

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP)

INSTITUTO DE ECONOMIA (IE)

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT)

Caixa Postal 6135 - 13083-857 - Campinas - SP

[www.eco.unicamp.br/cesit](http://www.eco.unicamp.br/cesit)

E-mail: [cesit@eco.unicamp.br](mailto:cesit@eco.unicamp.br)

**CADERNOS DO CESIT**

(Texto para discussão n. 15)

**FLEXIBILIDADE DO TRABALHO, EMPREGO E ESTRUTURA SALARIAL  
NO BRASIL**

Paulo Eduardo de Andrade Baltar<sup>\*</sup>  
Marcelo Weishaupt Proni<sup>\*\*</sup>

Campinas, julho de 1995

---

<sup>\*</sup> Professor do Instituto de Economia da UNICAMP.

<sup>\*\*</sup> Pesquisador do Instituto de Economia da UNICAMP.

## **Flexibilidade do Trabalho, Emprego e Estrutura Salarial no Brasil**

Paulo Eduardo de Andrade Baltar  
Marcelo Weishaupt Proni

### ***Introdução***

A questão da flexibilização do uso da mão-de-obra surgiu na Europa em circunstâncias muito especiais. O entendimento do que está por detrás dessa discussão requer pelo menos uma breve consideração sobre o contexto em que ela se localiza. Tal discussão surgiu depois que o crescimento sustentado da economia européia - com moderados aumentos de preços, com manutenção do pleno emprego e com aumentos salariais acompanhando a elevação da produtividade -, que marcou as décadas de 50 e 60, deu lugar a uma pronunciada instabilidade econômica com tendência à estagnação, inflação e desemprego.

As mudanças nos rumos da economia européia, ocorridas a partir dos anos 70, foram interpretadas como indicativas de um esgotamento do padrão de crescimento fordista, no qual se destacava justamente a interação de aumentos gerais de salário com a elevação da produtividade decorrente principalmente de economias da produção em grande escala. Este esgotamento manifestou-se em meio a uma profunda desordem da economia mundial, como indicam a ruptura do padrão monetário baseado em taxas de câmbio rígidas, a elevação dos preços das matérias primas e a aceleração da inflação nos principais países capitalistas.<sup>1</sup>

A desordem internacional foi ampliada pela intensificação da competição entre as principais potências econômicas. Neste particular, destacou-se a reação da economia japonesa à deterioração de sua balança de pagamentos, dada a sua dependência com relação à importação de matérias primas.<sup>2</sup> O Japão promoveu uma política industrial que acarretou profunda reestruturação da produção manufatureira, ressaltando a formação do que passou a ser chamado de complexo micro-eletrônico. O desenvolvimento da eletrônica impactou de forma decisiva sobre a produção

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, Kaldor, N. *Inflation and recession in the world economy*. The Economy Journal, n. 86, dez/1976; e Tavares, M.C. & Belluzzo, L.G. *Uma reflexão sobre a natureza da inflação contemporânea*. Revista da ANPEC, ano VIII, n. 9, jul/1985.

<sup>2</sup> Ver Torres, E. *A economia política do Japão. Reestruturação econômica e seus impactos sobre a relações nipo-brasileiras (1973-1990)*. Tese de Doutorado, IEI-UFRJ, 1991.

manufatureira e sobre a prestação de serviços, dando início ao que tem sido denominado como a 3<sup>a</sup> Revolução Industrial.

Desde meados dos anos 70, entretanto, o principal responsável pelos escassos momentos de bom desempenho da economia mundial foi a elevação do ritmo de atividade da economia norte-americana. Por ser o maior mercado consumidor do planeta, sempre que o nível de atividade econômica eleva-se nos E.U.A., particularmente quando o dólar se valoriza diante de outras moedas, impulsionando o aumento das importações deste país, ocorre um efeito positivo sobre as exportações dos seus parceiros comerciais.

O avanço produtivo-tecnológico da economia japonesa, contudo, permitiu-lhe melhores condições para disputar espaços no mercado mundial e beneficiar-se dos momentos de expansão dos principais segmentos deste mercado. Os demais países foram obrigados a responder a uma competição mais intensa, e procuraram adotar os avanços técnico-organizacionais implantados no Japão. Em particular, as grandes empresas passaram a focalizar melhor suas atividades e otimizaram seus ativos produtivos, inclusive reduzindo estoques e o quadro de pessoal.

Foi nesse contexto, ou seja, sob a pressão da concorrência internacional e diante da necessidade de se adaptar a movimentos repentinos do mercado, que se colocou a questão da flexibilização da produção e do trabalho, problema especialmente marcante na Europa, em razão dos avanços que ocorreram anteriormente em termos de direitos trabalhistas e previdenciários.<sup>3</sup> Juntamente com os diferenciais de produtividade em relação à economia japonesa, a legislação trabalhista e de encargos sociais passou a representar maiores custos da mão-de-obra, o que prejudicava a competitividade das principais economias européias no plano internacional.

Um aspecto chave, que tem significado em si mesmo, além de permear as demais conquistas trabalhistas e sociais na Europa, foi a estabilidade do trabalhador no emprego. Essa estabilização do quadro coletivo de pessoal fez parte de uma consolidação de rotinas de trabalho, especialmente marcante nas grandes empresas que dominaram os mercados oligopolísticos, na época relativamente estáveis.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Ver Mattoso, J.E.L. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995; e Pochmann, M. *Política do trabalho e garantia de renda no capitalismo em mudança*. São Paulo: LTR, 1995.

<sup>4</sup> Ver, entre outros, Doeringer, P. & Piore, M. *Internal labour markets and man power analysis*. DC Health and Co., 1971; Edwards, R. The social relations of production in the firm and labour market structure, in: Edwards, R., Reich, M. & Gordon, D. (org.) *Labour market segmentation*. DC Health and Co., 1975; Piore, M. Notes for a theory of labour market stratification, in: Edwards, R., Reich, M. & Gordon, D. (org.) *op. cit.*; Rubery, J. *Structured labour markets, worker organization and law pay*. Cambridge Journal of Economics, v. 2, 1978; Piore, M. & Sabel, L. *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. Basic Books Inc. Pub., 1984.

As mudanças que estão ocorrendo na economia internacional desde a década de 70 vêm atingindo os postos de trabalho nas grandes empresas, e repercutindo sobre o nível geral de emprego, marcando assim os termos da discussão acerca da flexibilização do trabalho. Nesta discussão são contrapostas duas formas básicas ou modelos de flexibilidade no uso da mão-de-obra.<sup>5</sup> De um lado, a flexibilidade quantitativa, implícita no enxugamento do quadro de pessoal das empresas, consequência da focalização de suas atividades (acentuada pelo recurso crescente à subcontratação). De outro, a flexibilidade funcional dos que permanecem empregados, ou seja, a polivalência de funções dos trabalhadores que melhor se inseriram nas novas formas de organizar a produção.

Ao que tudo indica, são dois modelos genéricos de uso da mão-de-obra, que em combinações diferentes aparecem nas diversas formas concretas de regime de trabalho. No primeiro modelo, caracterizado pela flexibilidade quantitativa, o empregador contrata determinados serviços prestados pelos trabalhadores. No segundo, marcado pela flexibilidade funcional, o empregador contrata um conjunto de força de trabalho potencial, capaz em princípio de usos alternativos qualitativamente diferentes.

Do ponto de vista do empregador, a rigor, somente o segundo tipo de trabalho justificaria a estabilização do vínculo de emprego, especialmente quando isto ajuda a desenvolver a capacidade geral de trabalho numa direção específica. Não obstante, favorecidos por um longo período de expansão sustentada das vendas, os trabalhadores organizados coletivamente conseguiram impor a estabilidade no emprego para os postos de trabalho rotineiros. Isto somente apareceu para o empregador como um problema de rigidez quando foi questionada a competitividade daquele sistema produtivo (questionada por um sistema de produção ao mesmo tempo mais eficiente e com uma mão-de-obra bem mais barata, posto que a condição sócio-econômica dos trabalhadores japoneses era bem inferior à dos europeus).

Este contexto em que surgiu o debate da flexibilização do trabalho na Europa é completamente diferente da situação no Brasil. Em nosso país, tem ocorrido um processo de abertura da economia à competição internacional desde o começo da década de 90. Este processo tem também provocado uma discussão sobre a necessidade de flexibilização no uso da mão-de-obra para um melhor ajustamento das empresas. Entretanto, as relações de trabalho no Brasil são muito

---

<sup>5</sup> Sengerberger, W. *The role of labour standards in industrial restructuring: participation, protection and promotion*. Discussion Papers ILO, 1991.

diferentes das vigentes na Europa. Destaca-se, em particular, a elevada rotatividade da mão-de-obra e o relativamente pequeno quadro de pessoal permanente ou estável na empresa. De fato, a contratação coletiva do trabalho nunca se desenvolveu e os direitos do trabalhador, garantidos por lei, não acarretam alto custo do trabalho, sobressaindo o baixo nível dos salários e a elevada rotatividade no emprego.

Nessas condições, completamente diferentes das vigentes na Europa, foram contrapostas pelo menos duas posições teóricas. A primeira propõe a flexibilização do trabalho no sentido da eliminação dos direitos legais extensivos a todos os trabalhadores para tornar ainda mais baixo o custo da mão-de-obra e assim melhorar a competitividade da indústria nacional.<sup>6</sup> Cabe salientar que estão sendo visados por esta proposta os expedientes legais que tentaram compensar a baixa remuneração, como o 13<sup>o</sup> salário, a indenização por dispensa, a limitação da jornada de trabalho, assim como procura-se reduzir o número de feriados e o período de férias anuais. Deixa-se em aberto a eventual possibilidade dos empregados com maior poder de barganha conseguirem usufruir de benefícios contratuais negociados com suas respectivas empresas.

A segunda posição, ao contrário da primeira, propõe a promoção da estabilização dos vínculos de emprego visando o desenvolvimento da flexibilidade funcional, que supostamente ajudaria a elevar a produtividade do trabalho e, por essa via, a aumentar a competitividade brasileira.<sup>7</sup>

Essa segunda proposta merece comentários adicionais. A suposição da existência de uma relação direta entre estabilidade no emprego e produtividade do trabalho tem pelo menos quatro significados diferentes. O primeiro enfatiza a maior motivação do trabalhador com vínculo estável. Supostamente, quando prevalece o emprego instável o relacionamento entre patrão e empregado é precário, faltando compromissos e interesses para investir em treinamento e dedicação ao trabalho. A validade desse argumento depende da natureza dos postos de trabalho, não podendo ser generalizada.

---

<sup>6</sup> Esta proposta, que pretende destacar a possibilidade de reduzir o preço do trabalho no Brasil, apesar do baixo nível dos salários, pode ser melhor examinada nos estudos produzidos por JOSÉ PASTORE, em particular *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*, São Paulo: LTR, 1994. Tudo indica que os setores produtivos que se beneficiariam dessa redução do preço total do trabalho não são os que competem no mercado exterior ou em mercados abertos à importação, mas pequenas empresas voltadas fundamentalmente para o mercado interno. Portanto, a proposta parece trazer pequenas implicações para a elevação da competitividade da indústria nacional, caracterizando-se bem mais como uma tentativa de preservação de empregos - mesmo que precarizados.

<sup>7</sup> Amadeo, E., Camargo, J.M., Gonzaga, G., Barros, R.P. & Mendonça, R. *A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde 1980*. Texto para Discussão n. 353, IPEA, out/1994.

Uma segunda acepção da relação entre estabilidade e produtividade é uma variante da anterior. Aqui destaca-se a propensão do empregador, que se vê diante da necessidade de utilizar os seus empregados plenamente, devido à impossibilidade de dispensa, no sentido de buscar desenvolver a flexibilidade funcional para responder com agilidade e segurança às flutuações do mercado. Essa estratégia do empregador para contornar a rigidez de relações de emprego estáveis pode envolver mudanças na própria estrutura de postos de trabalho. Entretanto, sua eficácia deve ser diferente de acordo com o setor da empresa.

O terceiro aspecto da relação mencionada tem validade mais geral, pois não depende da natureza dos postos de trabalho. Diz respeito à suposição de que a imposição de padrões mínimos de uso da mão-de-obra e de remunerações do trabalho - facilitados pela estabilidade no emprego - inviabiliza a manutenção de empresas que não proporcionem condições de trabalho para um patamar mínimo de produtividade, independentemente de qualquer eventual relação, nem sempre verdadeira, entre estabilidade do emprego e rendimento individual médio.

