos sobre o trabalho. Com a era neoliberal, ocorre a constituição de uma nova postura político-ideológica do sindicalismo na negociação com o capital.

“Consolidaram-se, no interior da CUT, uma das principais centrais sindicais no Brasil, posturas moderadas de cariz propositivo, mais sensíveis às negociações estratégicas com o capital. É a busca da ‘concertação social’ entre capital e trabalho. É a nova disposição do trabalho, uma inversão ideológica de cariz neocorporativo, que contribui, de certo modo, para o impulso do toyotismo sistêmico no país” (Alves, 2000:177).

No Governo Collor, as políticas neoliberais, como o processo de liberalização comercial, tenderam a impulsionar a denominada modernização industrial. O Plano Collor priorizava o combate à inflação e foi formulado a partir de dois diagnósticos: o primeiro, considerava que o problema da economia brasileira consistia na crise fiscal do Estado. Essa crise, definida pela perda do crédito público, pela incapacidade de o Estado se financiar a não ser inflacionariamente, estaria na base da estagnação econômica e do regime hiperinflacionário da época. O Plano propôs, a partir disso, reduzir a dívida pública interna e externa, cortar despesas públicas e reduzir a sonegação fiscal. O segundo diagnóstico se relacionava ao tamanho do setor público. Argumentava-se que o Estado havia crescido demais e que a estratégia da industrialização por substituição de importações se esgotara. Era preciso, então, reduzir o Estado, privatizar as empresas estatais e liberalizar o comércio internacional; saneá-lo e reformá-lo para que pudesse voltar a intervir em novos setores<sup>20</sup>.

O cenário no Governo Collor é caracterizado por uma intensa abertura comercial e por uma forte recessão decorrente das medidas adotadas como a política de juros altos e a contração da liquidez com o objetivo de alcançar a estabilidade de preços em prazo curtíssimo e controlar a inflação, além de uma proposta de uma ativa política industrial, tecnológica e de comércio exterior (PICE). A indústria nacional entrou em crise devido à exposição ao mercado externo e à perda de incentivos criados no período da industrialização por substituição de importações. Especialmente a indústria automobilística, que havia se beneficiado durante muito tempo de um mercado interno protegido, neste período passou a enfrentar problemas de lucratividade advindos do novo ajuste que exigia competitividade das empresas. A recessão, o baixo dinamismo das exportações e a contração do mercado interno colaboraram para que as indústrias

---

<sup>20</sup> Sobre as políticas econômicas adotadas no Governo Collor, ver Bresser Pereira, 1991.

passassem a adotar estratégias de racionalização de custos e isso implicava em corte de investimento, demissões e redução de salários.

A nova Política Industrial e de Comércio Exterior (PICE) significou uma ruptura com o padrão de política industrial vigente nas décadas anteriores quando deslocou o eixo central de preocupação com a expansão da capacidade produtiva para a questão da competitividade. Ou seja, o novo estilo de política industrial deveria estimular a competição e buscar a competitividade como objetivo empresarial central e com o apoio de programas institucionais tais como o Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria (PACTI), Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP), Programa de Competitividade da Indústria (PCI). Havia também os GEPS (Grupos Executivos de Política Setorial), que retomaram a experiência das Câmaras Setoriais, criadas no Governo Sarney, cujo objetivo era a criação de um espaço para discutir aspectos ligados à reestruturação e competitividade, onde se reuniria capital, trabalho e Estado.

As diretrizes da PICE deveriam contemplar algumas estratégias como a redução dos níveis de proteção tarifária e o fortalecimento dos mecanismos de defesa da concorrência, a reestruturação competitiva da indústria, a exposição da indústria à competição internacional, possibilitando maior inserção no mercado interno e aumento da competição em setores oligopolizados, fortalecimento dos segmentos potencialmente competitivos e desenvolvimento de novos setores, por meio de maior especialização da produção (Guimarães, 1996). De acordo com Erber e Cassiolato (1997), a política industrial do Governo Collor

“tinha a feição de uma pinça, em que se contrapunham, de um lado, medidas destinadas a aumentar a competição a que estavam expostos os empresários brasileiros, através da abertura às importações e investimento estrangeiro, mudanças na legislação de controle de mercado e de proteção ao consumidor, fim dos controles de preços, e, de outro lado, medidas de apoio ao desenvolvimento tecnológico, notadamente as melhorias de qualidade e produtividade, através de créditos, incentivos fiscais e ações de coordenação” (1997: 38).

Entretanto, as medidas de competição, como a abertura comercial às importações, dominavam as medidas de incentivo à competitividade e o resultado dessa diferença foram as reações defensivas e contracionistas por parte dos empresários.

Os anos de 1991 e 1992 foram marcados pelo início da reestruturação produtiva, que aliada à fragilidade econômica, incentivada pelos programas de ajuste impostos por organismos internacionais e a forte concorrência internacional, provocaram a desestruturação de elos da cadeia produtiva da indústria nacional. De acordo com Mattoso e Pochmann,

“a dimensão da economia brasileira, medida pelo Produto Interno Bruto, oscilou a partir da flutuação do volume da produção do setor industrial. O produto global diminuiu 5 pontos (em porcentagem) entre 1989 e 1992 por causa de uma queda da produção industrial de 13%. A partir de 1993, recuperou-se graças à retomada da atividade industrial, atingindo em 1997 quase 16% a mais em relação à de 1989” (1998: 226).

Entretanto, a partir de 1993, ao contrário do que vinha sendo observado durante a década de 1980, as taxas positivas na evolução do PIB e dos investimentos pouco alterou a posição do emprego regular e regulamentado e da taxa de procura por emprego, que existia no período da última recessão (1990/92) (Pochmann, 1999). O fato é que, apesar da queda dos investimentos e da estagnação do produto na década de 1980, a situação do emprego regular e regulamentado foi bem diferente na década de 1990. As políticas macroeconômicas adotadas na década de 1990, em especial no Governo Fernando Henrique Cardoso, foram mais eficazes no desmonte da estrutura produtiva do que na geração de empregos<sup>21</sup>. Os efeitos negativos das políticas recessivas, da desregulação e redução do papel do Estado, da política de juros altos e da abertura comercial intensa aliada à política de ajustes implementada pela reestruturação produtiva trouxeram para algumas empresas o fechamento ou a desnacionalização ao longo da cadeia produtiva. Como resultados, o desemprego em massa e a precarização das condições de trabalho e dos salários.

---

<sup>21</sup> Maiores detalhes sobre a situação do emprego nacional podem ser encontrados em: Baltar *et alii*, 1996; Pochmann, 1996; Singer *et alii*, 1996.

Esse cenário de crise colabora ainda mais para que os sindicatos recuem da sua posição anterior de resistência e adquiram uma postura mais defensiva. A nova posição político-ideológica das lideranças sindicais contribuiu para o avanço do novo complexo de reestruturação e para a constituição de embriões de novas “relações de trabalho”, da parceria entre capital-trabalho, de relações cooperativas de cariz neocorporativo (Alves, 2000).

No período pós-1994, tivemos uma elevação do endividamento externo devido ao financiamento dos investimentos externos através de altas taxas de juros, sendo uma parte destes investimentos composta de investimentos produtivos e outra parte, mais significativa, constituída de aplicações especulativas. Entretanto, a abertura comercial caracterizada por acirrar a competição intercapitalista no mercado interno e por tentar ajudar no combate ao processo hiperinflacionário, não foi suficiente para modificar a posição do Brasil no mercado mundial. “Em 1997, por exemplo, o Brasil participou com apenas 0,9% do comércio internacional, quando na década de 80 chegou a representar mais de 1% (Pochmann, 1999:21)”.

A permanência de políticas macroeconômicas incapazes de estabelecer uma base de desenvolvimento para a geração de novos empregos, a permanência de baixas taxas de investimentos e a estagnação da renda *per capita*, provocou na década de 90 situações de recessão e o agravamento da desestruturação produtiva e do mercado de trabalho, com a diminuição do emprego formal e a elevação do desemprego e de ocupações precárias de trabalho.

A taxa de desemprego<sup>22</sup> da região metropolitana de São Paulo, principal aglomeração urbana e industrial do país, nos mostra o impacto causado pelo aumento do desemprego e a dificuldade em gerar empregos formais. Vemos que a taxa de desemprego aumentou a cada ano após 1986, atingindo 15,2% em 1992, ano em que o

---

<sup>22</sup> As definições de desemprego pela Pesquisa sobre Emprego e Desemprego da Fundação SEADE e do DIEESE são as seguintes: desemprego aberto – pessoas em idade de trabalhar que procuraram emprego durante os últimos trinta dias e não trabalharam durante os últimos sete dias; desemprego disfarçado ou mascarado pelo trabalho precário – pessoas em idade de trabalhar que tiveram um trabalho remunerado de forma irregular ou que desenvolvem um trabalho familiar não remunerado, que procuraram trabalho nos últimos 30 dias ou se não procuraram nesse período, que o fizeram até 12 meses antes; desemprego disfarçado ou mascarado pelo desalento – pessoas em idade de trabalhar que não procuraram nos últimos 30 dias, por desalento em relação ao mercado de trabalho, mas que procuraram durante os últimos 12 meses.

país se encontrava sob forte recessão, obteve uma pequena queda em 1995, 13,2%, voltando a aumentar em seguida (Quadro 1).

**Quadro 1- Taxa de Desemprego, segundo Tipo de Desemprego  
Região Metropolitana de São Paulo  
1985-2000.**

Tipos de Desemprego	Taxas de Desemprego (%)															
	Anos															
	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	12,2	9,6	9,2	9,7	8,7	10,3	11,7	15,2	14,6	14,2	13,2	15,1	16,0	18,2	19,3	17,6
Aberto	7,6	6,0	6,3	7,0	6,5	7,4	7,9	9,2	8,6	8,9	9,0	10,0	10,3	11,7	12,1	11,0
Oculto	4,6	3,6	2,9	2,7	2,2	2,9	3,8	6,0	6,0	5,3	4,2	5,1	5,7	6,5	7,2	6,6
Oculto pelo Trabalho Precário	2,9	2,0	1,7	1,8	1,5	2,0	2,9	4,6	4,7	4,0	3,3	3,8	4,2	4,6	5,1	4,6
Oculto pelo Desalento	1,7	1,6	1,2	0,9	0,7	0,9	0,9	1,4	1,3	1,3	0,9	1,3	1,5	1,9	2,1	2,0

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Diante das mudanças ocorridas na estrutura do mercado de trabalho, sendo marcante a diminuição do emprego formal e o aumento das ocupações informais, vemos importantes mudanças acontecerem nas organizações sindicais nesses últimos anos. Em relação a essas mudanças ocorridas nos anos 90, Soares argumenta que o conjunto de mudanças ocorridas no mundo do trabalho

“envolvendo desde o processo de reestruturação produtiva, terceirização, inovações tecnológicas e organizacionais, bem como a passagem de uma política marcada pelo confronto direto com o patronato a uma postura de caráter mais defensivo, portanto, de negociação e de acordos setoriais – é a expressão

de uma ofensiva generalizada do capital sobre o trabalho" (1998: 205).

A postura predominante do sindicalismo brasileiro atualmente seria a de um sindicato que negocia depois que as mudanças já foram impostas pelos empresários, ou seja, negocia para tentar a manutenção do emprego, para exigir treinamento/reciclagem, em suma, negocia para amenizar os impactos das mudanças já executadas sobre os trabalhadores. Para Antunes (2000), a crise do movimento sindical brasileiro revela a dificuldade em resistir à ofensiva do capital nesse contexto em que predomina o paradigma da acumulação flexível. A tendência do "sindicalismo de resultados", que privilegia estratégias propositivas e que está disposto até a incluir em sua pauta de resistência a parceria com o capital, ficou clara, segundo o autor, com a criação da Força Sindical, em 1991.

Dessa forma, observa-se que os sindicatos têm adotado cada vez mais uma postura defensiva frente ao contexto de desregulamentações da economia e do mercado de trabalho. Não há dúvida que o movimento sindical tem se defrontado com muitos problemas oriundos das transformações na estrutura produtiva da indústria nacional. O aumento do desemprego e o nível elevado de precarização das condições de trabalho com a expansão das ocupações de caráter informal e a diminuição da criação de empregos formais fragiliza e restringe a ação sindical. Restringe porque tais ocupações fazem parte de um processo de desorganização do trabalho, ou seja, são ocupações que, geralmente, apresentam baixos salários, alta rotatividade, diversidades no modo de contratação, ausência de direitos garantidos por lei, quebra na identidade do trabalhador, enfim, são postos que não incorporam a força de trabalho aos sindicatos.

Fica realmente difícil e se torna um desafio para os sindicatos saírem da postura defensiva e adotarem uma postura que não seja curativa na luta pelos direitos do trabalhador, quando estes se defrontam com a forma autoritária e unilateral que algumas empresas se comportam frente ao contexto de políticas recessivas, de concorrência externa e de transformações na estrutura produtiva da indústria brasileira. Aliado a isso, temos o governo federal realizando uma política progressiva de flexibilização da CLT com a justificativa de modificar as formas de negociação entre empresa e trabalhador, ou melhor, de ampliar a liberdade de ambas as partes em negociar os direitos sociais do trabalho.

Sobre a mudança do atual padrão de regulação das relações de trabalho, Dedecca e Krein escreveram um artigo<sup>23</sup> que nos exemplifica sobre o que tem ocorrido nas relações entre empresa e força de trabalho no país e que merece, portanto, uma reflexão. Segundo os autores, o setor automobilístico tem passado por grandes dificuldades em sustentar sua produção. Por essa razão, suspensões de atividades temporárias e políticas agressivas de venda são utilizadas com freqüência. O peso dos preços dos componentes importados tem afetado no custo total dos veículos produzidos. Assim, as montadoras encontram a saída repassando parte desses custos para os preços e a outra parte, tentam resolver através da redução dos custos da força de trabalho e dos salários.

Nesse contexto, a Volkswagen propôs a redução da jornada de trabalho e dos salários, além da substituição em torno de mil trabalhadores/ano por outros com salários menores. Em contrapartida, houve a contraproposta dos trabalhadores que previa uma reintegração dos demitidos, com um Plano de Demissão Voluntária (PDV) para atingir 700 pessoas, mas, por outro lado, permanecia a proposta da empresa de redução da jornada de trabalho e dos salários em 15% e a redução do piso salarial para os novos contratados.

A resposta imediata da Volkswagen em reação à proposta dos trabalhadores foi a demissão de 3000 trabalhadores sem que houvesse uma comunicação prévia da decisão ao sindicato nem aos trabalhadores. A questão é que esse procedimento seguido pela Volkswagen, na opinião dos autores, demonstra um total desprezo pelas consequências negativas e pelo trauma social que o desemprego provoca nos trabalhadores. O que deve ser enfatizado é que essa postura agressiva foi tomada em um setor que tem a tradição de possuir um sindicato forte e organizado e que, portanto, pode se mobilizar e lutar pelos direitos dos trabalhadores. Esse exemplo da Volkswagen ilustra a forma como ocorre o processo de reestruturação produtiva no país, isto é, ocorre sobre a base formada por um conjunto de políticas macroeconômicas baseadas em elevados juros, pela ausência de políticas setoriais defensivas e por um processo de abertura comercial indiscriminada. O que vemos acontecer é a ampliação da desigualdade e heterogeneidade do mercado de trabalho, além do aumento do desemprego e de atividades informais e precarizadas. Esse fato nos leva a questionar sobre o que

---

<sup>23</sup> “O conflito na Volks e as relações de trabalho”, artigo publicado por Cláudio Dedecca e José Dari

aconteceria em setores que possuem sindicatos fragilizados? Enfim, devemos relacionar esse fato ao aumento de ocupações precárias onde a força de trabalho fica totalmente desprotegida. Dessa forma, nos é revelado o alto grau de deterioração das relações de trabalho no país, ou seja, estamos cada vez mais distantes de possuir um sistema verdadeiramente democrático de relações de trabalho em que um mínimo de direitos seja garantido ao trabalhador.

Vimos que todas as transformações e os respectivos problemas presentes na economia mundial abordados aqui são problemas encontrados também na economia brasileira. Em especial na década de 90, o país tem passado por um processo de ajuste fiscal, desregulada concorrência, ausência de crescimento econômico sustentado e por um processo de inserção no mercado internacional que provocou o fechamento de várias empresas, dentre outras mudanças e que, juntas, têm proporcionado várias consequências para o universo do trabalho. A retração do operariado industrial, a expansão das formas precárias de trabalho, a discriminação por gênero incluso na inserção da força de trabalho feminina nas formas mais precárias de ocupação, foram temas abordados, mas que serão aprofundados adiante. Dessa forma, torna-se relevante estudar os indicadores econômicos (número de postos de trabalho, tamanho das empresas, salário, rotatividade, etc.) ao longo dos anos 90, para avaliar como evoluiu o processo de reestruturação da indústria de transformação no Brasil, centralizando o trabalho na inserção da força de trabalho feminina na estrutura produtiva nacional e as consequências da desestruturação do mercado de trabalho para as mulheres nos anos 90.

### **2.3 A situação dos empregos na indústria brasileira**

O Brasil passou por mudanças na economia a partir do início da década de 90 que ocasionaram um grande impacto sobre o nível do emprego e o processo produtivo no país. O acelerado processo de abertura comercial, os planos para manter a estabilidade econômica, a estagnação do crescimento econômico e a forma como o país se insere no mercado internacional são situações vivenciadas pelo país nesta década que, em conjunto, trouxeram consequências degradantes para o mercado de trabalho como um todo. Quando avaliamos a composição dos setores da economia formal

observamos como essas mudanças atingiram cada setor da economia em relação ao nível de emprego.

**Tabela 2- Pessoal ocupado por setor (%)**

	1986	1990	1993	1997	1999
INDÚSTRIA	28,99	6.426.344	25,51	5.918.703	22,44
CONSTR CIVIL	4,49	994.672	4,14	959.341	3,84
COMÉRCIO	12,98	2.877.158	12,84	2.979.260	11,80
SERVICOS	51,87	11.496.003	50,56	11.728.902	46,07
AGROPECUARIA*	1,22	269.577	1,61	372.960	2,19
OUTROS/IGNOR.	0,45	100.073	5,34	1.239.490	13,66
Total	100	22.163.827	100,00	23.198.656	100,00
				23.165.027	100,00
				24.104.428	100,00
				24.993.265	

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Através da Tabela 2, observamos que a redução do número de postos de trabalho formais<sup>24</sup> na indústria no período de 1986/ 1999 foi de 1.411.977 postos de trabalho (de 28,99% para 20,06% do total dos empregados). O setor de construção civil não apresentou grandes alterações, enquanto o setor de serviços aumentou em 2.459.690 o número de postos de trabalho. Na agropecuária houve um crescimento dos postos de trabalho de 1,22% em 1986 para 4,14% em 1999, constituindo um fato interessante já que, o que observamos na maioria dos países desenvolvidos, é a diminuição dos postos de trabalho neste setor. Esse fato pode ser ocasionado pelo aumento da fiscalização nesse setor. O setor de comércio também apresentou crescimento no número de postos de trabalho no período estudado de 1.060.753 (passou de 12,98% para 15,76%, em 1986 e 1999, respectivamente).

Na Tabela 3 podemos observar a distribuição dos estabelecimentos por setor da economia. Nota-se que há uma redução relativa no número de estabelecimentos na indústria, mas quando observamos a Tabela 4, a qual nos permite uma análise por tamanho de empresa, percebemos que houve aumento no número de estabelecimentos, principalmente os que compreendem as micro e pequenas empresas (estabelecimentos de 0 a 19 empregados e de 20 a 99 no setor industrial, respectivamente) e que a redução se deu nos estabelecimentos caracterizados como médias e grandes empresas.

<sup>24</sup> “Ao se reconhecer que o emprego assalariado formal representa o que de melhor o capitalismo brasileiro tem constituído para a sua classe trabalhadora, pois vem acompanhado de um conjunto de normas de proteção social e trabalhista, conclui-se que a sua redução absoluta e relativa nos anos 90 vem acompanhada de aumento de vagas assalariadas sem registro e de ocupações não-assalariadas, implicando aumento considerável da precarização das condições e relações de trabalho” (Pochmann, 2001:98).

**Tabela 3- Distribuição dos estabelecimentos por setor no Brasil (em %)**

	1986	1990	1993	1997	1999
INDÚSTRIA	14,47	15,20	15,91	12,10	11,63
CONSTR CIVIL	1,69	3,74	4,14	4,43	4,49
COMÉRCIO	35,40	35,52	38,45	36,18	36,68
SERVIÇOS	47,67	43,50	35,46	35,58	35,67
AGROPECUÁRIA	0,76	2,04	6,05	11,72	11,53
Total	100,00	100,00	100	100,00	100

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Os dados do RAIS apontam para uma reestruturação produtiva, seja das unidades de capital com a redução do número de empresas, ou do tamanho das empresas, especificamente das médias e grandes empresas (de 1986 para 1999 houve perda, ou desmembramento para outras faixas, de 1804 estabelecimentos do porte de 100 a 499 empregados e 975 nos estabelecimentos com mais de 500 empregados).

Ao contrário da tendência de diminuição dos estabelecimentos de grande porte na indústria, o setor de serviços apresentou aumento desse porte de estabelecimento em 1999 (3.338 estabelecimentos) em relação a 1986 (2.673). As micro, pequenas e médias empresas desse setor também apresentaram tendência de crescimento, com exceção do ano de 1993 que registrou queda em relação aos outros anos estudados. É fato que a diminuição dos postos de trabalho nas empresas de grande porte não podem ser compensados pelo aumento dos postos no setor de serviços porque, geralmente, são as empresas de grande porte do setor industrial que oferecem melhores condições de trabalho (melhores salários, benefícios como assistência médica e participação nos lucros, entre outros).

Em relação ao setor de serviços, percebe-se uma variação relativa no número de estabelecimentos, já no setor de comércio observa-se estabilidade em relação ao número de estabelecimentos. Ao contrário do setor de serviços, a construção civil teve aumento relativo dos estabelecimentos, enquanto a agropecuária obteve um aumento absoluto no número de estabelecimentos, passando de 489.471, em 1986, para 1.085.791, em 1999.

Tabela 4 - Número médio de trabalhadores por empresa, por tamanho e setor da economia

	1986	1990	1993	1997	1999					
	ESTOQUE	Média	ESTOQUE	Média	ESTOQUE	Média	ESTOQUE	Média	ESTOQUE	Média
INDUSTRIA	Estab.	ESTOQUE	Media	Estab.	ESTOQUE	Média	Estab.	ESTOQUE	Média	Estab.
de 0 a 19	131.513	691.457	5,26	164.683	763.450	4,64	161.082	702.404	4,36	199.175
de 20 a 99	27.961	1.178.801	42,16	26.865	1.126.150	41,92	24.565	1.043.336	42,47	29.172
de 100 a 499	8.908	1.901.677	213,48	8.172	1.731.184	211,84	7.583	1.594.519	210,28	7.358
mais de 500	2.101	2.654.410	1.263,40	1.801	2.297.919	1.275,91	1.530	1.857.140	1.213,82	1.278
Total	170.483	6.426.345	37,69	201.521	5.918.703	29,37	194.760	5.197.399	26,69	2.26.983
CONST CIV										
de 0 a 19	13.339	73.473	5,51	42.825	136.877	3,20	43.816	145.067	3,31	76.465
de 20 a 99	4.583	202.213	44,12	4.902	212.939	43,44	5.152	222.010	43,09	8.349
de 100 a 499	1.681	349.487	207,90	1.577	318.576	202,01	1.487	294.102	197,78	1.868
Total	19.895	994.673	50,00	49.583	959.341	19,35	50.682	890.483	17,57	86.876
COMERCIO										
de 0 a 19	391.449	1.390.020	3,55	445.085	1.562.254	3,51	447.689	1.499.503	3,35	680.114
de 20 a 99	22.735	862.956	37,96	23.171	868.549	37,48	20.906	775.779	37,11	25.763
de 100 a 499	2.684	482.556	179,79	2.490	434.662	174,56	2.136	374.699	175,42	2.754
mais de 500	157	141.627	902,08	136	113.795	836,73	104	82.754	795,71	106
Total	417.025	2.877.159	6,90	470.882	2.979.260	6,33	470.835	2.732.735	5,80	708.737
SERVICOS										
de 0 a 19	503.188	1.673.735	3,33	517.854	1.746.729	3,37	381.509	1.400.829	3,67	632.602
de 20 a 99	44.309	1.823.495	41,15	44.871	1.826.829	40,71	39.772	1.613.102	40,56	48.759
de 100 a 499	11.403	2.360.202	206,98	11.206	2.339.831	208,80	10.347	2.163.258	209,07	12.545
mais de 500	2.673	5.559.505	2.079,87	2.734	5.815.513	2.127,11	2.552	5.495.896	2.153,56	3.063
Total	561.573	11.416.937	20,33	576.665	11.778.902	20,34	434.180	10.673.085	24,58	696.969
AGRUP.										
de 0 a 19	6.846	37.163	5,43	24.145	88.877	3,68	70.334	189.990	2,70	223.215
de 20 a 99	1.625	69.067	42,50	2.365	97.349	41,16	3.141	122.007	38,84	5.490
de 100 a 499	403	78.447	194,66	444	90.142	203,02	509	99.166	194,83	708
mais de 500	78	84.900	1.038,46	86	96.592	1.123,16	79	95.207	1.205,15	124
Total	8.952	269.577	30,11	27.040	372.960	13,79	74.063	506.370	6,84	229.537
OUTRGN										
de 0 a 19	3.327	15.757	4,74	95.683	311.573	3,26	284.516	789.527	2,77	9.033
de 20 a 99	444	18.606	41,91	5.952	240.391	40,39	13.544	547.586	40,43	118
de 100 a 499	117	25.451	217,53	1.349	269.041	199,44	3.032	608.180	200,59	21
mais de 500	27	40.259	1.491,07	282	418.485	1.483,99	676	1.219.662	1.804,23	2
Total	3.915	100.073	25,56	103.266	1.239.490	12,00	301.768	3.164.955	10,49	9.174
Fonte: RAIS/MTB - bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.	1.049.662	3.881.605	3,70	1.290.275	4.609.760	3,57	1.388.946	4.727.320	3,40	1.820.604
de 20 a 99	101.657	4.155.138	40,87	108.126	4.372.207	40,44	107.080	4.323.820	40,38	117.651
de 100 a 499	25.196	5.197.820	206,30	25.238	2.345.864	92,95	25.094	5.133.924	204,59	25.254
mais de 500	5.328	8.850.201	1.661,07	5.318	9.033.253	1.698,62	5.168	8.979.963	1.737,61	4.068
Total	1.181.843	22.084.764	18,69	1.428.957	23.198.656	16,23	1.526.288	23.165.027	15,18	1.968.276
Fonte: RAIS/MTB - bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.	1.253.059	41,37	30.545	1.206.749	41,37	30,545	1.253.059	41,02	40,88	1.253.059
de 20 a 99	1.670.832	7.104	1.470.832	207.80	7.104	1.470.832	207.04	207.04	1.470.832	207.04
mais de 500	1.160.53	1.126	1.306.756	1.161,13	1.126	1.306.756	1.160,53	1.160,53	1.306.756	1.160,53
Total	5.014.367	20,23	5.014.367	20,23	20,23	5.014.367	20,23	20,23	5.014.367	20,23

Os dados da Tabela 4 mostram que o ano de 1993 apresentou uma queda no número de estabelecimentos em relação a 1990 em todos os setores analisados (exceto o setor agropecuário). Esse fato provavelmente ocorreu, porque 1993 é o ano seguinte à reestruturação produtiva do período 1991/92 caracterizado, principalmente, pelas mudanças na política econômica introduzidas pelo Governo Collor que não cessaram nos governos seguintes e que destruíram milhares de postos de trabalho no país.

