

Caroline Delevati Colpo

**RESPONSABILIDADE SOCIAL NO DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado e Doutorado – da Universidade de Santa Cruz do Sul, para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. Dr. Sílvio Marcus de Souza Correa

Santa Cruz do Sul, fevereiro de 2005

Caroline Delevati Colpo

## **RESPONSABILIDADE SOCIAL NO DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Esta dissertação foi submetida ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração em Desenvolvimento Regional, da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Dr. Sílvio Marcus de Souza Correa  
Professor Orientador

Dr. Sílvio Cezar Arend  
UNISC

Dra. Maria Ivete Trevisan Fossá  
UFSM

*A minha mãe, por me ensinar a ter força e garra na vida.*

## AGRADECIMENTOS

Ao meu pai “Meio Quilo” e à minha mãe Leda, pelo dom da vida;

Às minhas irmãs: Karine pelo exemplo e entusiasmo, e Gabi pelo carinho, compreensão e porto seguro;

Ao Fabrício, que apesar dos percalços, soube respeitar a minha individualidade e liberdade para conservamos o nosso amor;

Ao Professor Silvio, meu orientador, a gratidão por me ajudar a desenvolver a capacidade intelectual;

À CAPES – Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – por financiar esta etapa da minha vida e formar o Brasil um país cada vez mais instruído;

A todos os amigos e aqueles que, de alguma forma, passaram em minha vida durante esta jornada de extremo enriquecimento. Espero agora “enriquecermos” juntos.

## RESUMO

Esta pesquisa versa sobre o trabalho decente, sua relação com a responsabilidade social empresarial e sua implicação no desenvolvimento regional. Segundo o Instituto Ethos de Responsabilidade Social, um dos indicadores para que a empresa se afirme como tal é a oferta de trabalhos decentes. Com base em pesquisa de campo realizada com funcionários de empresas da região de Santa Maria, analisar-se-á a responsabilidade social empresarial no que diz respeito ao tipo de trabalho oferecido aos seus empregados. A partir desta análise, são apresentadas as conexões da responsabilidade social com o desenvolvimento regional em curso através do binômio da inclusão/exclusão social. Com este trabalho de pesquisa resultou a elaboração de um Índice Perceptivo de Trabalho Decente, que permitiu analisar o comprometimento da empresa com a empregabilidade de seus funcionários. Também se elaborou um estudo do mercado de trabalho e suas alterações no decorrer dos períodos históricos até a atualidade. Nesse sentido, a presente dissertação contém uma reflexão sobre a responsabilidade social empresarial e qualidade dos postos de trabalho que as empresas oferecem a seus funcionários como forma de inclusão social e conseqüente desenvolvimento regional.

Palavras-chave: responsabilidade social, desenvolvimento regional, trabalho decente, inclusão/exclusão social.

## **ABSTRACT**

This paper is about decent work, its relation with corporate social responsibility, and their influence on regional development. According to the Ethos Institute of Social Responsibility, one of the indexes for a company to claim social responsibility is its providing of decent work. Based on field research done with workers of companies in the region of Santa Maria (Rio Grande do Sul State), it analyzes the corporate social responsibility with regards to the kind of work given by these companies to their employees. As a result of this analysis, the connections between social responsibility and on-going regional development with regards to social inclusion and exclusion are presented. This research work resulted in the making of a Decent Work Perception Index that makes possible to analyze the commitment of companies with the employability of their workers. A labor market study was done and also its changes along the times. Therefore, this research paper contains a reflection about corporate social responsibility and the quality of jobs companies offer to their employees as a way of social inclusion and regional development.

**Keywords:** social responsibility, regional development, decent work, social inclusion/exclusion.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

1- Diferença entre filantropia e ações de responsabilidade social.....	56
2- Índice de trabalho decente.....	67
3- Emprego formal em Santa Maria – 2000.....	68
4- Desqualificação do trabalho.....	105
5- Índice de estabilidade.....	118
6- Índice de remuneração.....	118
7- Índice de performance profissional.....	118
8- Índice de benefícios.....	118
9- Índice de participação na política da empresa.....	119
10-Fórmula para o Índice de Trabalho Decente.....	119