Finalmente, o quarto significado da relação estabilidade-produtividade não depende de qualquer afirmação preliminar sobre rendimentos individuais, que tornaria a proposição condicionada pela natureza do posto de trabalho. Ele simplesmente assegura que diante da imposição da estabilidade no emprego o empregador reluta em decidir pela contratação de novos empregados, esperando a confirmação do caráter permanente da elevação das vendas (e da produção), e trata de selecionar com maior critério seus funcionários. Por outro lado, quando as vendas diminuem, vê-se impedido de dispensar imediatamente parte dos empregados. Nessas condições, flutuações na produção acarretam variações na produtividade. De um modo geral, a rigidez introduzida pela estabilidade no emprego implicaria maior produtividade, enquanto promédio estatístico, sempre que oscilações nas vendas ocorressem em torno de uma tendência de crescimento, prevalecendo o contrário quando a tendência fosse declinante.

O exame de cada uma dos possíveis aspectos da relação entre estabilidade no emprego e produtividade do trabalho coloca dúvidas sobre a validade genérica dos argumentos em prol da flexibilidade funcional. A simples estabilidade no emprego não é garantia de alta produtividade do trabalho. Na realidade, o problema de competir através de uma alta taxa de produtividade (e não via desvalorização da taxa de câmbio e rebaixamento das condições de uso e remuneração da mão-de-

obra) remete a uma série de fatores que ultrapassam o âmbito da questão da flexibilidade quantitativa e/ou funcional do trabalho.<sup>8</sup>

O Brasil, entretanto, há muito tem um regime de trabalho que se caracteriza mais pela instabilidade dos vínculos de emprego do que pela sua estabilidade. Esse regime de trabalho não foi empecilho para o aumento da produtividade da indústria brasileira. Teve, não obstante, profundas implicações sobre o baixo nível e a acentuada diferenciação na estrutura dos salários.

A consolidação desse regime de trabalho marcado pelo vínculo instável no emprego e pelo baixíssimo nível da base salarial ocorreu a partir de meados dos anos 60. Na raiz desse processo é possível perceber a ação do governo militar, que empreendeu uma brutal repressão contra os sindicatos e partidos políticos de oposição, exatamente no momento em que a estrutura produtiva gestada anteriormente consolidava seus principais mercados.

Uma vez instaurado determinado regime de trabalho, configura-se um quadro de interesses criados em torno dele, que dificulta qualquer tentativa de modificação imediata. A experiência brasileira nos anos oitenta mostra que é mais difícil ainda a reversão do regime de trabalho quando a economia entra num período de estagnação com alta taxa de inflação. Nos últimos dez anos, o País retornou à democracia, os sindicatos reafirmaram seu papel de representação e os partidos políticos estão se reestruturando, mas praticamente não se modificaram o regime de trabalho e a distribuição dos salários, mesmo nos principais centros urbanos.

Não queremos dizer, porém, que nada tenha se modificado na estrutura econômica brasileira. De fato, os anos noventa começaram com evidentes mudanças no mercado de trabalho. Têm-se observado que o enxugamento do quadro de pessoal das grandes empresas - tendência notável nos países centrais - vem ocorrendo num ritmo intenso, mas sob um regime de trabalho marcado pela instabilidade no emprego e por baixos níveis salariais. Esta tendência não guarda, então, associação significativa com uma suposta rigidez no uso da mão-de-obra (típica da experiência dos países europeus), como prega a ideologia da flexibilização do trabalho.

De fato, as mudanças que têm ocorrido na organização das empresas, e que levaram a um enxugamento do volume de emprego, não parecem ter modificado substancialmente o quadro de instabilidade dos vínculos de emprego e, embora ainda não se disponha de informações suficientes

---

<sup>8</sup> Ver Coutinho, L. & Ferraz, J.C. (coord.) *Estudo da competitividade da indústria brasileira*. Campinas: Papirus, 1994.

para uma avaliação mais rigorosa, tampouco há evidências de que tenha mudado a distribuição das remunerações do trabalho.

Essa mudança estrutural faz com que dado nível de demanda efetiva acarrete menor volume de empregos, mantendo uma composição onde predominam os empregos de má qualidade e baixa remuneração. A situação em termos de mercado de trabalho se agrava, como indicam as taxas de desemprego e subemprego. Na nova situação torna-se mais difícil para o jovem entrar no mercado de trabalho formal, assim como para os trabalhadores de idade avançada é inviável permanecer competindo pelos novos postos de trabalho. Além disso, o próprio trabalhador que se encontra no auge de sua vida produtiva pode encontrar dificuldades para continuar empregado, mesmo que trocando constantemente de empregador.

O objetivo deste ensaio é reunir um conjunto de informações para ilustrar os dois aspectos característicos do regime de trabalho no Brasil, a saber: a instabilidade do emprego e o baixo nível das remunerações. Neste sentido, está organizado em mais quatro seções, além desta e da conclusão. Na primeira, são apresentadas com maior detalhamento as duas principais características do regime de trabalho brasileiro e a forma como elas interagem entre si. A segunda busca ilustrar a elevada flexibilidade no uso da mão-de-obra, tomando o exemplo do mercado de trabalho mais dinâmico do País - o de São Paulo. A terceira retrata a diferenciação de salários provocada pela acumulação de tempo de serviço, mostrando como a elevada rotatividade da mão-de-obra ocasiona uma profunda ruptura no mercado de trabalho, estabelecendo um pequeno núcleo onde o emprego é estável e bem remunerado e um grande conjunto de postos de trabalho onde o vínculo é instável e o salário de entrada é muito baixo. A quarta procura recolher um elenco de indicações das mudanças recentes no mercado de trabalho provocadas pelo enxugamento do quadro de pessoal das empresas. O ensaio termina afirmando a necessidade de uma discussão mais ampla em torno da alteração do regime de trabalho no Brasil, vinculando esse tema à questão da retomada do desenvolvimento, com uma preocupação explícita com a geração de novos empregos.

## ***1. Características Básicas do Regime de Trabalho no Brasil***

A compreensão das peculiaridades do regime de trabalho no Brasil requer uma referência mínima ao contexto histórico em que foi constituído. Destacam-se, em particular, a rapidez dos processos de industrialização e urbanização, em uma sociedade onde prevalecia um sistema arcaico de relações sociais, ainda muito marcado por um passado colonial-escravista. Neste contexto, típico dos anos 40 e 50, várias dificuldades foram colocadas para a organização da classe operária emergente, desde as decorrentes da brusca transformação de um trabalhador rural sem direitos em um empregado assalariado urbano, até as formas institucionais com que o Estado tratou de enquadrar o desenvolvimento dos sindicatos e dos partidos políticos.

Não obstante, os anos 50 também permitiram o surgimento de aspirações sociais nas cidades e o florescimento de tentativas de organização popular. Esses esforços de mobilização social em torno de reformas estruturais e conquistas sociais, contudo, não tiveram solução de continuidade devido ao golpe de estado de 1964.

A nova situação política mostrou-se de importância decisiva na implantação do atual regime de trabalho no Brasil. Em primeiro lugar, levou a uma rígida repressão à atividade sindical e política, justamente no momento de consolidação da estrutura econômica que se começou a montar em meados dos anos 30. Por esse motivo, não se desenvolveu o movimento sindical no país, num período de retomada do crescimento econômico, quando talvez fosse possível uma resposta mais adequada às reivindicações em termos de condições de trabalho e distribuição de renda.<sup>9</sup> Em segundo lugar, o governo militar abandonou completamente a tentativa prévia a 1964 de manutenção e eventual elevação do salário mínimo legal. Este continuou perdendo poder aquisitivo, mesmo quando a inflação caiu de um patamar de 100% para cerca de 20% ao ano. Em terceiro lugar, o governo impôs uma política de contenção dos salários dos funcionários públicos e dos empregados do setor privado, que foi parte importante do esforço para controlar a inflação e que ajudou a diminuir a participação dos salários na renda agregada nacional. Em quarto lugar, mas não menos importante, o governo substituiu o instituto da estabilidade no emprego pelo Fundo de

---

<sup>9</sup> Como é sabido, os baixos salários vigentes no Brasil têm uma origem mais remota, que remete para a própria constituição do mercado de trabalho no país. Para o momento, basta recordar que esta ocorreu na forma de uma transição do trabalho escravo para o assalariado.

Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que facilitou a rotatividade da mão-de-obra não qualificada.

As circunstâncias político-institucionais mencionadas tiveram um papel determinante na conformação do regime de trabalho que prevaleceu no Brasil nas duas últimas décadas. De fato, tanto os baixos salários quanto a elevada rotatividade da mão-de-obra não qualificada não devem ser consideradas como simples decorrência da maneira como evoluiu a estrutura produtiva e de suas consequências em termos de demanda de mão-de-obra. Mais importante parecem ter sido as implicações do marco político-institucional, no sentido de deixar ao livre arbítrio dos empregadores o modo de usar e remunerar a força de trabalho.<sup>10</sup> Não se pode negar, porém, que a ampla liberdade de contratar, usar e dispensar o trabalhador foi também facilitada pelo tipo de mão-de-obra demandado, já que os novos setores de produção de bens e de prestação de serviços não requisitavam maior qualificação do trabalhador - os arranjos de trabalho que caracterizavam a maioria dos setores econômicos separavam radicalmente a concepção e a execução das operações, que foram extremamente simplificadas.

Na experiência dos países desenvolvidos, a simplificação e rotinização das tarefas não foram impedimento para a constituição de mercados internos de trabalho, em grandes corporações que dominavam oligopólios relativamente estáveis. Segundo a literatura especializada,<sup>11</sup> esses mercados internos de trabalho foram produto da interação dessas grandes empresas com forças sindicais influentes ao nível do local de trabalho.

A literatura norte-americana sobre a segmentação da mão-de-obra com a formação de mercados internos de trabalho destacou a separação entre esse trabalho rotineiro e estável, de um lado, e o trabalho instável e mal remunerado de pessoas em constante troca de emprego, de outro.<sup>12</sup> Ao primeiro tipo chamou-se de emprego primário, enquanto o segundo, em oposição, foi classificado como secundário. Este emprego secundário, devido à sua irregularidade, caracterizava-se por uma inserção mais precária no mercado de trabalho, como em muitos casos de mulheres, de adolescentes, de migrantes recentes e de minorias étnicas.

O termo segmentação designava precisamente uma situação de real separação entre dois mundos do trabalho, dois grupos relativamente homogêneos e perfeitamente diferenciados quanto à

---

<sup>10</sup> Oliveira, C.A.B. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: Oliveira, C.A.B. et. al. *O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994.

<sup>11</sup> Rubery, J. *op. cit.*

<sup>12</sup> Piori, M. *op. cit.*, 1975.

posição diante do trabalho. No primeiro, carreiras estáveis claramente identificadas e, no segundo, deslocamentos aleatórios intermitentes entre postos de trabalho completamente diferentes e não interrelacionados - incapazes de permitir a construção de trajetórias profissionais com uma lógica de ascensão, mesmo que de conteúdo estreito e fundado na implementação de rotinas.

A estabilidade do vínculo nos empregos primários e notadamente nas grandes organizações fez parte do processo pelo qual se desenvolveram o sindicalismo industrial e a contratação coletiva de trabalho, que sob diversas formas acompanharam e fizeram parte dos desdobramentos da experiência original do fordismo e da 2ª Revolução Industrial. O sindicato e o contrato coletivo ajudaram a civilizar as relações entre patrões e empregados, e colaboraram para que o conjunto dos trabalhadores pudesse usufruir do aumento de produtividade e da diversificação do consumo, que também caracterizaram o fordismo, impedindo maior diferenciação sócio-econômica no seio da classe operária.

No Brasil, entretanto, o marco político-institucional que enquadrou as relações de trabalho não se orientou naquela direção: o livre arbítrio das empresas provocou, simultaneamente, instabilidade no emprego, escassa especialização da força de trabalho e baixo nível dos salários de base. Por outro lado, as grandes empresas foram obrigadas a montar aparatos de controle e supervisão mais estritos que os observados nos países desenvolvidos, em função da própria rotatividade nos postos de trabalho e da escassa experiência de parcela ponderável dos empregados no meio metropolitano.

Muitas ocupações primárias, que empregam pessoas com certa experiência geral de trabalho, plenamente integradas à atividade econômica, não proporcionam no Brasil vínculo de emprego estável. Esses trabalhadores experimentam constantemente os mais diferentes empregos, sem uma lógica de progresso profissional. Em compensação, muitos desses empregos, que dispensam maior supervisão nos países desenvolvidos, aqui parecem requerer supervisão estrita, característica de trabalho secundário, embora diga respeito àquela mão-de-obra plenamente inserida no mercado de trabalho.