Os dados da Tabela 5 apontam a tendência de crescimento das empresas com até 99 empregados (estes estabelecimentos em 1999 representaram 44,61% do total dos estabelecimentos). O maior percentual de trabalhadores em 1999 está nas médias empresas (100 a 499 empregados), que passam, portanto, a serem as maiores empregadoras da indústria neste período. Já as empresas de grande porte diminuem sua participação na estrutura do emprego ao longo dos anos analisados, principalmente, as empresas com 1000 ou mais empregados que apresentam a maior queda (de 27,8% dos trabalhadores em 1986 para 15,38% em 1999).

**Tabela 5- Número de trabalhadores da indústria por tamanho de estabelecimento (%)**

	ATE 4	DE 5	A 9	DE 10	A 19	DE 20	A 49	DE 50	A 99	DE 100				ADE 250	ADE 500	A 999	1000 OU MAIS	Total
										249	499	999	MAIS					
1986	2,23	3,31	5,21	9,54	8,81	15,26	14,33	13,5	27,8									100
1990	3,11	4,02	5,78	9,83	9,2	15,28	13,97	12,57	26,25									100
1993	3,41	4,13	5,98	10,15	9,93	16,29	14,39	12,9	22,84									100
1997	4,25	5,64	8,03	12,53	10,95	16,13	13,61	11,36	17,5									100
1999	4,55	6,14	8,93	13,59	11,40	16,06	13,27	10,68	15,38									100

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

A Tabela 6 nos revela que a maior perda de postos de trabalho ocorreu nos estabelecimentos com mais de 500 empregados no setor da indústria.

**Tabela 6 - Número de estabelecimentos com mais de 500 empregados por grandes setores do IBGE**

	1986	1990	1993	1997	1999
INDUSTRIA	2.101	1.801	1.530	1.278	1.126
CONSTR CIVIL	292	279	227	194	155
COMERCIO	157	136	104	106	109
SERVICOS	2.673	2.734	2.552	3.063	3.388
AGROPECUARIA	78	86	79	124	124
OUTR/IGNOR.	27	282	676	2	0
<b>Total</b>	<b>5.328</b>	<b>5.318</b>	<b>5.168</b>	<b>4.767</b>	<b>4.902</b>
<b>VARIAÇÃO %</b>					
INDUSTRIA	39,43	33,87	29,61	26,81	22,97
CONSTR CIVIL	5,48	5,25	4,39	4,07	3,16
COMERCIO	2,95	2,56	2,01	2,22	2,22
SERVICOS	50,17	51,41	49,38	64,25	69,11
AGROPECUARIA	1,46	1,62	1,53	2,6	2,53
OUTROS	0,51	5,3	13,08	0,04	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

A reestruturação produtiva e o acirramento da competição por maior espaço no mercado parecem um processo irreversível. Várias empresas são eliminadas porque não conseguem se adaptar a esse novo ambiente de organização industrial. E, além de toda essa reorganização que privilegia a redução dos custos, temos o outro lado desse mesmo processo que desarticula a força de trabalho. Ou seja, o acirramento da competição exige que as empresas aumentem sua produtividade e a competitividade no mercado e para isso, a empresa, ao tentar se modernizar e se adaptar, articula um processo de descentralização (por meio da externalização das atividades e da prática da subcontratação) que traz, como consequência, maior desemprego e a redução do poder de barganha da força de trabalho, à medida que cria novas formas de o capital reprimir o trabalho<sup>25</sup>.

Observamos que a distribuição dos estabelecimentos na indústria de transformação (Tabela 7) revelou o crescimento do número das microempresas (até

<sup>25</sup> “Esse reivento de formas arcaicas de obtenção de mais-trabalho tem como contrapartida o enfraquecimento do poder sindical. Com efeito, a luta sindical torna-se praticamente inócuia, num ambiente em que tendem a proliferar pequenas empresas com suas estruturas artesanais e patriarcais. Não há como despertar a consciência política de trabalhadores que chegam muitas vezes a se confundir com seus patrões, tanto porque possam estar unidos por laços consangüíneos ou por compartilharem juntos uma realidade de empobrecimento relativo e absoluto (...). (...) Se o capital no século XVI ressuscitou a escravidão, no avizinhar do século XXI ele reiventa a mais-valia absoluta, embora dela nunca tenha

19 empregados). É um fato que parece estar associado ao processo de reestruturação que estimulou as terceirizações e, consequentemente, o crescimento das empresas menores. É interessante notar que, quando dividimos o segmento das microempresas, temos o maior aumento nas empresas com até 4 empregados em todos os setores analisados. O segmento que mais criou empregos na indústria foi o de estabelecimentos com até 19 empregados. Entretanto, o aumento dos postos de trabalho ocorreu em função do crescimento do número dos estabelecimentos e não pelo aumento do número de empregados por estabelecimento, visto que o número médio de trabalhadores por tamanho de empresa manteve-se estável em todos os segmentos estudados (o segmento com até 19 empregados manteve o número médio de trabalhadores por volta de 5 trabalhadores por estabelecimento) (Tabela 4).

**Tabela 7- Distribuição dos estabelecimentos na indústria de transformação por tamanho de empresa**

	1986	1990	1993	1997	1999
0 empregados	9.496	16.557	18.891	21.961	22.715
Ate 4 empregados	62.012	81.824	80.601	96.992	101.133
De 5 a 9 empregados	30.520	34.098	30.662	41.563	44.275
De 10 a 19 empregados	23.470	23.920	21.691	28.819	31.303
De 20 a 49 empregados	18.981	18.064	16.249	19.824	21.136
De 50 a 99 empregados	7.718	7.419	6.961	7.494	7.639
De 100 a 249 empregados	5.999	5.504	5.125	4.987	4.840
De 250 a 499 empregados	2.510	2.258	2.034	1.887	1.796
De 500 a 999 empregados	1.203	1.031	933	774	711
1000 ou mais empregados	764	640	480	367	300
Total	162.673	191.315	183.627	224.668	235.848
Variação %					
0 empregados	5,84	8,65	10,29	9,77	9,63
Ate 4 empregados	38,12	42,77	43,89	43,17	42,88
De 5 a 9 empregados	18,76	17,82	16,7	18,5	18,77
De 10 a 19 empregados	14,43	12,5	11,81	12,83	13,27
De 20 a 49 empregados	11,67	9,44	8,85	8,82	8,96
De 50 a 99 empregados	4,74	3,88	3,79	3,34	3,24
De 100 a 249 empregados	3,69	2,88	2,79	2,22	2,05
De 250 a 499 empregados	1,54	1,18	1,11	0,84	0,76
De 500 a 999 empregados	0,74	0,54	0,51	0,34	0,3
1000 ou mais empregados	0,47	0,33	0,26	0,16	0,13
Total	100	100	100	100	100

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

renunciado, como forma adequada de obtenção de mais-trabalho" (Teixeira, F.J.S, 1993 *apud* Soares, J.L, 1998:132).

Em suma, as mudanças ocorridas na década de 90 produziram alterações da atividade industrial, provocaram redução do emprego<sup>26</sup> e várias transformações organizacionais e produtivas na estrutura da indústria de maneira geral. Vimos que o acirramento da competição estimulado pelo mercado internacional aliado a um conjunto de políticas macroeconômicas adotadas pelo governo nacional modificou as estratégias adotadas pelas empresas industriais. A utilização de novas tecnologias baseadas na microeletrônica, informática, as mudanças na gestão da força de trabalho, a troca do capital constante pelo capital variável, são os principais fatores que ocasionaram as transformações nos processos produtivos e do trabalho. Dentro desse contexto, nota-se que as empresas parecem externalizar partes do seu processo produtivo para as empresas menores com o objetivo de diminuir os custos envolvidos na produção e os custos com a força de trabalho empregada. Outra estratégia adotada pelas empresas tem sido a rotatividade da força de trabalho. As empresas aumentam ou diminuem o tempo de permanência do empregado no mesmo emprego de acordo com as dificuldades econômicas e os interesses do mercado no momento. Ou seja, em momentos de crise os empresários investem naquele núcleo que se torna essencial para o processo de produção, enquanto uma grande parcela de trabalhadores se torna excedente e, portanto, não é mais retida pelas empresas. O próximo capítulo contém uma análise da precarização o trabalho sob a ótica das relações de gênero. Apresentamos um panorama da participação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho na década de 90 e partimos para uma análise mais detalhada da incorporação da força de trabalho feminina na indústria de transformação.

---

<sup>26</sup> Segundo Pochmann, “O emprego no setor industrial vem caindo desde 1995 (apesar da expansão de produção), enquanto o emprego nos setores de comércio e de serviços cresceu até o final de 1996, tendo ficado estagnado desde então. Em outras palavras, no início do processo de estabilização de preços, o crescimento do número de empregos no setor de serviços mais do que compensou a queda no número de empregos na indústria, mas esse fenômeno aconteceu apenas até 1997” (1999: 35).

## **Capítulo 3 – Uma Análise da Precarização do Mercado de Trabalho Sob a Ótica das Relações de Gênero**

Ao observar que, a partir dos anos 90, ocorreram transformações determinadas pelas novas políticas econômicas adotadas e as consequentes alterações na estrutura produtiva do país, questiona-se sobre a evolução da estrutura produtiva da indústria nacional e, sobretudo, como se configuraram as novas relações de trabalho, especialmente no tocante à qualidade dos postos de trabalho. A qualidade do emprego no Brasil na década de 90, em consequência da abertura econômica observada neste período e da intensa substituição do capital variável pelo capital constante, provavelmente sofreu grandes variações. O crescimento do volume de desempregados gerados no decorrer desta década e a deterioração dos direitos trabalhistas foram resultados também do processo de reestruturação produtiva e da flexibilização das leis trabalhistas. Dessa forma, os trabalhadores tendem a ter menos capacidade de reivindicação e ficam sujeitos a ter que trabalhar com piores condições de trabalho. Quando, na análise, se faz a divisão entre os sexos espera-se encontrar divergências ainda maiores na qualidade do trabalho que, possivelmente, possam estar disfarçadas na análise da totalidade dos trabalhadores.

Em outras palavras, partimos da hipótese de que o aumento da participação da força de trabalho feminina na estrutura produtiva é obtido com especificidades, como a da vigência intensa do trabalho manual e repetitivo, advindo do padrão taylorista/fordista de produção, do trabalho precarizado com contratos temporários e fundamentado na lógica da redução de custos e, ainda, com a intensificação através da dupla jornada e do trabalho a domicílio. Dessa forma, pretendemos mostrar a intensificação e a precarização do trabalho através dessas alterações ocorridas na qualidade do uso da força de trabalho feminina na década de 90 fazendo uma comparação com o trabalho masculino.

Por outro lado, a análise sobre a participação da força de trabalho feminina também se insere em um contexto de transformações sociais, culturais, demográficas que influenciaram o trabalho feminino em vários aspectos. Temos que enfatizar que transformações nos padrões culturais relacionados ao papel das mulheres, principalmente em relação a sua inserção no mercado de trabalho, se intensificaram

após os movimentos feministas dos anos de 1970. Entre outros exemplos das transformações ocorridas, destaca-se a queda da produtividade que reduziu o número de filhos por mulher, sobretudo nas cidades e regiões mais desenvolvidas do país, liberando-a para o mercado de trabalho; o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres; a expansão da escolaridade e o acesso às universidades que possibilitou maior participação das mulheres e novas oportunidades de trabalho (Bruschini, 2000).

Dessa forma, pretendemos analisar a participação da força de trabalho feminina, em comparação à dos homens, na indústria de transformação nacional no período de 1986 a 1999, adotando variáveis como rotatividade, salários, escolaridade, com o objetivo de identificar mudanças possíveis na inserção e no perfil da força de trabalho feminina no que diz respeito ao processo de precarização, desregulamentação e intensificação do trabalho vigentes no país. Nos baseamos em informações levantadas pelo RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais), e também em informações obtidas nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Neste capítulo, o trabalho se direciona mais especificamente para a análise de gênero. Começamos a primeira seção discutindo as especificidades que envolvem a participação da força de trabalho feminina nas diferentes formas de ocupação no mercado de trabalho, mostramos um quadro suscinto da distribuição das mulheres pelos subsetores da indústria de transformação. A seguir, analisamos a participação da força de trabalho feminina na indústria de transformação fazendo um corte por tamanho de estabelecimento.

No ítem 3.3 direcionamos o estudo para a análise dos salários através de um corte por gênero na indústria de transformação. Através das informações levantadas pelas fontes de dados utilizadas na pesquisa, buscaremos identificar o comportamento dos níveis de rendimentos no decorrer do período e ampliar a análise através da variável salário por hora trabalhada.

A expansão da escolaridade, à qual as mulheres vêm tendo cada vez mais acesso, é um indicador das transformações observadas no Brasil a partir dos anos 70 (Mirando, 1975 *apud* Bruschini, 2000). Sendo assim, pretende-se analisar no subitem 3.3.2 a taxa

de escolaridade da força de trabalho feminina na indústria de transformação e sua relação com as mudanças na estrutura do emprego no período proposto.

Na última seção, analisaremos a taxa de rotatividade na indústria de transformação com o objetivo de identificar a precarização ou a qualidade do emprego da força de trabalho feminina, reconhecendo a intensificação da rotatividade nas ocupações como parte de uma estratégia das empresas em reduzirem custos com a força de trabalho. Um dos aspectos negativos oriundos desse fato é a relação construída entre a rotatividade e o nível de rendimento dos trabalhadores. Ou seja, para alguns analistas do mercado de trabalho, a impossibilidade de se fixar no emprego mantém reduzidas as possibilidades de ampliação dos rendimentos dos trabalhadores e, consequentemente, da capacidade de consumo (Montagner, 2000).

Sendo assim, este capítulo se propõe a analisar as transformações na estrutura do emprego industrial através de um corte por gênero, com o objetivo também de verificar de que forma as mudanças presentes influenciaram ou não na permanência da força de trabalho feminina no mercado industrial de trabalho, de que forma o trabalho feminino reagiu no interior da indústria de transformação ao processo de reestruturação no que diz respeito à criação e destruição de postos de trabalho, quais os setores industriais em que o trabalho feminino está mais concentrado, como evoluíram os níveis de rendimento e se permanece a histórica desigualdade salarial entre homens e mulheres. Em suma, pretendemos identificar se a participação da força de trabalho feminina na estrutura produtiva nacional pode ser avaliada como mais um elemento de ampliação da precarização do trabalho.

### **3.1 Uma visão panorâmica da participação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho**

Várias transformações nos padrões culturais e sociais relacionados ao papel da mulher na sociedade foram intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas desde os anos 70. O aumento da participação feminina nos espaços públicos revelou mudanças na identidade e no perfil da mulher, que passou a estar presente cada vez mais no trabalho produtivo. A inserção da força de trabalho feminina de forma mais

expressiva no mercado de trabalho não pode ser considerada somente como um resultado da necessidade econômica e das novas oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho no Brasil, mas também, em grande parte, como resultado das transformações demográficas, como a diminuição do número de filhos, culturais e sociais que ocorreu no país.

É importante lembrar que, apesar das significativas alterações que caracterizam o perfil<sup>27</sup> da força de trabalho feminina atualmente, permanecem algumas características que condicionam a participação feminina no mercado de trabalho como, por exemplo, a necessidade da mulher em articular papéis familiares e profissionais que, na maioria das vezes, afetam mais às mulheres do que aos homens. As responsabilidades domésticas de maneira geral são condicionantes da participação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho além dos fatores referentes à sua qualificação e à oferta de emprego, que condicionam o trabalho masculino.

Entretanto, no período analisado nesta pesquisa, o país passou por momentos marcados por sucessivas crises econômicas, processo de liberalização comercial e financeira, por transformações no processo de organização do trabalho e pela reestruturação produtiva, desregulamentação no mercado de trabalho e a queda na criação de postos de trabalho, principalmente dos empregos formais. É nesse contexto, marcado também pelo período de redemocratização nacional, que temos diferentes movimentos relacionados à força de trabalho feminina no mercado de trabalho. Crises econômicas e aumento do desemprego aberto são alguns dos aspectos que impulsionaram de maneira distinta a participação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho. Nesse sentido, a inserção da mulher no mercado de trabalho em alguns momentos demonstrou a importância da sua contribuição monetária na manutenção da estrutura familiar de forma temporária. Ou seja, a inserção da mulher no mercado de trabalho até a década de 70 podia ser considerada como temporária ou emergencial porque ocorria quando momentos de recessão e de desemprego atingiam o chefe da família por períodos curtos se comparados com a situação de desemprego de longo prazo que atingiu o país na década de 90. Dessa forma, a inserção feminina no mercado de trabalho era, de forma geral, destinada a suprir os rendimentos do chefe do

domicílio, mas passada esta situação emergencial a maior probabilidade era de que a mulher saísse do mercado.

A partir da década de 80<sup>28</sup>, esta situação não se tornava mais tão comum devido ao aumento do desemprego aberto que afetou os trabalhadores de forma geral. Assim, a renda gerada pelo trabalho feminino se tornou cada vez mais necessária na manutenção da família. Além da participação no sustento da família, tivemos o aumento, na década de 90, das separações e das famílias que passaram a ser chefiadas por mulheres, impulsionando-as assim para as atividades remuneradas.

Apesar da queda do emprego na indústria de transformação, houve até determinado período maior entrada de mulheres o que, para Antunes, em sua maioria, reforça a tendência de precarização do trabalho porque esse aumento ocorre justamente no trabalho subcontratado e, sobretudo, no trabalho *part time*. Acrescente-se a isso outra questão decisiva sobre essa incorporação: “o capital percebeu a polivalência feminina no trabalho produtivo e utiliza e explora isso intensamente. Já explorava o trabalho feminino no espaço doméstico, na esfera da reprodução, ampliando a exploração para o espaço fabril e de serviços” (1999: 203). Para o autor, a mulher inserida no mercado de trabalho, em geral, realiza sua atividade duplamente, trabalha durante horas no espaço doméstico criando condições indispensáveis para a reprodução da força de trabalho do seu marido, filhos e de si mesma, além de exercer seu trabalho no âmbito fabril. Outra constatação do autor é que a ampliação do trabalho feminino nas últimas décadas corresponde a um processo de emancipação parcial das mulheres no mundo produtivo. Entretanto o ponto crucial a ser enfatizado é o fato de que “o capital incorpora o trabalho feminino de modo desigual e diferenciado em sua divisão social e sexual do trabalho” (1999: 109).

---

<sup>27</sup> Sobre as alterações no perfil da força de trabalho feminina no mercado de trabalho, ver Bruschini, 2000.

<sup>28</sup> “Um estudo específico para a Região Metropolitana de São Paulo constatou que, na década de 80, o aumento da participação da mulher casada na atividade econômica elevou o número de famílias com mulher na força de trabalho, sobretudo aquelas famílias constituídas pelo casal e pelo casal com filhos. Isto quer dizer que um número maior de famílias passou a depender do trabalho da mulher para preservar a renda familiar, não se observando, entretanto, melhora significativa na renda relativa da mulher que trabalha comparativamente a todas as outras fontes de renda da família. Esses resultados não refletem peculiaridades só da Região Metropolitana de São Paulo, verificando-se também em outras regiões metropolitanas do País” (Leone, 1996).

O argumento de Antunes baseia-se, entre outros, no trabalho de Helena Hirata que pesquisou a incorporação do trabalho feminino em um estudo comparativo entre Japão, França e Brasil, incluindo empresas matrizes e filiais, e constatou uma extrema variedade na organização e gestão da força de trabalho. Segundo a autora, nas empresas pesquisadas nos três países citados, era o tipo de trabalho, o tipo de máquinas e a organização do trabalho que estabelecia se a força de trabalho utilizada seria a feminina ou a masculina. Dessa forma, o trabalho manual e repetitivo era atribuído às mulheres e aquele que requeria conhecimentos técnicos era atribuído aos homens (Hirata, 1995 *apud* Antunes, 2000). Quanto à organização do trabalho no Japão, as políticas eram diferenciadas segundo o sexo, melhor dizendo, havia dois sistemas de remuneração que eram praticados em função do sexo.

Em se tratando de algumas das especificidades que envolvem a entrada da força de trabalho feminina no mercado de trabalho, Bruschini (2000) argumenta que existe um outro lado que revela que o trabalho das mulheres não depende apenas da necessidade do mercado, das oportunidades oferecidas e qualificações para atendê-la, mas depende de um conjunto de características pessoais e familiares, como estado conjugal e a presença de filhos, as características do grupo familiar e o papel exercido dentro desse grupo, etc; que ainda afetam a participação da força de trabalho feminina no mercado apesar de todas as transformações culturais e sociais ocorridas no país desde a década de 1970.

A partir dessas referências podemos articular dois argumentos já levantados por Antunes (2000) e que relacionam aumento da participação da força de trabalho feminina com precarização do trabalho. Em primeiro lugar, vimos que várias transformações vêm ocorrendo no país e que colocam a força de trabalho feminina cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. “A expansão da escolaridade e o acesso às universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho” (1998:16). Entretanto, a forma como essa força de trabalho é integrada reforça a tendência de precarização de trabalho porque, segundo Antunes (2000), esse aumento ocorre nas ocupações que se utilizam de trabalho subcontratado, por tempo parcial, sem vínculo empregatício, por contratos temporários e em condições precárias.

Outro argumento estaria relacionado à forma desigual e diferenciada que o capital incorpora a força de trabalho feminina. Seguindo a mesma linha de Antunes, Neves (1998) também argumentou que, apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, pode-se detectar, em diferentes análises, a segmentação por gênero no mercado, que revela uma grande concentração da força de trabalho feminina em determinados guetos ocupacionais e que, geralmente, oferecem piores condições de trabalho. Dentro de um contexto mais amplo este fato pode ter respaldo no extenso processo de diminuição do emprego formal e, consequentemente, do aumento do grau da informalidade das relações de trabalho e do aumento da terciarização da economia que, por sua vez, expandiu as ocupações destinadas aos serviços sociais, serviços pessoais muitas vezes realizados em domicílios, ocupações em que, tradicionalmente, as mulheres têm uma atuação maior. De forma geral, pode-se dizer que a maior inserção feminina no mercado de trabalho foi nestes últimos anos favorecida por essas mudanças na estrutura de ocupação e que, parece haver uma tendência de expansão dessa força de trabalho no mercado em virtude, principalmente, do crescimento mais que proporcional do setor terciário.

O relatório sobre o Desenvolvimento Humano no Brasil revela a forte segmentação por gênero no mercado de trabalho quando mostra que,

“[...] as mulheres representam 48% da força de trabalho do setor terciário e apenas cerca de 20% nos casos da agricultura e da indústria. Em 16 ocupações do setor formal, elas comparecem com mais de 50%, ressaltando-se alguns deles como verdadeiros guetos femininos, como: costura, 94%; magistério do 1º grau, 90%; secretariado, 89%; telefonia/ telegrafia, 86%; enfermagem, 84%; recepção, 81%” (PNUD e IPEA, 1996, 33 *apud* Neves, 1998: 174).

Bruschini não discorda que a participação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho é expressiva em guetos ocupacionais tradicionais, porém em sua pesquisa, a autora faz uma análise sobre as ocupações do mercado de trabalho nacional nas quais os trabalhadores de ambos os sexos se situam, e constatou que no interior de cada grupo ocupacional manifestam-se movimentos de mudanças em relação à participação da força de trabalho feminina. As informações foram obtidas através da comparação entre os Censos Demográficos/Mão-de-obra de 1980 e 1991 da Fundação

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os resultados apontaram que uma das mudanças foi a ampliação da participação da força de trabalho feminina entre os chefes, gerentes e administradores de empresas, assim como entre os empresários, ou empregadores. O aumento relativo da presença feminina entre essas ocupações foi da ordem de 224%. Segundo a autora, as principais mudanças ocorreram em relação às profissões de prestígio, entre as quais está a arquitetura e a odontologia, ambas com aumento de 170%, a medicina, 137%, e o jornalismo, com ampliação da participação feminina de 146%. Vale ressaltar também a engenharia, que é uma profissão na qual a presença feminina não alcança os 7%, o aumento foi de 126%. Entre as ocupações jurídicas, merece destaque o aumento do número de juízes, que de 380 em 1980, passou a um contingente de 1.596 em 1991, significando um aumento de mais de 300%. Mesmo em relação aos guetos femininos como o magistério primário, a enfermagem e a assistência social, foi possível observar mudanças. Em relação ao movimento interno no grupo dos professores, por exemplo, ao mesmo tempo em que diminui a presença relativa de mulheres nos níveis mais baixos de ensino, eleva-se sua participação no ensino de 2º grau e no ensino superior.