## LISTA DE TABELAS

1- Divisão por gênero dos entrevistados da empresa A.....	71
2- Faixas etárias dos entrevistados da empresa A.....	72
3- Nível de escolaridade dos entrevistados da empresa A.....	73
4- Tempo de trabalho dos entrevistados da empresa A.....	74
5- Satisfação dos entrevistados da empresas A com a política salarial em relação a auxílios (educação, alimentação, saúde).....	75
6- Faixas etárias dos entrevistados da empresa B.....	79
7- Nível de escolaridade dos entrevistados da empresa B.....	80
8- Tipo de contrato dos entrevistados da empresa B.....	81
9- Expectativa salarial dos entrevistados da empresa B.....	82
10- Satisfação dos entrevistados da empresas B com a política salarial em relação a auxílios (educação, alimentação, saúde).....	83
11- Compromisso da empresa B com os direitos trabalhistas.....	83
12- Faixa etária dos entrevistados da empresa C.....	87
13- Tipo de contrato dos entrevistados da empresa C.....	88
14- Expectativa salarial dos entrevistados da empresa C.....	88
15- Satisfação dos entrevistados da empresa C no investimento na melhoria da performance profissional .....	89
16- Satisfação dos entrevistados da empresas C com a política salarial em relação a auxílios (educação, alimentação, saúde).....	90
17- Divisão por gênero dos entrevistados da empresa D.....	92
18- Nível de escolaridade dos entrevistados da empresa D.....	93
19- Expectativa salarial dos entrevistados da empresa D.....	94
20- Satisfação dos entrevistados da empresa D em relação à iniciativa da empresa para melhoria salarial. ....	94
21- Satisfação dos entrevistados da empresas D com a política salarial em relação a auxílios (educação, alimentação, saúde).....	95

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 - AS ALTERAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO NO CENÁRIO DA GLOBALIZAÇÃO .....	16
1.1 - Nova Divisão Internacional do Trabalho.....	17
1.1.1 - Nova Divisão Internacional do Trabalho e suas conseqüências no Brasil.....	26
1.2 - A flexibilização do mercado de trabalho.....	31
1.3 - Trabalho (in)formal.....	42
2 - RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL.....	50
2.1 - Responsabilidade social como novo paradigma organizacional.....	51
2.1.1 - As diferentes visões de responsabilidade social empresarial.....	53
2.1.2 - Conceitos teóricos.....	60
3 - TRABALHO DECENTE.....	64
3.1 - Indicadores de trabalho decente.....	65
3.2 - Empresas de médio porte.....	70
3.2.1 - Empresa A.....	70
3.2.2 - Empresa B.....	77
3.3 - Empresas de pequeno porte.....	85
3.3.1 - Empresa C.....	85
3.3.2 - Empresa D.....	91
3.4 - Gênero, idade e qualificação: condicionantes para o trabalho decente.....	97

3.5 - Trabalho Decente como indicador de responsabilidade social.....	106
3.5.1 - Órgãos Internacionais envolvidos com o trabalho decente.....	110
3.5.2 - Índice de responsabilidade social sob o viés do trabalho decente.....	117
4 - TRABALHO DECENTE E DESENVOLVIMENTO REGIONAL.....	126
4.1 Trabalho decente no paradigma inclusão/exclusão social.....	127
4.2 Inclusão social como forma de desenvolvimento.....	135
4.3 Desenvolvimento e trabalho decente em Santa Maria.....	143
4.4 Responsabilidade social no desenvolvimento regional.....	146
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	151
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	157
ANEXO A – Tabelas.....	163
ANEXO B – Questionário de pesquisa.....	171

## INTRODUÇÃO

A responsabilidade social vem permeando o cenário empresarial dos últimos anos. A sua viabilidade prática consiste em procurar soluções para questões sociais. Uma extensa literatura tem se dedicado ao estudo da responsabilidade social das empresas em âmbito internacional e nacional. No Brasil há alguns anos o tema tem mobilizado o meio acadêmico e empresarial. Este estudo buscou apresentar um debate sobre a responsabilidade social empresarial, enfocada nos interesses dos trabalhadores. A dimensão proposta tem como ponto de embasamento teorias sociais e econômicas acerca do mercado de trabalho e sua transição no decorrer dos períodos históricos. Buscou-se, também, levantar a questão social das empresas e o seu respectivo desempenho com os trabalhadores como forma de inclusão social e conseqüente desenvolvimento regional.