Por outro lado, essa mão-de-obra com experiência geral mas sem trabalho estável também se notabilizou por baixas remunerações, típicas do emprego secundário. A desvalorização dos empregos instáveis sem requisitos mínimos de instrução foi acentuada pelo baixo valor que atingiu o salário mínimo legal no país. Porém, ela reflete basicamente a extrema facilidade com que são

contratados e demitidos os trabalhadores na versão brasileira do “fordismo”, que não conduziu a uma maior estruturação das relações de trabalho - o que exigiria uma organização sindical forte, com peso no local de trabalho.<sup>13</sup>

Deste modo, a instabilidade dos empregos, a falta de especialização dos trabalhadores e o baixo nível dos salários são aspectos interrelacionados e que se reforçam mutuamente de um regime fluido de relações de trabalho, que se notabiliza pelo livre arbítrio dos empregadores, produto da ausência de uma regulação coletiva do uso e remuneração da mão-de-obra.

Os resultados desta fluidez nas relações de trabalho podem ser percebidos em pelo menos três dimensões: a) na baixa participação dos salários no custo da produção e no valor agregado; b) no baixo nível e ampla diferenciação das remunerações dos trabalhadores; e c) na exclusão do emprego produtivo de uma significativa parcela da PEA urbana. Em consequência, prevaleceu uma acentuada desigualdade sócio-econômica, na qual uma parcela dos trabalhadores, embora não totalmente excluída, não fez parte da base do mercado de consumo de massa.<sup>14</sup>

Em resumo, este quadro de relações de trabalho e de remunerações no Brasil foi produto do modo como se desenvolveu o processo de industrialização, com intensa repressão à atividade sindical e completa despreocupação das autoridades públicas para com as formas de uso do trabalho e o nível dos salários.<sup>15</sup>

## ***2. Flexibilidade do Trabalho e Acumulação de Tempo de Serviço***

No Brasil, é elevada a frequência com que muitas pessoas estão permanentemente trocando de emprego. As empresas dispõem de um núcleo relativamente pequeno de empregados estáveis e contratam os demais apenas à medida que a produção justifica, dispensando parte do pessoal quando as vendas diminuem. Elas têm, portanto, uma enorme flexibilidade para ajustar a magnitude do quadro de funcionários ao ritmo da produção e venda de produtos.

---

<sup>13</sup> O exemplo da industrialização brasileira ajuda a mostrar que as manifestações do fordismo e da 2ª Revolução Industrial nos países desenvolvidos, em termos de elevação dos salários com aumento da produtividade e redução das desigualdades sociais, foi produto de circunstâncias históricas daquelas sociedades, não estando de modo algum inscritos nas características básicas do próprio regime de organização da produção e do trabalho.

<sup>14</sup> Além desses aspectos estritamente vinculados ao mercado de trabalho, deve-se mencionar as deficiências da política social, que também têm um papel muito importante na explicação do problema da exclusão social no Brasil.

A facilidade com que os trabalhadores são contratados e dispensados permite não somente a frequente substituição dos empregados em diversos postos de trabalho, mas também uma contínua adaptação do tamanho do quadro de pessoal dos estabelecimentos ao ritmo da produção e das vendas. Dessa forma, é provável que somente uma parcela da rotatividade estimada convencionalmente possa ser atribuída à substituição de empregados em postos de trabalho específicos.

Corresponda a uma variação do nível de emprego ou a uma verdadeira substituição de funcionários, o fato é que a facilidade de contratar e demitir provoca no Brasil uma relação contratual muito flexível, que se traduz numa distribuição de empregados por tempo de serviço bastante concentrada nos anos iniciais. Ou seja, verifica-se um núcleo muito pequeno de trabalhadores com emprego estável e uma grande margem do conjunto dos ocupados onde a permanência na empresa é determinada principalmente pela flutuação sazonal e cíclica da atividade econômica e pelas estratégias de redução do custo salarial por parte das empresas - as quais evitam manter pessoal com pouco uso e preferem impedir a acumulação de tempo de serviço, que encarece a mão-de-obra e dificulta ulterior dispensa.

A substituição de empregados ocorre e tem um papel relevante particularmente no que se refere aos trabalhadores recém-contratados. A facilidade de dispensa permite à empresa evitar os gastos com uma seleção criteriosa previamente à contratação. Os admitidos têm seu desempenho observado ao longo do período de experiência. Além disso, a empresa também utiliza-se da facilidade em contratar e dispensar para reciclar os postos de trabalho onde não é importante uma acumulação de conhecimentos ou habilidades específicos. Por fim, ela evita o aumento do passivo trabalhista (que ocorreria com a crescente dificuldade de demitir os trabalhadores caso aumentasse o seu tempo de serviço na firma) sempre que este não tenha implicação direta para o acúmulo de patrimônio produtivo da empresa.

Esses fluxos de contratação e dispensa verdadeiramente associados à rotatividade constituem apenas um dos aspectos de um problema mais amplo, o da flexibilidade quantitativa do trabalho, que sempre foi muito elevada no Brasil. Como teremos oportunidade de examinar mais à

---

<sup>15</sup> Baltar, P.E.A. *Salários e negociação salarial nas categorias dos metalúrgicos e têxteis do município de São Paulo: 1982-1988*. Cadernos do CESIT n. 14, IE/UNICAMP, 1994; e Baltar, P.E.A. *Rotatividade da mão-de-obra e diferenciação das remunerações no Estado de São Paulo*, Revista *Economia e Sociedade* n. 3, IE/UNICAMP, 1995.

frente, esse problema está intimamente relacionado com as particularidades da distribuição de salários, que é, sabidamente, muito assimétrica, dispersa e desigual.

A flexibilidade no uso do trabalho (e seus efeitos sobre a estrutura salarial) pode ser examinada tendo por referência o emprego formal no Estado de São Paulo. Dados da RAIS e da PNAD mostram que, no final da década passada, o emprego formal em São Paulo correspondia a 63% da ocupação total, atingindo cerca de três quartos dos ocupados na faixa etária entre 18 e 49 anos.<sup>16</sup>

No ano de 1989, verificou-se um aumento de 10,1% no emprego formal do Estado de São Paulo, entre 1º de janeiro e 31 de outubro, e uma redução de 2% nos dois meses finais do ano. Trata-se de uma variação impressionante do nível de emprego, embora se possa dizer que ele encontrava-se relativamente baixo no começo do ano, devido ao lento ritmo da atividade econômica nos dois anos anteriores. Não obstante, as contratações de novos empregados ocorreram em números muito maiores que os necessários para provocar aquele aumento do emprego, refletindo a elevada flexibilidade no uso da mão-de-obra.<sup>17</sup>

Os desligamentos mensais corresponderam a 4,6% do emprego médio, porcentagem bem maior que os 1% de aumento médio mensal do emprego total, entre o começo de janeiro e final de outubro. É mais uma evidência de que as contratações e dispensas - associadas à substituição de empregados ou à redução e aumento simultâneos de emprego nos diversos postos de trabalho - são muito maiores do que as contratações necessárias para o aumento global do emprego.

Não obstante, as taxas de desligamento variam muito entre os setores de atividade econômica. De um lado, atinge somente 0,7% e 1,2% na administração pública e em serviços industriais de utilidade pública; de outro, alcança 8,1% e 11,1% na agropecuária e na construção civil. No primeiro caso, setores onde os estabelecimentos não apenas têm baixa rotatividade como apresentam produção e emprego bastante contínuos ao longo do ano. No outro extremo, setores onde os estabelecimentos contratam e dispensam simultaneamente muitos trabalhadores, com ou sem substituição nos postos de trabalho, e onde podem coincidir, nos diversos estabelecimentos, oscilações contrárias de produção e emprego.

---

<sup>16</sup> Os dados aqui apresentados foram retirados do estudo *Emprego, Salários, Rotatividade e Relações de Trabalho em São Paulo*, Relatório Final de Pesquisa, convênio FECAMP/SEADE. Campinas, CESIT/IE/UNICAMP: dezembro de 1994.

<sup>17</sup> De fato, em média, foram contratadas mensalmente 423 mil pessoas, enquanto que 373 mil foram dispensadas. A parcela das admissões que apenas correspondem aos desligamentos, portanto, foi de 88,1%, enquanto 11,9% ou 50 mil contratações por mês permitiram o aumento mencionado do nível de emprego formal no Estado de São Paulo.

O desligamento pode ser provocado por diversas causas, desde a “aposentadoria ou a morte” do empregado, passando pela “transferência de pessoal” entre estabelecimentos da mesma empresa ou “cessão a outras empresas”, pela solicitação de “dispensa por iniciativa do trabalhador” e pela “dispensa por iniciativa do empregador”, com ou sem justa causa.

A dispensa por iniciativa do empregador sem justa causa é de longe a principal razão para os desligamentos. Não é desprezível, entretanto, a parcela de desligamentos provocados por iniciativa do empregado, especialmente entre os que têm pouco tempo no serviço. De fato, entre os desligados que tinham menos de três meses no serviço, a frequência da iniciativa do empregado compara-se à do empregador. Outras causas de desligamento somente são frequentes com empregados que têm longo tempo de serviço no estabelecimento, destacando-se a aposentadoria ou morte e a transferência ou cessão. A dispensa por justa causa explica uma proporção muito pequena dos desligamentos, independentemente do tempo de serviço.

Excetuando-se “aposentadoria ou morte”, altamente concentrada entre os que têm 10 anos ou mais no estabelecimento, e “transferência ou cessão”, distribuído uniformemente entre as diferentes faixas de tempo de serviço, a maior parte dos desligamentos ocorre entre empregados com pouco tempo no estabelecimento, especialmente quando são provocados pela iniciativa dos empregados.

Assim, dois terços dos desligados ao longo de 1989 tinham menos de um ano de serviço, e quase um terço menos de três meses no estabelecimento. Este é o período de experiência que a legislação estabelece e, como foi mencionado, entre os desligados com tão pouco tempo de serviço a iniciativa do empregado é quase tão frequente quanto a do empregador. Desligados com mais de três anos no estabelecimento, por sua vez, não passam de 12% do total de desligamentos. O pouco tempo de serviço da maioria dos desligados confirma que muitos estão permanentemente trocando de emprego.

Proporcionalmente ao número de empregados em cada faixa de tempo de serviço, o maior peso dos desligamentos entre os empregados recém-contratados fica ainda mais evidente. A taxa de desligamento varia de 14,2% entre empregados com menos de três meses a 0,8% entre os com 10 anos ou mais no serviço. E entre esses empregados há mais tempo na empresa cerca de um terço dos desligamentos ocorrem por aposentadoria, morte, transferência ou cessão.

As informações anteriores descreveram a elevada frequência de desligamentos de empregados no Estado de São Paulo. Guardam relação direta com a rotatividade da mão-de-obra e com oscilações do nível de emprego dos estabelecimentos. Ambos fenômenos afetam especialmente aqueles que têm pouco tempo de serviço na firma.

A elevada taxa de desligamentos amplifica enormemente os efeitos do aumento do nível global de emprego no sentido de provocar uma elevada porcentagem de empregados com muito pouco tempo de serviço na empresa. Por esse motivo, a proporção de empregados com pouco tempo de serviço é bem maior nos setores caracterizados por maiores taxas de desligamento (tabela 1).

TABELA 1

Distribuição dos empregados segundo o tempo de serviço,  
em setores de atividade selecionados  
Estado de São Paulo - 31 de dezembro de 1989

Tempo Serviço	Ind. Trans.	Const. Civil	Serv. U. P.	Com.	Prest. Serv.	Adm. Públ.	Total
até 3 m	8,8	23,9	2,2	14,7	11,7	1,4	10,4
3 a 6	11,6	18,3	4,2	13,5	10,9	3,5	10,9
6 a 12	14,9	19,8	5,8	18,8	15,0	8,5	14,9
1 a 2 a	15,7	17,5	7,5	19,8	17,4	12,6	16,4
2 a 3	11,8	7,6	4,9	10,9	11,5	10,7	11,1
3 a 5	15,3	7,1	10,5	11,4	12,1	14,8	13,1
5 a 10	11,5	3,9	18,1	7,5	10,0	21,1	11,4
10 ou +	10,4	1,6	46,8	3,3	11,3	27,2	11,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS - 1989

Assim, na construção civil, onde os desligamentos mensais equivalem a 11,1% do nível de emprego, 62% dos empregados em 31 de dezembro de 1989 tinham menos de um ano no estabelecimento, enquanto que na administração pública, onde os desligamentos mensais equivalem a 0,7% do nível de emprego, a proporção de empregados com menos de um ano no serviço foi de

apenas 13,4%. Em compensação, 48,3% dos empregados na administração pública têm mais de cinco anos no serviço, contra somente 5,5% na construção civil.