Esses dados nos revelam que apesar de vários estudos apontarem que a participação da força de trabalho feminino se define pela segregação em ocupações mais precárias, com remunerações mais baixas, observa-se que houve mudanças significativas na distribuição ocupacional demonstrando que ocupações que exigem maior escolaridade e qualificação aumentaram a presença das mulheres.

Como contrapartida aos resultados obtidos por Bruschini (2000), temos o estudo de Lavinas (2000) sobre o trabalho a domicílio. A autora enfatiza em seu estudo o trabalho a domicílio como uma forma de ocupação cada vez mais utilizada pelas empresas como estratégia de gestão da força de trabalho. O avanço tecnológico e o crescimento da busca pela maior competitividade internacional das empresas, em decorrência da nova ordem econômica, inserem o trabalho a domicílio como parte de uma estratégia com a qual se obtém menores níveis de remuneração do trabalho, redução de custos devido ao não cumprimento da legislação trabalhista, redução dos custos fixos com a força de trabalho, infra-estrutura, aluguel, etc. Nas palavras de Abreu e Sorj (1993:60), “o trabalho feminino é uma forma de inserção no mercado de trabalho

que permite contribuir para o orçamento familiar ao mesmo tempo em que mantém intacto o papel doméstico das mulheres envolvidas". O trabalho a domicílio e a discriminação sexual juntamente com as desigualdades salariais existentes podem ser tomados como um exemplo da persistência da segregação em relação aos espaços ocupados pela força de trabalho feminina no mercado de trabalho.

É grande a diversidade de situações<sup>29</sup> em que o trabalho a domicílio pode ser utilizado. Para atender às exigências do mercado internacional, por exemplo, uma empresa na Espanha combinava duas tendências de produção. Os produtos mais simples, padronizados, eram feitos na Ásia, enquanto os produtos com mais qualidade e moda permaneciam concentrados em território nacional. Ou seja, a empresa externalizava partes do processo produtivo para pequenos estabelecimentos que empregavam trabalhadores a domicílio. A pesquisa apontou ainda o processo de externalização praticado pela indústria de confecção e calçados na Ásia (China e Vietnã), África do Norte, Turquia e, no período mais recente, nos países da Europa Central e Oriental. Seguindo a lógica da redução dos custos, as empresas adotam sistemas de trabalho alternativos que podem atingir o mesmo espaço, ao mesmo tempo, de modo que facilite o processo lucrativo de produção das mercadorias. Nesse sentido, algumas características novas do trabalho a domicílio, como a heterogeneidade e a internacionalização, convivem com outras características tradicionais no setor de confecções e calçados que são a feminização e a baixa qualidade do emprego.

Em relação ao Brasil, merece destaque o estudo de Ruas (1993) sobre trabalho a domicílio em um dos setores mais tradicionais que é o da indústria de calçados do sul do país. Segundo o autor, o acirramento da concorrência internacional fez surgir duas estratégias produtivas. A primeira procurou estabelecer um desenvolvimento mais qualificado dos seus produtos, com maior nível tecnológico, produtos diferenciados e com preços mais altos e, como exemplo, tem-se grande parte da produção italiana e uma parte menor da espanhola. Dessa forma, conformou-se, segundo o autor, uma preocupação maior com as condições de subcontratação do trabalho de maneira que as relações entre cliente-fornecedor ficassem mais estáveis. A segunda estratégia sustenta sua competitividade na intensificação e na exploração da força de trabalho, na

exploração de recursos e instrumentos de redução dos custos, na utilização da força de trabalho pouco qualificada e de baixo custo. É nesta estratégia que se enquadra a produção calçadista brasileira e a sua forma de inserção no mercado internacional (Ruas, 1993 *apud* Lavinas, 2000:7).

O autor identificou ainda, em relação a subcontratação do trabalho, algumas variações na sua utilização. Neste universo, uma das variações de utilização da subcontratação doméstica, é a distribuição das tarefas pelas residências próximas à fábrica que, geralmente, compreendem operações manuais, com remuneração bastante reduzida. O trabalho pode ser realizado por mulheres ou até por crianças e idosos que, na maioria das vezes, compõem os segmentos de força de trabalho que estão fora do mercado e que possuem baixa qualificação.

Outra variação seria o trabalho a domicílio nos ateliês de trabalho manual. “Ateliê”, nesse caso, significa um espaço vinculado a uma residência utilizado para realizar a produção. Talvez a única diferença da outra configuração seja a utilização de um outro espaço, porque o objetivo continua o mesmo, ou seja, externalizar partes da produção de modo que haja redução dos custos. Não é difícil concluir que se trata de mais uma forma de intensificação e de exploração da força de trabalho, a partir desse contexto em que se observa o emprego intensivo do trabalho feminino e infanto-juvenil nessas formas de ocupação.

Uma terceira forma seriam os ateliês especializados. O termo “especializado” é explicado pela utilização de máquinas e de um trabalhador qualificado, dentre outros não qualificados. Esses ateliês se destinam, alternadamente, à costura, à montagem e ao corte. Há também uma relação direta com o fabricante e o emprego expressivo de trabalho feminino. Nota-se também que o trabalho mais especializado, de corte e montagem, segundo o autor, é realizado por homens e que, em geral, nesses ateliês não há vínculos empregatícios entre o dono e os empregados.

Por fim, verificou-se uma forma mais desenvolvida dos ateliês especializados. Seria uma transição para a formação de uma micro ou pequena empresa com um espaço de negociação mais amplo, maior importância para a qualidade dos produtos, maior

---

<sup>29</sup> Alguns exemplos das várias formas de emprego do trabalho a domicílio foram retirados de uma

número de trabalhadores masculinos, maior qualificação e mais equipamentos. Os espaços familiares são substituídos por um local específico de trabalho, entretanto, tais mudanças não atingiram as relações entre empregador e empregado, dado que as relações continuam informais e flutuando de acordo com as necessidades do mercado.

Ruas (1993) concluiu que o recurso ao trabalho a domicílio é bastante expressivo nas estratégias de flexibilização das empresas do setor de calçados. Fazem parte desse conjunto de estratégias a ausência de iniciativas empresariais para o aprimoramento das condições técnicas e organizacionais dos ateliês e o emprego de uma força de trabalho, em sua maioria, feminina e de baixa qualificação, exercendo tarefas manuais e repetitivas e em condições precárias de trabalho.

Quando se analisam as mudanças ocorridas com o processo de reestruturação produtiva não se pode ignorar a divisão sexual do trabalho porque as novas dimensões de conteúdo do trabalho não só apontam na direção de tarefas altamente qualificadas como também a permanência de tarefas taylorizadas executadas, em geral, por mulheres (Neves, 2000). Segundo a autora, alguns estudos vêm apontando que a reestruturação produtiva desencadeou um conjunto heterogêneo não só de conteúdos de trabalho, mas de formas de contratação. A tendência atual evidencia a coexistência de uma parcela de trabalhadores qualificados, estáveis e bem remunerados, e a ampliação de uma estrutura industrial de cadeias de subcontratação com empresas terceirizando partes da produção e estabelecendo contratos flexíveis e provisórios, precarizando as condições de trabalho. Em consequência, aumentam-se as formas de trabalho informais e baixas remunerações, principalmente no trabalho a domicílio realizado majoritariamente pelas mulheres, reproduzindo as desigualdades das relações de gênero.

Vemos que a constituição de um novo perfil do trabalhador devido às maiores exigências de produtividade e competitividade, à introdução de novas tecnologias e uma nova dinâmica industrial, não se coloca para todos os empregados da indústria. Do ponto de vista do trabalho feminino, o que se constata é que, apesar das inovações tecnológicas, a divisão sexual do trabalho permanece. Conforme mostra Abreu (1993, *apud* Neves, 2000: 179),

“a tese de que novas tecnologias microeletrônicas iriam permitir real igualdade entre homens e mulheres foi sendo desmentida. A eliminação das tarefas pesadas, sujas e insalubres próprias para o desempenho masculino – de acordo com a concepção que marca as relações de gênero na sociedade -, com a entrada de inovações tecnológicas, permitiria maior incorporação das mulheres e a eliminação das discriminações a que estão submetidas no local de trabalho. Mas, na realidade, essa transformação não ocorreu”.

Segundo Neves (2000), a análise apresentada por diversas pesquisas<sup>30</sup> demonstra que a relação entre a tecnologia e o trabalho feminino é definida muito mais pelo contexto ideológico do que pela competência técnica, ou seja, são atribuídas às mulheres qualificações definidas pela educação informal ou por experiências domésticas, e é nesse ponto que se encontra a discriminação, porque tais qualificações não têm o reconhecimento no local do trabalho.

Pesquisa realizada por Segnini no setor bancário, em São Paulo, constatou que com a reestruturação produtiva, o processo de reorganização do trabalho foi acompanhado, de um lado, por uma ascensão paulatina de uma parte das bancárias na hierarquia dos bancos e, de outro, elas foram mantidas na função de escriturárias em sua maioria, trabalhando em tempo parcial e exercendo tarefas repetitivas, que não exigem alto nível de qualificação, mas exigem atenção e responsabilidade, características atribuídas mais intensamente às mulheres. Outra constatação importante sobre os processos de terceirização do setor bancário é a de que “as empresas terceirizadoras reafirmam os estereótipos referentes aos atributos do ser masculino e do ser feminino na construção das qualificações desejadas na execução das tarefas” (2000:198).

A título de exemplo, a autora mostra que no serviço de compensação de cheques do setor bancário, há predominância do trabalho masculino, tanto na empresa terceirizadora como nos bancos. O pequeno número de mulheres é justificado em função do horário noturno, porque esse horário torna “perigoso para elas saírem do trabalho”; ou que “este não é um ambiente adequado para mulheres, porque o trabalho é tenso”. Outro exemplo está relacionado à tarefa de operadora – *telemarketing* -,

<sup>30</sup> Ver Kergoat (1987) e Rizek e Leite (1998).

ocupação marcada pelo expressivo número de trabalho feminino. Nesse caso, as mulheres são consideradas mais adequadas para exercer a tarefa devido aos atributos pessoais, construídos a partir de estereótipos sexistas, como: “voz mais suave”, “mais pacienciosas”, “são mais disponíveis para ouvir”.

O trabalho em *telemarketing* tem sido realizado geralmente por mulheres jovens e com 3<sup>a</sup> grau incompleto. Nos bancos, os salários equivalem ao de escrivário, portanto, encontram-se nos níveis inferiores da categoria bancária (entre R\$ 500,00 e R\$ 700,00), mas podem ser menores nas empresas terceirizadoras, girando em torno de 25% a 30% menos. A autora conclui que, no contexto de reestruturação dos bancos, as qualificações da mulher permanecem vinculadas aos atributos pessoais, mas não são reconhecidas em termos salariais. Temos, então, um exemplo da segregação ocupacional das mulheres no mercado de trabalho expressa no caráter excluente de ocupações de menor prestígio social, condições instáveis no emprego, desigualdades salariais e o não reconhecimento em termos salariais do valor das atividades qualificadas como femininas ou “naturais”.

De acordo com Delgado (1994 *apud* Araújo e Ferreira, 2000),

“o discurso das empresas justifica o lugar consignado ao trabalho feminino pelas suas habilidades e características supostamente ‘naturais’, inscritas no corpo da mulher: atenção, acuidades visual e auditiva, habilidades com as mãos e dedos. Treinadas na esfera doméstica para a realização de tarefas monótonas e repetitivas, que exigem habilidade, paciência, capacidade visual e destreza manual, as trabalhadoras devem transferir para as funções exercidas estas habilidades que por serem naturalizadas não são reconhecidas como qualificação pelas empresas”.

Em relação ao processo de reestruturação produtiva da indústria de transformação nacional vimos que houve uma perda acentuada de postos de trabalho formais. Desmembrando os dados e agrupando-os por gênero, percebe-se que a queda se deu para ambos os sexos (Tabela 8) nos vários ramos industriais.

A Tabela 8 mostra que os empregos formais da indústria de transformação sofreram, de forma geral, uma redução no período analisado. Esta variação foi igual a

(-) 22,88% para o total de trabalhadores do setor. Entre os anos de 1986/1990 já se observava o início do processo de reestruturação produtiva que justificaria a alta taxa de redução nos empregos formais da indústria de transformação (-7,88%). No período entre 1990/93 temos a maior redução dos registros de trabalho, o que se explica quando confrontamos esses dados com o processo de abertura comercial promovido e iniciado pelo governo do então Presidente da República, Fernando Collor de Melo. Nos períodos subseqüentes, nota-se que as taxas de redução do nível de emprego no setor formal pararam de cair de forma significativa. Este fato pode representar a acomodação do processo de reestruturação produtiva já que temos em 1991/92 o auge deste processo. Assim, no período entre 1993/97 se observa a menor queda dos postos de trabalho, entretanto, entre 1997/99, esse quadro volta a apresentar expansão sinalizando o impacto da crise asiática e, consequentemente, a crise porque passou o país com o Plano Real.

**Tabela 8 - Número de trabalhadores da indústria de transformação agrupados por gênero.**

	1986	1990	1993	1997	1999
MASCULINO	4.314.669	3.977.851	3.486.543	3.459.325	3.329.126
FEMININO	1.616.951	1.486.585	1.284.810	1.244.431	1.274.767
Total	5.931.620	5.464.436	4.771.353	4.703.756	4.603.893
Variação %					
MASCULINO	72,74	72,8	73,0	73,54	72,31
FEMININO	27,26	27,2	27,0	26,46	27,69
Total	100	100	100	100	100

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Quando se faz a análise considerando separadamente os trabalhadores do sexo masculino e feminino, notaremos que a estrutura da indústria de transformação pouco se modificou ao longo dos anos, uma vez que a participação dos homens e das mulheres foi, respectivamente, no ano de 1986, 72,74% e 27,26% (Tabela 8) e no ano de 1999, 72,31% e 27,69% (Tabela 8), sendo que a taxa de variação entre estes dois anos foi (-) 0,59% e 1,58% (Tabela 10).

A Tabela 9 mostra que há uma variação negativa dos trabalhadores na indústria de transformação em todos os anos analisados com exceção para o trabalho feminino, que em 1997/99 teve uma variação de 2,44%. De qualquer maneira, a diminuição do número de trabalhadores permanece praticamente no mesmo patamar, tanto para os

trabalhadores do sexo masculino quanto para o feminino. A Tabela 10 revela uma pequena diferença entre ambos no total. Entretanto, ao analisarmos esse processo durante os intervalos de anos trabalhados notaremos que no período entre 1986/90, 1990/93 e 1993/97, são as mulheres que mais perdem postos de trabalho (Tabela 9).

**Tabela 9- Taxa de variação do número de trabalhadores da indústria de transformação agrupados por gênero.**

	var.	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MASCULINO		-7,81	-12,35	-0,78	-3,76	-22,84
FEMININO		-8,06	-13,57	-3,14	2,44	-21,16
Total		-7,88	-12,68	-1,42	-2,12	-22,38

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

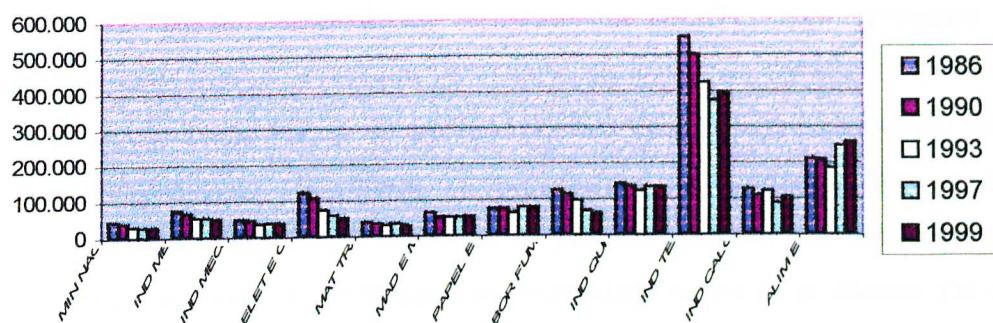
**Tabela 10- Taxa de variação do percentual de homens e mulheres em relação ao total de trabalhadores na indústria de transformação**

	var.	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	0,65
MASCULINO		0,08	0,37	0,64	-1,67	-0,59
FEMININO		-0,22	-0,99	-1,75	4,65	1,58

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

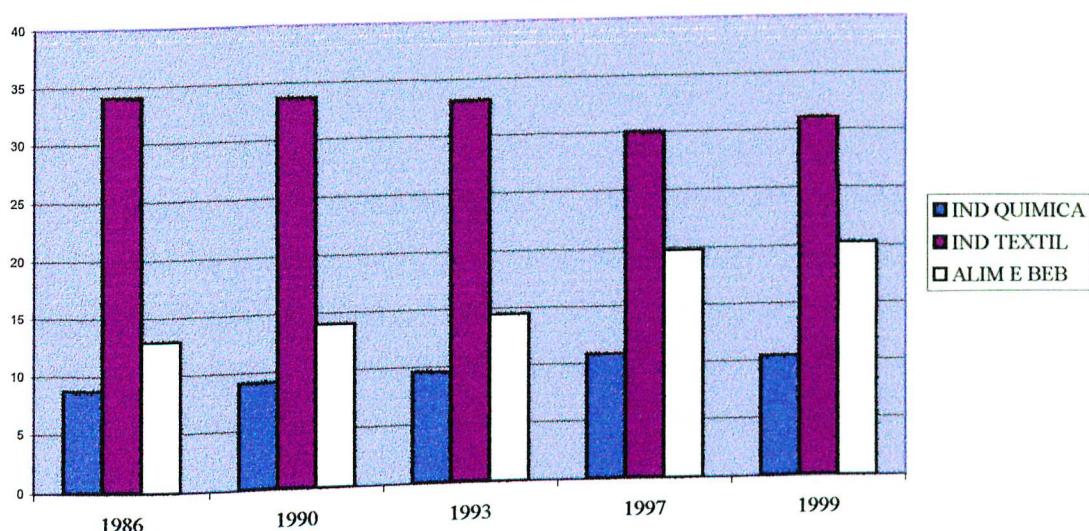
As Tabelas seguintes nos dão a possibilidade de visualizar a distribuição das mulheres nos diversos setores da indústria de transformação e o Gráfico 2 permite uma melhor visualização. Podemos observar que em 1999 o maior percentual de mulheres nas fábricas está na indústria têxtil (31,03%), seguida da indústria de produtos alimentícios e de bebidas (20,17%) e da indústria química (10,39%). Estes três setores concentram cerca de 61,59% da força de trabalho feminina. Nesse mesmo ano, observamos que o menor contingente de força de trabalho feminina está no setor de materiais de transporte (2,17%), fato que se modifica somente no ano de 1997 quando a menor concentração de trabalho feminino se encontra na indústria de minerais não metálicos (2,23%).

**Gráfico 2- Número de trabalhadores do sexo feminino nos subsetores da indústria de transformação no setor formal**



A indústria têxtil manteve a maior concentração de força de trabalho feminina em todos os anos. Visto, entretanto, após 1986, cada ano este setor sofreu diminuição percentual, passando de 34,04% em 1986, para 31,03%, em 1999. A maior retração deste setor verifica-se em 1997, provavelmente, devido ao significativo processo de reestruturação porque passaram as empresas do ramo têxtil nesse período. Vale lembrar que a política econômica iniciada com o governo Collor – destaque para o intenso processo de abertura comercial – seguida da política de sobrevalorização do Real acabaram com milhares de postos de trabalho no setor têxtil nacional (Mello, 2000). O Gráfico 3 permite visualizar tais situações nos anos em análise.

**Gráfico 3- Percentual de trabalhadores do sexo feminino em relação ao total de trabalhadores do setor formal nos subsetores indústria de transformação**



Por outro lado, temos o crescimento da participação da força de trabalho feminina na indústria de produtos alimentícios e de bebidas. De acordo com Nigro (2001), este subsetor industrial por ser normalmente intensivo em trabalho, não apresentou a característica de uma acentuada redução no número de postos de trabalho do pessoal ocupado na produção, característico do processo de reestruturação produtiva vivido pela indústria de transformação. Os dados de crescimento da produção física e do faturamento da indústria alimentícia revelados na pesquisa indicam que este subsetor passou pelas crises na década de 1990 com uma intensidade menor de problemas que os outros subsetores da indústria de transformação. Porém,

“esta situação positiva em relação ao conjunto da indústria, não tem sido transferida aos trabalhadores ligados diretamente à produção. As perdas reais dos salários, a diminuição dos postos de trabalho e uma elevada rotatividade no emprego, além da intensificação das tarefas e do trabalho, constróem na década de 90, um panorama nada favorável para aqueles que vivem do trabalho” (2001:88).

A Tabela 11 nos indica a tendência de crescimento do emprego feminino no período 1986/99 na indústria de produtos alimentícios e de bebidas (23,10%). É interessante observar que a indústria de papel, editorial e gráfica obteve nesse mesmo período uma taxa de variação positiva para o emprego feminino (5,18%), entretanto, vale dizer que, há a possibilidade de ocorrer um efeito estatístico devido ao pequeno número de força de trabalho feminina neste setor.

**Tabela 11- Taxa de variação do número de trabalhadores do sexo feminino nos subsetores da indústria de transformação**

	var.	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET		-11,91	-21,48	-9,55	4,37	-34,70
IND METAL		-11,51	-18,90	-1,38	-4,74	-32,59
IND MECANICA		-1,75	-22,11	4,29	-1,41	-21,32
ELET E COMUN		-11,28	-33,40	-20,16	-9,66	-57,38
MAT TRANSP		-13,36	-12,91	10,02	-16,00	-30,27
MAD E MOBIL		-15,90	-3,43	0,65	2,07	-16,57
PAPEL E GRAF		0,82	-17,09	27,54	-1,35	5,18
BOR FUM COUR		-9,57	-15,38	-31,84	-8,18	-52,11
IND QUIMICA		-4,37	-9,41	9,40	-1,02	-6,19
IND TEXTIL		-9,08	-15,10	-12,09	5,91	-28,13
IND CALCADOS		-14,86	12,52	-28,30	18,95	-18,29
ALIM E BEB		-0,13	-11,10	32,64	4,54	23,10
Total		-8,06	-13,57	-3,14	2,44	-21,16

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 12- Taxa de variação do percentual de trabalhadores do sexo feminino em relação ao total de trabalhadores nos subsetores indústria de transformação**

	var.	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET		-4,36	-9,13	-6,69	2,24	-17,09
IND METAL		-3,71	-6,12	1,69	-6,89	-14,41
IND MECANICA		6,85	-9,94	7,83	-3,63	0,00
ELET E COMUN		-3,43	-22,92	-17,70	-11,83	-45,98
MAT TRANSP		-5,71	0,87	13,73	-18,11	-11,43
MAD E MOBIL		-8,67	11,73	4,00	-0,48	5,61
PAPEL E GRAF		9,85	-4,18	31,81	-3,79	33,48
BOR FUM COUR		-1,56	-2,11	-29,61	-10,52	-39,30
IND QUIMICA		4,01	4,85	13,03	-3,44	19,01
IND TEXTIL		-1,12	-1,75	-9,25	3,40	-8,84
IND CALCADOS		-7,43	30,29	-26,01	16,21	3,71
ALIM E BEB		8,68	2,85	36,94	2,07	56,24

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

A Tabela 12 expressa a importância da indústria de produtos alimentícios e de bebidas como empregadoras da força de trabalho feminina. Vale ressaltar a dinâmica das indústrias química e de papel e editorial e gráfica, que não são consideradas tradicionais na absorção de trabalhadores do sexo feminino, mas que evoluíram positivamente no emprego da força de trabalho feminina no período analisado.

Com uma breve descrição da distribuição do trabalho feminino pelos subsetores da indústria de transformação, podemos observar que a maior concentração da força de

trabalho feminina esteve, na década de 90, na indústria tradicional<sup>31</sup> (alimentos e bebidas, têxtil, vestuário e calçados), em setores caracterizados por oferecerem remunerações baixas e condições mais precárias de trabalho. Para Antunes, o trabalho feminino vem aumentando nas fábricas, porém, a divisão sexual do trabalho é bastante presente.

“Vimos que nas últimas décadas o trabalho feminino vem aumentando ainda mais significativamente no *mundo produtivo fabril*. Essa incorporação, entretanto, tem desenhado uma (nova) *divisão sexual do trabalho* em que, salvo raras exceções, ao trabalho feminino, têm sido reservadas as áreas de *trabalho intensivo*, com níveis ainda mais intensificados de exploração do trabalho, enquanto aquelas áreas caracterizadas como *capital intensivo*, dotadas de maior desenvolvimento tecnológico, permanecem reservadas ao trabalho masculino” (2000: 108).

No ítem seguinte analisaremos a participação da força de trabalho feminina na indústria de transformação fazendo um corte por tamanho de estabelecimentos.