Diante da força da globalização, a problemática do emprego no desenvolvimento econômico e social está recebendo considerável atenção nos últimos anos. Sustenta-se que o processo de desenvolvimento, tal como vem ocorrendo nas últimas décadas, não absorve boa parte dos recursos humanos disponíveis. Questões sociais e econômicas como estas deveriam ser sanadas pelo Estado. Atualmente, entretanto, essa problemática, dentre outras,

desloca-se para o meio privado, pois o Estado não se vê em condições de suprir muitas das necessidades sentidas pela sociedade.

Nas últimas décadas do século XX, segundo Pochmann (2001, p.9), vinha ocorrendo uma crescente concentração de pobreza e desemprego aliados à postos de trabalho simples e mal remunerados em alguns países, especialmente nos considerados periféricos. Esses países, de economias não-desenvolvidas, se tornaram grandes feiras mundiais de concorrência pelos menores custos de trabalho possíveis, a serem visitados por compradores de força de trabalho que representam as grandes corporações transnacionais. Quanto mais frágeis os Estados e seus governos, mais submissos à lógica da exploração do trabalho e mais dependentes suas políticas nacionais.

Pretendeu-se, neste trabalho, a partir da análise reflexiva, caracterizar o mercado de trabalho como um processo que foi se alterando no decorrer dos tempos e veio marcando as relações sociais e os atores sociais. Parte-se do emprego em tempo completo, chamado por alguns estudiosos como emprego ideal, isto é, o Estado responsabilizava-se pela seguridade social dos empregados e desempregados. Chega-se até os dias atuais em que o desemprego estrutural e o emprego precário e parcial passaram a fazer parte da vida de muitas pessoas, indiferentes de raça, cor, idade, sexo, nível de escolaridade, entre outros. A falta de emprego passou a ser muito mais uma questão individual do que propriamente econômica e social. Os trabalhos flexíveis e informais são cada vez mais frequentes além de ser a grande “saída” para muitos que não conseguiram acompanhar os efeitos da globalização e acabaram excluídos do mercado de trabalho.

No plano empírico, este estudo buscou elaborar o chamado “Índice de Trabalho Decente”, que teve como objetivo analisar as ações de responsabilidade social de empresas, através do trabalho decente, e suas implicações no desenvolvimento regional, mensurando o tipo de emprego oferecido pelas empresas pesquisadas. A fim de estruturar esse índice, foram utilizadas cinco dimensões que possibilitaram caracterizar os empregos como decentes ou não. Estas dimensões são: estabilidade, remuneração, performance profissional, benefícios e participação na política da empresa.

Estas dimensões foram usadas nos questionários de pesquisa aplicados aos funcionários. Nestes, para cada dimensão foram criadas duas variáveis que transformaram-se em 10 perguntas. Destas, oito possuem quatro possibilidade de respostas e duas possuem três possibilidade de respostas. Para cada resposta foi atribuído um valor, sendo que quanto maior a soma das respostas, maior será o Índice Perceptivo de Trabalho Decente. Esta escala aditiva pode variar de 0 a 1 – as piores condições de trabalho decente equivalem a valores próximos de 0 (zero) e as melhores equivalem a valores próximos de 1 (um).

Através deste Índice de Trabalho Decente é possível caracterizar as empresas pesquisadas como sendo responsáveis socialmente ou não. Diante deste contexto, uma empresa que queira ser reconhecida como responsável social, deve, dentre outros atributos e valores, garantir aos seus trabalhadores o direito à liberdade sindical, promover condições de trabalho seguras e saudáveis, não utilizar trabalho forçado e infantil, promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, não realizar qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho, investir no desempenho profissional, transcender a legislação trabalhista, oferecer remuneração digna e estabilidade para seus funcionários. Portanto, deve formatar o trabalho decente.

O conceito de trabalho decente abordado neste estudo tem como fontes de embasamento o Instituto Ethos de Responsabilidade Social e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esses dois órgãos de visibilidade internacional têm endossado a teoria sobre trabalho decente nos últimos anos.

Através do fomento ao trabalho decente as empresas pesquisadas podem ser rotuladas como responsáveis sociais. Para que isto ocorra, buscou-se trabalhar em específico com a percepção dos funcionários acerca de seus empregos, e não mais somente a percepção dos administradores como realizada até então. Este estudo utilizou técnicas de pesquisas primárias quantitativas e, em alguns momentos, qualitativas, a fim de observar como os funcionários percebem os seus empregos. Esta técnica buscou interpelar a

realidade social dos empregados e a realidade das empresas pesquisadas com as teorias sociais desenvolvidas sobre o assunto até o momento.