A flexibilidade no trabalho, portanto, diferencia-se segundo o setor de atividade, o que reflete-se na distribuição dos empregados por tempo de serviço. A indústria de transformação apresenta taxas de desligamento e perfil de tempo de serviço muito semelhantes aos observados para o conjunto dos empregados formais do Estado de São Paulo. Do total de empregados deste setor, somente 10,4% estavam no mesmo estabelecimento desde antes de 1981, ou seja, foram contratados antes dos percalços por que passou a indústria paulista com as turbulências econômicas da década passada. Significa dizer que nove a cada dez empregados da indústria, conforme a situação em 31 de dezembro de 1989, foram contratados ao longo dos anos oitenta.

É possível constatar, também, que a maioria (62,8%) dos empregados da indústria de transformação paulista, no final da década de oitenta, foi contratada entre 1987 e 1989, ou seja, após o término da recuperação econômica do período 1985-1986 e em meio a fortes oscilações da produção e do emprego industrial. Ressalte-se que mais de um terço (35,3%) destes empregados foi contratado ao longo do ano de 1989, quando verificou-se uma certa elevação do nível de atividade econômica e particularmente do emprego industrial.

Deste modo, salvo nos poucos setores onde a rotatividade da mão-de-obra é pequena e o emprego é regular e contínuo, poucos trabalhadores conseguem acumular tempo de serviço com o mesmo empregador. As elevadas taxas de desligamento refletem o fato de que muitos trabalhadores perdem ou mudam de emprego ao longo do ano. Assim, apesar de 1989 ter sido um ano de aumento global do emprego formal, apenas 68,9% dos empregados no início do ano permaneceram no estabelecimento até o final do ano, enquanto 31,1% já não estava com o mesmo empregador (tabela 2).

A proporção de empregados que no final do ano não estava no mesmo estabelecimento varia muito entre setores, conforme a magnitude das taxas de desligamento. Na construção civil, mais da metade dos trabalhadores deixaram o emprego antes de 31 de dezembro, enquanto o mesmo ocorreu com apenas 10% dos empregados da administração pública e dos serviços industriais de utilidade pública.

TABELA 2

Taxa mensal de desligamento e proporção dos empregados em 01/01 que continuavam no mesmo estabelecimento em 31/12/1989

Setor de Atividade Econômica	Taxa mensal de desligamento	Proporção que permaneceu
Indústria de Transformação	4,1	69,3
Construção Civil	11,1	41,2
Serv. Ind. de Util. Pública	1,2	89,8
Comércio	5,8	58,6
Serviços	5,3	66,2
Administração Pública	0,7	93,2
Total de Empregados	4,6	68,9

Fonte: RAIS - 1989

Os dois indicadores propiciam informações complementares sobre a flexibilidade na contratação e demissão de trabalhadores. Assim, a taxa global de desligamento (4,6% ao mês) indica que ao longo do ano de 1989 foi preciso a contratação do equivalente a 71,5% do estoque de emprego apenas para evitar a sua diminuição. Já o outro indicador aponta que 68,9% dos empregados do início do período continuavam no mesmo estabelecimento ao final do ano, o que quer dizer, mais uma vez, que muitos empregados foram contratados e dispensados ao longo do ano, fenômeno que é confirmado pelo fato de 65,9% dos desligados terem menos de um ano no serviço.

A flexibilidade do trabalho atinge, portanto, principalmente as pessoas com pouco tempo de serviço no estabelecimento (mas também aí encontram-se diferenças inter-setoriais). De um modo geral, a alta flexibilidade do trabalho implica em que muitos empregados não conseguem acumular tempo de serviço no mesmo estabelecimento, sendo que boa parte é desligada pouco depois de ter sido admitida. De fato, num ano em que aumentou o nível de emprego, uma expressiva parcela dos empregados deixou o emprego e muitos foram demitidos ao longo do ano. Por outro lado, aqueles que conseguem permanecer por mais tempo no emprego aumentam suas chances de acumular vários anos de serviço no estabelecimento, desde que não ocorra uma redução substancial do nível de emprego.

As taxas mensais de desligamento e as frações de empregados que deixaram o estabelecimento antes da mudança de ano também diferem bastante se considerarmos o requisito de qualificação da mão-de-obra para diferentes postos de trabalho, vista pela ótica do grau de instrução do trabalhador.<sup>18</sup> Para o conjunto dos setores, a taxa mensal de desligamento varia de 7,1%, no caso dos empregados que não tinham completado sequer a 4ª série do 1º Grau, até 1,6% entre os empregados que possuíam o curso superior completo. A fração de empregados que não permaneceram no mesmo estabelecimento durante o transcorrer do ano, por sua vez, varia de 38,6 a 15,3% entre os dois níveis de escolaridade.

De um modo geral, em todos os setores o trabalho com maior grau de instrução apresenta menor flexibilidade quantitativa, medida por esses dois indicadores. Cabe ressaltar que não se verificou grande diferença na comparação entre os empregados que sequer tinham completado o antigo primário e os que não tinham concluído o 1º Grau.

As diferenças na flexibilidade do trabalho, conforme a escolaridade, são bem maiores quando se analisa a transição do 1º para o 2º Grau e deste para o 3º Grau. Conforme aumenta o grau completo de instrução, diminuem tanto a taxa de desligamento como a fração dos que não permaneceram no estabelecimento. E as diferenças inter-setoriais também são menores quando se trata de empregados com pelo menos o colegial completo.

Nos setores em que a flexibilidade quantitativa do trabalho é baixa as diferenças segundo a escolaridade são pequenas, mas nos setores onde a flexibilidade é elevada o grau de instrução passa a jogar um papel importante, principalmente em relação aos trabalhadores com pouca escolaridade.

Ou seja, a rotatividade da mão-de-obra e a flutuação sazonal do emprego são fenômenos bem mais frequentes entre os empregados com baixa escolaridade. Os trabalhadores com níveis de instrução mais elevados constituem, proporcionalmente, a maior parcela do núcleo de empregados com vínculo estável. Neste particular, ressaltam a situação dos que têm 2º Grau completo, e mais ainda dos que concluíram o curso superior. Não obstante, com exceção dos dois setores onde o emprego é estruturalmente mais estável, a flexibilidade do trabalho não é desprezível mesmo para os que possuem maior nível de escolaridade, se bem que neste caso deve pesar mais o desligamento por iniciativa do próprio empregado.

---

<sup>18</sup> A consideração do grau de instrução permite, assim, classificar os postos de trabalho em função dos requisitos de escolaridade. Seu papel, aqui, é apenas o de estratificar os postos de trabalho, não pretendendo servir a uma análise da qualificação profissional dos trabalhadores.

A composição dos empregados segundo o grau de instrução contribui para acentuar a enorme flexibilidade do trabalho na construção civil e na agropecuária, e ajuda a torná-la ainda mais reduzida na administração pública. De fato, nos dois setores de alta flexibilidade na contratação e dispensa de trabalhadores mais de 80% dos empregados não têm o 1º Grau completo e acima de 40% sequer concluíram a 4ª série. Por outro lado, na administração pública somente 27% dos empregados não completaram o 1º Grau, 54,6% têm ao menos o 2º Grau completo e 25,9% concluíram algum curso superior.

Embora seja correto afirmar que a flexibilidade do trabalho é tanto maior quanto menor o grau de instrução dos empregados e que ela varia muito conforme o setor de atividade, não se pode atribuir as diferenças inter-setoriais de flexibilidade às variações encontradas na composição do perfil de escolaridade dos empregados de cada setor. Deve-se ainda ressaltar que a flexibilidade do trabalho é em geral alta principalmente para a mão-de-obra com instrução inferior ao colegial completo (ou seja, para a maioria dos trabalhadores), e que a baixa flexibilidade verificada na administração pública e nos serviços de utilidade pública constituem exceções no mercado de trabalho paulista, onde predomina uma elevada flexibilidade, especialmente na construção civil, na agropecuária e no comércio.

Como pode ser visto na tabela 3, estima-se que metade (50,6%) dos empregados com menos de um ano no estabelecimento em dezembro de 1988 havia deixado o emprego ao longo de 1989. Essa proporção cai para cerca de um terço (35%) na faixa de um a dois anos no serviço e para um quinto (19,7%) na faixa de dois anos e mais. No conjunto, um terço dos empregados em 31 de dezembro de 1988 havia se desligado do emprego durante 1989.

TABELA 3  
 Chance de não estar no emprego ao final do período,  
 segundo grau de instrução e tempo de serviço do empregado

Instrução	< 1 ano	1 a 2 anos	2 anos ou mais	Total
sem primário	62,0	41,4	26,4	43,6
sem ginásio	54,6	38,4	21,8	37,4
1º grau	48,4	36,4	21,5	34,0
2º grau	36,5	29,1	16,0	23,9
Superior	28,9	23,4	10,3	15,9
Total	50,6	35,2	19,7	33,2

Fonte: RAIS - 1988 e 1989

Não há dúvidas de que, qualquer que seja o grau de instrução, a chance de ser desligado do emprego diminui conforme aumenta o tempo de serviço na firma. A redução é tanto maior quanto menor o grau de instrução. Ou seja, o empregado com baixo nível de escolaridade tem alta probabilidade de perder o emprego e não acumular tempo de serviço na firma. Contudo, os que conseguem preservar o vínculo empregatício têm, progressivamente, maiores chances de permanecer no mesmo estabelecimento, e essa probabilidade tende a se igualar à dos empregados com maiores níveis de instrução.

As diferenças na chance de ser desligado poucos meses após a contratação entre empregados com diversos graus de instrução provocam, porém, sensíveis diferenças na distribuição dos empregados por tempo de serviço (tabela 4). Essas diferenças, como será visto na próxima seção, têm importantes implicações sobre o perfil da distribuição dos salários no emprego formal. A alta proporção de empregados com pouca instrução, a dificuldade desses empregados em acumular tempo de serviço no estabelecimento e o baixo nível de sua remuneração inicial respondem em grande medida pela elevada assimetria e dispersão da distribuição dos salários.

TABELA 4

Distribuição dos empregados pelo tempo de serviço segundo o grau de instrução

Tempo	sem prim.	sem ginásio	1º grau	2º grau	superior	Total
até 1 ano	43,8	40,2	37,9	26,8	18,2	36,2
1 a 2 anos	15,6	16,6	17,6	16,6	13,6	16,4
2 a 3 anos	10,0	10,9	11,5	12,0	11,3	11,1
3 a 5 anos	10,6	12,3	14,0	16,1	14,6	13,1
5 a 10 anos	10,1	10,1	9,8	14,0	19,0	11,4
10 anos e +	9,8	9,8	9,1	14,5	23,2	11,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS - 1989

### ***3. Acumulação de Tempo de Serviço e Diferenciais de Salário***

Como se sabe, a distribuição dos salários dos empregados formais no Brasil é muito assimétrica, dispersa e desigual. No Estado de São Paulo não se foge a essa regra (tabela 5). Poucos empregos formais têm remuneração menor que o salário mínimo legal (2,5%), mas 44% deles propiciam rendimentos entre 1 e 3 salários mínimos. Essa proporção é muito expressiva, considerando-se que o valor do salário mínimo ao final da década passada era muito baixo, equivalendo à terça parte do nível atingido no final da década de cinquenta.

Os empregados que trocam constantemente de emprego e não acumulam tempo de serviço no mesmo estabelecimento não conseguem distanciar-se do “salário de entrada”, ou seja, recebem salários relativos aos postos de trabalho iniciais e não se beneficiam das promoções que decorrem da permanência na empresa. Uma parcela destes empregados, porém, consegue obter maiores salários graças a uma maior experiência profissional (que aumenta com a idade), apesar de passar por diversos empregadores.

O alto grau de flexibilidade do trabalho no Brasil está, assim, relacionado com o perfil da distribuição dos salários. O entendimento desta relação exige, entretanto, um estudo pormenorizado

das diferenças de salário inicial, bem como dos efeitos sobre a remuneração decorrentes da acumulação de tempo de serviço na firma ou de experiência geral no mercado de trabalho.