### 3.2 Emprego por tamanho de estabelecimento

Quando observamos as mudanças ocorridas na estrutura dos postos de trabalho da indústria de transformação temos que ressaltar, principalmente, as consequências negativas da diminuição desses postos nas empresas de grande porte. A busca pelo aumento da produtividade em um contexto de forte concorrência internacional, a dificuldade de muitas empresas em incorporar inovação aliada à ausência de crescimento econômico e às políticas macroeconômicas que privilegiam juros altos, fizeram com que as empresas mantivessem somente o núcleo de trabalhadores essencial para a produção, externalizando partes do processo produtivo ou as partes referentes aos serviços. Ao passo em que as oportunidades de emprego no setor formal da indústria de transformação diminuem e o desemprego expande, crescem oportunidades de trabalho no setor serviços. Merecem destaque, segundo um levantamento do Instituto de

<sup>31</sup> O Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial, Iedi, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, considera como indústria básica, petróleo, siderurgia, petroquímica, papel e celulose e

Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro para o ano de 1999, os serviços financeiros (bancos). De acordo com a pesquisa, os serviços financeiros tiveram os maiores investimentos de capital externo em 1999 porque são um dos setores mais rentáveis do país. Por outro lado, as reestruturações nos bancos ao mesmo tempo em que geraram ocupações altamente qualificadas estimularam as terceirizações que incorporaram trabalhadores nas formas precárias de trabalho, de baixa qualidade, com contratos de trabalho temporários.

O fato é que muitas destas ocupações que cresceram nestes últimos tempos compreendem atividades secundárias no processo produtivo, ou seja, são atividades em sua maioria advindas do processo de desverticalização por que passaram as empresas. Segundo Oliveira (2002)<sup>32</sup>, os setores mais tradicionais da indústria se tornam cada vez mais “montadores”, liderando uma extensa rede terceirizada e hierarquizada de fornecedores de componentes e serviços, na qual as empresas menores devidamente capacitadas têm um papel a exercer.

A atual tendência às fusões e às aquisições também abre novos espaços para as empresas menores, entretanto, o mercado não garante condições adequadas para o desenvolvimento das empresas de menor porte. Tais empresas encontram dificuldade, pois são menos protegidas, principalmente em períodos recessivos. O acesso aos investimentos, às novas tecnologias e ao crédito também é limitado. Esses elementos nos interessam a partir do momento em que alguns estudos<sup>33</sup> indicam que a participação feminina é mais expressiva nessas empresas, logo pode estar sujeita a maior precarização e intensificação da sua força de trabalho.

Quando se analisa o emprego por porte de empresa observamos o impacto negativo para os trabalhadores da perda dos postos de trabalho na indústria de transformação, principalmente nas médias e grandes empresas (Tabela 13). Notamos diminuição no número de trabalhadores do sexo masculino nos estabelecimentos que empregam de 100 a 499 trabalhadores e nos estabelecimentos com mais de 500

<sup>32</sup> “A vez das pequenas e médias empresas”, artigo publicado por Gesner Oliveira no jornal Folha de S. Paulo, em 16 de fevereiro de 2002.

<sup>33</sup> Ver Bruschini C., Lavinas L., Neves M. Etc. In: Tráballo e Gênero - mudanças, permanências e desafios. ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG, 2000.

empregados, respectivamente, as médias e as grandes empresas, em todos os anos analisados. Por outro lado, percebe-se o crescimento das micro e pequenas empresas como empregadoras no período. Para a força de trabalho feminina acontece o mesmo, os estabelecimentos que aumentaram a oferta de postos de trabalho são os que compõem as micro e pequenas empresas.

Apesar de terem diminuído a oferta de postos de trabalho em todos os anos analisados, nota-se que as médias empresas continuam sendo as maiores empregadoras de força de trabalho feminina em 1999 (Tabela 14). Enquanto as microempresas empregaram nesse ano 291.527 e as pequenas empregaram 350.587 pessoas, as médias empresas, empregaram 367.847 trabalhadores do sexo feminino. As grandes empresas empregaram o menor contingente, 264.812 trabalhadores. Observamos o mesmo com trabalhadores do sexo masculino, as médias empresas, apesar de terem sofrido queda no número de trabalhadores, ainda são as maiores empregadoras no ano de 1999. Entretanto, em relação à força de trabalho masculina, as grandes empresas empregaram mais do que as micro e as pequenas empresas em 1999.

Como já mencionamos antes, 1993 é o ano posterior ao forte processo de reestruturação produtiva vivido pela indústria de transformação em 1991/92. Podemos perceber os impactos negativos em relação ao emprego tanto para a força de trabalho masculina quanto para a feminina (Tabelas 13 e 14). Até para as micro e pequenas empresas, que vinham aumentando o número de trabalhadores, em 1993 tiveram uma expressiva diminuição, seguida da recuperação em 1997 e 1999.

**Tabela 13- Número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação por tamanho de estabelecimento**

	1986	1990	1993	1997	1999
Até 4	97.745	121.151	115.373	141.661	147.789
De 5 a 9	142.819	158.194	141.704	190.539	201.424
De 10 a 19	221.789	225.682	204.527	274.506	295.939
De 20 a 49	399.487	378.113	343.817	424.816	446.252
De 50 a 99	371.784	357.851	342.884	378.862	379.736
De 100 a 249	654.858	604.841	574.781	568.604	550.184
De 250 a 499	621.336	569.499	511.809	483.735	453.317
De 500 a 999	594.342	516.419	462.105	391.551	358.192
1000 ou mais	1.210.509	1.046.101	789.543	605.051	496.293
Total	4.314.669	3.977.851	3.486.543	3.459.325	3.329.126

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 14- Número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação por tamanho de estabelecimento**

	1.986	1990	1993	1997	1999
Até 4	35.575	52.558	51.026	65.656	69.268
De 5 a 9	55.854	67.673	61.192	84.811	92.371
De 10 a 19	92.317	99.705	90.155	117.473	129.882
De 20 a 49	177.176	173.594	154.883	179.636	197.531
De 50 a 99	161.155	157.866	143.792	144.755	153.056
De 100 a 249	274.165	252.834	225.037	207.798	202.626
De 250 a 499	250.173	218.338	194.761	168.612	165.221
De 500 a 999	228.393	189.963	175.420	140.237	133.815
1000 ou mais	342.143	274.054	188.544	135.453	130.997
<b>Total</b>	<b>1.616.951</b>	<b>1.486.585</b>	<b>1.284.810</b>	<b>1.244.431</b>	<b>1.274.767</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Quando observamos as tabelas que mostram a variação percentual dos trabalhadores por tamanho de estabelecimento (Tabelas 15 e 16), grosso modo, podemos dizer que a preferência das microempresas tem sido pela força de trabalho feminina. Provavelmente, o fato da maioria destas empresas estarem ligadas a setores industriais como têxtil, de produtos alimentícios e de bebidas e o de calçados, setores considerados mais trabalho-intensivos do que capital-intensivos e que oferecem piores salários, nos indica o motivo da maior abertura de vagas para a força de trabalho feminina (Melo, 2000).

**Tabela 15- Variação percentual do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação por tamanho de estabelecimento**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
Até 4	23,95	-4,77	22,79	4,33	51,20
De 5 a 9	10,77	-10,42	34,46	5,71	41,03
De 10 a 19	1,76	-9,37	34,22	7,81	33,43
De 20 a 49	-5,35	-9,07	23,56	5,05	11,71
De 50 a 99	-3,75	-4,18	10,49	0,23	2,14
De 100 a 249	-7,64	-4,97	-1,07	-3,24	-15,98
De 250 a 499	-8,34	-10,13	-5,49	-6,29	-27,04
De 500 a 999	-13,11	-10,52	-15,27	-8,52	-39,73
1000 ou mais	-13,58	-24,53	-23,37	-17,98	-59,00
<b>Total</b>	<b>-7,81</b>	<b>-12,35</b>	<b>-0,78</b>	<b>-3,76</b>	<b>-22,84</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 16- Variação percentual do número de trabalhadoras do sexo feminino na indústria de transformação por tamanho de estabelecimento**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
Até 4	47,74	-2,91	28,67	5,50	94,71
De 5 a 9	21,16	-9,58	38,60	8,91	65,38
De 10 a 19	8,00	-9,58	30,30	10,56	40,69
De 20 a 49	-2,02	-10,78	15,98	9,96	11,49
De 50 a 99	-2,04	-8,92	0,67	5,73	-5,03
De 100 a 249	-7,78	-10,99	-7,66	-2,49	-26,09
De 250 a 499	-12,73	-10,80	-13,43	-2,01	-33,96
De 500 a 999	-16,83	-7,66	-20,06	-4,58	-41,41
1000 ou mais	-19,90	-31,20	-28,16	-3,29	-61,71
Total	-8,06	-13,57	-3,14	2,44	-21,16

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Embora o número de trabalhadores do sexo feminino não seja maior do que o masculino nas micro empresas, as Tabelas 15 e 16 nos mostram que no período 1986/99 houve uma tendência maior de abertura de postos de trabalho para a força de trabalho feminina.

A diminuição do número de trabalhadores do sexo masculino nos estabelecimentos com mais de 500 empregados, ou seja, nas grandes empresas, pode ser observada através da Tabela 17. Tal diminuição ocorre em todos os setores no período de 1986 para 1999. A maior variação foi na indústria de minerais não metálicos (-81,25%) no total do período (Tabela 19). Para a força de trabalho feminina também há diminuição em todos os setores das empresas de maior porte (Tabela 18). A maior variação ocorreu na indústria da borracha, fumo e couro (-79,11%), seguida da indústria de material elétrico e de comunicações (-75,93%) e da indústria de minerais não metálicos (-74,23%) (Tabela 20). A menor taxa de variação do total dos subsetores ocorreu no período 1997/99 (-3,95%), provavelmente, porque a indústria de calçados nessa época obteve saldo positivo de 31,89%, ou seja, neste período a indústria de calçados conseguiu se reerguer depois de um período muito negativo em 1993/97, (-) 31,38%.

**Tabela 17- Número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação em estabelecimentos com mais de 500 empregados**

	1986	1990	1993	1997	1999
MIN NAO MET	89.714	69.900	34.077	20.024	16.817
IND METAL	264.701	205.559	177.550	126.472	120.357
IND MECANICA	142.790	92.751	67.904	63.561	54.029
ELET E COMUN	115.643	100.610	55.675	45.739	38.855
MAT TRANSP	283.665	258.515	222.427	174.839	145.254
MAD E MOBIL	41.498	25.710	26.695	20.155	18.624
PAPEL E GRAF	82.370	80.399	58.251	46.881	40.613
BOR FUM COUR	96.655	78.614	70.772	31.800	28.733
IND QUIMICA	137.577	123.467	88.933	64.662	49.019
IND TEXTIL	177.657	142.811	114.125	75.322	64.951
IND CALCADOS	51.164	39.475	48.485	32.359	39.623
ALIM E BEB	321.417	344.709	286.754	294.788	237.610
<b>Total</b>	<b>1.804.851</b>	<b>1.562.520</b>	<b>1.251.648</b>	<b>996.602</b>	<b>854.485</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 18- Número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação em estabelecimentos com mais de 500 empregados**

	1986	1990	1993	1997	1999
MIN NAO MET	15.839	12.167	7.408	3.887	4.081
IND METAL	27.310	19.267	14.998	9.298	9.648
IND MECANICA	17.913	13.331	10.260	10.127	9.783
ELET E COMUN	70.429	54.064	25.440	20.915	16.951
MAT TRANSP	24.922	19.951	17.255	18.169	13.099
MAD E MOBIL	11.081	6.750	6.339	4.067	3.815
PAPEL E GRAF	17.833	17.254	12.365	13.232	12.586
BOR FUM COUR	36.780	30.895	25.799	9.694	7.682
IND QUIMICA	41.845	38.038	25.865	20.768	17.143
IND TEXTIL	169.709	129.340	100.752	61.367	57.470
IND CALCADOS	46.892	37.164	45.395	31.152	41.085
ALIM E BEB	89.983	85.796	72.088	73.014	71.469
<b>Total</b>	<b>570.536</b>	<b>464.017</b>	<b>363.964</b>	<b>275.690</b>	<b>264.812</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 19- Variação por período do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação em estabelecimentos com mais de 500 empregados**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET	-22,09	-51,25	-41,24	-16,02	-81,25
IND METAL	-22,34	-13,63	-28,77	-4,84	-54,53
IND MECANICA	-35,04	-26,79	-6,40	-15,00	-62,16
ELET E COMUN	-13,00	-44,66	-17,85	-15,05	-66,40
MAT TRANSP	-8,87	-13,96	-21,39	-16,92	-48,79
MAD E MOBIL	-38,05	3,83	-24,50	-7,60	-55,12
PAPEL E GRAF	-2,39	-27,55	-19,52	-13,37	-50,69
BOR FUM COUR	-18,67	-9,98	-55,07	-9,64	-70,27
IND QUIMICA	-10,26	-27,97	-27,29	-24,19	-64,37
IND TEXTIL	-19,61	-20,09	-34,00	-13,77	-63,44
IND CALCADOS	-22,85	22,82	-33,26	22,45	-22,56
ALIM E BEB	7,25	-16,81	2,80	-19,40	-26,07
<b>Total</b>	<b>-13,43</b>	<b>-19,90</b>	<b>-20,38</b>	<b>-14,26</b>	<b>-52,66</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 20- Variação por período do número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação em estabelecimento com mais de 500 empregados**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET	-23,18	-39,11	-47,53	4,99	-74,23
IND METAL	-29,45	-22,16	-38,01	3,76	-64,67
IND MECANICA	-25,58	-23,04	-1,30	-3,40	-45,39
ELET E COMUN	-23,24	-52,94	-17,79	-18,95	-75,93
MAT TRANSP	-19,95	-13,51	5,30	-27,90	-47,44
MAD E MOBIL	-39,08	-6,09	-35,84	-6,20	-65,57
PAPEL E GRAF	-3,25	-28,34	7,01	-4,88	-29,42
BOR FUM COUR	-16,00	-16,49	-62,42	-20,76	-79,11
IND QUIMICA	-9,10	-32,00	-19,71	-17,45	-59,03
IND TEXTIL	-23,79	-22,10	-39,09	-6,35	-66,14
IND CALCADOS	-20,75	22,15	-31,38	31,89	-12,38
ALIM E BEB	-4,65	-15,98	1,28	-2,12	-20,57
<b>Total</b>	<b>-18,67</b>	<b>-21,56</b>	<b>-24,25</b>	<b>-3,95</b>	<b>-53,59</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

O número de trabalhadores do sexo masculino e feminino nos estabelecimentos que compõem as micro empresas (até 19 empregados) pode ser observado através das Tabelas 21 e 22. Nota-se que o número de homens é maior nas empresas de grande porte do que nas micro empresas no período, ao contrário do que ocorre com as mulheres que, em 1999, eram 264.812 trabalhadoras nas empresas com mais de 500 empregados e 291.521 nas micro empresas.

**Tabela 21- Número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação nas micro empresas**

	1986	1990	1993	1997	1999
MIN NAO MET	55.323	56.929	50.128	67.731	74.898
IND METAL	55.456	59.219	49.859	88.034	93.542
IND MECANICA	27.520	33.723	32.529	30.482	34.451
ELET E COMUN	10.789	14.821	15.728	13.378	13.985
MAT TRANSP	9.650	10.273	9.637	17.359	17.542
MAD E MOBIL	96.288	97.919	85.002	105.820	111.881
PAPEL E GRAF	34.838	40.599	35.179	46.956	47.921
BOR FUM COUR	36.589	39.922	33.577	29.698	31.050
IND QUIMICA	27.659	30.228	31.527	49.959	55.032
IND TEXTIL	28.272	35.908	33.474	36.487	40.098
IND CALCADOS	13.474	15.419	15.334	12.163	12.996
ALIM E BEB	66.495	70.067	69.630	108.639	111.756
Total	462.353	505.027	461.604	606.706	645.152

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 22- Número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação nas micro empresas**

	1986	1990	1993	1997	1999
MIN NAO MET	5.196	5.507	4.685	6.494	7.174
IND METAL	4.862	6.642	5.554	9.890	10.852
IND MECANICA	3.215	5.196	4.698	4.880	6.320
ELET E COMUN	3.589	5.334	5.449	4.981	5.237
MAT TRANSP	998	1.201	1.221	2.122	2.240
MAD E MOBIL	7.077	9.166	7.848	9.536	11.068
PAPEL E GRAF	10.200	12.466	11.158	17.432	18.632
BOR FUM COUR	12.841	16.103	13.767	14.430	14.460
IND QUIMICA	10.396	12.374	12.509	19.295	21.176
IND TEXTIL	98.147	113.190	100.873	115.028	121.119
IND CALCADOS	6.737	7.737	7.789	7.144	8.282
ALIM E BEB	20.488	25.020	26.822	56.708	64.961
Total	183.746	219.936	202.373	267.940	291.521

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Comparando com 1986, todos os anos analisados apresentam aumento no número de trabalhadores do sexo masculino nas micro empresas em todos os setores da indústria de transformação, com exceção para 1993 que mostrou queda em alguns setores, como o da indústria metalúrgica e da indústria da madeira e do mobiliário. Os setores que mais empregaram força de trabalho masculina em 1999 foram o da madeira e do mobiliário, a indústria de produtos alimentícios e de bebidas e a indústria metalúrgica. Para a força de trabalho feminina acontece o mesmo na indústria têxtil, metalúrgica.

seguida da indústria de produtos alimentícios e de bebidas e da indústria química. Esses três setores somam 207.256 do total de 291.521 mulheres em 1999. A indústria têxtil é o setor com o maior número de mulheres em todo o período estudado nas micro empresas.

Os dados apontam que no trabalho formal a força de trabalho masculina ainda é bem mais expressiva do que a feminina. Vimos também que há uma tendência de aumento dos postos de trabalho nas micro empresas e de diminuição nas empresas de grande porte. Mas, não é possível inferir desses dados que estas empresas estão externalizando partes do seu processo produtivo e, por isso, tem-se o crescimento das micro empresas, ou se os empregos estão somente sendo perdidos e as empresas menores vêm crescendo por outros motivos.

As Tabelas 23 e 24 indicam a variação por período do número de trabalhadores na indústria de transformação nos estabelecimentos com até 19 empregados. Os dados mostram que houve saldo positivo maior de participação da força de trabalho feminina nas micro empresas do que de força de trabalho masculina no período 1986/99, 58,65% e 39,54%, respectivamente.

**Tabela 23- Variação por período do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação nas micro empresas**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET	2,90	-11,95	35,12	10,58	35,38
IND METAL	6,79	-15,81	76,57	6,26	68,68
IND MECANICA	22,54	-3,54	-6,29	13,02	25,19
ELET E COMUN	37,37	6,12	-14,94	4,54	29,62
MAT TRANSP	6,46	-6,19	80,13	1,05	81,78
MAD E MOBIL	1,69	-13,19	24,49	5,73	16,19
PAPEL E GRAF	16,54	-13,35	33,48	2,06	37,55
BOR FUM COUR	9,11	-15,89	-11,55	4,55	-15,14
IND QUIMICA	9,29	4,30	58,46	10,15	98,97
IND TEXTIL	27,01	-6,78	9,00	9,90	41,83
IND CALCADOS	14,44	-0,55	-20,68	6,85	-3,55
ALIM E BEB	5,37	-0,62	56,02	2,87	68,07
Total	9,23	-8,60	31,43	6,34	39,54

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 24- Variação por período do número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação nas micro empresas**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET	5,99	-14,93	38,61	10,47	38,07
IND METAL	36,61	-16,38	78,07	9,73	123,20
IND MECANICA	61,62	-9,58	3,87	29,51	96,58
ELET E COMUN	48,62	2,16	-8,59	5,14	45,92
MAT TRANSP	20,34	1,67	73,79	5,56	124,45
MAD E MOBIL	29,52	-14,38	21,51	16,07	56,39
PAPEL E GRAF	22,22	-10,49	56,23	6,88	82,67
BOR FUM COUR	25,40	-14,51	4,82	0,21	12,61
IND QUIMICA	19,03	1,09	54,25	9,75	103,69
IND TEXTIL	15,33	-10,88	14,03	5,30	23,41
IND CALCADOS	14,84	0,67	-8,28	15,93	22,93
ALIM E BEB	22,12	7,20	111,42	14,55	217,07
<b>Total</b>	<b>19,70</b>	<b>-7,99</b>	<b>32,40</b>	<b>8,80</b>	<b>58,65</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Nas pequenas empresas, aquelas que empregam de 20 a 99 trabalhadores, também ocorre aumento do número de trabalhadores masculinos e femininos no total dos setores analisados (Tabelas 25 e 26). Entretanto, a taxa de variação indica um crescimento total bem menor nas empresas pequenas do que nas micro empresas e, ademais, há incremento menor de trabalhadores do sexo feminino.

**Tabela 25- Número de trabalhadores formais do sexo masculino na indústria de transformação em pequenas empresas**

	1986	1990	1993	1997	1999
MIN NAO MET	70.394	73.020	65.857	82.183	84.378
IND METAL	98.271	89.572	80.941	109.145	107.502
IND MECANICA	79.399	72.261	63.717	64.914	63.102
ELET E COMUN	30.371	33.835	32.499	24.727	25.018
MAT TRANSP	23.405	22.028	21.034	29.033	28.216
MAD E MOBIL	118.061	95.268	93.943	109.633	117.666
PAPEL E GRAF	45.470	45.351	40.027	52.360	51.704
BOR FUM COUR	60.839	61.873	52.808	44.801	44.385
IND QUIMICA	76.242	76.896	76.832	96.464	103.927
IND TEXTIL	57.205	57.100	52.981	54.955	60.096
IND CALCADOS	25.713	19.445	22.528	20.192	21.481
ALIM E BEB	85.901	89.315	83.534	115.271	118.513
<b>Total</b>	<b>771.271</b>	<b>735.964</b>	<b>686.701</b>	<b>803.678</b>	<b>825.988</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 26- Número de trabalhadores formais do sexo feminino na indústria de transformação em pequenas empresas**

	1986	1990	1993	1997	1999
MIN NAO MET	10.203	10.559	8.571	9.119	9.565
IND METAL	13.832	14.941	12.687	16.162	15.294
IND MECANICA	9.209	10.560	8.744	9.711	9.787
ELET E COMUN	12.795	15.621	14.629	11.412	11.401
MAT TRANSP	3.506	3.686	3.172	4.236	4.400
MAD E MOBIL	18.463	16.942	16.604	18.879	20.437
PAPEL E GRAF	19.034	19.068	16.043	22.213	22.452
BOR FUM COUR	29.929	29.418	24.944	19.312	19.143
IND QUIMICA	32.181	33.079	31.209	40.162	42.931
IND TEXTIL	137.246	127.464	113.867	112.714	127.946
IND CALCADOS	20.954	17.527	18.759	15.937	17.650
ALIM E BEB	30.979	32.595	29.446	44.534	49.581
Total	338.331	331.460	298.675	324.391	350.587

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 27- Variação por período do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação em pequenas empresas**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET	3,73	-9,81	24,79	2,67	19,87
IND METAL	-8,85	-9,64	34,85	-1,51	9,39
IND MECANICA	-8,99	-11,82	1,88	-2,79	-20,53
ELET E COMUN	11,41	-3,95	-23,91	1,18	-17,63
MAT TRANSP	-5,88	-4,51	38,03	-2,81	20,56
MAD E MOBIL	-19,31	-1,39	16,70	7,33	-0,33
PAPEL E GRAF	-0,26	-11,74	30,81	-1,25	13,71
BOR FUM COUR	1,70	-14,65	-15,16	-0,93	-27,05
IND QUIMICA	0,86	-0,08	25,55	7,74	36,31
IND TEXTIL	-0,18	-7,21	3,73	9,35	5,05
IND CALCADOS	-24,38	15,85	-10,37	6,38	-16,46
ALIM E BEB	3,97	-6,47	37,99	2,81	37,96
Total	-4,58	-6,69	17,03	2,78	7,09

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 28- Variação por período do número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação em pequenas empresas**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET	3,49	-18,83	6,39	4,89	-6,25
IND METAL	8,02	-15,09	27,39	-5,37	10,57
IND MECANICA	14,67	-17,20	11,06	0,78	6,28
ELET E COMUN	22,09	-6,35	-21,99	-0,10	-10,89
MAT TRANSP	5,13	-13,94	33,54	3,87	25,50
MAD E MOBIL	-8,24	-2,00	13,70	8,25	10,69
PAPEL E GRAF	0,18	-15,86	38,46	1,08	17,96
BOR FUM COUR	-1,71	-15,21	-22,58	-0,88	-36,04
IND QUIMICA	2,79	-5,65	28,69	6,89	33,40
IND TEXTIL	-7,13	-10,67	-1,01	13,51	-6,78
IND CALCADOS	-16,35	7,03	-15,04	10,75	-15,77
ALIM E BEB	5,22	-9,66	51,24	11,33	60,05
Total	-2,03	-9,89	8,61	8,08	3,62

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

A variação do número de trabalhadores no total do período 1986/99 nas pequenas empresas foi de 7,09% e 3,62%, respectivamente, para homens e mulheres (Tabelas 27 e 28). Já nas micro empresas, este resultado foi de 39,54% e 58,65% (Tabelas 23 e 24). As médias empresas assim como as grandes apresentam queda no número de trabalhadores de ambos os sexos (Tabelas 29 e 30). Houve perda de postos de trabalho para a força de trabalho feminina na comparação do ano de 1986 com 1990 em todos os setores, com exceção para a indústria de produtos alimentícios e de bebidas, que em 1986, empregou 67.369 trabalhadoras e, em 1999, aumentou para 71.053. As Tabelas 31 e 32 nos revelam a variação do número de trabalhadores por período.

