

## PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL E COMPETITIVIDADE INTERNACIONAL: UMA ANÁLISE DO PERÍODO RECENTE

Ana Márcia Rodrigues da Silva<sup>1</sup>

Karina Liotti Guimarães M. Pereira<sup>2</sup>

### RESUMO

Nos anos 1980 houve modificações nas relações de trabalho, substituindo a produção em massa pela flexibilização. Este novo modelo apóia-se em um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os por meio de horas extras e através da contratação de empregados temporários ou subcontratação. Foi disseminada a idéia de que a reintegração de atividades e o emprego de uma mão-de-obra melhor qualificada eram necessários. A preocupação com a competitividade também foi crescente tornando-se intrínsecos temas relacionados à produtividade e ao custo do trabalho. Assim, por meio deste trabalho objetiva-se analisar como o processo de globalização tem modificado as relações de trabalho, enfatizando a relação entre a qualificação profissional como condição para diminuição do desemprego e da precarização do trabalho, bem como, a questão dos custos do trabalho como instrumento de competitividade imposto por esse processo. Para alcançar este objetivo, foram utilizados dados extraídos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Após a análise bibliográfica e a exposição de tabelas, foi possível concluir que a qualificação profissional pode ser uma condição necessária, porém, insuficiente para a eliminação do desemprego e do trabalho precário. Do mesmo modo, o estudo permitiu evidenciar que os custos do trabalho no Brasil são baixos e, portanto, sua redução não aumentaria o nível de competitividade, mas afetaria diretamente os trabalhadores contribuindo para o aumento da precarização.

**Palavras chaves:** Mercado de trabalho; precarização; competitividade.

### ABSTRACT

In years 1980 there were changes in labor relations, replacing mass production by easing. This new model relies on a minimum number of workers, expanding them

---

<sup>1</sup> Universidade Estadual de Goiás (UEG) - UnU Itumbiara/Universidade Federal de Uberlândia (UFU).  
E-mail: anamarciaRodrigues@gmail.com.

<sup>2</sup> Faculdade Cidade de Coromandel (FCC). E-mail: karinaliotti@yahoo.com.br.

through overtime and through the contraction of temporary employees or subcontractors. Was disseminated the idea of the reintegration activities and employment of a skilled workforce better qualified were needed. The concern about the increasing competitiveness was also becoming intrinsic issues related to productivity and labor costs. Thus, through this study aims to analyze how the process of globalization has changed the working relationships, emphasizing the relationship between the professional qualification as a condition for reducing unemployment and precariousness of work and the issue of labor costs as an instrument of competitiveness imposed by this process. To achieve this goal, we used data taken from the Inter-Union Department of Statistics and Socioeconomic Studies (DIEESE). After the literature review and exhibition tables, it was concluded that the qualification may be a necessary but insufficient for the elimination of unemployment and precarious work. Similarly the present study indicates that labor costs in Brazil are low and therefore its reduction would not increase the level of competitiveness, but would directly affect the workers contributing to increased insecurity.

**Keywords:** Labour market; precarious; competitiveness.

## 1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho no Brasil se consolidou nos anos 1930. Foram constatados avanços com relação às históricas conquistas dos trabalhadores, podendo-se destacar a Constituição de 1988. Apesar disto, o futuro do mercado de trabalho está diretamente ligado aos rumos das mudanças que ocorreram com a passagem do modelo Taylorista/Fordista para o Toyotista. Com isso, ocorre a precarização nas relações de trabalho e a qualificação passa a ser um requisito necessário para a inserção no mercado.

Além disso, o processo de globalização contribuiu para acirrar a competitividade entre as empresas o que afeta diretamente o trabalhador principalmente no que tange a diminuição dos postos de trabalho. A competição pelos poucos empregos induz por um lado (o da oferta de trabalho) o investimento das pessoas no aprimoramento de suas capacidades e por outro (o da demanda por trabalho) a redução dos custos do trabalho para que se alcance competitividade internacional.

Diante disso, por meio deste estudo, pretende-se analisar como o processo de globalização tem modificado as relações de trabalho, enfatizando a relação entre a

qualificação profissional como condição para diminuição do desemprego e precarização do trabalho, bem como, a questão dos custos do trabalho como instrumentos de competitividade impostos por esse processo.

Para tanto, é realizada uma análise descritiva qualitativa com a utilização de dados recentes do DIEESE. O trabalho está estruturado em três seções. Na primeira aborda-se a relação entre a globalização e o mercado de trabalho no Brasil. Primeiramente enfatiza-se a formação de um mercado de trabalho, e em seguida, como este mercado se insere no processo de competitividade internacional. Na segunda seção, trata-se da exigência de formação profissional como condição para a eliminação de formas de precarização do trabalho, atentando-se para as mudanças no perfil do desemprego verificadas com o processo de reestruturação produtiva. Na última seção, são apresentadas condições de competitividade com base na análise do custo do trabalho e do peso dos encargos sociais na folha de pagamentos. Por fim, são evidenciadas as considerações finais.