TABELA 5

Distribuição dos salários no emprego formal  
Estado de São Paulo - 1989

Faixa de Renda (em s.m.)	Frequência (em %)	Faixa de Renda (em s.m.)	Frequência acumulada
até 1	2,5	até 1	2,5
1 a 2	24,5	até 2	27,0
2 a 3	19,2	até 3	46,2
3 a 5	22,0	até 5	68,2
5 a 10	19,4	até 10	87,6
10 a 20	7,3	até 20	94,9
20 ou +	3,0	Total	97,9
Total	100,0		

Fonte: RAIS - 1989

A elevada proporção de empregados formais com rendimentos muito baixos resulta principalmente do baixo nível dos salários com que as pessoas entram no mercado de trabalho, sendo que parcela pequena tem, de fato, oportunidade para elevar progressivamente o salário com a acumulação de tempo de serviço.

É possível estimar a magnitude do salário de entrada no mercado de trabalho paulista através das remunerações dos empregados com 18 a 24 anos de idade que estão há menos de um ano a serviço do empregador (tabela 6). As diferenças inter-setoriais são significativas, mas, de um modo geral, em quase todos os setores o salário inicial para as pessoas que no máximo conseguiram completar o antigo curso ginásial é, em média, menor que 3 salários mínimos.

Deste modo, a grande maioria dos trabalhadores paulistas, que não tiveram o privilégio de ultrapassar a formação escolar fundamental (1º Grau), começam a trabalhar num emprego formal com uma remuneração relativamente pequena, muitas vezes inferior a 2 salários mínimos. Essas pessoas pouco instruídas dependem da chance de poder acumular experiência de trabalho e,

principalmente, tempo de serviço com um mesmo empregador, para poder saltar para além da base salarial do mercado de trabalho, ultrapassando o valor do salário mínimo do final dos anos cinquenta.

TABELA 6

Salário médio dos empregados com 18 a 24 anos e menos de 1 ano no serviço em setores de atividade selecionados, segundo o grau de instrução

(em s.m.)

	Indúst.	Constr.	Serviço	Comér.	Prest.	Admin.
INSTRUCAO	Transf.	Civil	Util Púb		Serviço	Pública
sem primário	2,212	2,034	2,185	1,797	1,850	1,909
sem ginásio	2,201	2,086	3,033	1,726	1,950	1,892
1o Grau	2,651	2,457	3,666	1,894	2,227	2,466
2o Grau	3,957	3,221	4,375	2,603	3,159	2,126
Superior	7,701	6,074	6,701	4,667	4,920	3,378

Fonte: RAIS - 1989

Os trabalhadores que tiveram o privilégio de ingressar no mercado de trabalho formal com um diploma de curso superior começam com uma remuneração bastante superior aos 3 salários mínimos, inserindo-se num patamar de rendimentos bem mais elevado desde o início da carreira profissional.

A situação inicial dos trabalhadores que têm o 2º Grau completo depende do setor de atividade econômica onde ele se emprega. Em geral, o salário de entrada para esses trabalhadores com escolaridade média é maior que 3 salários mínimos, mas fica aquém desse patamar no caso da administração pública, agropecuária e comércio. Esses trabalhadores com instrução intermediária que começam a vida profissional em setores que pagam baixos salários de entrada também dependerão, em larga medida, da acumulação de experiência de trabalho e da chance de permanecer no mesmo emprego, para poderem galgar a distância que separa o seu rendimento do limiar da base da pirâmide de remunerações do emprego formal, em São Paulo.

Essa diferenciação dos salários de entrada no mercado de trabalho formal em favor das pessoas com maior grau de instrução é também uma marca da enorme desigualdade sócio-

econômica dos trabalhadores no Brasil. Salvo na administração pública, onde são relativamente menores as diferenças de salário médio inicial por grau de instrução, em todos os outros setores os diferenciais não somente são grandes mas proporcionalmente maiores quanto maior a escolaridade.

Esta diferenciação inicial das remunerações segundo a escolaridade acaba sendo amplificada pela elevada flexibilidade do trabalho no Brasil, fenômeno que é excepcionalmente marcante no caso dos trabalhadores com baixo grau de instrução. Estes não somente têm maiores dificuldades para acumular tempo de serviço como também obtêm menores aumentos salariais decorrentes da simples aquisição de maior experiência profissional, como será visto a seguir.

A acumulação de experiência de trabalho permite ao trabalhador conquistar melhores postos de trabalho e elevar sua remuneração mensal. Com o propósito de evidenciar o papel da elevada flexibilidade do trabalho no Brasil, e em particular em São Paulo, no sentido de amplificar as diferenças iniciais de salário segundo o grau de instrução, é preciso separar o efeito do simples transcurso do tempo, que permite ao trabalhador desenvolver, com a idade, uma experiência geral, do impacto da permanência no mesmo emprego, que também implica na possibilidade de elevação salarial. Para tentar apreender os efeitos sobre o nível médio de remuneração da acumulação de experiência geral do trabalho com diversos empregadores, serão examinadas as diferenças de salário médio dos empregados que possuem menos de um ano no estabelecimento, segundo a faixa etária e o grau de instrução (tabela 7).

TABELA 7

Salário médio por idade dos empregados com menos de 1 ano no serviço segundo o nível de instrução e a faixa etária

(em s.m.)

IDADE	s/ primário	s/ ginásio	1o Grau	2o Grau	superior
menos de 15	1,268	1,240	1,240	1,512	7,034
15 a 17 anos	1,414	1,359	1,450	1,641	2,045
18 a 24 anos	1,985	2,022	2,316	3,128	5,110
25 a 29 anos	2,244	2,431	2,981	4,269	7,090
30 a 39 anos	2,403	2,802	3,561	5,461	9,844
40 a 49 anos	2,380	2,953	4,078	6,916	13,212
50 a 64 anos	2,152	2,674	3,798	7,129	12,626
65 anos ou +	2,068	2,538	4,497	8,261	11,958

Fonte: RAIS - 1989

Os dados sugerem que o efeito sobre as remunerações decorrentes da simples acumulação de experiência de trabalho com o avanço da idade é tanto maior quanto maior o grau de instrução do empregado. Isto significa que, mesmo na ausência de acumulação de tempo de serviço com o atual empregador, a simples acumulação de experiência profissional é um fator amplificador das diferenças iniciais de salário em favor dos empregados com maior escolaridade.

Sem muitas oportunidades de permanecer no emprego por vários anos e acumular tempo de serviço com o mesmo empregador, o trabalhador com pouca instrução dificilmente consegue elevar sua remuneração de modo suficiente para compensar o baixo nível do salário de entrada, permanecendo na base da pirâmide salarial do emprego formal mesmo tendo alcançado o auge de sua trajetória profissional. Em contra-posição, os trabalhadores com alto grau de instrução começam a carreira com uma remuneração média bem superior à da base piramidal, e distanciam-se cada vez mais de seu salário inicial, à medida que acumulam maior experiência profissional.

Por sua vez, a experiência de trabalho com acumulação de tempo de serviço na mesma firma provoca, em geral, maiores aumentos de salário que a mera acumulação de experiência com o avanço da idade do trabalhador, quando este desloca-se constantemente de empregador. A permanência no emprego pode propiciar, inclusive aos trabalhadores de pouca escolaridade,

ultrapassar a base dos salários do emprego formal. O problema aqui é que a elevada flexibilidade do trabalho pouco qualificado faz com que somente uma pequena porção dos trabalhadores de baixa instrução consigam usufruir dos aumentos salariais decorrentes de promoções e gratificações.

A acumulação de tempo de serviço com um empregador eleva significativamente a remuneração dos empregados. A intensidade desses aumentos de salário com o tempo de serviço varia conforme o grau de instrução do trabalhador. Entretanto, não se observa, com a acumulação de tempo de serviço, o verificado com a experiência geral de trabalho, que provoca aumentos de salário proporcionalmente maiores para empregados com maior escolaridade (contribuindo, neste caso, para amplificar as já enormes diferenças de salário inicial).

A acumulação de tempo de serviço, ao contrário, provoca aumentos diferenciados de rendimentos, que são maiores para os empregados que têm baixo nível de instrução, de modo a fazer com que os diferenciais de remuneração mensal vão se reduzindo com o passar do tempo entre os diferentes graus de instrução. São particularmente marcantes os aumentos de salário, conforme amplia-se a permanência do empregado no estabelecimento, para os que concluíram o antigo curso ginásial (1º Grau completo). A remuneração desses empregados, no caso de permanecerem por vários anos na empresa, afasta-se do patamar dos que não possuem a escolaridade elementar e aproxima-se dos que obtiveram a escolaridade secundária ou mesmo a superior. Entretanto, como foi visto, são poucos os trabalhadores com baixo grau de instrução que conseguem acumular tempo de serviço com o mesmo empregador.

A ascensão relativamente rápida dos salários dos empregados de menor escolaridade e a pequena proporção dos que conseguem acumular tempo de serviço no estabelecimento sugerem que muitos desses empregados com baixo grau de instrução que permanecem por vários anos na firma e obtêm aumentos significativos de remuneração acabam assumindo cargos de chefia intermediária, que exigem maior experiência e conhecimento da rotina da empresa, não contando tanto os conhecimentos genéricos proporcionados pela formação escolar formal. Se essa hipótese for procedente, a estabilidade no emprego e o maior aumento da remuneração dos trabalhadores de baixa escolaridade que conseguem acumular tempo de serviço refletem não apenas a valorização profissional desses empregados, mas principalmente a hierarquia da estrutura de comando da empresa.

TABELA 8

Salário médio dos empregados com 40 a 49 anos  
segundo o tempo de serviço e o grau de instrução

(em s.m.)

TEMPO SERVIÇO	GRAU DE INSTRUÇÃO				
	sem primário	sem ginásio	1o Grau	2o Grau	superior
menos de 1 ano	2,380	2,953	4,078	6,916	13,212
1 a 3 anos	3,049	3,854	5,332	8,392	14,222
3 a 10 anos	3,958	4,750	6,422	8,948	13,364
10 anos ou +	6,847	7,400	10,487	10,750	19,021

Fonte: RAIS - 1989

De um modo geral, pode-se dizer que a diferenciação em termos de remuneração provocada pela acumulação de tempo de serviço com o mesmo empregador é bem maior que a decorrente da simples acumulação de experiência no mercado de trabalho, obtida através de diversos empregos (veja a tabela 8). Para todos os graus de instrução o salário médio dos empregados com idade entre 40 a 49 anos é tanto maior quanto maior o tempo de serviço no estabelecimento. E as diferenças de remuneração média entre os que têm mais de dez e menos de um ano de serviço são tanto maiores quanto menor o grau de instrução do trabalhador. Isto porque o aumento salarial com a permanência no emprego é relativamente mais rápido para os que têm pouca escolaridade (ao contrário do aumento devido à experiência geral de trabalho, que é maior para os mais instruídos).

O nível da base da pirâmide salarial é tão baixo, mesmo tratando-se do emprego formal no Estado de São Paulo, que poucos são os empregados de baixa instrução que conseguem saltar para patamares salariais muito acima daquela base, apesar da intensidade dos aumentos de remuneração com a experiência profissional, e mesmo assim, somente no auge de sua vida produtiva. Já os empregados mais instruídos, que começam com um salário acima da base, com o passar do tempo distanciam-se expressivamente do salário de entrada, mesmo quando não conseguem estabilizar o vínculo de emprego.

Não obstante, o perfil de escolaridade da população em idade ativa é tão precário - alta proporção de pessoas com baixo grau de instrução - que não estranha que mesmo entre os empregados formais do Estado de São Paulo verifique-se uma predominância de pessoas pouco instruídas. Somente nas faixas de remuneração muito elevadas a maioria dos empregados não é

constituída por trabalhadores que não ultrapassaram o ensino fundamental. Efetivamente, três a cada quatro empregados formais tinham, em 1989, no máximo a escolaridade básica (1º Grau completo).

A base da pirâmide salarial é formada principalmente por empregados com pouca instrução, idade e tempo de serviço. Assim, 88% dos que ganham menos de três salários mínimos têm no máximo o 1º Grau completo, 45% têm menos de 24 anos e 53% menos de um ano no estabelecimento. Esses números dão a entender, por outro lado, que uma fração não desprezível dos empregados que estão na base da pirâmide salarial têm instrução razoável, não são tão jovens e já acumularam alguns anos com o mesmo empregador.