Assim, este trabalho buscou analisar as ações de responsabilidade social das empresas da região centro do Estado do RS, no que diz respeito à empregabilidade de seus funcionários, a partir da criação de um Índice Perceptivo de Trabalho Decente, verificando, desta forma, como estas empresas estão interferindo no desenvolvimento da região em análise, através da diminuição da exclusão social e da geração de riquezas, levando-se em conta as suas particularidades, bem como sua forma de desenvolvimento econômico, social e cultural. Cabe salientar que há uma série de manifestações da responsabilidade social empresarial; porém, esta pesquisa restringe-se a estudar a responsabilidade social de certas empresas no que concerne ao trabalho decente. Neste sentido, a relevância deste estudo esta em mostrar que através de um trabalho decente e de qualidade um indivíduo tem condições de incluir-se ou manter-se incluído socialmente, sendo assim tornam-se importantes as ações de responsabilidade social através de indicador de trabalho decente.

No primeiro capítulo apresenta-se o cenário do mercado de trabalho e os efeitos que este sofreu pela globalização. Trabalhou-se com a Primeira, Segunda e Terceira Divisão Internacional do Trabalho e as suas conseqüências para o Brasil enquanto país periférico. Este processo histórico acaba por desenvolver as análises sobre a flexibilidade do mercado de trabalho, causado pela transnacionalização dos conglomerados internacionais e pela financeirização da economia mundial, além da análise da informalidade dos empregos enquanto fomento da economia e da insegurança social nos últimos anos.

No segundo capítulo trabalha-se com a responsabilidade social enquanto um novo paradigma organizacional e as diferentes versões e visões que esta terminologia vem tendo no meio empresarial e acadêmico através dos conceitos teóricos.

Já no terceiro capítulo aborda-se o trabalho decente, enquanto solução para a questão da flexibilidade do mercado de trabalho e do trabalho informal. O capítulo tem como foco principal a construção do Índice de Trabalho Decente e as suas variáveis utilizadas, além da descrição da pesquisa quantitativa aplicada nas empresas pesquisadas. A partir desta exposição, torna-se possível analisar a situação de cada empresa no intuito de tornarem-se responsáveis sociais. Buscou-se ainda, fazer uma análise sucinta acerca de gênero, idade e qualificação enquanto condicionantes de inclusão e estabilidade no mercado de trabalho. Analisa-se também, o trabalho decente enquanto indicador de responsabilidade social e os órgãos internacionais envolvidos nesta discussão. Por fim, o capítulo traz as fórmulas utilizadas para se obter o Índice de Trabalho de Decente e o resultado obtido para cada uma das empresas pesquisadas.

O último capítulo traz a ligação do trabalho decente e desenvolvimento regional. Esta ligação encontra-se no momento em que o trabalho decente é causa de inclusão social e esta por sua vez geradora de maior desenvolvimento social e econômico. Para tal, abordam-se teorias acerca do binômio inclusão/exclusão social e a inclusão como forma para o desenvolvimento. Trabalha-se, também, com a contextualização do mercado de trabalho da região estudada e as relações da responsabilidade social empresarial e o desenvolvimento regional.

Esta pesquisa se fixou no propósito de construção do Índice de Trabalho Decente e sua relação com a responsabilidade social e o desenvolvimento regional, que poderá servir de base para futuras pesquisas e debates do tema proposto no meio acadêmico e empresarial. Ao formular pressupostos críticos com base no material empírico pesquisado, espera-se que este trabalho possa oferecer aos atores sociais envolvidos na oferta de trabalho a visão de responsabilidade social através da promoção ao trabalho decente. Não se pretende a generalização desta pesquisa, pois as empresas pesquisadas não representam uma amostragem relevante. Pretende-se sim, dar relevância ao índice criado e que a sua aplicação implique em responsabilidade social e desenvolvimento regional.