## **2. GLOBALIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

### **2.1. As origens do mercado de trabalho no Brasil**

O setor de subsistência dos anos 1800 foi a primeira maneira de atendimento aos excluídos do mercado. Um século mais tarde, verifica-se a existência de grande parte da população em situação de pobreza se reproduzindo particularmente a partir das relações de trabalho não assalariado e sem proteção, ou seja, da informalidade. Neste contexto, é relevante destacar o papel do Estado ao abolir a escravidão sem nenhuma iniciativa de absorção dessa forma de trabalho, ao mesmo tempo em que se promovia a imigração da mão-de-obra européia beneficiada por taxações e subvenções em detrimento da mão-de-obra nacional. Esses fatos culminaram na perpetuação da exclusão, tendo em vista que um excedente da força de trabalho já existia mesmo antes da abolição da escravatura.

Segundo Theodoro (2005), o mercado de trabalho no Brasil se consolidou após os anos 1930.

Os anos 1930 marcarão também o início da efetiva regulamentação do trabalho e do mercado de trabalho no Brasil. O Estado vai promover uma série de medidas cujo objetivo final era forjar uma força de trabalho que pudesse servir à indústria, então em processo de consolidação. A legislação do trabalho implantada no primeiro governo Vargas lançou as bases de uma estrutura complexa, que ainda hoje caracteriza as relações de trabalho no país (THEODORO, 2005, p. 109).

Nesse sentido, no período getulista foram montados dois aparatos sociais: Instituto de Aposentadorias e Pensões (IAPs) e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Todavia, estes eram caracterizados por seletividade e fragmentação, uma vez que atendiam apenas determinada parcela de trabalhadores assalariados.

O crescimento da população urbana permitiu uma concentração exacerbada da pobreza. Os problemas urbanos tornam-se mais importantes especialmente nos anos 1950. Dessa forma, o mercado de trabalho no Brasil apresenta aspectos importantes em termos de extrema desigualdade, vinculados a urbanização acelerada com concentração da pobreza e diferenças de renda; e o acesso ao emprego em virtude da origem racial, bem como a existência do setor informal em dimensões importantes.

Diante disso, o Estado, assumiu uma posição de “co-responsabilidade” no que se refere à manutenção das desigualdades e suas conseqüências quanto à pobreza, o desemprego e informalidade. Se por um lado o Estado conseguiu forjar as bases da organização do assalariamento no país, este não se universalizou. Uma parte significativa da força de trabalho manteve-se fora do assalariamento, reproduzindo a pobreza.

O período que se estende até por volta de 1964 não se distingue muito das características observadas na Era Vargas. Ao contrário, o regime militar acena para outra tendência. Este último assume uma massividade, em contrapartida à seletividade do período Vargas. O atendimento emergencial à saúde, bem como à educação são bons exemplos disto.

Conforme Oliveira (1998) o regime militar limitou as conquistas históricas por parte dos trabalhadores, uma vez que sua representatividade foi eliminada pelas forças antidemocráticas. A principal conseqüência disto foi a redução salarial em termos reais e o bloqueio à ação sindical. Além disso, antes de 1964, havia estabilidade no emprego devido à imposição de penalizações às empresas que demitissem sem justa causa.

Em contrapartida “Os legisladores, após 1964, argumentando que o elevado ‘passivo trabalhista’ onerava as empresas, criaram o FGTS alimentado por contribuições obrigatórias, o que implicava certa socialização dos custos de demissão entre as empresas”. Com isso, a contratação de trabalhadores tornou-se flexível possibilitando que as empresas ajustassem facilmente a quantidade de mão-de-obra contratada (OLIVEIRA, 1998, p. 122).

Ao longo dos anos 1970, e principalmente a partir de 1981, emergem outras características relevantes no mercado de trabalho brasileiro. O sistema brasileiro desenvolveu um esquema assistencial denso, que se referem a grupos específicos e, por conseguinte, teoricamente residuais. Este clientelismo está vinculado não somente a seguridade social, como também a educação e o funcionamento do Sistema Nacional de Educação. Nos setores de educação e saúde a dimensão corporativista ganhou importância no passado mais recente. Entretanto, a igualdade no sentido de uma redistribuição vertical de renda, não constituiu objeto prioritário. É certo que as tendências universalizantes foram sendo introduzidas no sistema, mas longe de conferir ao sistema brasileiro o tipo institucional-redistributivo (DRAIBE, 1989).

Segundo o Teixeira (1992), a Constituição de 1988 confirma a tendência redistributiva e assistencial do sistema brasileiro, negando a idéia de um simples seguro. Todavia, a inviabilidade da previdência e a implosão da seguridade impediram que se tornasse realidade o sistema aprovado em 1988. Foi preservado o caráter integrado da seguridade, sua autonomia financeira e orçamentária e o caráter democrático de sua gestão. Na verdade esse sistema baseado em três instituições nunca chegou a se estabelecer no Brasil, mas o que restou do sistema de 1988 é ainda importante no avanço das conquistas trabalhistas.