No estrato de remuneração imediatamente superior à base da pirâmide salarial, a maioria dos trabalhadores também é constituída por pessoas com pouca instrução, mas que já possui uma certa idade e experiência de trabalho (ou tempo de serviço no emprego). De fato, 77% dos empregados com renda entre três e cinco salários mínimos tinham, em 1989, no máximo o 1º Grau. Ressalte-se, contudo, que nesta faixa salarial não é desprezível a porcentagem de empregados com o 2º Grau completo e que estão no começo da carreira profissional.

Os empregados com pouca instrução também são maioria no estrato dos que ganham entre cinco e dez salários mínimos. Embora menos de 20% dos empregados formais com no máximo o 1º Grau completo ganhem mais de cinco s.m., eles representam 52% dos empregados desse estrato salarial. Esses empregados sem alta escolaridade conseguiram níveis de remuneração média significativamente acima da base da pirâmide provavelmente graças a longos anos de trabalho. Já os empregados com maior grau de instrução atingem esse patamar com mais facilidade, sem tanta experiência profissional ou tempo de serviço. De fato, metade dos empregados que têm o 2º Grau completo e três quartos dos que concluíram o curso superior estão nessa faixa salarial, e somente 16% dos empregados que têm o 2º Grau e 34% dos que concluíram algum curso superior têm mais de 40 anos.

Deste modo, a predominância dos trabalhadores com pouca instrução faz com que, apesar de somente uma minoria deles conseguirem ascender na escala salarial, constituam uma fração considerável dos empregados com remuneração superior à base da pirâmide salarial, e sua presença só não é significativa nas faixas de maior remuneração mensal, onde há uma predominância absoluta dos empregados com maior nível de instrução.

Em síntese, o perfil assimétrico e disperso da distribuição dos salários do emprego formal reflete basicamente a combinação das seguintes circunstâncias:

- 1) a elevada proporção de postos de trabalho que não exigem maior nível de instrução e de especialização profissional;
- 2) o baixo nível de salário de entrada desses postos de trabalho;
- 3) a pequena chance de ascensão na escala salarial para a maioria dos empregados naqueles postos de trabalho onde é improvável a acumulação de tempo de serviço;
- 4) o relativamente elevado nível de salário de entrada para os postos de trabalho que exigem maior nível de instrução e especialização profissional;
- 5) a maior chance desses empregados em ascender na escala salarial;
- 6) o intenso aumento dos salários com a acumulação de tempo de serviço com o mesmo empregador.

A próxima seção apresenta informações sobre mudanças recentes no mercado de trabalho provocadas pelo enxugamento do quadro de pessoal das empresas, e especula sobre a possibilidade dessas mudanças terem modificado o padrão de uso da mão-de-obra a ponto de alterar o perfil da distribuição dos salários no emprego formal.

#### ***4. Tendências Recentes do Emprego Formal***

Os anos oitenta no Brasil marcaram-se pela estagnação da economia, alternando-se surtos de recessão e recuperação da produção. Recentemente, entretanto, a retomada da produção, como sempre comandada pela indústria de transformação, não tem gerado empregos formais na indústria em ritmo comparável ao verificado em meados da década anterior.

O mal desempenho do mercado de trabalho, portanto, já não pode ser atribuído exclusivamente à estagnação econômica, provocada pela paralização do processo de industrialização do país. Estão ocorrendo fenômenos novos que sugerem a eminência de uma transformação profunda na estrutura do emprego urbano, que deve fazer a população ativa ocupar-se de um modo bastante diferente do verificado no passado recente.

Os dados sobre essas novas tendências são ainda muito precários a nível nacional, mesmo tratando-se de fenômenos próprios dos grandes centros urbanos. Mas a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do SEADE/DIEESE tem ao menos mostrado o que vem ocorrendo no mercado de trabalho da Grande São Paulo.

Em primeiro lugar, a população com idade para trabalhar continuou crescendo rapidamente, e com ela a parcela que procura uma ocupação ou está ocupada. A ocupação total tem crescido mais lentamente, embora o ritmo tenha aumentado desde o começo de 1993. Não obstante, o número de desempregados (que na recessão de 1990-1992 tinha superado a casa do milhão de pessoas) não baixou deste patamar, apesar do aumento da ocupação com a retomada da produção. A taxa de desemprego, que tinha aumentado de 8,7% em 1989 para 15,3% em 1992, continuava em 14,3% em outubro de 1994 e ainda hoje situa-se num nível superior a 12%.

A enorme magnitude atingida pela desemprego é, então, um dos fatos mais marcantes do desempenho recente do mercado de trabalho na Grande São Paulo, fenômeno que não foi revertido pela recuperação do ritmo de produção. Do aumento da população ativa residente na Metrópole entre 1989 e 1993, que foi de 860 mil pessoas, 64% correspondeu ao aumento do desemprego e só 36% constituiu uma elevação do número de pessoas ocupadas.

Um segundo fato marcante do mercado de trabalho paulistano foi uma mudança pronunciada na composição das oportunidades ocupacionais abertas à população metropolitana. É o que indica o fato da composição da ocupação total em 1993, superior à de 1989 em 310 mil

peças, apresentar um número de empregados com carteira de trabalho assinada na indústria de transformação e na construção civil menor que o de 1989 em 465 mil pessoas. Deste modo, o aumento de outras formas de ocupação, formal fora do setor secundário e informal em todos os setores, atingiu 775 mil pessoas, número bem maior que o correspondente à ampliação do total de desempregados (550 mil).

A queda do emprego formal na indústria de transformação não teve por causa apenas a redução da produção. De um lado, no período 1990-1992, a queda do emprego foi mais pronunciada que a da produção; de outro, a produção voltou a aumentar em 1993, sem provocar elevação do emprego naquele setor de atividade econômica.

Este comportamento do emprego industrial indica o começo de uma modificação na organização dos processos produtivos e empresariais na indústria, significando não somente racionalização e aumento da produtividade, mas também terceirização de funções (que deslocou, principalmente para a prestação de serviços, uma série de atividades antes localizadas na grande empresa industrial).

De um modo geral, parece possível afirmar que estas tendências recentes fazem parte da reformulação econômica que vem ocorrendo em todos os grandes centros urbanos do país. A recuperação da economia não tem implicado um retorno integral dos empregos formais eliminados durante a recessão. Essa situação contrasta com o ocorrido nos anos oitenta, quando a recuperação da economia em 1984-1986 gerou empregos formais quantitativamente equivalentes aos que haviam sido eliminados durante o período 1981-1983.

Diversos fatores estão por detrás dessa diferença de capacidade de geração de novos postos de trabalho, nas recuperações da economia em 1984-86 e em 1993-94. Ressalta, em primeiro lugar, a diferença no quadro geral decorrente da situação internacional de cada época e das políticas econômicas adotadas para tentar sair da recessão.

A recuperação no período 1984-1986 ocorreu no marco de uma economia muito fechada com relação ao comércio externo, decorrente da necessidade de acumular, a qualquer custo, um saldo comercial no Balanço de Pagamentos suficiente para cumprir com os serviços da dívida externa.

Dentre as medidas adotadas para gerar o *superavit* comercial destacaram-se a redução dos gastos públicos, notadamente investimentos, a restrição do crédito, a desvalorização da moeda

nacional e o abandono das tentativas anteriores de proteger o poder de compra dos salários mais baixos dos reflexos da crescente inflação.

O impacto imediato dessas medidas de política econômica foi uma brutal recessão, que reduziu bruscamente o volume de importações. O aumento das exportações ocorreu posteriormente, e foi estimulado pela recuperação da economia norte-americana, que provocou enorme aumento das vendas de produtos de todo o mundo para os E.U.A..

O aumento das exportações brasileiras, ao injetar novo dinamismo na economia, deu início a uma retomada da atividade econômica, que prosseguiu com os efeitos em cadeia sobre as vendas no país, sobre o nível de emprego e a massa de salários.

As principais empresas exportadoras investiram no aperfeiçoamento de seus produtos e processos, visando obter qualidade e produtividade, para melhorar a capacidade de conquistar mercados no exterior. Esse investimento em modernização, entretanto, não abrangeu o conjunto da economia nacional. As empresas cujos produtos eram vendidos exclusivamente no mercado interno contaram com uma proteção ainda maior que a habitual, provocada pela desvalorização da moeda e pelas restrições administrativas à importação.

O fato é que, na década de oitenta, o coeficiente de importações, excluindo o petróleo, permaneceu extremamente baixo e não aumentou sequer durante a recuperação. Além de desobrigar as empresas de preocuparem-se com comparações de preços e custos internacionais, a proteção indiscriminada do mercado interno levou a que fossem produzidos no país bens de uso final, peças e componentes que, noutro contexto, seriam comprados de outros países.

A recuperação da economia brasileira no período 1993-1994 ocorreu num cenário muito diferente. Antes de tudo, os recursos do mercado financeiro internacional voltaram a ser aplicados em ativos dos países endividados, e o Brasil participou deste processo, favorecido pela continuidade das altas taxas de juros praticadas no país, causada pela restrição do crédito interno que tem reforçado o crescente endividamento do setor público.

A entrada de recursos financeiros internacionais permitiu finalmente a reconstituição momentânea da posição das reservas internacionais do país e terminou viabilizando o início da tentativa de atacar a inflação através da valorização da moeda nacional e da abertura da economia ao comércio externo, revertendo duas tendências básicas que marcaram a década anterior.

A experiência dos anos oitenta foi muito desgastante para o poder do Estado no Brasil, principalmente em relação à sua capacidade de intervir consistentemente na economia. Antes de mais nada, a desvalorização da moeda e as altas taxas de juros castigaram o maior devedor - no caso, o próprio setor público - obrigando a que fossem compradas com dívida adicional as divisas proporcionadas pelo setor exportador privado.

Em paralelo ao desgaste que esse processo provocou nas condições de financiamento do setor público, o avanço da democracia no país contribuiu para a explicitação de uma série de demandas sociais, contrastando com a redução de recursos públicos alocados para dispêndios outros que não os compromissos imediatos da dívida pública. A debilidade política dos governos impediu respostas mais coerentes e uma hierarquização de prioridades do ponto de vista da sociedade, enquanto a impotência para elevar as receitas através de uma reforma fiscal substantiva ajudou a configurar um impasse no planejamento das ações de mais longo prazo.

A deterioração das finanças públicas e dos mais diversos serviços prestados pelo Estado, em simultâneo a uma inflação descontrolada com estagnação da economia, que alternava surtos de recessão e recuperação mas sem encontrar um caminho para o crescimento sustentado, tornava cada vez mais evidente a impotência do Estado, o qual mostrava-se claramente incapaz de articular interesses e estabelecer diretrizes para a economia.

O desgaste do poder do Estado permitiu que revigorassem politicamente as propostas de redução do espaço de sua intervenção na regulação e direcionamento do desenvolvimento econômico. E a abertura da economia para o exterior, no começo da década de noventa, trouxe justamente medidas visando tanto a desregulamentação dos mercados como a privatização de empresas estatais.

As consequências de todas essas mudanças no modo de funcionar da economia estão na raiz do fraco impacto da recuperação da produção, que vem ocorrendo desde 1993, sobre a geração de emprego formal no Brasil. Essa retomada da produção foi comandada pelos setores produtores de bens duráveis de consumo, destacando-se em especial o automobilístico.

A produção de bens duráveis de consumo, e do automóvel em particular, tem tradicionalmente um forte efeito no sentido de arrastar o conjunto da produção corrente da indústria de transformação. Não é por acaso que o nível da produção industrial acompanhou a elevação das

vendas de carros novos, de modo que, somando o mercado interno às exportações, pela primeira vez ultrapassou-se o nível de negócios do início da década de oitenta, antes da recessão econômica.

O emprego industrial, contudo, não aumentou juntamente com a produção. Isto tem relação com o começo de uma reestruturação da indústria, que se nota na incorporação de equipamentos sofisticados (que permitem maior automação), na mudança da forma de organizar e gerenciar a produção e o trabalho, no novo interrelacionamento das empresas que conformam as diversas cadeias produtivas.<sup>19</sup>

Tem havido mudanças, algumas ainda muito incipientes, nos processos de produção, na organização do trabalho, nas hierarquias de supervisão e controle, nas relações entre produção e setores de apoio, no gerenciamento das relações de trabalho e nos requisitos de qualificação, escolarização e comportamento dos trabalhadores.