**Tabela 29- Número de trabalhadores formais do sexo masculino na indústria de transformação em empresas de porte médio**

	1986	1990	1993	1997	1999
MIN NAO MET	82.710	71.785	66.131	61.875	60.988
IND METAL	171.429	149.460	129.323	126.624	102.596
IND MECANICA	139.912	123.413	97.072	73.176	65.448
ELET E COMUN	75.933	70.547	61.050	43.394	41.738
MAT TRANSP	60.665	52.971	49.041	59.643	58.311
MAD E MOBIL	92.305	69.044	76.640	76.205	73.397
PAPEL E GRAF	77.592	77.620	68.723	81.972	79.809
BOR FUM COUR	87.105	76.837	67.042	48.656	43.607
IND QUIMICA	153.975	148.376	144.731	138.601	135.260
IND TEXTIL	97.681	95.150	89.713	80.310	80.820
IND CALCADOS	52.024	44.749	50.239	31.205	34.275
ALIM E BEB	184.863	194.388	186.885	230.678	227.252
Total	1.276.194	1.174.340	1.086.590	1.052.339	1.003.501

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 30- Número de trabalhadores formais do sexo feminino na indústria de transformação em empresas de porte médio**

	1986	1990	1993	1997	1999
MIN NAO MET	13.191	10.905	10.066	8.295	8.190
IND METAL	28.065	24.690	19.912	17.069	14.138
IND MECANICA	16.914	17.338	12.457	12.991	11.288
ELET E COMUN	35.942	33.887	27.017	20.603	18.726
MAT TRANSP	10.259	9.545	8.295	8.415	7.932
MAD E MOBIL	26.701	20.396	20.636	19.278	17.512
PAPEL E GRAF	26.904	25.793	22.270	25.987	24.133
BOR FUM COUR	45.158	36.357	30.918	21.608	18.436
IND QUIMICA	56.800	51.565	52.762	53.621	51.230
IND TEXTIL	145.302	130.451	109.364	84.361	89.019
IND CALCADOS	51.733	45.118	49.071	32.535	36.190
ALIM E BEB	67.369	65.127	57.030	71.647	71.053
Total	524.338	471.172	419.798	376.410	367.847

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 31- Variação por período do número de trabalhadores do sexo masculino na indústria de transformação em empresas de porte médio**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET	-13,21	-7,88	-6,44	-1,43	-26,26
IND METAL	-12,82	-13,47	-2,09	-18,98	-40,15
IND MECANICA	-11,79	-21,34	-24,62	-10,56	-53,22
ELET E COMUN	-7,09	-13,46	-28,92	-3,82	-45,03
MAT TRANSP	-12,68	-7,42	21,62	-2,23	-3,88
MAD E MOBIL	-25,20	11,00	-0,57	-3,68	-20,48
PAPEL E GRAF	0,04	-11,46	19,28	-2,64	2,86
BOR FUM COUR	-11,79	-12,75	-27,42	-10,38	-49,94
IND QUIMICA	-3,64	-2,46	-4,24	-2,41	-12,15
IND TEXTIL	-2,59	-5,71	-10,48	0,64	-17,26
IND CALCADOS	-13,98	12,27	-37,89	9,84	-34,12
ALIM E BEB	5,15	-3,86	23,43	-1,49	22,93
Total	-7,98	-7,47	-3,15	-4,64	-21,37

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 32- Variação por período do número de trabalhadores do sexo feminino na indústria de transformação em empresas de porte médio**

	1986/90	1990/93	1993/97	1997/99	1986/99
MIN NAO MET	-17,33	-7,69	-17,59	-1,27	-37,91
IND METAL	-12,03	-19,35	-14,28	-17,17	-49,62
IND MECANICA	2,51	-28,15	4,29	-13,11	-33,26
ELET E COMUN	-5,72	-20,27	-23,74	-9,11	-47,90
MAT TRANSP	-6,96	-13,10	1,45	-5,74	-22,68
MAD E MOBIL	-23,61	1,18	-6,58	-9,16	-34,41
PAPEL E GRAF	-4,13	-13,66	16,69	-7,13	-10,30
BOR FUM COUR	-19,49	-14,96	-30,11	-14,68	-59,17
IND QUIMICA	-9,22	2,32	1,63	-4,46	-9,81
IND TEXTIL	-10,22	-16,16	-22,86	5,52	-38,74
IND CALCADOS	-12,79	8,76	-33,70	11,23	-30,04
ALIM E BEB	-3,33	-12,43	25,63	-0,83	5,47
Total	-10,14	-10,90	-10,34	-2,27	-29,85

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Os dados apontaram que no período analisado houve perda de postos de trabalho na indústria de transformação tanto para a força de trabalho masculina quanto para a feminina. Uma pequena variação positiva foi observada para as mulheres na análise do total dos trabalhadores. As empresas de grande porte foram as que tiveram a maior variação negativa em relação aos postos de trabalho, provavelmente, em consequência do processo de reestruturação produtiva ocorrido. As micro empresas apresentaram crescimento no número de trabalhadores no período 1986/99. Na distribuição dos

trabalhadores pelos setores, vimos que a força de trabalho feminina permanece concentrada em setores que pertencem à indústria tradicional, como os têxteis, os de produtos alimentícios e de bebidas e na indústria química. Como nosso estudo não é setorial, o importante é observarmos a expressiva participação das mulheres nas micro empresas ao longo do período analisado. A literatura especializada considera as micro empresas como aquelas que oferecem piores condições de trabalho, remunerações mais baixas e exigem pouca qualificação, haja visto toda a burocratização que envolve a formalização desses estabelecimentos e a dificuldade em termos de crédito e investimentos. Aliado a isso, temos a lógica da redução dos custos utilizada pelas empresas de maior porte ao usarem as micro empresas como parte desse processo. Em parte, a maior incorporação da força de trabalho feminina nas micro empresas pode ser considerada como uma forma de exploração do trabalho pelo capital, a partir do momento em que há troca do trabalho masculino pelo feminino por este ser considerado mais barato e, portanto, mais lucrativo.

### **3.3 Salários e gênero na indústria de transformação**

A forte diminuição dos postos de trabalho assalariados formais constitui uma das características da economia brasileira diante das transformações na estrutura produtiva e do emprego nos anos 90. Tal constatação permite identificar que houve uma profunda modificação na qualidade das ocupações geradas no país. De acordo com Pochmann, em 1980, por exemplo, o Brasil possuía cerca de 23 milhões de trabalhadores assalariados com registro formal e, em 1989, havia passado para 25,5 milhões. Entretanto, o número de assalariados com carteira assinada havia caído para 22,3 milhões de trabalhadores, em 1999, segundo dados do Ministério de Trabalho (2001:98).

Para o autor,

“a insuficiência e inadequação das políticas públicas voltadas para a expansão do emprego e para a garantia adequada de renda aos empregados de salário de base contribuem para a maior desregulação no funcionamento do mercado de trabalho e fragilização dos trabalhadores. O baixo dinamismo na criação de empregos regulares e a insuficiência das políticas

públcas deixam sem alternativas de sobrevivência digna parte crescente da oferta de mão-de-obra, que tende a se situar, invariavelmente, nas situações de desemprego aberto, de ocupações autônomas e demais formas precárias de subemprego (desemprego disfarçado)" (2000:147).

Esta avaliação da situação em que se encontra o mercado de trabalho brasileiro nos leva a avaliar o comportamento dos salários da indústria de transformação, do ponto de vista dos gêneros.

A distribuição do percentual dos trabalhadores na indústria de transformação nacional é bastante heterogênea entre as faixas salariais. Quando comparamos as Tabelas 33 e 34, notamos que 62,25% da força de trabalho masculina empregada em 1986 estava na faixa salarial de 0,00 a 5,00 salários mínimos, enquanto para a força de trabalho feminina essa faixa salarial correspondia a 88,23% do total do trabalho feminino empregado no mesmo ano. Em 1999, o percentual de trabalhadores masculinos na faixa salarial correspondente até 5,00 salários mínimos aumentou para 64,62%. A participação da força de trabalho feminina diminuiu nesta faixa salarial em 1999, para 83,94%. Entretanto, esta faixa salarial obteve o maior percentual de trabalho feminino nos anos de 1986 e 1999. Pelos dados disponíveis do RAIS podemos perceber que, a princípio, houve melhora na situação do emprego da força de trabalho feminina na indústria de transformação em se tratando de salários. Vimos que o percentual de mulheres empregadas na faixa salarial correspondente até 5,00 salários mínimos diminuiu em 1999 em comparação a 1986. O que significa dizer que as mulheres estão saíndo das remunerações mais baixas e se deslocando para as mais altas.

Os dados nos mostram que em 1991, ano que marca o início de um intenso processo de reestruturação produtiva, está o menor percentual de participação de força de trabalho feminina na indústria de transformação recebendo até 2,00 salários mínimos em todos os anos analisados, 22,47%. Fato interessante este, já que nessa fase do processo de reestruturação um grande número de empresas se direcionou para a busca do aumento da produtividade e da qualidade dos seus produtos através da redução dos custos da força de trabalho.

**Tabela 33- Distribuição dos trabalhadores por faixas de salários na indústria de transformação (%) (masc)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	22,18	25,27	25,08	13,76	19,15	17,83	18,80	21,57
De 2,01 a 5,00	40,07	38,28	37,09	34,50	36,38	38,06	40,31	43,05
De 5,01 a 10,00	22,96	21,95	22,26	25,42	23,44	23,79	22,59	20,47
De 10,01 a 15,00	7,36	6,99	7,48	11,19	9,39	9,44	7,85	7,11
De 15,01 a 20,00	3,17	3,04	3,27	5,66	4,60	4,21	3,77	3,06
Mais de 20,0	4,27	4,47	4,82	9,46	7,04	6,67	6,69	4,74
<b>Total</b>	<b>100,00</b>							

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 34- Distribuição dos trabalhadores por faixas de salários na indústria de transformação (%) (fem)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	41,20	45,26	45,16	22,47	31,82	29,79	30,56	36,22
De 2,01 a 5,00	47,03	42,83	41,71	50,87	48,94	50,03	50,19	47,72
De 5,01 a 10,00	8,50	8,51	9,35	18,31	13,05	13,44	12,53	10,27
De 10,01 a 15,00	1,87	1,87	2,09	4,18	3,18	3,41	3,22	2,82
De 15,01 a 20,00	0,72	0,76	0,81	1,77	1,34	1,44	1,47	1,25
Mais de 20,0	0,68	0,76	0,88	2,40	1,67	1,89	2,04	1,72
<b>Total</b>	<b>100,00</b>							

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Comparando a distribuição do trabalho pelas faixas salariais com a distribuição da massa salarial<sup>34</sup> através das faixas salariais, os dados apontam a péssima distribuição da massa salarial na estrutura das empresas na indústria de transformação nacional (Tabelas 35 e 36). Em 1986, 62,25% da participação da força de trabalho masculina na faixa salarial de 0,00 a 5,00 salários mínimos, recebiam 26,71% da massa salarial, enquanto 4,27% (faixa salarial correspondente a mais de 20,00 salários mínimos) dos trabalhadores do sexo masculino recebiam 22,61% da massa salarial. Em 1999, trabalhadores do sexo masculino recebiam 64,62% dos trabalhadores masculinos respectivamente, na mesma faixa salarial, 64,62% dos trabalhadores masculinos receberam 27,58% da massa salarial e 4,74% dos trabalhadores receberam 26,49% da massa salarial (Tabela 35). Nota-se que aumenta a participação da força de trabalho masculina de 1986 para 1999, na faixa salarial de 0,00 a 5,00 SM, e ocorre uma pequena variação positiva do percentual da massa salarial nessa faixa no mesmo período. Já em

<sup>34</sup> Massa salarial em salários mínimos é o valor dispendido com pagamentos de salários do total dos trabalhadores em questão, computados em salários mínimos. Assim, a massa salarial por faixa de remuneração é o valor dispendido com o número de trabalhadores em cada faixa, dados em salários mínimos.

relação ao percentual de trabalhadores masculinos na faixa salarial correspondente a mais de 20,00 SM, houve variação positiva pequena de 1986 para 1999, porém a massa salarial recebida por esses trabalhadores aumentou significativamente (de 22,61% em 1986, para 26,49%, em 1999).

**Tabela 35- Distribuição da massa salarial por faixas de salários na indústria de transformação (%) (masc)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	4,97	5,72	5,53	2,19	3,59	3,44	3,82	5,13
De 2,01 a 5,00	21,74	20,97	19,44	13,01	16,14	17,10	18,73	22,45
De 5,01 a 10,00	26,67	25,50	25,11	20,15	22,32	22,83	22,43	23,34
De 10,01 a 15,00	14,88	14,16	14,57	15,31	15,33	15,58	13,49	14,01
De 15,01 a 20,00	9,12	8,75	9,06	10,92	10,70	9,85	9,20	8,58
Mais de 20,0	22,61	24,89	26,29	38,42	31,92	31,21	32,33	26,49
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 36- Distribuição da massa salarial por faixas de salários na indústria de transformação (%) (fem)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	18,22	19,97	19,49	6,80	11,32	10,31	10,58	14,02
De 2,01 a 5,00	45,36	42,43	39,69	34,35	38,10	37,44	37,32	37,92
De 5,01 a 10,00	18,60	18,56	19,87	25,64	22,14	21,92	20,55	18,62
De 10,01 a 15,00	7,33	7,37	7,95	10,48	9,60	9,91	9,42	9,07
De 15,01 a 20,00	4,05	4,25	4,39	6,33	5,76	5,96	6,09	5,72
Mais de 20,0	6,43	7,42	8,62	16,40	13,09	14,46	16,04	14,64
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

É importante ressaltar que os dados mostram que houve diminuição maior da participação da força de trabalho masculina (de 1986 para 1999) na faixa salarial correspondente até 5,00 SM do que nas outras faixas, ao mesmo tempo em que não notamos melhora na distribuição da massa salarial. Entretanto, os trabalhadores inseridos na faixa salarial de mais de 20,00 SM ampliaram o ganho de massa salarial no período. Ou seja, cada vez mais um pequeno percentual de trabalhadores do sexo masculino obtém um maior percentual de massa salarial. Quando somamos a massa salarial nas faixas de salários de 15,01 a 20,00 com a de mais de 20,00 SM, encontramos em 1999, 7,80% da participação da força de trabalho masculina recebendo 35,07% do total da massa salarial da indústria de transformação.

Em relação à participação da força de trabalho feminina, 88,23% (Tabela 34) das mulheres na faixa salarial de 0,00 a 5,00 SM, receberam em 1986, 63,58% (Tabela 36) da massa salarial, enquanto 0,68% das mulheres na faixa salarial correspondente a mais de 20,00 SM receberam 6,43% da massa salarial. Em 1999, 83,94% das mulheres empregadas na faixa salarial de 0,00 a 5,00 SM ficaram com um percentual menor da massa salarial, 51,94%, em relação ao que recebiam em 1986. Em contrapartida, aumentou o percentual da massa salarial das mulheres empregadas na faixa salarial com mais de 20,00 SM, 14,64%, em 1999 (Tabela 36).

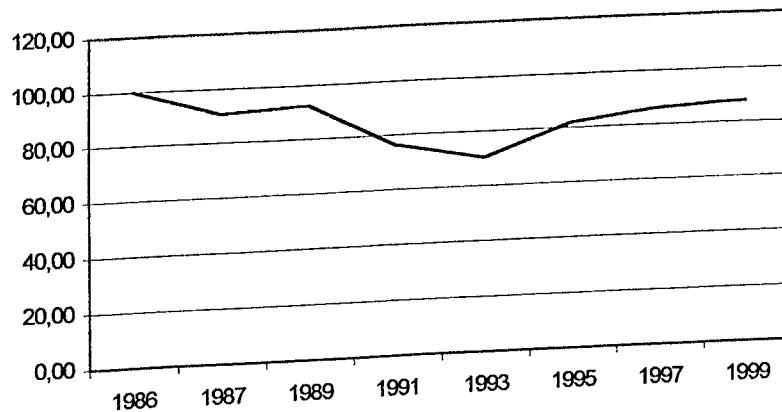
É importante assinalar que a distribuição dos trabalhadores de ambos os sexos quase não se modifica no sentido da distribuição pelas faixas salariais, em todas os anos analisados. Houve uma diminuição do percentual de mulheres na faixa de salário de 0,00 a 2,00 SM, entre 1986 e 1999. O resultado mais positivo para as mulheres em relação a diminuição da concentração das mulheres nas faixas mais baixas de renda, se revela no aumento do percentual de mulheres na faixa de 5,01 a 10,00 SM; este passou de 8,50% em 1986 para 10,27% em 1999. Nas faixas superiores de renda também houve alteração no decorrer do período, o que nos mostra alguma melhora na remuneração da força de trabalho feminina. Mas, apesar dessas alterações e ainda que a parcela de trabalhadores que auferia até 2,00 SM mensais tenha decrescido no período, em 1999 foi maior o percentual de mulheres que se enquadrou nessa faixa de rendimentos (21,57% dos homens e 36,22% das mulheres) (Tabelas 33 e 34).

Os dados da Tabela 36 nos revelam ainda que quase metade do percentual total da massa salarial recebida pelas mulheres está, em 1986 e 1987, na faixa salarial de 2,01 a 5,00 SM, 45,36% e 42,43%, respectivamente. O percentual diminui nos outros anos chegando a 37,92% em 1999, mas continua a faixa salarial de 2,01 a 5,00 SM tendo o maior percentual de massa salarial das mulheres empregadas na indústria de transformação.

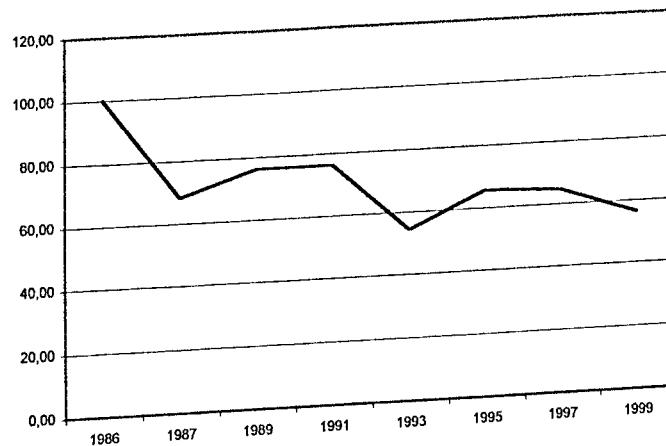
O Gráfico 4 mostra a variação dos salários mínimos reais em dezembro de cada ano atualizados para dezembro de 2001 pelo INPC, estipulando como 100 a base em 1986. Podemos observar como evolui o poder aquisitivo do salário mínimo durante o período. O que se observa é que o poder aquisitivo do salário mínimo sofreu queda até o ano de 1993 e, a partir deste ano voltou a se recuperar, mas não chegando aos patamares

de 1986. No entanto, é bom lembrar que estamos trabalhando com salários de dezembro (opção por ser fim de período) o que pode ocultar quedas decorrentes da inflação, uma vez que o salário tenha sido reajustado próximo a data escolhida. A partir do salário real conseguimos obter a massa salarial real, e ao estabelecermos base 100 para o ano de 1986 obtemos a variação da massa durante o período como pode ser observado no Gráfico 5. Neste gráfico observamos que a queda da massa salarial é mais suave que a dos salários mínimos. Quando essa queda não for acompanhada de uma queda igual ou maior do que a do número de trabalhadores, significa que há uma opressão dos salários reais dos trabalhadores.

**Gráfico 4- Evolução do Salário Real (dezembro de cada ano)**



**Gráfico 5- Massa salarial dos trabalhadores da indústria de transformação por faixa salarial em Salários mínimos reais (SM de dez. de cada ano)**



As Tabelas sobre os salários médios por faixa de remuneração (Tabelas 37 e 38) mostram como se comporta a estrutura salarial durante o período estudado. Ao

dividirmos os dados das Tabelas de massa salarial por faixa de salários pelos dados da Tabela do número de trabalhadores por faixa de salário obteremos a faixa média de salários do trabalhador por faixa de remuneração. Assim podemos observar como a estrutura salarial se movimenta durante os anos. De outra forma, conseguimos também visualizar em que extremos se concentram os trabalhadores dentro das faixas salariais.

**Tabela 37- Salário médio dos trabalhadores por faixa de remuneração (masc)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	1,76	1,35	1,37	1,42	1,39	1,42	1,43	1,46
De 2,01 a 5,00	4,26	3,27	3,25	3,36	3,29	3,31	3,28	3,20
De 5,01 a 10,00	9,12	6,94	6,99	7,07	7,07	7,06	7,01	7,00
De 10,01 a 15,00	15,87	12,10	12,08	12,21	12,13	12,14	12,14	12,09
De 15,01 a 20,00	22,62	17,18	17,18	17,22	17,25	17,20	17,26	17,21
Mais de 20,0	41,60	33,20	33,84	36,24	33,65	34,45	34,14	34,28
Total	7,85	5,97	6,20	8,92	7,42	7,36	7,06	6,14

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 38- Salário médio dos trabalhadores por faixa de remuneração (fem)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	1,79	1,35	1,36	1,46	1,42	1,44	1,44	1,46
De 2,01 a 5,00	3,91	3,03	3,01	3,25	3,11	3,12	3,09	2,99
De 5,01 a 10,00	8,86	6,67	6,72	6,73	6,78	6,80	6,81	6,82
De 10,01 a 15,00	15,91	12,05	12,02	12,05	12,05	12,10	12,13	12,11
De 15,01 a 20,00	22,68	17,15	17,14	17,17	17,17	17,22	17,23	17,21
Mais de 20,0	38,54	29,72	30,98	32,84	31,40	31,87	32,66	31,97
Total	4,05	3,06	3,16	4,81	4,00	4,16	4,15	3,76

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

A análise das Tabelas 37 e 38 revela que a média de salários<sup>35</sup> (em salários mínimos) dos trabalhadores do sexo masculino e feminino sofreu pouca variação. As maiores variações ocorreram de 1986 para 1987 em todas as faixas salariais para ambos os sexos. Quando comparamos as médias entre homens e mulheres notaremos que em todos os anos estudados, nas faixas de salários acima de 2,00 SM foi observado que a média para os salários masculinos é maior que para os salários femininos, e essa diferença aumenta de acordo com o aumento das faixas de salários. Para as faixas salariais de 0,00 a 2,00 SM e de 2,01 a 5,00 SM, as perdas no ano de 1999 em relação a 1986 são, respectivamente, 17,05% e 24,88% para os trabalhadores do sexo masculino.

<sup>35</sup> Temos a média salarial através da divisão da massa de salários recebidos em cada faixa salarial pelo número de trabalhadores da respectiva faixa.

Para as mulheres, as perdas foram de 18,44% e 23,53%. A queda na faixa salarial de mais de 20,00 SM ficou em torno dos 17% tanto para os homens quanto para as mulheres.

As Tabelas 39 e 40 mostram como evoluiu a massa salarial por faixa de remuneração. Os valores foram deflacionados com base no INPC (Índice Nacional de Preço ao Consumidor), tendo como data de referência dezembro de 2001. Foi estipulado o ano de 1986 como base 100 para que se possa fazer a comparação com os demais anos.

**Tabela 39- Variação da massa salarial real dos trabalhadores da indústria por faixa salarial (SM de dez. de cada ano) com base 100 de dez de 1986. (masc)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	100,00	79,42	85,28	33,53	39,29	45,06	49,14	56,38
De 2,01 a 5,00	100,00	66,57	68,64	45,55	40,41	51,27	55,17	56,44
De 5,01 a 10,00	100,00	66,00	72,28	57,51	45,55	55,77	53,85	47,84
De 10,01 a 15,00	100,00	65,71	75,16	78,34	56,11	68,25	58,06	51,47
De 15,01 a 20,00	100,00	66,26	76,25	91,15	63,89	70,36	64,60	51,44
Mais de 20,0	100,00	75,98	89,29	129,39	76,87	89,97	91,58	64,06
Total	100,00	69,03	76,77	76,13	54,44	65,18	64,04	54,67

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 40- Variação da massa salarial real dos trabalhadores da indústria por faixa salarial (SM de dez. de cada ano) com base 100 de dez de 1986. (fem)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	100,00	72,77	81,69	29,46	35,20	40,12	41,24	52,09
De 2,01 a 5,00	100,00	62,08	66,82	59,74	47,55	58,52	58,42	56,57
De 5,01 a 10,00	100,00	66,20	81,57	108,74	67,38	83,55	78,45	67,74
De 10,01 a 15,00	100,00	66,71	82,83	112,78	74,12	95,80	91,19	83,67
De 15,01 a 20,00	100,00	69,68	82,66	123,14	80,44	104,22	106,71	95,56
Mais de 20,0	100,00	76,56	102,33	201,27	115,25	159,45	177,08	154,11
Total	100,00	66,37	76,37	78,90	56,62	70,90	71,01	67,67

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Nota-se que ao longo do período a massa salarial real por faixa de remuneração (MSFR) dos trabalhadores do sexo masculino sofreu uma grande queda em todas as faixas salariais. Quando comparamos a variação da massa salarial com a variação do número de trabalhadores em dezembro de cada ano (Tabela 41) notamos que o número destes trabalhadores cai numa proporção menor. Podemos dizer então, com base nos dados da Tabela 39, que excetuando o período 1986/87 a estrutura salarial permanece a

mesma, se observada em salários mínimos correntes, ou seja, a média salarial em salários mínimos correntes sofre pouco ou nenhum desvio durante o período estudado. De outra forma, ao deflacionarmos o salário mínimo corrente essa média apresentará uma tendência de queda durante o período, o que podemos observar pela queda mais do que proporcional da massa salarial (Tabela 43) em relação ao número de trabalhadores (Tabela 41).