Para Theodoro (2005), no que se refere ao futuro do mercado de trabalho deve ser considerada a questão da redefinição da inserção internacional das economias subdesenvolvidas mediante o processo de globalização e mundialização da produção. Deste modo, deve ser ressaltado o papel relevante das novas tecnologias, que provocam taxas de crescimento da produção sem elevação correspondente do emprego. Então, há uma perspectiva real de aumento das atividades informais e das taxas de desemprego no Brasil. Para a reversão deste quadro será necessária uma ação estatal efetiva.

## **2.2. Globalização e competitividade internacional**

Nos anos 1980 houve modificações nas relações de trabalho, substituindo a produção em massa pela flexibilização. O trabalho na era fordista que perdurou desde o final da crise de 1929 até então, foi caracterizado pela exploração do trabalhador sendo este um instrumento de lucro capitalista.

[...] entendemos o fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo desse século,

cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em serie taylorista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões (ANTUNES, 2007, p. 17).

As transformações ocorridas na década de 1980 implicaram no aumento da tecnologia, com base na automação, robótica e microeletrônica que se inserem entre as relações trabalho e capital estabelecida nas indústrias. Inicia-se a busca por novos padrões de produtividade para a melhor adequação a lógica do mercado. A substituição do trabalhador por máquinas seria insuficiente para o aumento da produção, foram apresentadas alternativas ao modelo taylorista/fordista, ficando evidente a incapacidade deste modelo de conter as contradições com relação ao capitalismo, impedindo a flexibilidade de planejamento e de presumir o crescimento estável em mercado de consumo. Nesta época havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (principalmente no setor monopolista).

Vale ressaltar que estas modificações no cenário mundial induziram o acirramento dos processos de internacionalização e globalização, com destaque para os setores produtivos e comerciais. Uma das principais características desse processo é o crescimento do progresso tecnológico, com o desenvolvimento e a difusão de “novas tecnologias”. A difusão de tais tecnologias, por um lado, cria novas oportunidades mercantis, e por outro gera maior eficiência e maior condições de competitividade para aqueles que têm acesso às essas inovações. Mas a participação nesse processo não é acessível a todos em função do alto custo da inovação e da elevada complexidade tecnológica do processo e o ciclo de vida dos produtos é cada vez mais curto.

O avanço desses fenômenos gera conseqüências que incluem mudanças no papel do Estado e a desregulamentação das economias nacionais. Além disso, essas mudanças implicam aglomeração de empresas e alianças como estratégias de mercado. O progresso tecnológico em meio à crescente globalização e novos modelos de gestão são fatores atuantes que têm sido levados em consideração pelas grandes empresas.

Segundo Deluiz (1996, p. 15) a globalização provocou as seguintes mudanças no mercado de trabalho: “[...] a reestruturação do mercado de trabalho, novas formas de organização do trabalho, a flexibilização do trabalho, o crescimento dos empregos

precários, o desemprego cíclico e estrutural, e a exclusão de contingentes de trabalhadores do mercado formal [...]”.

Este novo modo de produção estava baseado na especialização flexível. Essas experiências, conforme Antunes (2007) trouxeram como conseqüências o toyotismo podendo ser classificado em quatro fases: a) necessidade de o trabalhador operar simultaneamente muitas máquinas; b) aumento da produção sem o correspondente aumento dos trabalhadores; c) utilização do *kanban*<sup>3</sup>; d) expansão do método *kanban* para as empresas contratadas e fornecedoras.

Com isso percebe-se que o toyotismo sustenta-se na idéia de estoque mínimo, aproveitando ao máximo o tempo de produção garantido pelo *Just in time*. Isto é, a produção estava fundamentada principalmente na eliminação de desperdícios e no controle de qualidade do produto, sendo possível destacar a horizontalização da produção (ANTUNES, 2007).

Dentro dessa discussão conclui-se que este modelo apóia-se em um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os por meio de horas extras e através da contratação de trabalhadores temporários ou subcontratação dependendo das condições de mercado. Para atender as exigências desse método de produção era preciso um processo produtivo flexível que permitisse ao operário operar várias máquinas ao mesmo tempo. É a chamada polivalência do trabalhador. Foi disseminada a idéia de que a reintegração de atividades e o emprego de uma mão-de-obra melhor qualificada eram necessários.

Na década de 1990 houve intensificação e o aprofundamento dessas mudanças na dinâmica do capitalismo internacional. Com a abertura comercial e financeira no início da referida década, essas transformações chegam ao Brasil. A preocupação com a competitividade foi crescente tornando-se intrínsecos temas relacionados à produtividade e ao custo do trabalho. “Durante a década de 1990 foram abertos anualmente, 982,8 mil postos de trabalho. Essa quantidade de vagas abertas parece elevada, porém se apresenta insuficiente para atender ao ingresso de 1.490,5 mil pessoas ativas a cada ano no Brasil” (POCHMANN, 2000, p.189).