O acionamento da competição tem levado as empresas a buscarem eficiência e qualidade. No caso brasileiro - particularmente marcado pela heterogeneidade - não se avançou tanto como em outros países, mas a produção por trabalhador no início dos anos noventa é bem maior que a do final da década de setenta. A literatura, entretanto, tem destacado o contraste entre o que é imaginado como padrão ideal de uso da força de trabalho sob as novas condições técnicas e organizacionais da empresa, de um lado, e as práticas de trabalho que se tornaram habituais no Brasil desde a década de setenta, de outro. Ao que parece, ainda vai demorar um bom tempo até que aquelas velhas formas de trabalho sejam superadas amplamente na nossa sociedade.

O sindicato continua com escasso poder de barganha e representação no local de trabalho. A empresa tem toda a liberdade para contratar, dispensar, fixar horas extras, definir o conteúdo das funções e a intensidade do trabalho. A chefia intermediária continua extremamente autoritária e o trabalhador não se envolve nas tomadas de decisão sobre a organização da produção. A estrutura de cargos e salários prossegue muito diferenciada, com níveis muito baixos para as remunerações da base da pirâmide salarial. O emprego, por fim, continua marcadamente instável, impedindo maior especialização e treinamento por parte dos trabalhadores.

---

<sup>19</sup> Diversos autores tratam dessa reformulação. Referências sobre essa literatura podem ser encontradas em Castro, N.A. *Trabalho e organização industrial num contexto de crise e reestruturação produtiva*; Carvalho, R.Q. *Capacitação tecnológica limitada e uso do trabalho na indústria brasileira*; e Gitahy, L. *Inovação tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho*. Todos esses textos encontram-se na Revista *São Paulo em Perspectiva*, v. 8, n. 1, Fundação SEADE, jan-mar/1994. Também deve ser mencionado o trabalho de Leite, M.P. *Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão de mão-de-obra*, in: Oliveira, C.A.B. et. al. *op. cit.*, 1994. Todas essas referências bibliográficas dão suporte às afirmações feitas a seguir.

Esse padrão de uso extensivo de uma mão-de-obra semi-qualificada contrasta com a noção que a literatura associa à terceira revolução industrial, a saber: um padrão de uso intensivo de uma mão-de-obra qualificada, polivalente e cooperativa, compatível com o pleno aproveitamento das potencialidades abertas pela nova base técnica e pelas novas formas de organização e gestão da empresa.

No Brasil, o sindicalismo (assim como a contratação coletiva de trabalho) não se desenvolveu satisfatoriamente, e somente nos últimos anos, graças à abertura democrática, tem havido real oportunidade para que a ação sindical adquira alguma consistência. Na verdade, tem sido pequena sua participação nas mudanças que vêm ocorrendo nas formas de produzir, organizar e gerir o trabalho. Tudo indica que, de modo análogo ao que ocorreu na implantação do complexo industrial no país, a transição para a produção mais eficiente e flexível, própria da chamada 3<sup>a</sup> Revolução Industrial, também terá peculiaridades na experiência brasileira.

Nas empresas de vanguarda, a introdução de novos equipamentos e as mudanças na organização e gestão da produção e do trabalho tem provocado maior automação, redução de chefias intermediárias, integração do escritório com a fábrica, envolvimento do pessoal de operação com a inspeção e o controle de qualidade. Tudo isto tem significado diminuição no quadro de pessoal das empresas. (Atua na mesma direção a focalização de suas atividades, que tem levado a uma desverticalização e a uma terceirização de funções.) As consequências mais visíveis são uma redução do refugo, do retrabalho, do tempo de entrega, do *set up*, do tempo perdido por quebra de equipamentos. Ou seja, busca-se uma maior e melhor produção com um quadro funcional menor e melhor preparado.

Esta racionalização da produção, ao ocorrer com simples recuperação da atividade econômica e sem a retomada de um crescimento sustentado, tem prejudicado o mercado de trabalho nos principais centros urbanos, com a redução do emprego formal, não só na indústria, mas também nas atividades de apoio, inclusive planejamento e gerenciamento. Essa redução do emprego formal tem atingido com força as categorias profissionais mais organizadas.

Os dados da PED mostram que o emprego formal total na Grande São Paulo, estimado pela soma do emprego público com o emprego privado com carteira de trabalho assinada, diminuiu substancialmente entre 1989 e 1992, e tem aumentado só ligeiramente desde 1993, continuando sem superar o nível do final dos anos oitenta. Desse total, o emprego público e o privado formal da

prestação de serviços não deixaram de aumentar em todo o período recente. Já o do comércio caiu em 1990-1992, e vem aumentando desde 1993. Por sua vez, o emprego formal do setor secundário (indústria de transformação e construção civil) continuou diminuindo após este último ano.

A contrapartida do mal desempenho do emprego formal foi o aumento do desemprego e das ocupações informais. A composição dos aumentos da ocupação informal foi diferente entre os períodos 1989-1992 e pós-1993. Na recessão, aumentou principalmente o peso dos trabalhadores autônomos, para o público e para as empresas, os empregadores e os empregados domésticos, enquanto o aumento dos empregados sem carteira de trabalho deu-se num ritmo mais lento do que o da população economicamente ativa. Na recuperação, tornou-se mais rápido o crescimento do número de autônomos que trabalham para empresas, empregadores e empregados sem carteira, enquanto o de autônomos que trabalham para o público cresceu mais lentamente e o de empregados domésticos estagnou. A retomada da produção fez, então, o aumento da ocupação informal tornar-se mais calcado na empresa, reduzindo a expressão dos aumentos de empregados domésticos e autônomos que trabalham para o público.

Em todo caso, a redução do peso do emprego formal e o aumento da ocupação informal, que acompanharam o declínio da participação do setor secundário e o aumento do terciário como fonte de absorção da população ativa, significou uma modificação profunda no padrão de uso da força de trabalho.

Dados da RAIS e da PNAD para o conjunto do Estado de São Paulo indicam que no final da década passada 63% dos ocupados estavam formalmente empregados. A maioria dos empregados formais tinha de 18 a 49 anos, sendo relativamente pequena a proporção dos menores de 18 ou com mais de 50 anos. Já os empregadores e trabalhadores por conta própria costumam apresentar um perfil etário superior, pois poucos tinham menos de 25 e grande parte possuía mais de 40 anos de idade. Finalmente, entre os empregados domésticos e de estabelecimentos sem um mínimo de organização destacam-se os jovens com menos de 25 anos.

De fato, a distribuição segundo posição na ocupação das pessoas ocupadas classificadas por faixa etária mostra que as obrigadas a começar a trabalhar com pouca idade não têm muitas alternativas, tendo que contentar-se com um emprego informal, seja ele um trabalho do tipo domiciliar/familiar ou um trabalho num pequeno estabelecimento sem a organização típica da moderna sociedade capitalista (tabela 9).

TABELA 9

Distribuição das pessoas ocupadas no Estado de São Paulo segundo posição na ocupação e faixa etária

IDADE	Empregados registrados pela RAIS	Empregados não registrados pela RAIS	Não-empreg. s/ remuneração ou renda < 3 s.m.	Não-empreg. c/ remuneração > 3 s.m.	Total
10 a 14	14,3	73,4	12,3	--	100,0
15 a 17	49,5	46,3	3,9	0,3	100,0
18 a 24	73,4	21,4	3,7	1,5	100,0
25 a 29	77,4	8,3	6,8	7,5	100,0
30 a 39	67,0	9,6	9,7	13,7	100,0
40 a 49	60,0	12,2	12,5	15,3	100,0
50 ou mais	41,8	19,6	19,7	18,9	100,0
Total	63,0	17,7	9,4	9,9	100,0

Fonte: RAIS - 1988; PNAD - 1988; e Censo Demográfico - 1991

À medida que aumenta a idade das pessoas, surgem maiores possibilidades de emprego formal. Em São Paulo, o emprego formal tem sido claramente predominante entre as pessoas na faixa etária em que é intensa a atividade econômica do indivíduo. Este é um dos sinais inequívocos do dinamismo do mercado de trabalho paulista, no que contrasta com outras regiões do país, onde muitas pessoas no auge de sua vida produtiva permanecem como empregados informais ou trabalhadores por conta própria de baixa renda, ou ainda, trabalham para outros membros da família sem receber remuneração.

Porém, mesmo em São Paulo, à medida que alcançam faixas etária mais avançadas, muitas pessoas passam a ter poucas chances de disputar um emprego formal e acabam por ocupar-se em atividades “informais”, ficando privadas do acesso a direitos trabalhistas mínimos. É certo que alguns conseguem montar um negócio próprio, podendo até prosperar, mas a maioria deve contentar-se em sobreviver de um trabalho mal remunerado e bastante instável.

De modo que, no Estado de São Paulo, ao final da década de oitenta, antes portanto das mudanças econômicas que tiveram forte impacto sobre o nível do emprego formal, este era de longe a principal fonte de ocupação das pessoas na faixa etária de maior peso nas atividades econômicas. Para a absorção dessas pessoas era relativamente pequena, embora de forma alguma desprezível,

tanto a participação do emprego informal como a do trabalho por conta própria mal remunerado, sendo essas participações, isoladamente, menores que a dos pequenos negócios melhor remunerados.<sup>20</sup>

O emprego informal tinha um peso bem maior na absorção dos jovens, que muitas vezes são obrigados a entrar precocemente no mercado de trabalho, e juntamente com o trabalho por conta própria mal remunerado, respondia por parcela importante da ocupação das pessoas com mais de 50 anos, que são impedidas de continuar disputando oportunidades de emprego no mercado formal de trabalho.

Este era o quadro ocupacional vigente no Estado de São Paulo antes das mudanças econômicas que abalaram profundamente o mercado de trabalho desta região. Este quadro tinha implícita, então, uma elevada proporção de empregos formais no conjunto das oportunidades ocupacionais oferecidas aos que tentavam participar da atividade econômica. A recessão que ocorreu entre 1990 e 1992 reduziu fortemente o emprego formal no Estado de São Paulo, e a recuperação que vem ocorrendo desde 1993, embora intensa, não tem sido capaz de fazer retornar o emprego formal ao nível prévio à recessão.

Não existem ainda as informações necessárias para retratar o impacto desta queda (não temporária) do nível do emprego formal sobre o padrão de absorção das pessoas ativas classificadas por faixa de idade. Mas parece provável que a diminuição do peso do emprego formal tenha sido acompanhada pela elevação da participação dos empregos informais e/ou trabalhos por conta própria mal remunerados, não tanto pelo aumento da importância dos pequenos negócios prósperos, embora estes devam ter sido favoravelmente afetados pela recuperação do ritmo de atividade e pelas transformações que vêm ocorrendo na economia, as quais têm envolvido processos de terceirização que abrem espaço para os pequenos negócios.

---

<sup>20</sup> A realidade brasileira é muito heterogênea neste particular. Assim, no Nordeste o peso do emprego formal é bem inferior, destacando-se o trabalho por conta própria mal remunerado. Uma comparação das estruturas ocupacionais não agrícolas de São Paulo e do Nordeste encontra-se em Tomazini, S.T. *Emprego informal e trabalho por conta própria: um estudo da diversidade de manifestação do problema do emprego no Brasil*. Dissertação de mestrado, IE/UNICAMP, 1995.

TABELA 10

Flexibilidade do trabalho e nível mensal de emprego, por setor de atividade  
Estado de São Paulo: 1989-1993

	1989				1993			
	Admissões (a)	Desliga/os (b)	Emprego (c)	Flexib. (d)	Admissões (a)	Desliga/os (b)	Emprego (c)	Flexib. (d)
Indústria	112.972	102.563	2695160	3,8	67.841	65.716	2227336	2,9
Constr.	29.120	29.218	349.691	8,3	17.727	17.947	283.501	6,3
Ut. Púb.	1.038	1.092	65.044	1,6	1.120	1.022	62.638	1,8
Comérc.	63.138	56.829	957.447	5,9	49.032	47.331	914.841	5,2
P. Serv.	107.342	99.422	2280893	4,4	85.528	85.088	2219228	3,8

Fonte: RAIS - 1989 e LEI 4923

Notas: (a) média mensal de pessoas admitidas em empregos CLT  
(b) média mensal de pessoas desligadas em empregos CLT  
(c) média mensal do emprego CLT  
(d) taxa mensal de admissões ou de desligamentos (sempre o menor)

A perda do dinamismo do mercado de trabalho tem também se manifestado em menores fluxos de contratação e dispensa de empregados formais, porém, sem indicar uma tendência a maior estabilidade no emprego. É o que mostram os dados sobre desligamento e admissão de empregados com vínculo trabalhista regido pela C.L.T. (tabela 10). Assim, na indústria de transformação foram contratados para substituir os dispensados ao longo de 1993 o equivalente a 64% do número verificado em 1989, enquanto o nível médio de emprego situou-se em 83%, comparando-se os dois anos. Essa redução proporcionalmente maior dos fluxos de contratação e dispensa comparativamente ao do nível médio de emprego fez reduzir-se a taxa média de desligamento mensal na indústria de transformação de 3,8% em 1989 para 2,9% em 1993. A diminuição na intensidade dos fluxos de contratação e dispensa foram menores no comércio e na prestação de serviços, onde o emprego formal não diminuiu tanto na recessão (prestação de serviços) ou recuperou-se mais plenamente com a retomada da produção e das vendas (comércio).