**Tabela 41- Variação do número de trabalhadores por faixa salarial (SM de dezembro de cada ano) com base 100 em 1986. (masc)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	100,00	114,25	119,06	54,56	70,92	68,29	69,93	77,29
De 2,01 a 5,00	100,00	95,84	97,49	75,74	74,58	80,71	83,00	85,41
De 5,01 a 10,00	100,00	95,88	102,11	97,40	83,84	88,02	81,17	70,88
De 10,01 a 15,00	100,00	95,22	106,96	133,79	104,76	109,00	87,96	76,82
De 15,01 a 20,00	100,00	96,38	108,77	157,27	119,46	113,06	98,16	76,85
Mais de 20,0	100,00	105,18	118,89	195,04	135,52	132,72	129,35	88,35
Total	100,00	100,30	105,31	87,96	82,13	84,96	82,50	79,49

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora

**Tabela 42- Variação do número de trabalhadores por faixa salarial (SM de dezembro de cada ano) com base 100 em 1986 (fem)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	100,00	106,62	116,15	47,62	63,23	60,91	59,54	72,78
De 2,01 a 5,00	100,00	88,38	93,98	94,43	85,18	89,63	85,65	84,00
De 5,01 a 10,00	100,00	97,11	116,46	187,97	125,58	133,10	118,24	99,96
De 10,01 a 15,00	100,00	97,33	118,73	195,60	139,61	153,96	138,60	124,96
De 15,01 a 20,00	100,00	101,78	118,42	213,58	151,55	167,68	162,75	143,06
Mais de 20,0	100,00	109,70	137,91	310,18	201,79	235,59	242,21	211,14
Total	100,00	97,05	105,96	87,31	81,86	84,25	80,27	82,78

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora

Através da Tabela 40 podemos observar que para as mulheres a massa salarial real por faixa de remuneração também sofreu queda em quase todas as faixas salariais, sobretudo nas faixas que correspondem aos menores rendimentos. Da mesma forma, quando comparamos com a variação do número de trabalhadores (Tabela 42) notamos que o número de trabalhadores do sexo feminino cai numa proporção menor nas faixas que o número de trabalhadores do sexo feminino cai numa proporção menor nas faixas salariais com menores níveis de renda e aumenta nas faixas salariais de 10,00 SM em diante, ou seja, enquanto as mais baixas faixas salariais tiveram diminuição no número de trabalhadores ao longo do período, as faixas salariais mais altas aumentaram o número de trabalhadores nos anos analisados em comparação com 1986.

**Tabela 43- Variação da proporção da massa salarial em relação ao número e trabalhadores com base no ano de 1986 (masc)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	0	-30,48	-28,37	-38,55	-44,60	-34,02	-29,72	-27,05
De 2,01 a 5,00	0	-30,54	-29,60	-39,86	-45,82	-36,48	-33,53	-33,91
De 5,01 a 10,00	0	-31,16	-29,21	-40,95	-45,67	-36,63	-33,67	-32,50
De 10,01 a 15,00	0	-30,99	-29,73	-41,45	-46,44	-37,38	-33,99	-33,00
De 15,01 a 20,00	0	-31,25	-29,90	-42,04	-46,52	-37,77	-34,19	-33,06
Mais de 20,0	0	-27,76	-24,90	-33,66	-43,28	-32,21	-29,20	-27,50
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>-31,18</b>	<b>-27,10</b>	<b>-13,44</b>	<b>-33,71</b>	<b>-23,28</b>	<b>-22,38</b>	<b>-31,23</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora

**Tabela 44- Variação da proporção da massa salarial em relação ao número e trabalhadores com base no ano de 1986. (fem) (%)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	0	-31,75	-29,67	-38,13	-44,34	-34,14	-30,74	-28,43
De 2,01 a 5,00	0	-29,76	-28,90	-36,74	-44,17	-34,70	-31,79	-32,65
De 5,01 a 10,00	0	-31,83	-29,96	-42,15	-46,35	-37,22	-33,65	-32,23
De 10,01 a 15,00	0	-31,46	-30,24	-42,34	-46,91	-37,78	-34,21	-33,04
De 15,01 a 20,00	0	-31,54	-30,20	-42,34	-46,92	-37,85	-34,43	-33,20
Mais de 20,0	0	-30,21	-25,80	-35,11	-42,89	-32,32	-26,89	-27,01
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>-31,61</b>	<b>-27,92</b>	<b>-9,63</b>	<b>-30,83</b>	<b>-15,84</b>	<b>-11,54</b>	<b>-18,25</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora

Ao observarmos um aumento do número de trabalhadores do sexo feminino em relação ao ano de 1986 nas faixas de salários mais altas, podemos observar que seus salários continuam inferiorizados quando comparado com os salários masculinos.

Isso fica claro quando analisamos o comportamento do número de trabalhadoras nas faixas salariais durante os anos. Como dissemos, há uma tendência de aumento do número de mulheres que ganham 20,00 ou mais SMs, até o ano de 1991, no entanto, a variação da média salarial é muito pouca, além disso, mantém-se a estrutura salarial nos mesmos patamares de 1987. Em 1991, nota-se também uma grande queda no número de empregados que ganham até 2,00 salários mínimos tanto para o sexo feminino quanto para o masculino, motivados, provavelmente, pelo processo de reestruturação produtiva e a abertura comercial observados no Governo Collor. Nos anos seguintes temos a tendência de aumento dos trabalhadores nas faixas salariais menores e queda nas faixas superiores apontando para um processo de achatamento dos salários. Em relação aos números absolutos é preciso ressaltar que, em 1999, havia 21.492 mulheres na indústria

de transformação inserida na faixa salarial de mais de 20,00 SM entre o total de 1.246.872 mulheres na indústria de transformação. Queremos dizer com isso que, apesar do número de mulheres ter dobrado, em 1999 em relação a 1986, na faixa salarial correspondente a mais de 20,00 SM, esse número continua sendo pequeno em relação ao total.

Concluímos a partir desses dados que, apesar do aumento significativo de mulheres em setores com remunerações maiores até 1991 e do ganho que, sem dúvida, esse aumento representa quando tratamos de inserção da mulher no mercado de trabalho, além da diminuição do número de trabalhadoras na faixa salarial até 2,00 salários mínimos, é preciso apontar para o fato de que o aumento nas faixas salariais com remunerações maiores ocorre de maneira discriminada. Houve aumento da participação da mulher em cargos de mais alta renda, mas a estrutura salarial nos mostra que os salários femininos continuaram inferiores aos masculinos nestas faixas salariais.

Como vimos anteriormente, as mudanças ocorridas na estrutura produtiva da indústria de transformação provocaram modificações também nos estabelecimentos com até 19 empregados, ou seja, nas micro empresas. Vimos que estas aumentaram o número de postos de trabalho na década de 90, enquanto as empresas de maior porte diminuíram. Percebe-se através das Tabelas 45 e 46 que, em relação à distribuição dos trabalhadores do sexo masculino por faixa salarial, também houve mudanças. Em 1986, 391.931 do total dos trabalhadores (89,66%) nesses estabelecimentos recebiam até 5,00 salários mínimos. Em 1999, essa faixa salarial correspondia a 552.106 trabalhadores que passaram a representar 87,26% do total dos trabalhadores. Em relação ao percentual total dos trabalhadores em 1999 vemos que diminui o percentual correspondente a faixa de 0,00 a 5,00 SM, mas em relação à quantidade de trabalhadores, houve aumento de 160.175 trabalhadores em 1999 comparativamente a 1986.

**Tabela 45- Número de trabalhadores nas microempresas por faixa salarial na indústria de transformação (masc).**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	250.440	288.074	302.468	180.289	221.086	218.154	229.098	251.062
De 2,01 a 5,00	141.491	132.605	130.708	209.505	173.896	231.319	280.606	301.044
De 5,01 a 10,00	31.180	28.273	26.727	48.782	34.413	52.018	61.825	60.498
De 10,01 a 15,00	6.671	6.009	5.927	11.498	7.311	11.142	11.892	10.835
De 15,01 a 20,00	2.871	2.605	2.405	4.111	2.772	4.158	4.196	3.574
Mais de 20,0	4.482	4.226	4.078	6.798	4.212	6.900	6.423	5.702
<b>Total</b>	<b>437.135</b>	<b>461.792</b>	<b>472.313</b>	<b>460.983</b>	<b>443.690</b>	<b>523.691</b>	<b>594.040</b>	<b>632.715</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora

**Tabela 46- Trabalhadores nas microempresas por faixa salarial na indústria de transformação (em %) (masc.)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	57,29	62,38	64,04	39,11	49,83	41,66	38,57	39,68
De 2,01 a 5,00	32,37	28,72	27,67	45,45	39,19	44,17	47,24	47,58
De 5,01 a 10,00	7,13	6,12	5,66	10,58	7,76	9,93	10,41	9,56
De 10,01 a 15,00	1,53	1,30	1,25	2,49	1,65	2,13	2,00	1,71
De 15,01 a 20,00	0,66	0,56	0,51	0,89	0,62	0,79	0,71	0,56
Mais de 20,0	1,03	0,92	0,86	1,47	0,95	1,32	1,08	0,90
<b>Total</b>	<b>100,00</b>							

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora

O número de mulheres nas micro empresas era, em 1986, 33.166 na faixa salarial de 0,00 a 5,00 SM, representando 96,79% do total das mulheres empregadas nesse ano (Tabelas 47 e 48). Esse fato não se modifica nos outros anos analisados, ou seja, essa faixa salarial permanece absorvendo quase que a totalidade das mulheres empregadas nas micro empresas. Podemos notar algumas diferenças da participação das mulheres nas micro empresas em relação aos homens. Uma das diferenças é que, na faixa salarial que corresponde até 2,00 SM o percentual de participação feminina em relação ao total é maior do que a masculina durante todos os anos analisados ao contrário do que ocorre na faixa salarial de 2,01 a 5,00 SM. É preciso ressaltar que as mulheres migraram para outras faixas salariais ao longo do período analisado. Ou seja, em 1986, havia 74,67% da força de trabalho feminina na faixa salarial correspondente até 2,00 salários mínimos, enquanto em 1999, esse percentual diminuiu para 52,79%.

**Tabela 47- Número de trabalhadores nas microempresas por faixa salarial na indústria de transformação (fem)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	25.587	132.151	153.409	91.564	115.661	118.666	126.940	151.223
De 2,01 a 5,00	7.579	39.052	36.462	94.208	69.763	100.346	116.721	116.210
De 5,01 a 10,00	854	5.153	5.252	11.845	7.585	12.388	14.466	14.337
De 10,01 a 15,00	155	958	1.033	2.188	1.513	2.472	2.710	2.895
De 15,01 a 20,00	42	335	347	780	551	850	907	941
Mais de 20,0	50	264	381	873	542	794	907	876
<b>Total</b>	<b>34.267</b>	<b>177.913</b>	<b>196.884</b>	<b>201.458</b>	<b>195.615</b>	<b>235.516</b>	<b>262.651</b>	<b>286.482</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora

**Tabela 48- Trabalhadores nas microempresas por faixa de salarial na indústria de transformação (em %) (fem)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	74,67	74,28	77,92	45,45	59,13	50,39	48,33	52,79
De 2,01 a 5,00	22,12	21,95	18,52	46,76	35,66	42,61	44,44	40,56
De 5,01 a 10,00	2,49	2,90	2,67	5,88	3,88	5,26	5,51	5,00
De 10,01 a 15,00	0,45	0,54	0,52	1,09	0,77	1,05	1,03	1,01
De 15,01 a 20,00	0,12	0,19	0,18	0,39	0,28	0,36	0,35	0,33
Mais de 20,0	0,15	0,15	0,19	0,43	0,28	0,34	0,35	0,31
<b>Total</b>	<b>100,00</b>							

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora

Nas faixas salariais com maiores níveis de renda o percentual de participação masculina supera a feminina também em todos os anos. Em relação aos números absolutos, é interessante observar que o número de trabalhadores masculinos permanece praticamente o mesmo de 1986 para 1999 na faixa salarial de 0,00 a 2,00 SM. Já o número de trabalhadores do sexo feminino aumenta de 1986 para 1999; em 1986 havia 25.587 mulheres nessa faixa salarial e em 1999, 151.223 (Tabela 47). As micro empresas absorveram mulheres expansivamente na faixa salarial de 0,00 a 2,00 SM no decorrer do período. Em relação aos homens, a expansão ficou dentre as outras faixas salariais. Em 1999, o percentual de participação feminina nas micro empresas em relação ao total foi de 93,35% na faixa salarial até 5,00 SM.

Quando reconhecemos que o processo de reestruturação produtiva no início da década de 90 provocou a desestruturação de várias cadeias produtivas e o fechamento de muitas empresas que não conseguiram se adaptar às mudanças e às exigências de um

mercado mais competitivo, trazendo, como consequência, a migração de muitos trabalhadores para as empresas de menor porte, podemos considerar esse como um dos motivos do alto percentual de trabalhadores estarem compondo a faixa salarial de até 5,00 salários mínimos nas micro empresas.

A Tabela 49 nos permite visualizar a diminuição do número de trabalhadores do sexo masculino em todas as faixas salariais das empresas com mais de 500 empregados, comparando 1999 com 1986. No período de 1991 a 1997, a faixa salarial correspondente até 2,00 salários mínimos sofre queda no percentual de trabalhadores, voltando a apresentar em 1999 quase a mesma taxa de 1986 (Tabela 50). O maior percentual de trabalhadores em 1999 está na faixa salarial que corresponde de 2,01 a 5,00 salários mínimos (33,16%, Tabela 50). Entretanto, observamos que houve aumento do percentual de trabalhadores do sexo masculino nas faixas salariais de 15,01 a 20,00 salários mínimos e com mais de 20,00 salários mínimos, comparando 1999 a 1986.

**Tabela 49- Número de trabalhadores nas empresas com mais de 500 empregados por faixa salarial na indústria de transformação (masc)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	213.588	228.632	234.518	94.996	113.904	111.612	104.392	100.330
De 2,01 a 5,00	626.053	608.607	623.936	335.206	324.467	323.115	280.787	271.640
De 5,01 a 10,00	518.687	501.569	546.439	390.389	351.223	338.178	269.799	224.816
De 10,01 a 15,00	181.383	171.763	199.952	224.770	177.029	174.428	119.158	107.129
De 15,01 a 20,00	76.982	74.625	87.210	120.582	93.137	77.498	64.240	46.936
Mais de 20,00	98.999	108.626	126.419	195.636	137.490	117.365	123.314	68.398
<b>Total</b>	<b>1.715.692</b>	<b>1.693.822</b>	<b>1.818.474</b>	<b>1.361.579</b>	<b>1.197.250</b>	<b>1.142.196</b>	<b>961.690</b>	<b>819.249</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 50- Trabalhadores nas empresas com mais de 500 empregados por faixa salarial na indústria de transformação (%)(masc)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	12,45	13,50	12,90	6,98	9,51	9,77	10,86	12,25
De 2,01 a 5,00	36,49	35,93	34,31	24,62	27,10	28,29	29,20	33,16
De 5,01 a 10,00	30,23	29,61	30,05	28,67	29,34	29,61	28,05	27,44
De 10,01 a 15,00	10,57	10,14	11,00	16,51	14,79	15,27	12,39	13,08
De 15,01 a 20,00	4,49	4,41	4,80	8,86	7,78	6,79	6,68	5,73
Mais de 20,00	5,77	6,41	6,95	14,37	11,48	10,28	12,82	8,35
<b>Total</b>	<b>100,00</b>							

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Em relação à participação da força de trabalho feminina nas empresas com mais de 500 empregados, os dados da Tabela 51 mostram que houve diminuição, ao longo do período, do número de mulheres nas menores faixas salariais e aumento nas faixas de 15,01 a 20,00 SM até 1997, pois em 1999, o número de mulheres nesse nível de renda volta a cair. Com relação à faixa salarial com mais de 20,00 salários mínimos, entre várias oscilações no número de mulheres, em 1999, havia 8.962 trabalhadoras enquanto em 1986, 5.405.

A perda de postos de trabalho na indústria de transformação, mais especificamente, nas grandes empresas, foi expressiva para ambos os sexos na década de 90. Para as mulheres, a faixa salarial com o maior número de empregadas foi a que corresponde de 2,01 a 5,00 SM, da mesma forma que para os homens. A grande diferença entre o percentual da participação feminina e a masculina nas empresas com mais de 500 empregados está na faixa salarial de 0,00 a 5,00 SM. O percentual de participação da força de trabalho masculina em 1986 na faixa salarial de 0,00 a 5,00 SM foi de 48,94%, em 1999, cai para 45,41%. Já a participação da força de trabalho feminina, na mesma faixa, em 1986 o percentual foi de 83,67%, em 1999, caiu para 73,97%, enquanto, na faixa salarial correspondente a mais de 20,00 salários mínimos houve aumento de 1,03% em 1986 para 3,49% em 1999 (Tabela 52). O maior percentual de trabalhadores nos estabelecimentos com mais de 500 empregados, em 1999, está nas faixas salariais que oferecem os menores níveis de renda.

**Tabela 51- Número de trabalhadores nas empresas com mais de 500 empregados por faixa salarial na indústria de transformação (fem)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	143.971	155.293	160.731	53.560	60.342	57.486	50.867	56.397
De 2,01 a 5,00	294.659	271.644	300.697	182.637	177.375	158.713	131.316	133.774
De 5,01 a 10,00	60.754	60.109	78.457	108.646	69.553	67.000	50.637	40.106
De 10,01 a 15,00	13.750	13.467	17.261	25.367	17.608	17.455	13.341	12.069
De 15,01 a 20,00	5.676	5.771	6.867	10.990	7.752	7.427	7.096	5.780
Mais de 20,0	5.405	6.097	7.884	15.303	10.271	10.422	11.013	8.962
<b>Total</b>	<b>524.215</b>	<b>512.381</b>	<b>571.897</b>	<b>396.503</b>	<b>342.901</b>	<b>318.503</b>	<b>264.270</b>	<b>257.088</b>

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 52- Trabalhadores nas empresas com mais de 500 empregados por faixa salarial na indústria de transformação (%) (fem)**

	1986	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
De 0,00 a 2,00	27,46	30,31	28,10	13,51	17,60	18,05	19,25	21,94
De 2,01 a 5,00	56,21	53,02	52,58	46,06	51,73	49,83	49,69	52,03
De 5,01 a 10,00	11,59	11,73	13,72	27,40	20,28	21,04	19,16	15,60
De 10,01 a 15,00	2,62	2,63	3,02	6,40	5,14	5,48	5,05	4,69
De 15,01 a 20,00	1,08	1,13	1,20	2,77	2,26	2,33	2,69	2,25
Mais de 20,0	1,03	1,19	1,38	3,86	3,00	3,27	4,17	3,49
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Essas informações nos levam a afirmar que os trabalhadores ao longo do período estudado passaram a receber menos, ou seja, tornaram-se mais pobres, uma vez que o poder aquisitivo das faixas de remuneração caiu ao longo dos anos (simplificando, podemos dizer que o trabalhador que estava inserido na faixa de remuneração de 0,00 a 2,00 salários mínimos em 1986, tinha o poder aquisitivo muito maior do que o trabalhador que estava inserido nesta mesma faixa no ano de 1999). Ressaltemos o fato de que a força de trabalho feminina é incorporada quase que em sua totalidade pelas micro empresas na faixa salarial que corresponde até 2,00 salários mínimos, em 1986 (74,67%), havendo uma diminuição para 52,79%, em 1999. Em contrapartida, quase dobrando o percentual de força de trabalho feminina na faixa salarial que corresponde de 2,01 a 5,00 salários mínimos no mesmo período. Essa especificidade da incorporação das mulheres na indústria de transformação nos revela a persistência da desigualdade salarial existente entre homens e mulheres no mercado de trabalho. O deslocamento das mulheres para cargos que oferecem maiores remunerações até um determinado período da década de 1990 trouxe benefícios em relação aos níveis e qualidade do emprego, entretanto, quando observamos a estrutura salarial no decorrer do período, ficou explícito que a estrutura não se modificou, ou seja, as mulheres continuaram a ganhar menos do que os homens. Essa preferência pela incorporação das mulheres em cargos superiores pode, de certa forma, não estar apenas ligada a maior “intervenção feminista” no cenário anterior de pouca incorporação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho, mas também à necessidade de explorar, por parte das empresas, esta força de trabalho pelo fato dela ser mais barata do que a masculina.

### 3.3.1 Salários por horas trabalhadas na indústria de transformação

“Apesar dos ganhos obtidos pelas trabalhadoras no que tange aos espaços ocupados no mercado de trabalho, os baixos rendimentos obtidos por elas e as desigualdades salariais entre os sexos refletem a permanência da discriminação sexual” (Bruschini, 2000: 42).

As desigualdades salariais entre ambos os sexos por vezes é fundamentada no argumento de que existem algumas razões que explicam o fato de as mulheres receberem remunerações mais baixas do que os homens. Dentre as razões, destacamos a que se refere ao menor número de horas trabalhadas<sup>36</sup> por elas, quando comparada às horas trabalhadas pelos homens. Esse argumento passa a não ter fundamento quando observamos os dados da Tabela 53. Na faixa que corresponde ao período regular de trabalho do setor formal da economia, 40 a 44 horas semanais, observa-se que 63,64% das mulheres e 52,24% dos homens receberam até 2,00 salários mínimos em 1992, ou seja, os dados revelam, mais uma vez, que há desigualdade de remuneração feminina frente à masculina. Na faixa salarial de 2,01 a 5,00 salários mínimos, a diferença percentual é maior, 72,35% das mulheres e 57,29% dos homens estavam no grupo de 40 a 44 horas semanais.

Para o ano de 1995 (Tabela 54), praticamente não há mudanças em relação a 1992, no que diz respeito aos empregados do grupo de 40 a 44 horas semanais que recebem até 2,00 salários mínimos. Em 1995, o percentual de mulheres e de homens empregados nesta faixa salarial foi 61,60% e 53,80%, respectivamente (Tabela 54). Mantém-se o mesmo percentual de empregados de ambos os sexos na faixa salarial até 2,00 salários mínimos, entretanto, como já mencionamos no trabalho, ao longo do período estudado a média de salários se manteve a mesma, porém, ao deflacionarmos os salários percebemos que houve diminuição do seu poder de compra. Enfim, houve uma precarização dos salários ao longo do período estudado.

<sup>36</sup> Utilizamos os dados da PNAD para as tabulações relativas a horas trabalhadas por semana, por se entender que esta base de dados capta de forma mais ampliada a variação do número de horas em que o trabalhador conclui sua jornada, uma vez que esses dados são obtidos diretamente do trabalhador.

Na faixa de 15 a 39 horas, na qual estaria incluído o trabalho em tempo parcial ou meio-período, o percentual de empregados na faixa salarial de 0,00 a 2,00 salários mínimos apresenta pequena diferença, 3,73% das mulheres e 3,56% dos homens em 1992. Em 1999, os dados da Tabela 55 mostram que há uma diferença percentual mais significativa entre mulheres e homens empregados no grupo de 15 a 39 horas semanais, 4,80% do total das mulheres que correspondem à faixa salarial até 2,00 salários mínimos e 2,59% dos homens.

Em relação às faixas superiores de renda, observam-se algumas mudanças. Em 1992, 83,77% (Tabela 53) do total de mulheres empregadas estavam no grupo de 40 a 44 horas semanais e recebiam mais de 20,0 salários mínimos. Esse percentual diminui para 64,80% em 1995 (Tabela 54) e alcança 40% em 1999 (Tabela 55). Em contrapartida, nota-se o aumento do percentual de mulheres na mesma faixa salarial só que no grupo que corresponde a 49 horas semanais ou mais. Em 1999, havia 46,10% das mulheres na faixa salarial correspondente a mais de 20,00 salários mínimos trabalhando 49 horas ou mais durante a semana. Dessa forma, o que vemos é que além da conquista das mulheres por mais postos de trabalho, estas passaram a ocupar cargos que oferecem maiores remunerações. Entretanto, após 1992, percebe-se que as mulheres passaram a trabalhar um maior número de horas sem que a faixa salarial se modificasse, ou seja, há um processo de intensificação da jornada de trabalho da mulher no seu trabalho principal, isto é, no seu trabalho extradoméstico.

Tabela 53- Número de horas trabalhadas por faixa de salário (1992)

Feminino	Faixa de salário										Total	
	De 0 a 2,00	De 2,01 a 5,00	De 5,01 a 10,00	De 10,01 a 15,00	De 15,01 a 20,00	Mais de 20,00	nº trab.	%	nº trab.	%		
Até 14 horas	5513	0,59	632	0,15	210	0,22					6355	0,43
De 15 a 39	35130	3,73	19202	4,49	6381	6,78	764	6,63	565	5,45	796	12,26
De 40 a 44	599647	63,64	309185	72,35	72786	77,29	8722	75,74	8209	79,19	5440	83,77
De 45 a 48	234535	24,89	80098	18,74	10354	11,00	1218	10,58	796	7,68	258	3,97
49 ou mais	67464	7,16	18203	4,26	4438	4,71	812	7,05	796	7,68	91713	6,15
<b>Total</b>	<b>942289</b>	<b>100,00</b>	<b>427320</b>	<b>100,00</b>	<b>94169</b>	<b>100,00</b>	<b>11516</b>	<b>100,00</b>	<b>10366</b>	<b>100,00</b>	<b>6494</b>	<b>100,00</b>
Masculino	Faixa de salário										Total	
	Até 14 horas	9449	0,56	845	0,05	1096	0,17	257	0,23	11647	0,27	
De 15 a 39	60296	3,56	51724	3,09	27840	4,44	5328	4,68	1257	1,61	4284	6,15
De 40 a 44	885433	52,24	957884	57,29	384753	61,39	72160	63,32	55437	71,10	37978	54,50
De 45 a 48	456307	26,92	450077	26,92	147881	23,60	22216	19,50	9539	12,23	12591	18,07
49 ou mais	283530	16,73	211417	12,64	65126	10,39	13993	12,28	11732	15,05	14834	21,29
<b>Total</b>	<b>1695015</b>	<b>100,00</b>	<b>1671947</b>	<b>100,00</b>	<b>626696</b>	<b>100,00</b>	<b>113954</b>	<b>100,00</b>	<b>77965</b>	<b>100,00</b>	<b>69687</b>	<b>100,00</b>

Fonte: IBGE, PNAD 1992.