Mediante a competitividade crescente fica explícito que o trabalhador deve ser capaz de tomar decisões, diagnosticar soluções para tais problemas na sua área de

---

<sup>3</sup> O termo *kanban* designa uma técnica importada da gestão dos supermercados dos Estados Unidos que implica na reposição dos produtos somente após a venda.

atuação, se auto-organizar adequando-se às mudanças impostas. Diante desse cenário, a qualificação desses profissionais revela-se importante.

### **3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO**

Como o objetivo aqui estabelecido é analisar a influência do processo de globalização no mercado de trabalho tanto pelo lado da demanda como pelo lado da oferta, a oferta de trabalho diante das mudanças explicitadas, passa a ser influenciada pela busca por qualificação profissional. O papel da educação e da formação profissional ganhou relevância quanto aos argumentos direcionados à inadequação inexistente entre o sistema educacional e o aparelho produtivo.

A formação profissional surge no cenário atual como elemento determinante na composição dos fatores que regem a competitividade dos países, das organizações e dos indivíduos.

A difusão dessas concepções, no início dos anos 90, reforçou as iniciativas de promoção de programas de educação para a competitividade, uma vez que a educação adquiria uma centralidade nos novos “modelos” de produção. Num primeiro momento, ficamos otimistas diante da possibilidade de resgatar a dívida social de longa data, que não viabilizava, para a maioria da população, o direito à educação. A universalização do ensino básico e uma maior qualificação nos foram apresentada como possibilidade de resgate da dignidade, da cidadania. Contudo, estamos nos aproximando do final da década, presenciando o aumento da exclusão social, a conjugação entre crescimento da produção, da produtividade e da competitividade industriais e a queda sistemática do emprego industrial (SHIROMA e CAMPUS, 1997, p.14).

Isto implica numa reprodução da Teoria do Capital Humano, além de levar alguns países a investir parte do orçamento para qualificação profissional. Para atender os recentes interesses da indústria foi desenvolvida uma política educativa voltada para a formação básica utilizando-se de novas tecnologias. O processo de educação torna-se uma condição adicional de competitividade e produtividade. A ênfase nas tecnologias e na utilização em cursos tecnológicos e profissionais deve-se às vantagens de preparação em um curto espaço de tempo, com menor custo abrangendo o maior número de pessoa possível. Para a produção industrial, o trabalho educativo aponta para a melhoria profissional das pessoas já no mercado industrial, com sérias perdas na aprendizagem e das necessidades gerais da qualificação (FRANÇA e RAMOS, 2008, p.9).

Todavia, na competição acirrada pelos poucos empregos que o mercado oferece, existe também a possibilidade de pessoas que investiram no desenvolvimento de suas capacidades empregatícias não terem acesso ao emprego e permanecendo na situação de desempregados, ou empregados em condições precárias. Além disso, devem ser levados em consideração os fatores estruturais geradores do desemprego, tais como insuficiência do crescimento econômico, o aumento da população em busca de emprego e o desenvolvimento tecnológico, que substitui trabalho humano, fatores estes que ocasionam uma redução efetiva do número de vagas disponíveis no mercado de trabalho (FRANÇA e RAMOS, 2008, p.11).

A competitividade inerente ao mercado de trabalho faz com que os profissionais acompanhem os novos processos e modelos de gestão, os avanços tecnológicos e a automação. Essas transformações têm provocado mudanças na empregabilidade exigindo qualificação dos profissionais. Segundo (MOURÃO, 2009, p.3) A qualificação profissional nas organizações permite obter resultados para os indivíduos, para suas equipes de trabalho. A qualificação pode ocorrer de diversas formas, desde a contratação de estagiários e pessoas em primeiro emprego até ações de capacitação, como treinamentos em serviço ou investimentos em cursos realizados dentro ou fora da organização.

A qualificação passou a ser entendida “[...] muito mais como uma relação social complexa entre as operações técnicas, a estimativa de seu valor social e as implicações econômico-políticas que advêm dessa relação, do que como estoque de saberes” (RAMOS, 2002, p.401).

Através da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada pelo DIEESE em 2008, foi identificado que ao analisar a Região Metropolitana de São Paulo, os cursos gratuitos, geralmente fornecidos pelo setor público, são realizados principalmente por indivíduos com renda mais baixa, isto é, estes programas são focalizados em favor dos segmentos mais carentes da população. Por sua vez, a capacitação oferecida pelas empresas tende a atender preferencialmente à população pertencente aos estratos superiores de renda. Isto sugere que as empresas promovem a capacitação para ocupações mais especializadas, associadas a níveis salariais mais elevados.

Na referida Região Metropolitana, ainda segundo o DIEESE, 68,4% dos assalariados precisaram atender a exigências do empresário para conseguir o emprego. As condições requeridas pelos empregadores referiam-se à escolaridade (50,8%), à experiência profissional (38,2%), e o domínio de conhecimentos específicos (20,3%). Ao relacionar as exigências de contratação ao tempo médio de permanência no atual emprego e o rendimento médio mensal, os maiores rendimentos eram auferidos por trabalhadores que comprovavam conhecimentos específicos para a ocupação. Deste modo, este tipo de trabalho especializado explica tal rendimento. Contudo, não são esses os que continuam por mais tempo no emprego. Isto aponta para o fato de que estes trabalhadores têm maiores oportunidades para buscar outro posto de trabalho, mais vantajoso.