Salvo o menor dinamismo na geração de empregos formais, pouco foi modificado do quadro de extrema flexibilidade quantitativa no uso da mão-de-obra que imperava até o final da década passada. Aparentemente, o que vem ocorrendo, face à redução do emprego formal, é um aumento do peso do núcleo de empregados estáveis, e uma elevação da proporção de trabalhadores com

maior tempo de serviço no estabelecimento. Na indústria de transformação, por exemplo, os dados da PED mostram que a participação dos empregados com mais de 2 anos no serviço aumentou de 46,8% para 53,1% entre 1989 e 1993.

A redução dos fluxos de contratação e dispensa com o menor nível de emprego formal, entretanto, não parece ter sido suficiente, até o momento, para modificar o perfil extremamente assimétrico e disperso que, como visto na seção anterior, caracteriza a distribuição dos salários no principal segmento do mercado de trabalho urbano, perfil este que está intimamente relacionado com aquele padrão de elevada flexibilidade no uso da força de trabalho no nosso país.

Na hipótese de continuidade das mudanças que estão ocorrendo na produção de bens e na prestação de serviços, é possível especular com a possibilidade de redução da proporção de postos de trabalho que não têm exigência mínima de grau de escolaridade no conjunto do emprego formal. As implicações dessa alteração na composição do emprego formal segundo a escolaridade do trabalhador dependem do significado concreto daquelas mudanças.

Por um lado, essa alteração pode refletir apenas uma adaptação dos processos de seleção pelas empresas à maior abundância de mão-de-obra com maior grau de instrução, caso em que não deveria haver maiores implicações em termos do padrão de uso e remuneração da força de trabalho, o qual continuaria caracterizando-se pela elevada flexibilidade quantitativa e pelos baixos salários. Neste caso, a chance de ascensão aos postos de trabalho com vínculo estável e maior remuneração exigiria maior grau de escolaridade que no passado. Por outro lado, é possível que aquela alteração de fato reflita reformulações nos postos de trabalho, de modo que as exigências de maior escolaridade estivessem associadas a modificações no padrão de uso e remuneração da mão-de-obra. Neste segundo caso, o aumento da participação do núcleo estável e melhor remunerado do emprego formal seria mais substancial e acarretaria, diante da redução do peso do emprego formal no total dos ocupados, uma segmentação mais drástica no mercado de trabalho urbano.

Esta última possibilidade envolveria uma separação mais radical entre o emprego formal e as demais formas de ocupação. Se isto viesse a suceder, estaria concretizada uma inversão nas tendências verificadas no passado, pois estaria ocorrendo não somente uma redução do emprego formal como este ficaria estruturalmente mais restrito à pequena parcela da população ocupada melhor preparada para disputar postos no mercado de trabalho.

## ***Conclusão***

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece detalhadamente os direitos e obrigações de empregados e empregadores. Embora a CLT abranja a totalidade do mercado de trabalho, sua aplicação é mais facilitada quando o empregador é um estabelecimento com um mínimo de estruturação jurídica. Por essa razão, este estudo considerou como emprego formal o declarado por estabelecimentos que respondem ao questionário da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Dessa forma, procurou-se examinar a situação daquele segmento do mercado de trabalho brasileiro que está mais sujeito às normas impostas pela legislação trabalhista.

Não obstante, para grande parte do emprego formal o vínculo de trabalho tem curta duração. Ou seja, na prática, a regulamentação do trabalho no país não garante estabilidade no emprego e permite alta flexibilidade para o empregador contratar, usar, remunerar e dispensar trabalhadores.

Por sua vez, os postos de trabalho que apresentam vínculo de emprego instável caracterizam-se por remunerações muito baixas. Significa dizer que uma parcela ponderável do emprego formal não se distingue muito dos que não são proporcionados por estabelecimentos com um mínimo de organização, tanto do ponto de vista da estabilidade no emprego quanto da chance de ascensão salarial.

Desde 1980, o mercado de trabalho no Brasil tem apresentado uma proliferação de empregos fora do círculo dos estabelecimentos organizados e que não envolvem a assinatura da carteira de trabalho. A década de 90 trouxe um agravamento da situação, na medida em que a abertura da economia favoreceu uma redução absoluta do emprego formal na indústria de transformação. Desse modo, não se trata apenas dos efeitos da estagnação econômica sobre o mercado de trabalho, mas do começo de uma reestruturação da economia que tem afetado a capacidade de geração de empregos formais.

Diante deste quadro de relações de trabalho e de dinâmica do emprego, tem ganhado força uma proposta de desregulamentação do trabalho. Tal proposta visa proporcionar aos empregadores menores custos no ajustamento do total de funcionários ao nível da produção e das vendas. Fica implícita a tentativa de impedir uma maior redução do emprego formal, evitando o aumento do desemprego através de um maior volume de emprego desregulamentado.

Em resposta a essa posição liberalizante do mercado de trabalho, alguns autores têm argumentado que, no nosso país, é muito grande a capacidade de geração de empregos, porém, em postos de trabalho de baixa produtividade, estabilidade e remuneração. Esta outra posição advoga que uma alteração na regulamentação do mercado de trabalho deveria elevar o custo do desligamento dos empregados, supondo que a maior estabilidade no emprego seria acompanhada de maior flexibilidade funcional e elevação da produtividade do trabalho.

Essas duas posições, ao tratar das relações de trabalho, dão demasiada ênfase aos seus efeitos sobre a competitividade das empresas. A primeira destaca o valor da flexibilidade quantitativa e a segunda o da flexibilidade qualitativa, ambas incidindo, de modo diverso, na produtividade e nos custos da produção. O confronto entre as duas posições, entretanto, ainda permanece inconclusivo, por faltar às duas uma análise específica da magnitude dos efeitos das mudanças propostas na legislação trabalhista sobre a competitividade do sistema econômico. No primeiro caso, sabe-se que o trabalho já é muito flexível e barato no Brasil, sendo duvidoso que a desregulamentação possa garantir um impacto substancial sobre a geração de empregos. No segundo, como mencionado anteriormente, nem sempre a estabilidade do vínculo de emprego acarreta maior produtividade.

A discussão sobre o regime de trabalho deve ser ampliada, indo além das considerações das pressões sobre o funcionamento do mercado de trabalho impostas pela abertura da economia brasileira à competição internacional. Este estudo procurou mostrar que existem duas ordens de questões ou problemas, que devem ser examinadas separadamente. Em primeiro lugar, o problema do trabalho instável, pouco especializado e mal remunerado, que caracteriza boa parte do emprego formal. Em segundo lugar, o problema da falta de emprego formal, que realmente se agravou com a abertura da economia.

Nesse sentido, o estudo apontou para a necessidade de uma ampla discussão em torno da reformulação do regime de trabalho no Brasil. A proposta de simples desregulamentação, ao que parece, apenas reforçaria os aspectos negativos do atual regime de trabalho. Por sua vez, a proposta de dificultar legalmente a dispensa de empregados, na expectativa de que as empresas investiriam no treinamento e na melhoria da sua força de trabalho, não parece suficiente para fazer avançar o padrão de relações de trabalho vigente no país. Nesse particular, parece mais aceitável a proposta,

que vem ganhando força no movimento sindical, de desenvolvimento da contratação coletiva como base para uma democratização das relações de trabalho.

A reversão do quadro de relações de trabalho e de remunerações no Brasil passa por toda uma reformulação do padrão de relações entre patrões e empregados. Nessa mudança do padrão de relações prevalecente no mundo do trabalho, deve-se atribuir considerável importância ao fortalecimento da presença do sindicato no local de trabalho, pois é fundamental para a estruturação das relações de trabalho e estabilização dos vínculos de emprego, sendo bem mais eficaz, nesse sentido, do que a simples elevação da indenização legal paga aos demitidos pela empresa sem justa causa.

O fortalecimento de um sindicato atuante no local de trabalho seria, então, parte fundamental de uma mudança nas relações de trabalho no Brasil. Nesta perspectiva, aumentariam o salário de entrada e a estabilidade no emprego. Certamente, tais mudanças também implicariam um menor ritmo de aumento salarial com a acumulação de tempo de serviço e menores diferenças de remuneração por nível de escolaridade.

Cabe, entretanto, observar que, além dessas mudanças na distribuição dos salários no sentido de uma menor assimetria e dispersão, também mudariam outros aspectos do regime de organização do trabalho, em virtude da redução da flexibilidade quantitativa do trabalho. Em particular, seriam acompanhadas de maior racionalização no uso do trabalho por parte das empresas, o que em princípio pode prejudicar a oferta de empregos e certamente provocaria uma exigência maior em termos de escolaridade e qualificação quando da seleção e contratação de novos empregados.

Isto remete à segunda ordem de problemas apontados, que referem-se à menor capacidade de criação de postos de trabalho nos setores mais bem organizados da economia, devido ao modo como as empresas tendem a reagir face à abertura econômica. Essa reação se caracterizou, até agora, pela focalização das atividades, eliminação de estoques e enxugamento do quadro de pessoal. Numa linha de menor resistência, investiu-se em modernização e racionalização da produção, mas não no crescimento da capacidade produtiva. Porém, a geração de novas oportunidades de emprego (capaz de absorver o aumento da população ativa urbana) requer a retomada de um crescimento mais substancial da economia, inclusive com ampliação da infraestrutura básica, o que exige uma expansão dos investimentos produtivos.

É preciso, então, insistir na importância de que as mudanças no regime de trabalho sejam parte de um processo de retomada do desenvolvimento, sob pena de que as alterações no padrão de contratação e utilização da mão-de-obra no Brasil terminem sendo apenas modificações nas formas pelas quais tradicionalmente têm-se manifestado o excedente de força de trabalho prevalecente nas grandes cidades brasileiras. Queremos dizer que uma simples intervenção no regime de trabalho (por exemplo: redução da flexibilidade quantitativa e ampliação da funcional) sem uma retomada do crescimento econômico poderia conduzir a uma redução do volume do emprego formal e a uma segmentação mais drástica da população trabalhadora, ao tornar mais nítida a separação entre os "incluídos" e os "excluídos" do núcleo dinâmico do mercado de trabalho. Nesse caso, a crescente homogeneidade dos incluídos em termos de escolaridade, tempo de serviço e mesmo de remuneração seria obtida às custas de maior diferenciação com relação aos trabalhadores excluídos do núcleo formado pelas grandes empresas.

As mudanças que estão começando a se processar na economia brasileira nesta primeira metade dos anos noventa - depois de uma década de estagnação -, apontam para fortes tendências no sentido de maior desagregação da estrutura sócio-econômica. A diminuição do emprego formal é talvez a manifestação mais nítida desse processo. Neste contexto, uma simples reação corporativa dos sindicatos mais bem organizados, enraizados nos ramos de produção onde predominam as grandes empresas, contribuiria para a concretização daquelas tendências, dificultando o reatamento dos laços de solidariedade no interior da classe trabalhadora brasileira.

A reversão do quadro de extrema desigualdade sócio-econômica, profundamente arraigada no nosso País e que tem sólidas bases ao nível do mercado de trabalho, requer, portanto, um esforço político em duas direções simultânea e complementares. De um lado, uma pressão sobre o Estado para forçá-lo a atuar em prol da retomada do desenvolvimento econômico. De outro, o fortalecimento do sindicato no local de trabalho para que possa contribuir para a redefinição do regime de trabalho vigente, que tem acentuado a enorme assimetria, dispersão e desigualdade da distribuição dos salários. Nessas duas frentes, é fundamental a participação dos trabalhadores organizados, que podem assumir a responsabilidade que lhes cabe na luta por um desenvolvimento sócio-econômico menos desequilibrado e socialmente mais justo.