## **1 AS ALTERAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO NO CENÁRIO DA GLOBALIZAÇÃO**

Os países sentem os efeitos do processo de globalização muito antes do surgimento desta nova terminologia. Além das repercussões financeiras que afetaram países periféricos, semiperiféricos e até mesmo os países de economia central, a globalização promove alterações também no meio social, no qual o trabalhador foi peça de profundas modificações dentro deste jogo de xadrez. Passou pela primeira, segunda e terceira Divisão Internacional do Trabalho e teve, necessariamente, que se adaptar, em nome da sua sobrevivência, a todas estas modificações tanto do campo econômico quanto social.

No Brasil não foi diferente. De acordo com Pochmann, Campos, Silva e Amorim (2003, p.50), nos anos de 1960 a 1980, o trabalhador passou a constatar um aumento, ainda que não homogêneo, da formalização dos vínculos empregatícios e a uma considerável expansão da proteção social. Já os anos de 1980 a 2000 caracterizaram-se por uma diminuição da participação do emprego formal no total das ocupações e uma sucessiva precarização dos postos de trabalho, reduzindo desta forma a proteção ao trabalhador, ao

mesmo tempo em que a Constituição Federal de 1988 introduzia um novo conceito de seguridade social. Níveis elevados de escolaridade, participação feminina, empregos em tempo parcial e remuneração reduzida passaram a fazer parte do cenário brasileiro de empregabilidade.

O trabalho flexibilizado reduziu o poder sindical e a força dos trabalhadores. Estes, pela necessidade, adaptam-se a um novo paradigma de empregabilidade fomentado pelas grandes empresas multinacionais. O Estado deixou de lado a proteção ao empregado e às suas formas de empregabilidade e a crise do emprego se tornou uma crise social. A informalidade passou a fazer parte das condições de sobrevivência daqueles que não se inserem mais dentro da parcela da população que ainda possui alguns direitos diante dos precários empregos formais que possuem.

A qualidade de vida foi reduzida nos países de intensa flexibilização da força de trabalho. Os níveis de exclusão social e marginalização aumentaram em decorrência deste fenômeno. Dados revelaram que a situação não vem melhorando, pelo contrário, tende a piorar, pois uma vez fora do mercado de trabalho, o trabalhador dificilmente conseguirá reingressar. Os trabalhos informais vêm permeando essa fase de desestruturação da sociedade, como forma de sobrevivência de grande parte da população, que não são computadas como da População Economicamente Ativa.

Desta forma, este primeiro capítulo descreve de forma geral os processos da história da Divisão Internacional do Trabalho e suas conseqüências no Brasil. Busca, também, através da análise de textos reconhecidos na área, traçar um parâmetro das conseqüências da flexibilização do mercado de trabalho. E por fim, como fruto dessa flexibilização, retrata-se a informalidade como alternativa para os trabalhadores que estão fora do mercado de trabalho formal.

## **1.1 Nova divisão internacional do trabalho**

Tem-se ampliado a discussão a respeito das profundas transformações do capitalismo no contexto de globalização. Muitos estudos e análises são realizados sobre a globalização e suas conseqüências sobre os Estados nacionais, empresas, economias e trabalhadores. Novos conceitos são introduzidos para tratar de temas que interferem no cotidiano da população, como nova economia, sociedade de conhecimento, economia digital, sociedade da informação, sociedade informal, nova exclusão social, entre outros.

No contexto de globalização, a sociedade pós-moderna passa por constantes alterações. O espaço geográfico se descolou das fronteiras e divisas dos países e passou a se concentrar no espaço financeiro, gerando novas cadeias globais. O valor social e cultural tornou-se secundário, num mundo onde os países hegemônicos tentam disseminar sua forma de trabalho e buscam para si os maiores valores econômicos, dentro da dinâmica de acumulação capitalista.

Segundo Singer (1999, p.19), pode-se dizer que a globalização é um processo que se realiza sem solução de continuidade já há mais de 50 anos. É fácil comprovar isso observando o crescimento contínuo do valor das trocas internacionais e dos investimentos diretos estrangeiros. Entre 1948-50 e 1957-59, a produção industrial do mundo cresceu 60%, ao passo que o comércio mundial de produtos industriais cresceu 90%; a produção mundial de produtos primários aumentou 30% e o comércio internacional dos mesmos 57%. “O aumento maior do intercâmbio em relação à produção é uma das medidas da globalização”(SINGER, 1999, p.19).