Segundo Pochmann (2002, p. 130) não há consenso dos pesquisadores sobre a eficácia dos programas de qualificação profissional. O fato é que vem sendo requerida no tratamento de mão-de-obra não-qualificada para o mercado. “O despreparo da oferta de trabalho para ocupar os empregos [...] traria, por consequência, o desemprego e menor inclusão do trabalhador nos frutos do desenvolvimento econômico”.

De fato, no decorrer dos 1990 o desemprego se agravou. Segundo Pochmann (2000) até mesmo o perfil do desemprego no Brasil sofreu alterações. Os altos índices de desemprego eram verificados independentemente do grupo demográfico ou qualificação profissional. Isto é, pode-se dizer que com o processo de globalização houve generalização do fenômeno. O desemprego no Brasil nos anos 90 transformou-se em um fenômeno mais complexo e heterogêneo. Até a década de 80, o desemprego tendia a concentrarem-se mais entre os jovens, mulheres, negros e pessoas analfabetas e com pequena experiência profissional. Por atingir mais os que procuravam o seu primeiro emprego e os trabalhadores com experiências nas atividades inferiores da estrutura ocupacional das empresas, o desemprego era um fenômeno relativamente homogêneo.

Ainda de acordo com Pochmann (2000, p. 191) o desemprego verificado a partir da década de 1990 atinge principalmente,

[...] (i) pessoas com mais de 11 anos de escolaridade, (ii) para pessoas com idade mais avançada (mais de 40 anos), (iii) para os homens, (iv) para os não-chefes de família (cônjuge), (v) para as pessoas de cor e (vi) para os que buscam o primeiro emprego. Em compensação, a situação tornou-se menos acentuada relativamente para aqueles com (i) menor grau de escolaridade, (ii)

menor faixa etária, (iii) para as mulheres, (iv) para os filhos, (v) para os brancos e (vi) para os que buscavam um reemprego.

Além da modificação no perfil do desemprego, observa-se um processo de desassalariamento. Entre fins do século XIX e a década de 1980, o trabalho assalariado cresceu de acordo com a conjuntura econômica. “Durante as décadas de 40 e 70, por exemplo, a cada 10 postos de trabalho gerados, oito eram de empregos assalariados, sendo 7 com carteira assinada. Entretanto, nos anos 90, a cada 10 empregos criados, somente 2 eram assalariados, porém, sem registro formal (POCHMANN, 2000, p. 195).

De maio de 2009 para maio de 2010 houve o aumento de empregos formais que passou de 8.252 mil pessoas para 8.893 mil pessoas, um aumento de 7,8%. Contudo, observa-se que entre abril de 2010 e maio de 2010 ocorreu a redução de 99 mil postos de trabalhos. Estes dados são apresentados na Tabela 1.

**Tabela 1. Estimativas de ocupados, segundo posição na ocupação Regiões Metropolitanas e Distrito Federal\***

Posição na Ocupação	Estimativas (em mil pessoas)			Variações			
				Absoluta (em mil pessoas)		Relativa (%)	
	Maio 2009	Abril 2010	Maio 2010	Maio/10 Abril/10	Maio/10 Maio/09	Maio/10 Abril/10	Maio/10 Maio/09
Total de Ocupados	18.402	19.100	19.068	-32	666	-0,2	3,6
Assalariados	12.238	12925	12875	-50	637	-0,4	5,2
Setor Privado	10.233	10.912	10.839	-73	606	-0,7	5,9
Com Carteira Assinada	8.252	8.992	8.893	-99	641	-1,1	7,8
Sem Carteira Assinada	1.981	1.921	1.946	25	-35	1,3	-1,8
Setor Público	1.997	2.012	2.042	30	45	1,5	2,3
Autônomos	3.379	3.419	3.463	44	84	1,3	2,5
Empregados Domésticos	1.470	1.437	1.416	-21	-54	-1,5	-3,7
Demais Posições**	1.315	1.319	1.314	-5	-1	-0,4	-0,1

Fonte: Convênio Seade – DIEESE, MTE/FAT e convênios regionais.

\*Corresponde ao total das regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal.

\*\*Incluem donos de negócio familiar, profissionais autônomos, trabalhadores familiares sem remuneração salarial, etc.

Com o processo de globalização, também foram evidenciadas formas atípicas de emprego. Dentre elas destacam-se os contratos temporários, o trabalho em domicílio, a subcontratação e a terceirização. “Estas formas atípicas têm sido associadas de forma crescente à precarização do trabalho, pois refletiram o desejo das empresas em reduzir custos de mão-de-obra, já que os trabalhadores assim empregados não gozariam dos mesmos direitos do assalariamento padrão” (PAMPLONA, 2001, p. 53).