Tabela 54- Número de horas trabalhadas por faixa de salário (1995)

Feminino	Faixa de salário									Total
	De 0 a 2,00	De 2,01 a 5,00	De 5,01 a 10,00	De 10,01 a 15,00	De 15,01 a 20,00	Mais de 20,00	nº trab.	%	nº trab.	
Até 14 horas	8488	1,30%	1352	0,20%	829	3,10%				10669 0,70%
De 15 a 39	40357	6,10%	18127	2,90%	8417	7,10%	206	0,80%	2142	11,60% 70072 4,80%
De 40 a 44	406313	61,60%	420317	66,60%	91644	77,70%	22634	85,00%	11796	63,80% 7751 64,80% 960455 65,60%
De 45 a 48	156625	23,70%	155310	24,60%	15063	12,80%	1144	4,30%	1658	9,00% 1094 9,10% 330894 22,60%
49 ou mais	47750	7,20%	35552	5,60%	2785	2,40%	1806	6,80%	2888	15,60% 2296 19,20% 93077 6,40%
Total	659533	100,00%	630653	100,00%	117909	100,00%	26619	100,00%	18484	100,00% 11964 100,00% 1465167 100,00%
Masculino	Faixa de salário									
Até 14 horas	4256	0,40%	5317	0,30%	798	0,10%	151	0,10%	570	0,40% 11092 0,30%
De 15 a 39	44215	4,20%	41078	2,10%	18832	2,20%	5368	2,20%	1921	1,80% 7595 5,30% 119009 2,80%
De 40 a 44	563926	53,80%	1121498	58,70%	532395	61,50%	162411	66,10%	71001	66,20% 93519 65,80% 2544750 58,90%
De 45 a 48	291787	27,80%	501298	26,20%	229785	26,60%	57783	23,50%	16571	15,40% 19374 13,60% 1116598 25,80%
49 ou mais	144446	13,80%	242732	12,70%	83339	9,60%	19920	8,10%	17780	16,60% 20975 14,80% 529192 12,20%
Total	1048630	100,00%	1911923	100,00%	865149	100,00%	245633	100,00%	107273	100,00% 142033 100,00% 4320641 100,00%

Fonte: IBGE, PNAD 1995.

Tabela 55 – Número de horas trabalhadas por faixa de salários (1999)

	Faixa de salário										Total	
	De 0 a 2,00	De 2,01 a 5,00	De 5,01 a 10,00	De 10,01 a 15,00	De 15,01 a 20,00	Mais de 20,00						
	nº trab.	%	nº trab.	%	nº trab.	%	nº trab.	%	nº trab.	%	nº trab.	
<b>Feminino</b>												
Até 14 horas	5269	0,60%	1691	0,30%	562	0,50%	261	0,90%	7783	0,50%		
De 15 a 39	41581	4,80%	28543	4,90%	7576	6,40%	1779	6,20%	80515	4,90%		
De 40 a 44	379896	43,60%	396251	67,90%	91760	77,00%	22441	78,20%	903937	55,50%		
De 45 a 48	175258	20,10%	120757	20,70%	13131	11,00%	3608	12,60%	317294	19,50%		
49 ou mais	57477	6,60%	36675	6,30%	6070	5,10%	603	2,10%	106808	6,60%		
Não decl.	212267	24,30%							212267	13,00%		
<b>Total</b>	<b>871748</b>	<b>100,00%</b>	<b>583917</b>	<b>100,00%</b>	<b>119099</b>	<b>100,00%</b>	<b>28692</b>	<b>100,00%</b>	<b>12163</b>	<b>100,00%</b>	<b>12985</b>	<b>100,00%</b>
<b>Masculino</b>												
Até 14 horas	5749	0,44	5455	0,29	1508	0,23	562	0,33	562	1,16	13836	0,33
De 15 a 39	34002	2,59	43145	2,32	21558	3,25	4608	2,74	800	1,65	3573	3,28
De 40 a 44	507602	38,68	1045910	56,12	383543	57,78	118201	70,38	37494	77,10	70627	64,85
De 45 a 48	271779	20,71	532089	28,55	153778	23,17	28452	16,94	7722	15,88	10382	9,53
49 ou mais	150443	11,46	237108	12,72	103438	15,58	16124	9,60	2052	4,22	24333	22,34
Não decl.	342743	26,12									342743	8,23
<b>Total</b>	<b>1312318</b>	<b>100,00</b>	<b>1863707</b>	<b>100,00</b>	<b>663825</b>	<b>100,00</b>	<b>167947</b>	<b>100,00</b>	<b>48630</b>	<b>100,00</b>	<b>108915</b>	<b>100,00</b>

Fonte: IBGE, PNAD 1999.

### 3.3.2 Salários e escolaridade

Os dados contidos nas tabelas seguintes nos permitem observar como é a estrutura da indústria de transformação quando tratamos de grau de escolaridade por faixa de remuneração. Essa análise comparativa nos fornece elementos para entendermos a posição da mulher em relação ao homem dentro da indústria de transformação quando se trata da discussão sobre remuneração por nível de escolaridade. Quando observamos a Tabela ao longo do período estudado, ou seja, de forma dinâmica, é possível observar como as variáveis externas, como por exemplo, a reestruturação produtiva, influenciou nas mudanças da estrutura faixa salarial/nível de escolaridade, a partir das consequências vistas nessa evolução.

Argumenta-se que as desigualdades salariais entre homens e mulheres também encontram motivos para existir no fato de as mulheres ainda não estarem devidamente preparadas para exercer funções mais qualificadas porque seu grau de escolaridade é menor do que o dos homens. Esse argumento, a princípio, pode ser derrubado através dos dados da Tabela 56 que mostram que houve elevação da escolaridade das mulheres no período estudado, apesar da escolaridade das mulheres continuar inferior à dos homens. É preciso considerar esse aumento de escolaridade relativo, pois ainda se tem um grande percentual de mulheres com baixo nível de escolaridade. Observa-se uma modificação em relação às trabalhadoras analfabetas e com primeiro grau incompleto: este contingente em 1986 correspondia a 2,35% e 64,01% e em 1999 este percentual ainda é expressivo, mas obteve queda para 1,08% e 39,50%, respectivamente. As trabalhadoras com segundo grau completo mais que dobraram o percentual de participação de 1986 (8,48%) para 1999 (18,86%), e as com curso superior (incompleto/completo) apresentam uma expansão de cerca de 65,43% no período de 1986 para 1999. A evolução da taxa de escolaridade dos homens também sofre alterações próximas aos patamares da feminina, vale ressaltar que a taxa de variação dos homens com curso superior (incompleto/completo) foi menor que a feminina, 23,72% no mesmo período.

**Tabela 56- Evolução da escolaridade dos trabalhadores na indústria de transformação**

fem	1986	1990	1993	1995	1997	1999
ANALFABETO	2,35	2,30	1,85	1,69	1,72	1,08
1. GR. INCOMP	64,01	58,63	55,16	50,56	44,82	39,50
1. GR. COMP	12,96	14,83	16,35	17,47	19,73	20,95
2.GR INCOMP	7,05	7,91	8,57	9,55	10,21	11,09
2.GR COMP	8,48	10,05	11,31	13,28	15,57	18,86
SUP. INCOMP	2,41	2,76	2,90	3,03	3,05	3,12
SUP. COMP	2,74	3,52	3,87	4,41	4,89	5,40
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
masc						
	Total					
ANALFABETO	3,55	3,63	3,01	3,46	3,23	2,36
1. GR. INCOMP	64,97	60,72	57,76	53,65	49,26	43,71
1. GR. COMP	11,79	13,53	15,03	16,14	18,71	19,96
2.GR INCOMP	6,03	6,69	7,31	8,20	8,70	10,00
2.GR COMP	7,39	8,60	9,96	11,40	13,01	16,19
SUP. INCOMP	2,31	2,46	2,51	2,61	2,52	2,61
SUP. COMP	3,97	4,38	4,41	4,53	4,57	5,16
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Os dados da Tabela 57 mostram que, em 1986, o percentual de mulheres correspondente a todos os graus de escolaridade é maior do que o percentual masculino na faixa salarial até 2,00 salários mínimos. A exceção fica por conta das mulheres com nível superior completo, cujo percentual masculino é um pouco maior do que o das mulheres nessa mesma faixa salarial. A grande diferença foi em relação às mulheres com nível superior completo na faixa salarial que corresponde a mais de 20,00 salários mínimos. Enquanto só 12,27% das mulheres com esse grau de escolaridade recebiam mais de 20,00 salários mínimos, 46,18% dos homens estavam nessa faixa salarial.

**Tabela 57- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1986 - % em relação ao total de trabalhadores por faixa salarial**

		ANALFABETO	1.GR INCOMP	1.GR COMP	2.GR INCOMP	2.GR COMP	SUP.	INCOMP SUP.	SUP. COMP	Total
0,00 a 2,00		63,44	46,30	43,70	33,92	21,42	8,09	4,07	41,12	
2,01 a 5,00		32,48	48,91	47,27	49,67	47,33	36,17	18,67	47,07	
5,01 a 10,00		3,23	4,31	7,13	12,53	22,96	36,94	33,89	8,53	
10,01 a 15,00		0,47	0,35	1,20	2,46	5,16	11,53	20,00	1,87	
15,00 a 20,00		0,19	0,08	0,37	0,78	1,74	4,06	11,09	0,73	
MAIS DE 20,00		0,19	0,05	0,33	0,64	1,39	3,19	12,27	0,68	
<b>TOTAL</b>		<b>100,00</b>								
<b>MASCULINO</b>										
0,00 a 2,00		52,54	24,65	20,75	16,62	7,90	3,74	4,76	22,09	
2,01 a 5,00		34,26	45,66	39,32	36,13	25,94	14,47	4,56	40,05	
5,01 a 10,00		9,61	22,34	25,51	27,04	31,77	28,31	12,49	23,01	
10,01 a 15,00		2,07	5,13	8,34	10,42	16,19	21,26	15,98	7,38	
15,00 a 20,00		0,75	1,38	3,21	4,61	8,41	13,23	16,04	3,18	
MAIS DE 20,00		0,78	0,84	2,86	5,18	9,80	18,99	46,18	4,28	
<b>TOTAL</b>		<b>100,00</b>								

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 58- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1986 - % em relação ao total de trabalhadores por escolaridade**

		ANALFABETO	1.GR INCOMP	1.GR COMP	2.GR INCOMP	2.GR COMP	SUP.	INCOMP SUP.	SUP. COMP	Total
0,00 a 2,00		3,42	71,56	13,84	5,84	4,56	0,49	0,28	100,00	
2,01 a 5,00		1,53	66,06	13,08	7,47	8,80	1,93	1,13	100,00	
5,01 a 10,00		0,84	32,11	10,89	10,40	23,56	10,87	11,33	100,00	
10,01 a 15,00		0,56	11,82	8,36	9,29	24,08	15,45	30,44	100,00	
15,00 a 20,00		0,57	6,70	6,60	7,60	20,97	14,04	43,53	100,00	
MAIS DE 20,00		0,62	5,12	6,27	6,71	17,90	11,82	51,56	100,00	
<b>TOTAL</b>		<b>2,22</b>	<b>63,56</b>	<b>13,02</b>	<b>7,08</b>	<b>8,75</b>	<b>2,51</b>	<b>2,85</b>	<b>100,00</b>	
<b>MASCULINO</b>										
0,00 a 2,00		8,16	72,22	11,11	4,55	2,70	0,40	0,87	100,00	
2,01 a 5,00		2,93	73,80	11,61	5,45	4,88	0,86	0,46	100,00	
5,01 a 10,00		1,43	62,83	13,11	7,10	10,41	2,92	2,20	100,00	
10,01 a 15,00		0,96	45,00	13,37	8,53	16,54	6,83	8,77	100,00	
15,00 a 20,00		0,81	28,15	11,97	8,77	19,96	9,87	20,47	100,00	
MAIS DE 20,00		0,62	12,67	7,90	7,32	17,26	10,52	43,71	100,00	
<b>TOTAL</b>		<b>3,43</b>	<b>64,73</b>	<b>11,83</b>	<b>6,04</b>	<b>7,54</b>	<b>2,37</b>	<b>4,05</b>	<b>100,00</b>	

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Os dados da Tabela 58 permitem visualizar as desigualdades de gênero com relação à escolaridade e às faixas salariais sob outro ângulo. Os dados dessa Tabela revelam que 71,56% das mulheres que recebiam até 2,00 salários mínimos, em 1986, tinham o 1º grau incompleto e

praticamente o mesmo aconteceu para os homens, 72,22%. Já para as faixas superiores de renda, as desigualdades são mais expressivas em relação ao grau de instrução entre homens e mulheres. Em relação à faixa salarial de 15,01 a 20,00 salários mínimos, 28,15% dos homens empregados nessa faixa tinham 1º grau incompleto, enquanto 43,53% das mulheres tinham diploma universitário. Na faixa com mais de 20,00 salários mínimos, o percentual maior de empregados com nível superior completo é o das mulheres, 51,56%, e 43,71% dos homens com diploma universitário estão incluídos nessa faixa salarial. Ou seja, parece-nos que há uma condição para as mulheres se empregarem na mesma faixa salarial que os homens: ter um grau de instrução maior. Observando sob outro ponto de vista, podemos admitir mais uma vez a discriminação contra a força de trabalho feminina, pois é necessário um nível de escolaridade muito maior para que as mulheres ganhem o mesmo que os homens.

No ano de 1990 não se verifica mudanças importantes em relação a 1986. As desigualdades salariais entre homens e mulheres com grau de escolaridade equivalente permanecem tanto nas faixas menores de renda quanto nas faixas superiores (Tabelas 59 e 60). Há uma diminuição em 1990 do percentual de trabalhadores de ambos os sexos com menores níveis de escolaridade (analfabeto, 1<sup>a</sup> grau completo e incompleto) ganhando até 2,00 salários mínimos comparativamente a 1986. O mesmo acontece para as faixas superiores de renda (mais de 10,00 salários mínimos) e para os maiores níveis de escolaridade (superior incompleto e completo). Aumenta-se o percentual de mulheres com curso superior completo e incompleto ganhando mais de 10,00 salários mínimos da mesma forma que aumenta o percentual de homens na mesma situação. Em 1986, havia 18,78% de mulheres com superior incompleto e 43,36% com superior completo ganhando mais de 10,00 salários mínimos e, 53,48% e 78,23% dos homens em situação equivalente (Tabela 57). Em 1990, o percentual de mulheres com superior incompleto e completo aumenta para 28,62% e 53,71%, respectivamente, no mesmo nível de escolaridade e na mesma faixa salarial. Enquanto, o percentual de homens em igual nível de escolaridade e faixa salarial aumentou para 60,74% e 88,54% em 1990 (Tabela 59).

**Tabela 59- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1990 - % em relação ao total de trabalhadores por faixa salarial**

		ANALFABETO	1.GR INCOMP	1.GR COMP	2.GR INCOMP	2.GR COMP	SUP.	INCOMP	SUP.	COMP	Total
0,00 a 2,00		56,90	39,19	37,55	28,55	18,89	6,75	3,32	34,22		
2,01 a 5,00		35,54	51,84	48,79	48,20	41,65	27,63	14,67	47,70		
5,01 a 10,00		5,85	7,89	11,11	17,84	26,96	37,01	28,30	12,61		
10,01 a 15,00		1,08	0,79	1,71	3,50	7,46	15,82	21,12	2,98		
15,00 a 20,00		0,31	0,16	0,45	1,04	2,57	6,37	12,82	1,15		
MAIS DE 20,00		0,33	0,13	0,40	0,87	2,46	6,43	19,77	1,35		
<b>TOTAL</b>		<b>100,00</b>									
<b>MASCULINO</b>											
0,00 a 2,00		48,70	22,69	18,20	14,11	6,92	2,76	1,13	19,59		
2,01 a 5,00		33,89	42,23	37,10	32,76	22,56	11,77	4,57	36,50		
5,01 a 10,00		11,35	24,10	27,16	28,44	30,00	24,73	11,20	24,34		
10,01 a 15,00		3,64	7,30	10,08	12,71	17,85	20,48	13,92	9,45		
15,00 a 20,00		1,21	2,16	3,86	5,72	9,56	14,01	13,62	4,04		
MAIS DE 20,00		1,21	1,51	3,59	6,26	13,10	26,25	55,56	6,07		
<b>TOTAL</b>		<b>100,00</b>									

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 60- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1990 - % em relação ao total de trabalhadores por escolaridade**

		ANALFABETO	1.GR INCOMP	1.GR COMP	2.GR INCOMP	2.GR COMP	SUP.	INCOMP	SUP.	COMP	Total
0,00 a 2,00		3,56	66,87	16,37	6,67	5,63	0,55	0,35	100,00		
2,01 a 5,00		1,60	63,45	15,25	8,08	8,90	1,62	1,10	100,00		
5,01 a 10,00		0,99	36,53	13,14	11,32	21,79	8,23	8,01	100,00		
10,01 a 15,00		0,78	15,47	8,56	9,42	25,54	14,91	25,33	100,00		
15,00 a 20,00		0,57	8,16	5,81	7,23	22,83	15,56	39,84	100,00		
MAIS DE 20,00		0,53	5,81	4,44	5,13	18,57	13,34	52,19	100,00		
<b>TOTAL</b>		<b>2,14</b>	<b>58,38</b>	<b>14,91</b>	<b>8,00</b>	<b>10,19</b>	<b>2,81</b>	<b>3,57</b>	<b>100,00</b>		
<b>MASCULINO</b>											
0,00 a 2,00		8,60	70,20	12,66	4,86	3,08	0,35	0,25	100,00		
2,01 a 5,00		3,21	70,14	13,85	6,07	5,38	0,80	0,54	100,00		
5,01 a 10,00		1,61	60,02	15,21	7,90	10,74	2,53	1,99	100,00		
10,01 a 15,00		1,33	46,82	14,53	9,09	16,45	5,40	6,38	100,00		
15,00 a 20,00		1,03	32,44	13,04	9,57	20,64	8,66	14,62	100,00		
MAIS DE 20,00		0,69	15,09	8,06	6,96	18,79	10,78	39,63	100,00		
<b>TOTAL</b>		<b>3,46</b>	<b>60,62</b>	<b>13,63</b>	<b>6,76</b>	<b>8,71</b>	<b>2,49</b>	<b>4,33</b>	<b>100,00</b>		

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Os dados das Tabelas 61 e 62 nos permitem identificar as especificidades das faixas salariais e da escolaridade entre homens e mulheres para o ano de 1995. Observa-se que os maiores percentuais de participação de força de trabalho feminina em todos os níveis educacionais, com exceção das analfabetas, se concentram na faixa salarial de 2,01 a 5,00

salários mínimos, fato este diferente do ano de 1986 quando quase que a totalidade das mulheres independente do grau de instrução estavam na faixa salarial até 2,00 salários mínimos. A diferença ainda é bastante expressiva com relação aos empregados da indústria de transformação com nível superior completo. Enquanto 25,31% das mulheres estavam na faixa salarial correspondente a mais de 20,00 salários mínimos, 57,72% dos homens estavam nessa faixa, ou seja, mais que o dobro dos homens recebem mais de 20,00 salários mínimos com diploma universitário. Ainda que o percentual de mulheres nessa situação seja menor que o dos homens, se compararmos com 1986, perceberemos que o percentual de mulheres neste ano (12,27%, Tabela 57) era bem menor que em 1995.

**Tabela 61- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1995 - % em relação ao total de trabalhadores por faixa salarial**

FEMININO	ANALFABETO	1.GR	INCOMP	1.GR	COMP	2.GR	INCOMP	2.GR	COMP	SUP.	INCOMP	SUP.	COMP	Total
0,00 a 2,00	51,58	34,30	33,44	28,95	18,83	8,54	3,08	8,54	3,08	29,65				
2,01 a 5,00	40,94	55,86	52,84	50,92	43,31	26,46	12,16	26,46	12,16	50,09				
5,01 a 10,00	5,71	8,50	11,34	15,59	25,73	34,38	25,29	34,38	25,29	3,42				
10,01 a 15,00	1,01	0,98	1,66	3,00	7,03	15,84	20,36	15,84	20,36	1,45				
15,00 a 20,00	0,40	0,21	0,41	0,87	2,66	6,86	13,80	6,86	13,80	1,90				
MAIS DE 20,00	0,36	0,16	0,32	0,66	2,44	7,92	25,31	7,92	25,31					
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>													
MASCULINO														
0,00 a 2,00	45,30	21,25	16,29	14,84	6,82	3,80	1,44	6,82	3,80	17,70				
2,01 a 5,00	39,99	44,31	40,32	37,60	23,98	13,36	4,48	23,98	13,36	38,04				
5,01 a 10,00	10,18	23,11	26,99	26,93	29,97	23,01	10,35	26,93	23,01	23,86				
10,01 a 15,00	2,54	7,30	9,78	11,06	16,61	18,61	12,93	11,06	18,61	9,48				
15,00 a 20,00	0,99	2,37	3,53	4,63	9,03	13,33	13,07	4,63	13,33	4,23				
MAIS DE 20,00	1,00	1,66	3,09	4,93	13,59	27,90	57,72	13,59	27,90	6,70				
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>													

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 62- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1995 - % em relação ao total de trabalhadores por escolaridade**

FEMININO	Total															
	ANALFABETO	1.GR	INCOMP	1.GR	COMP	2.GR	INCOMP	2.GR	COMP	SUP.	INCOMP	SUP.	COMP			
0,00 a 2,00	2,79		58,14		19,80		9,41		8,53		0,88		0,46		100,00	
2,01 a 5,00	1,31		56,06		18,53		9,79		11,62		1,61		1,08		100,00	
5,01 a 10,00	0,68		31,67		14,76		11,13		25,64		7,78		8,34		100,00	
10,01 a 15,00	0,47		14,45		8,50		8,44		27,57		14,13		26,43		100,00	
15,00 a 20,00	0,44		7,24		4,98		5,78		24,72		14,47		42,36		100,00	
MAIS DE 20,00	0,30		4,19		2,96		3,37		17,24		12,72		59,22		100,00	
TOTAL	1,60		50,27		17,56		9,63		13,43		3,05		4,45		100,00	
 MASCULINO																
0,00 a 2,00	8,38		64,35		14,95		6,95		4,44		0,56		0,36		100,00	
2,01 a 5,00	3,44		62,43		17,22		8,19		7,27		0,92		0,52		100,00	
5,01 a 10,00	1,40		51,92		18,38		9,36		14,48		2,54		1,93		100,00	
10,01 a 15,00	0,88		41,27		16,76		9,67		20,20		5,16		6,05		100,00	
15,00 a 20,00	0,76		30,01		13,54		9,07		24,61		8,28		13,72		100,00	
MAIS DE 20,00	0,49		13,27		7,49		6,10		23,41		10,95		38,28		100,00	
TOTAL	3,27		53,59		16,24		8,29		11,53		2,63		4,44		100,00	

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

A disparidade continua mais aguda em 1999 entre as pessoas de maior escolaridade: se 76,40% dos homens com superior completo ganharam mais de 10,00 salários mínimos, apenas 55,14% das mulheres com o mesmo nível de escolaridade tiveram rendimentos equivalentes (Tabelas 63 e 64). Os dados também revelam que a disparidade permanece nas menores faixas de renda. Enquanto 75,47% das mulheres com 2<sup>a</sup> grau completo ganhavam até 5,00 salários mínimos, 44,89% dos homens estavam em situação equivalente, em 1999 (Tabela 63). Através da Tabela 8 podemos observar que, em 1999, o percentual de mulheres empregadas nas diversas faixas salariais aumenta expressivamente com relação ao nível superior completo, quando comparado com 1995 (Tabela 62).

**Tabela 63- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1999 - % em relação ao total de trabalhadores por faixa salarial**

		ANALFABETO	1.GR	INCOMP	1.GR	COMP	2.GR	INCOMP	2.GR	COMP	SUP.	INCOMP	SUP.	COMP	Total
0,00 a 2,00	42,11	42,67	42,12	41,11	26,59	8,37	3,82	36,22							
2,01 a 5,00	51,66	51,60	50,31	48,22	48,88	32,52	14,29	47,72							
5,01 a 10,00	5,46	5,09	6,39	8,58	17,93	33,76	26,75	10,27							
10,01 a 15,00	0,54	0,47	0,80	1,41	4,17	13,77	19,80	2,82							
15,00 a 20,00	0,12	0,10	0,22	0,38	1,33	5,53	12,81	1,25							
MAIS DE 20,00	0,11	0,07	0,17	0,30	1,10	6,05	22,53	1,72							
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>														
<b>MASCULINO</b>															
0,00 a 2,00	31,75	27,96	21,02	21,56	9,69	3,31	2,12	21,57							
2,01 a 5,00	47,12	49,07	47,89	45,66	35,20	16,85	7,59	43,05							
5,01 a 10,00	15,74	17,08	21,54	21,33	30,27	28,00	13,90	20,47							
10,01 a 15,00	3,82	4,09	6,29	6,79	12,91	20,25	14,24	7,11							
15,00 a 20,00	0,98	1,13	1,91	2,50	5,77	12,03	13,31	3,06							
MAIS DE 20,00	0,59	0,67	1,35	2,16	6,15	19,57	48,85	4,74							
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>														

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

**Tabela 64- Empregados por Faixa Salarial e Grau de Escolaridade no ano de 1999 - % em relação ao total de trabalhadores por escolaridade**

		ANALFABETO	1.GR	INCOMP	1.GR	COMP	2.GR	INCOMP	2.GR	COMP	SUP.	INCOMP	SUP.	COMP	Total
0,00 a 2,00	21,67	46,26	24,38	12,65	13,96	0,73	0,57	100,00							
2,01 a 5,00	20,17	42,46	22,10	11,26	19,48	2,15	1,62	100,00							
5,01 a 10,00	9,91	19,45	13,04	9,31	33,20	10,35	14,11	100,00							
10,01 a 15,00	3,56	6,58	5,92	5,57	28,13	15,39	38,06	100,00							
15,0 a 20,00	1,76	3,14	3,60	3,42	20,18	13,92	55,45	100,00							
MAIS DE 20,00	1,20	1,65	2,06	1,92	12,19	11,06	70,79	100,00							
<b>TOTAL</b>	<b>18,64</b>	<b>39,26</b>	<b>20,96</b>	<b>11,14</b>	<b>19,02</b>	<b>3,15</b>	<b>5,42</b>	<b>100,00</b>							
<b>MASCULINO</b>															
0,00 a 2,00	37,09	56,70	19,51	10,07	7,33	0,40	0,49	100,00							
2,01 a 5,00	27,57	49,86	22,27	10,68	13,34	1,03	0,88	100,00							
5,01 a 10,00	19,38	36,51	21,06	10,50	24,12	3,60	3,38	100,00							
10,01 a 15,00	13,52	25,14	17,71	9,61	29,60	7,50	9,98	100,00							
15,00 a 20,00	8,08	16,18	12,50	8,23	30,75	10,35	21,66	100,00							
MAIS DE 20,00	3,12	6,18	5,68	4,60	21,15	10,87	51,31	100,00							
<b>TOTAL</b>	<b>25,19</b>	<b>43,74</b>	<b>20,02</b>	<b>10,07</b>	<b>16,31</b>	<b>2,63</b>	<b>4,98</b>	<b>100,00</b>							

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora.