A diminuição dos empregos no setor produtivo está associada ao processo de reestruturação e modernização das empresas brasileiras. Além disso, podem-se destacar como mecanismo impulsionador do desemprego as duas “décadas perdidas” que o país vivenciou, vale ressaltá-las, 1980 e 1990. Neste período, o Brasil passou por três recessões consecutivas (1981/1983, 1990/1992 e 1998/1999). Como a taxa de desemprego está diretamente relacionada com a taxa de desempenho econômico é plausível que o desemprego tenha aumentado neste período.

Ao considerar as regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal, é possível perceber que entre maio de 2009 e maio de 2010 houve uma redução do número de desempregados de 3.285 mil pessoas para 2.904 mil pessoas. Entretanto, trata-se de um índice ainda muito elevado. Isto pode ser visualizado na Tabela 2.

**Tabela 2: Estimativas do número de pessoas de 10 anos e mais, segundo condição de atividade – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal\***

Condição de Atividade	Estimativas (em mil pessoas)			Variações			
				Absoluta (em mil pessoas)		Relativa (%)	
	Maio/09	Abril/10	Maio/10	Maio/10 Abril/10	Maio/10 Maio/09	Maio/10 Abril/10	Maio/10 Maio/09
População em Idade Ativa	35.666	36.245	36.281	36	615	0,1	1,7
População Economicamente Ativa	21.687	22.042	21.972	-70	285	-0,3	1,3
Desempregados	3.285	2.942	2.904	-38	-381	-1,3	-11,6
Em Desemprego Aberto	2.322	2.098	2.071	-25	-251	-1,2	-10,8
Em Desemprego Oculto por Trabalho Precário	628	565	555	-10	-73	-1,8	-11,6
Em Desemprego Oculto pelo Desalento	335	281	279	-2	-56	-0,7	-16,7

Fonte: Convênio Seade – DIEESE, MTE/FAT e convênios regionais.

\*Corresponde ao total das regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal.

Com base no que foi explicitado, observa-se que com o processo de globalização, houve uma modificação na composição do desemprego no Brasil, bem como, a intensificação dos indicadores. Com o desassalariamento, verifica-se a ampliação da precarização do trabalho, associado à perpetuação de postos informais, especialmente no início dos anos 1990. Sendo assim, a qualificação profissional torna-

se um requisito necessário para que o trabalhador encontre inserção neste processo. Apesar disto, não tem se mostrado como uma condição suficiente, haja vista que mesmo com a disseminação desta ideia os índices de desemprego ainda são elevados.

#### **4. ENCARGOS SOCIAIS, CUSTO DO TRABALHO E COMPETITIVIDADE**

Ao observar o lado da demanda por trabalho verifica-se que no cenário atual, a empresa necessita alcançar competitividade. A partir dos anos 1990, houve um aumento da preocupação em torno da competitividade internacional. Dentre estas preocupações, destacam-se a taxa de câmbio, a produtividade e o custo do trabalho. Esta última possui grande peso dentre as propostas recentes para o aumento da competitividade. Assim, diversos estudos apontam para a necessidade de se reduzirem os custos do trabalho, para que consequentemente se instaurem condições de concorrência internacional.

De acordo com Santos (1996), pesquisas assinalam para o elevado peso dos encargos sociais no Brasil. Estes resultados estão relacionados com as diferentes metodologias adotadas por estes estudos que visam dimensionar o peso dos encargos na folha de pagamento das empresas. Sendo assim, observa-se que existem distintas definições sobre o que pode ser considerado como encargo social. Geralmente esta classificação não é realizada de maneira adequada. Os empresários defendem a tese de que os encargos sociais no país representam 102% do salário dos trabalhadores, partindo de um cálculo que, segundo o DIEESE não é correto.

É importante ressaltar que o custo do trabalho pode ser decomposto em duas formas: salários e encargos sociais. Os custos salariais são os retornos monetários pelo trabalho enquanto os encargos sociais são destinados ao financiamento da seguridade social. Classificar todas as incidências na folha de pagamentos como encargos sociais, obviamente, poderá levar a conclusões errôneas que evidenciarão um elevado peso destes itens.

Por conseguinte, não podem ser confundidas as despesas referentes às conquistas individuais e direitos trabalhistas com itens também incidentes sobre a folha de pagamentos que se dirigem ao financiamento da seguridade social. Ao retirar os benefícios da folha de pagamento que destinam ao trabalhador individualmente, o peso dos encargos sociais no Brasil é baixo, em torno de 22%. Isto pode ser observado na Tabela 3.

**Tabela 3. Desembolso total mensal para empregar um trabalhador (Salário contratual hipotético de R\$ 1.000,00)**

Item de despesa	Subparcelas	Desembolso (em R\$)
1. Salário contratual		1.000,00
2. Salário Adiado ou Diferido		
2.1. 13º e adicional de 1/3 de férias (como proporção mensal)		111,11
3. Folha de pagamentos média mensal (1 + 2) (base de cálculo dos encargos sociais)		1.111,11
4. FGTS e verbas rescisórias (proporção mensal)		118,00
5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3 + 4)		1.229,10
6. Encargos sociais		
6.1. INSS (20%)	222,22	
6.2. Seguro de acidentes de trabalho (2% em média)	22,22	
6.3. Salário-educação (2,5%)	27,78	
6.4. INCRA (0,2%)	2,22	
6.5. SESI ou SESC (1,5%)	16,67	
6.6. SENAI ou SENAC (1,0%)	611,11	
6.7. SEBRAE (0,6%)	6,67	
Encargos sociais (incidentes sobre R\$ 1.111,11)		308,89
7. Desembolso total mensal do empregador (5 + 6)		1.538,00

Fonte: DIEESE (2010).

De acordo com Santos e Pochmann (1996), há evidências de que houve aumento dos encargos sociais sobre a folha de pagamentos pós 1980. Apesar disso, a diminuição dos encargos para fins de competitividade pode acentuar a precarização do trabalho uma vez que afetam diretamente os benefícios sociais conquistados pelos trabalhadores. Com uma possível redução dos encargos sociais, sem a definição imediata de novas bases de financiamento da seguridade social, a precarização do mercado de trabalho e as desigualdades salarial e social tendem a crescer ainda mais. Diante da menor assistência social, o mercado de trabalho mais flexível estimularia o crescimento das desigualdades salariais sem resolver, no médio e longo prazos, a questão da competitividade produtiva.

O custo da mão-de-obra no Brasil é um dos menores do mundo. De acordo com Santos e Pochmann (1996) enquanto a Alemanha, Noruega e Bélgica no ano de 1993 possuíam um custo horário do trabalho na indústria acima de US\$ 20, no Brasil este custo não ultrapassava US\$ 3.

Observando a Tabela 4, verifica-se que no ano de 2007, o Brasil possuía um custo horário do trabalho menor que Alemanha, Reino Unido, França, Espanha, Japão, Coreia, Singapura e Taiwan. Neste ano, o custo do trabalho no Brasil estava em torno de US\$ 5,96, ficando à frente apenas do México com custo de US\$ 2,92.

**Tabela 4: Custo horário da mão-de-obra manufatureira em 2007 em Países selecionados**

Países	US\$
Alemanha	37,66
Reino Unido	29,73
França	28,57
Estados Unidos	24,59
Espanha	20,98
Japão	19,75
Coréia	16,02
Singapura	8,35
Taiwan	6,58
Brasil	5,96
México	2,92

Fonte: DIEESE (2010).

Com estes dados observa-se que o Brasil, mesmo com a manutenção de baixo custo do trabalho, não conseguiu alcançar a melhor situação na competição internacional. Isto é mais uma prova de que este indicador é inadequado para tratar de tal questão.

Em suma, o custo do trabalho no Brasil é baixo e os encargos sociais não são elevados como indicam os estudos tradicionais. Desta forma, o custo do trabalho não deve estar relacionado ao nível de competitividade. A competitividade está vinculada aos fatores externos e internos à empresa como estratégia e gestão empresarial, inovações e recursos humanos (SANTOS e POCHMANN, 1996).

Santos e Pochmann (1996, p. 196) ressaltam alguns argumentos que demonstram a dificuldade de se utilizar o custo do trabalho como instrumento de competitividade. O trabalho assalariado, por não se constituir em componente homogêneo do custo de produção, é difícil comparação internacional. O perfil da força de trabalho em nível de qualificação, sexo, idade, cor e o padrão das relações de trabalho (empresas, sindicato, legislação) variam de país para país.

Apesar disso, a redução do custo do trabalho associada à flexibilização e desregulamentação do mercado, bem como, a redução dos encargos sociais são apresentadas como requisitos necessários dentro da política liberalizante implantada nos anos 1990. “[...] por sua vez, volta-se para a redução do custo do trabalho para a qual basicamente propõe a retirada de encargos sociais da folha de pagamento das empresas, o que, na forma como tem sido proposto resultaria até mesmo em redução dos rendimentos dos trabalhadores” (SANTOS e POCHMANN, 1996, p. 210).

Assim, esta alternativa restringe-se a impor perdas ao segmento de menor resistência, isto é, a classe de trabalhadores. Isto possivelmente culminaria na diminuição do poder sindical e conseqüentemente na primazia do empresário sobre o trabalhador no que tange a extração da *mais valia*. Mais que isto, esta solução mostra-se falha em virtude do já mencionado baixo custo do trabalho no Brasil.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho ficou evidente que o futuro do mercado de trabalho depende do rumo que tomarão as mudanças que se iniciaram nos anos 1980 atingiram o Brasil nos anos 1990 promovendo modificações nas relações de trabalho. Com o processo de globalização, ocorre a precarização nas relações de trabalhistas e a qualificação passa a ser um item necessário para a inclusão do trabalhador no mercado competitivo.