Queremos dizer que houve maior participação de mulheres com diploma universitário empregadas na indústria de transformação ao longo do período estudado pelas várias faixas de salário desde os menores níveis de renda até os mais altos. Já vimos, entretanto, que a origem

das desigualdades salariais entre homens e mulheres não está no nível de escolaridade, pois, as mulheres aumentaram seu nível de instrução no decorrer do período analisado. Este fato nos leva a questionar sobre os motivos que ocasionam o percentual de mulheres com maior nível de escolaridade ser mais expressivo do que o percentual de participação dos homens com grau de escolaridade equivalente em faixas salariais comuns aos dois. Talvez esse fato corrobore com a hipótese de Salm, Sabóia e Carvalho (1996) *apud* Melo (2000: 20) de que se trata mais de “um fenômeno de oferta que de demanda, porque se fosse de demanda os diferenciais de renda por escolaridade mostrariam um aumento, o que não se verificou”.

Dessa forma, pode ser um diagnóstico, o fato de que há uma oferta de força de trabalho feminina com alto nível de escolaridade sendo absorvida pela indústria de transformação conforme a lógica capitalista que acompanha o processo de reestruturação produtiva no Brasil: as empresas trocam força de trabalho menos capacitada por outra mais qualificada (nesse caso, a feminina) quando esta é mais barata do que a força de trabalho masculina. Isto explica o fato de as mulheres com alto nível de escolaridade estarem sendo empregadas na indústria de transformação pelas várias faixas de salário, desde as menores faixas de renda até as maiores.

Vimos que a reestruturação produtiva na indústria de transformação nacional é fundamentada na eliminação de postos de trabalho e na flexibilidade em relação aos salários. Esta questão sobre a flexibilidade tanto em relação ao trabalho quanto em relação aos salários da indústria de transformação fica mais evidente quando confrontada com dados sobre a rotatividade, pois temos visto que trabalhadores estão sendo despedidos e/ou (re) admitidos, ou seja, estão sendo inseridos em postos de trabalho com remunerações menores das que conseguiam antes.

### 3.4 A taxa de rotatividade

De acordo com Cardoso (2000), há muitas razões para a adoção de políticas de substituição de trabalhadores nos postos de trabalho. Uma delas, pode ser encontrada em situações em que o mercado de trabalho está desfavorável ao trabalhador, ou seja, elevado desemprego aberto ou com grande estoque de força de trabalho em relação aos postos de trabalho existentes. Dessa forma, seria racional para o empregador reter o menor tempo

possível o trabalhador e transferir a ele, ou ao Estado, ou a outros empregadores os custos da qualificação profissional. Nas palavras do autor, “o empresário racional reterá o trabalhador apenas até o ponto em que o custo de treinamento no trabalho exceda o custo de substituir o trabalhador por outro já devidamente qualificado para a função e disponível no mercado de trabalho” (2000:137).

Outra situação em que o empregador optaria pelo uso da rotatividade ocorreria em um contexto de instabilidade econômica prolongada. Esse argumento é baseado nas sucessivas crises econômicas que acontecem no Brasil desde a década de 80 e que condicionam o empregador a investir, entre outros motivos como o do processo de reestruturação produtiva, somente no núcleo da produção que é essencial para que o empreendimento sendo mantido, portanto, em épocas de crise. Qualquer trabalhador que não se insira nessas condições se torna excedente e, consequentemente, é excluído do processo de produção. “Em suma, a rotatividade, nesses dois sentidos precisos, é um meio de apropriação privada pelo empregador do investimento social em qualificação, em forma de os empregadores transferirem à sociedade, ao mercado de trabalho, ao Estado e ao próprio trabalhador os custos da qualificação, e será adotada em situações de economia instável e/ou de abundância de oferta de trabalho adequado ao posto de trabalho” (Cardoso, 2000: 138).

Posição semelhante é a de Pochmann quando argumenta sobre o contexto que submete o trabalhador à rotatividade no trabalho. Para o autor,

“a rotatividade no trabalho possibilita ao empregador: (I) ajustar rapidamente o nível de emprego ao ritmo das atividades da empresa; (II) realizar um processo contínuo de seleção de empregados sem utilizar-se dos programas internos de qualificação e treinamento da mão-de-obra; e (III) manter relações de trabalho extremamente autoritárias e de controle quase que absoluto pelo empregador” (2000: 150).

Esse tipo de relação de trabalho desfavorável ao trabalhador é facilitada ou até estimulada, segundo o autor, pela existência de um padrão flexível de uso e remuneração da força de trabalho que, além de enfraquecer a organização do trabalhador junto ao movimento sindical e qualquer poder de barganha que pudesse existir, considera a hipótese levantada pelo governo sobre a dificuldade em levar adiante programas de ajuste econômico eficazes que

contemplem a estabilização monetária e a abertura comercial, devido à suposta rigidez existente no mercado de trabalho.

A taxa de rotatividade tem como objetivo medir a entrada e saída de trabalhadores em um determinado setor da economia. O que se pretende, através da análise deste índice é confrontar a rotatividade da força de trabalho masculina e a feminina no decorrer do período, procurando evidenciar a diferença entre a estabilidade entre os gêneros e como este hiato se comporta ao longo do período estudado.

A análise geral da Tabela 65 nos mostra que a taxa de rotatividade diminuiu entre 1986 e 1999, de 57,11% para 41,61%, respectivamente, para homens e de 65,73% para 45,43% para mulheres. A análise pormenorizada destes dados mostra que também houve significativas alterações deste quadro durante o período. Essas variações refletem as mudanças no sistema econômico sofridas durante o período e, sobretudo, são reflexos da estagnação pela qual a economia passou durante o final dos anos 80 e por toda a década de 90. No entanto, é preciso observar que a condição feminina após 1993 passa a se aproximar mais da situação masculina o que, para este contexto, representa uma maior estabilidade do emprego feminino.

**Tabela 65 - Taxa de rotatividade dos trabalhadores da indústria de transformação (%)**

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Feminino	65,73	65,07	58,57	59,63	54,78	56,01	41,50	48,01	47,58	55,88	49,88	51,95	48,51	45,43
Masculino	57,11	58,04	50,50	36,51	66,45	24,47	14,35	19,40	58,43	25,51	01,46	06,47	91,41	95,41,61
Proporção fem/masc	1,151	1,121	1,163	1,154	1,211	1,188	1,179	1,183	1,100	1,096	1,083	1,084	1,156	1,092

Fonte: RAIS/MTB – bases estatísticas, MTBE, dados elaborados pela autora

Esta constatação também pode ser observada de forma diferente na Tabela 66 através dos dados da PNAD sobre o tempo de permanência no emprego. Os dados relativos a esta Tabela mostram que a permanência no emprego para as mulheres na indústria de transformação tem aumentado, enquanto para os trabalhadores do sexo masculino os dados se mantém no mesmo patamar corroborando com alguns estudos que constataram que o trabalho feminino esteve mais estável na indústria de transformação nestes últimos anos.

**Tabela 66 - Tempo de permanência no trabalho dos trabalhadores na indústria de transformação (com carteira assinada)**

Feminino	1992	1993	1995	1997	1999
Até 1 ano	39,30%	39,70%	43,80%	40,00%	37,60%
2 a 4 anos	34,40%	32,40%	28,00%	31,50%	31,40%
5 anos ou mais	26,30%	27,90%	28,20%	28,50%	31,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
<b>Masculino</b>					
Até 1 ano	31,40%	30,80%	34,50%	33,40%	30,50%
2 a 4 anos	28,70%	28,80%	25,30%	28,30%	29,60%
5 anos ou mais	39,90%	40,40%	40,10%	38,30%	39,90%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: PNADs, 1992, 1993, 1995, 1997, 1999.

## Considerações Finais

O objetivo deste trabalho foi mostrar como algumas consequências advindas das transformações na base produtiva da indústria de transformação nacional têm-se feito sentir pelo mercado de trabalho como um todo, mas especialmente pelo trabalho feminino. A realidade da reestruturação produtiva da indústria nacional teve algumas características marcantes como a redução do nível de emprego industrial que significou a eliminação de milhares de postos de trabalho formais, em parte pelo movimento intrínseco ao processo de modernização que troca capital variável pelo capital constante e, em parte, pelo processo de racionalização adotado pelas empresas privilegiando a redução dos custos de produção, dispensando força de trabalho em um contexto de ausência de crescimento econômico.

O aumento da competição por mais espaço no mercado de trabalho levou as empresas a buscarem novas condições de produção e organização para alcançarem a produtividade e a competitividade exigidas pela modernização. Esse processo fica mais expressivo na década de 90, com a abertura comercial e financeira e o novo padrão de concorrência capitalista. Entretanto, o novo cenário mundial não exigia apenas investimentos em novas tecnologias microeletrônicas na produção e novos padrões de gestão da qualidade e produtividade, mas exigia-se, principalmente,

“um novo tipo de padrão de gestão da força de trabalho, que implicaria a mudança de um modelo baseado no uso extensivo de mão-de-obra semiqualificada, para outro baseado no uso intensivo de mão-de-obra qualificada, polivalente e cooperativa” (Gitahy e Rabelo, 1991 *apud* Alves, 2000:16).

Nesse contexto, o estudo avaliou o comportamento da força de trabalho feminina diante das transformações ocorridas no mercado de trabalho no período de 1986 a 1999. Mostrou-se um quadro suscinto das mudanças ocorridas desde a década de 70 em relação à inserção feminina no mercado de trabalho. Nesse aspecto foi importante mencionar que após a década de 70 várias mudanças nos valores relativos ao papel social da mulher aconteceram devido à força dos movimentos feministas. A participação feminina no mercado de trabalho se tornou mais expressiva desde então. Sem desconsiderar o estímulo dos movimentos sociais e feministas para que a mulher participasse mais do mercado de trabalho, é preciso enfatizar as

razões econômicas. E uma das razões está na situação de instabilidade econômica com crises sucessivas vividas pelo país desde a década de 80. A entrada da mulher no mercado de trabalho se tornou condição indispensável para a manutenção da família em um contexto de desemprego prolongado e de deterioração dos salários reais. Outros fatores como o aumento da condição da mulher como chefe de família também revelam mudanças no papel da mulher no mercado de trabalho.

No processo de reestruturação produtiva das empresas na década de 90, observa-se que a maioria dos postos de trabalho perdidos estava nos estabelecimentos com mais de 500 empregados. Foram criados postos de trabalho nos estabelecimentos com até 19 empregados, as micro empresas. As informações obtidas através dos dados do RAIS mostraram que foi bastante expressiva a participação das mulheres nas micro empresas, sendo inclusive maior que a participação masculina. Os dados sobre a distribuição dos trabalhadores pelos subsetores da indústria de transformação apontaram que a destruição de postos de trabalho afetou homens e mulheres diferentemente: para os homens, a perda de postos de trabalho foi proporcionalmente maior nos ramos industriais considerados modernos, e, para as mulheres, nos ramos industriais considerados tradicionais. Verificou-se também que os setores que mais empregam mulheres na indústria de transformação continuam sendo os setores da indústria tradicional (têxtil, vestuário, calçado e alimentos e bebidas).

Em suma, o emprego feminino na indústria de transformação pode ser caracterizado, de maneira geral, por concentrar o maior número de mulheres nos estabelecimentos com até 19 empregados, ou seja, nos estabelecimentos caracterizados como os que oferecem piores condições de trabalho e de remuneração e pelos ramos industriais pertencentes à chamada indústria tradicional, onde a oferta de força de trabalho feminina é alta e os salários considerados baixos.

Quanto ao nível de escolaridade dos empregados na indústria de transformação, conclui-se que houve aumento tanto para os homens quanto para as mulheres, o que seria esperado dado o novo padrão de seleção de trabalhadores pelas empresas, exigido pelo processo de modernização produtiva. As taxas de analfabetismo foram reduzidas ao longo do período estudado, entretanto, o percentual em 1999 ainda era bastante significativo em relação ao total dos trabalhadores empregados. Vale ressaltar que a expansão dos trabalhadores com

curso superior (incompleto/completo) foi maior para as mulheres no decorrer do período. Esse fato pode ser um indício de que as mulheres são mais exigidas quanto à escolaridade do que os homens. Isso corrobora com a hipótese de alguns autores de que se trata mais de um fenômeno de oferta de mulheres do que de demanda do mercado, ou seja, o capital se beneficia da oferta de mulheres com alto nível de escolaridade seguindo a lógica da reestruturação produtiva de diminuição de custos para alcançar a produtividade e a qualidade. Em outras palavras, a mulher com mais escolaridade é empregada pela indústria de forma mais significativa, seja pela sua qualificação, seja porque sua força de trabalho é mais barata. Os dados do RAIS mostraram que a estrutura salarial permaneceu em 1999 a mesma desde 1986 e quando deflacionamos os salários percebemos que os trabalhadores ficaram mais pobres ao longo dos anos.

A análise da associação entre os grupos de horas trabalhadas e as faixas de remuneração evidenciou que o argumento de que existem desigualdades salariais entre homens e mulheres, devido ao fato de que as mulheres trabalham menos horas do que os homens, não tem veracidade para a indústria de transformação. Os dados da PNAD revelaram que no trabalho regular, ou seja, de 40 a 44 horas semanais, os maiores percentuais de participação feminina estão nas menores faixas de salários, de 0,00 a 2,00 salários mínimos. Contrariando, assim, tal argumento e contribuindo para reafirmar as desigualdades salariais entre homens e mulheres. Mesmo que as mulheres trabalhem o mesmo número de horas semanais que os homens a sua média salarial é menor. O percentual de aumento das mulheres nas cargas maiores de horas ocorre para as faixas salariais de mais alta renda, ou seja, pode ser que sejam postos que exigem maior presença das mulheres no trabalho porque são cargos de maior responsabilidade. Esse fato evidencia que o capital utiliza trabalho feminino para favorecer sua margem de lucro, nesse caso, intensificando sua jornada de trabalho no trabalho principal, além de usufruir as condições favoráveis que são proporcionadas pelas mulheres no trabalho doméstico. Esse fato reafirma o que disse Antunes: o capital se beneficia duplamente do trabalho feminino, no espaço fabril e no espaço doméstico.

Quanto à rotatividade dos trabalhadores, os dados indicam melhora, ou seja, os trabalhadores, principalmente as mulheres, têm se mantido mais estáveis no emprego na indústria de transformação. A rotatividade é considerada uma variável capaz de caracterizar

um emprego de qualidade a partir do momento em que se considera que altas taxas de rotatividade, ou seja, pouca permanência de um trabalhador em um determinado emprego, traz prejuízos para o trabalhador quando este perde seu poder de barganha junto ao empregador e quando reafirma o padrão flexível de utilização da força de trabalho.

A sociedade como um todo reviu seus conceitos a respeito da mulher no mercado de trabalho após a fase mais intensa de luta na década de 70. As mulheres passaram a reivindicar seus direitos por um espaço maior no mercado de trabalho e o que temos visto é que esse fato tem se concretizado. A questão que persiste se remete ao fato de que as lutas das mulheres por maiores espaços se deram desde a década de 70, mas somente no início da década de 90 é que a força de trabalho feminina começou a ser mais expressiva no mercado de trabalho. Não seria coincidência demais esta mudança se dar em uma época em que o mercado mais precisava reduzir seus custos para se tornar produtivo, competitivo e capaz de concorrer com seus produtos internacionalmente?

Ao que tudo leva a crer, a precarização ocorre para os dois sexos, porém como podemos observar, sendo o trabalho feminino mais barato, dadas as desigualdades salariais que permanecem entre homens e mulheres no decorrer do período analisado, a lógica observada foi de substituição por parte da indústria em algumas áreas do trabalho masculino pelo trabalho feminino. Com isso a indústria de transformação responde ao processo de reestruturação produtiva através da racionalização dos custos, baixando seus custos produtivos com relação ao capital humano. O que a princípio é visto como conquista da luta da mulher pelo seu espaço no mercado de trabalho, que é sem dúvida exitoso em muitos aspectos, é tomado pelo capital de forma perversa como instrumento para aumentar sua margem de lucro, como disse Marx, através do máximo de horas trabalhadas pelo menor preço da hora de trabalho, nada mais do que a velha conhecida usurpação da mais valia do trabalhador.

### Referências Bibliográficas

- ABREU, A. P. e SORJ, B (orgs). **O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil.** Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.
- ALVES, G. **O Novo (e precário) Mundo do Trabalho - Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo.** Ed. Boitempo, São Paulo, 2000.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 6<sup>a</sup> ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 1999.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho - Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do trabalho.** São Paulo, Boitempo, 2000.
- ARAÚJO, A.M.C e FERREIRA, V.C. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios.** Maria Isabel Baltar da Rocha (org.). Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo: Ed. 34, 2000.
- BALTAR, P. & PRONI, M. Sobre o regime de trabalho no Brasil. In: BARBOSA DE OLIVEIRA & MATTOSO, J. (orgs). **Crise e trabalho no Brasil - modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.
- BALTAR, P.E.A. et all. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil . In: OLIVEIRA, C.A. e MATTOSO, J.E.L. (orgs). **Crise e Trabalho no Brasil - modernidade ou volta ao passado?** São Paulo. Scritta, 1996.
- BAUMANN, R. O Brasil nos anos 90: Uma Economia em Transição. In: **Brasil: Uma década em Transição.** 1999.
- BIHR, A. **Da grande noite à alternativa.** Coleção Mundo do Trabalho. Editora Boitempo, 1998.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Tradução Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1981 (3<sup>a</sup> ed.).
- BRESSER, P.L.C. **Os tempos heróicos de Collor e Zélia.** Editora Nobel, 1991.
- BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil 1985/95). In: **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e**

- desafios.** Maria Isabel Baltar da Rocha (org.). Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo: Ed. 34, 2000.
- CACCIAMALI, M. Setor informal urbano e formas de participação na produção. São Paulo: IPE/USP, 1983.
- CARDOSO, A. M. **Por um índice de qualidade do emprego formal.** In: **Trabalhar, Verbo Transitivo. Destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística.** Editora FGV. Rio de Janeiro, 2000.
- CHESNAIS, F. **A Mundialização do Capital.** Ed. Xamã, São Paulo, 1996.
- CLARKE, S. Crise do fordismo ou Crise da Social-Democracia? Lua Nova, nº 24, 1991.
- CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização.** Rio de Janeiro, Ed. Revan/UFRJ, 1994.
- DEDECCA, C. S. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. In: OLIVEIRA, C.A., MATTOSO, J. E. L. **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.
- DRAIBE, S.M. As políticas sociais e o neoliberalismo. Revista da USP, nº17, São Paulo. Edusp, 1993.
- EHRKE, M. Relações de trabalho no Japão. *Economia Política e Sociedade*, nº 5, 1994.
- ERBER, F. e CASSIOLATO, J. E. Política industrial: teoria e prática no Brasil e na OCDE. *Revista de Economia Política*. Vol.17, nº 2, abril-junho, 1997.
- FIORI, J.L. **Os moedeiros falsos.** Petrópolis, Vozes, 1997.
- GORENDER, J. Estratégias dos Estados Nacionais diante do processo de globalização. *Revista Estudos Avançados*. São Paulo. Nº 25. Edusp, 1995.
- GUIMARÃES, E, A. A Experiência Recente da Política Industrial no Brasil: Uma Avaliação. Texto para Discussão, nº409, IPEA, 1996.
- HARVEY, D. **A Condição Pós-Moderna – Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural.** São Paulo, Ed. Loyola, 1992.
- KERGOAT, D. **Da divisão do trabalho entre os sexos.** São Paulo: USP, 1987. (mimeo)
- LAVINAS, L. Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas. In: **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios.** Maria Isabel Baltar da Rocha (org.). Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo: Ed. 34, 2000.

LEONE, E.T. Empobrecimento da população e inserção da mulher no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo na década de 1980. In: OLIVEIRA, C.A. e MATTOSO, J.E.L. (orgs) 1996. **Crise e Trabalho no Brasil - modernidade ou volta ao passado?** São Paulo. Scritta.

LEONE, E.T. Renda familiar e trabalho da mulher na Região Metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90. In: **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. Maria Isabel Baltar da Rocha (org.). Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo: Ed. 34, 2000.

MATTOSO, J. **O Brasil desempregado - como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90**. São Paulo. Editora Fundação Perseu Abramo, 1999.

MATTOSO, J. & BALTAR, P. Transformações estruturais e emprego nos anos 90. Cadernos do Cesit. Campinas: IE/UNICAMP, nº 21, 1996.

MATTOSO, J. & POCHMANN, M. Mudanças estruturais e trabalho no Brasil, Revista de Economia e Sociedade, (10): junho, 1998.

MELO, H. O trabalho industrial feminino. Texto para discussão, nº 764, IPEA, Rio de Janeiro, 2000.

MONTAGNER, P. Dinâmica e perfil do mercado de trabalho: onde estão as mulheres? In: **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. Maria Isabel Baltar da Rocha (org.). Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo: Ed. 34, 2000.

MORAES NETO, B. R. **Marx, Taylor, Ford - as forças produtivas em discussão**. São Paulo, Brasiliense, 1991.

NEVES, M. A Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. Maria Isabel Baltar da Rocha (org.). Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo: Ed. 34, 2000.

NIGRO, C. S. I. A Reestruturação Produtiva na Indústria de Alimentos Brasileira: os impactos sobre os empregos e salários, o lado de quem perdeu. Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento Econômico, UFU, 2001.

PASTORE, J. **Flexibilização do mercado de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: Ltr Editora, 1994.

- POCHMANN, M. O problema recente do emprego no capitalismo contemporâneo. *Anais XXIV Encontro da Anpec* (Área 2:517-33). Águas de Lindóia, dezembro, 1996.
- POCHMANN, M. A epidemia do desemprego no Brasil: atualidade e perspectiva. Versão preliminar e parcial de uma pesquisa maior em curso sobre as transformações no mundo do trabalho nos anos 90 no Brasil. Campinas/UNICAMP, 1999.
- POCHMANN, M. Emprego e Flexibilização dos Contratos de Trabalho. *Jornal dos Economistas* nº106, fevereiro de 1996.
- POCHMANN, M. **O emprego na globalização – A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu.** Coleção Mundo do Trabalho, Ricardo Antunes (org.), Ed. Boitempo, São Paulo, 2001.
- POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século.** Ed. Contexto, São Paulo, 2000.
- PRZEWORSKI, A. & WALLERSTEIN, M. O capitalismo democrático na encruzilhada. Tradução: Otacílio F. Nunes Jr. *Novos Estudos*, outubro, nº 22, 1988.
- RIZEK, C., LEITE, M. Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. In: ABRAMO, L., ABREU, A. R. P. **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana.** São Paulo: ALAST/SERT, 1998.
- ROYO, M. DEL. O Estado de globalização. [www.artinet.com.br/gramsci/arquiv87.htm](http://www.artinet.com.br/gramsci/arquiv87.htm), 2000.
- RUAS, R. Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação. In: ABREU, A. P. e SORJ, B (orgs). **O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil.** Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.
- SANTOS, A. & POCHMANN, M. Custo do trabalho e a competitividade internacional. In: OLIVEIRA, C.A. e MATTOSO, J.E.L. (orgs). **Crise e Trabalho no Brasil - modernidade ou volta ao passado?** São Paulo. Scritta, 1996.
- SEGNINI, L.R.P. Desemprego, terceirização e intensificação do trabalho nos bancos brasileiros. In: **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios.** Maria Isabel Baltar da Rocha (org.). Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo: Ed. 34, 2000.
- SIMIONATTO, I. Crise, Reforma do Estado e Políticas Públicas: implicações para a sociedade civil e a profissão. [www.artinet.com.br/gramsci/arquiv87.htm](http://www.artinet.com.br/gramsci/arquiv87.htm), 2000.

- SINGER, P. *et alli*. Emprego e desemprego no Brasil. Novos estudos. São Paulo: CEBRAP, nº 45, 1996.
- SOARES, J.L. **Sindicalismo no ABC Paulista: Reestruturação Produtiva e Parceria.** Brasília, DF: Outubro-Centro de Educação e Documentação Popular, 1998.
- WOOD, S. O modelo japonês em debate: Pós-Fordismo ou Japonização do Fordismo, Revista Brasileira de Ciências Sociais, nº 17, 1991.