A competitividade entre as empresas afeta diretamente o empregado principalmente no que tange a diminuição dos postos de trabalho. Além disso, a preocupação com a concorrência também foi crescente tornando-se veementes questões relacionadas à produtividade e ao custo do trabalho. Deste modo, a competição pelos reduzidos postos de trabalho induz, pelo lado da oferta, o investimento das pessoas no aprimoramento de suas capacidades; e pelo lado da demanda por trabalho, a diminuição dos custos da mão-de-obra para que se alcance competitividade internacional.

Após a revisão bibliográfica e a análise dos dados, foi possível concluir que a qualificação profissional pode ser um requerimento necessário, mas não é suficiente para a redução do desemprego e a eliminação do trabalho precário. Do mesmo modo, o estudo permitiu evidenciar que os custos do trabalho no Brasil são baixos e, portanto, sua redução não aumentaria o nível de competitividade, mas afetaria diretamente os trabalhadores contribuindo para o aumento da precarização. Em síntese, esta alternativa impõe perdas ao segmento de menor resistência, qual seja a classe de trabalhadores.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidades do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2007.

ARRUDA, MARIA DA CONCEIÇÃO CALMON. **Qualificação versus Competência.** Boletim técnico do Senac, Rio de Janeiro, v.26, n. 2, p 19-27, abr., 2000.

DELUIZ, N. A Globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v.22, n.2, p.15-21, maio/ago 1996.

**DIEESE**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: <[http://www.dieese.org.br/ped/sp/pedrmsp\\_BoletimBlocoG.pdf](http://www.dieese.org.br/ped/sp/pedrmsp_BoletimBlocoG.pdf)>. Acesso em: 17 de julho de 2010.

**DIEESE**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>>. Acesso em: 16 de julho de 2010.

**DIEESE**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: <[http://www.dieese.org.br/ped/metropolitana/ped\\_metropolitana0510.pdf](http://www.dieese.org.br/ped/metropolitana/ped_metropolitana0510.pdf)>. Acesso em: 16 de julho de 2010.

DRAIBE, Sônia. O “Welfare State” no Brasil: características e perspectivas. In: ANPOCS. **Ciências Sociais Hoje**, 1989. São Paulo: Vértice e ANPOCS, 1989, p. 13-61.

MARTINS, H. E. P.; BERTOLUCCI JUNIOR, L.; OLIVEIRA, P. L. Urbanização, migração e emprego: uma análise de municípios no Triângulo Mineiro e no Sul de Minas. **Pesquisa & Debate**, SP, volume 18, número 2 (32) pp. 283-305, 2007.

MOURÃO, L. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. **Revista de administração de contemporânea** vol. 13 nº 1 Curitiba Jan./Mar.2009.

OLIVEIRA, C. A. B. “Formação do mercado de trabalho no Brasil”. In: OLIVEIRA, M. A. (Org.). **Economia & Trabalho**. Campinas: UNICAMP/IE, 1998.

PAMPLONA, J. B. **Erguendo-se pelos próprios cabelos: auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil**. São Paulo: Germinal, 2001.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2002.

POCHMANN, M. Raízes da grave crise do emprego no Brasil. IN: FONTES, R.; ARBEX, M. A. Desemprego e Mercado de trabalho: **Ensaio teórico e empírico**. Viçosa: UFV, 2000.

PREVITALLI, F. S.; FAGIANI, C. C.; LUCENA, C. A.; FRANÇA, R. L. **Reestruturação Produtiva, Trabalho e Educação: o caso da indústria sucroalcooleira na região do triângulo mineiro/MG, Brasil a partir da década de 1990.** (Apresentação de Trabalho/Comunicação), 2009.

RAMOS, M. N. A educação pela pedagogia das competências e as superfícies dos documentos oficiais. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 23, n. 80, setembro/2002, p. 401-422.

RAMOS, A. F.; FRANÇA, R. L. **Educação Profissional: Políticas Públicas para o ensino técnico profissionalizante.** Uberlândia: UFU, 2008.

SANTOS, A. L.; POCHMANN, M. “Encargos sociais no Brasil: debate e propostas recentes de flexibilização”. In: POSTHUMA, A. C. **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade.** Brasília: OIT e TEM; São Paulo: Ed. 34. 1999.

SANTOS, A. L. Encargos sociais e o custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C. E. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

SANTOS, A. L.; POCHMANN, M. “O custo do trabalho e a competitividade internacional”. In: OLIVEIRA, C. E. B.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

SHIROMA, E. O; CAMPOS, R.F. Qualificação e reestruturação produtiva: um balanço das pesquisas em educação. **Educação & Sociedade**, ano XVIII, nº 61, dezembro/97.

TEIXEIRA, Aloísio. O conceito de seguridade e a Constituição Brasileira de 1988. **Previdência em Dados**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 5-9, jan./mar. 1992.

THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: JACCOUD, Luciana (Org.). **Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo.** Brasília: IPEA, 2005.