A problemática do emprego no desenvolvimento econômico está recebendo considerável atenção nos últimos anos, diante dos efeitos da força da globalização. Tem-se sustentado que o processo de desenvolvimento, tal como vem ocorrendo nas últimas décadas, não absorve boa parte dos recursos humanos disponíveis, principalmente em países da América Latina, Ásia e África. Pode se atribuir isto a uma desigual evolução histórica do capitalismo. O jogo das forças de mercado, comércio, movimento de capitais e mão-de-obra não opera no sentido da igualdade, fazendo com que o curso da evolução histórica dos países não seja homogênea (POCHMANN, 2001, p.13). Logo, o modelo de

desenvolvimento econômico do capitalismo gera sociedades desiguais, pelo fato de que para se manter é necessário, mesmo internamente a um Estado, como no nível global das nações, uma esfera de dominados e dominantes.

Esse processo de desenvolvimento desigual no sistema capitalista globalizado gera uma assimetria na repartição do trabalho pelo mundo. Apesar de encontrar-se subordinada às atividades produtivas, a capacidade de absorver maior ou menor quantidade de trabalhadores não depende exclusivamente do grau de expansão de cada país, mas do padrão de desenvolvimento nacional e de sua forma de inserção na economia mundial (POCHMANN, 2001, p. 14).

Desta mesma forma, a qualidade dos postos de trabalho que existem está condicionada tanto ao desenvolvimento tecnológico e à organização do trabalho, quanto às formas impostas pela regulação no mercado nacional e internacional de trabalho. Assim, o conceito de Divisão Internacional do Trabalho assume relevância no grau de assimetria geográfica e no uso e rendimento da mão-de-obra qualificada.

A primeira divisão internacional do trabalho se deu com o aparecimento da grande indústria na primeira Revolução Industrial, quando uma parte de países ficou responsável pela produção agrícola e outra pela produção industrial. A Inglaterra, pioneira no processo de industrialização, adquiriu uma posição de hegemonia na economia mundial, abandonando as possibilidades de produção e exportação de produtos primários, transformando-se de forma ambígua a grande nação dependente da importação de alimentos e matérias-primas, financiada pela exportação de manufaturados. O processo de internalizar a produção industrial em alguns países ocorreu posteriormente (Alemanha, EUA, França, Japão e Rússia), apesar da pouca tecnologia (máquina a vapor, tear e ferrovia) e de não ser necessário grande quantidade de capital. A passagem de produtores primários para produtores de manufaturas ocorreu nestes países quando a Inglaterra já passava pela Segunda Revolução Industrial.

O novo processo industrial (energia elétrica, química, petróleo, automóveis), requeria por consequência grande aporte de investimentos e uma elevada escala de produção. Para tal, se fez necessário a intervenção do Estado e de bancos financiadores. Dessa forma, esta Segunda Revolução Industrial aumentou a diferença de países gêneses da industrialização e os países periféricos que se detinham ainda na produção primária. Alemanha, França, EUA e Inglaterra, que representavam 13% da população mundial, foram responsáveis por 74% da produção total de manufaturas no mundo durante o começo do século XX (POCHMANN, 2001, p. 21). Pode-se notar que a concentração do emprego industrial, supostamente com condição de trabalho e remuneração menos precárias, se concentrou em poucos países, sendo que a maioria dos empregos estava concentrada em países periféricos na produção primária.

Assim, a primeira Divisão Internacional do Trabalho ficou demarcada pela produção agrícola como maior empregador dos países periféricos e a industrialização de produtos manufaturados como maior empregadora nos centros urbanos de economia central, tornando a Inglaterra potência hegemônica do globo. Estas diferenças e hierarquização do trabalho no mundo contribuíram para a manutenção de enormes disparidades de desenvolvimento nacional, além de ser fonte de assimetria na geração e absorção de renda mundial.

Uma segunda Divisão Internacional do Trabalho se formou quando o bloco de países semi-periféricos teve apoio econômico de países desenvolvidos e a partir disto, passaram a adquirir condições de se industrializar e atingir o estágio de produtores, e até exportadores de produtos manufaturados. Este reconstrução se deu, em especial, pela abertura econômica de alguns países para empresas transnacionais, especialmente durante a fase de bipolaridade das relações internacionais (guerra fria) EUA e URSS. A “periferização da indústria” (POCHMANN, 2001, p. 24) ocorreu, em sua maioria, com a intervenção e liderança do Estado, por meio da expansão e da proteção do mercado interno, o que permitiu a rápida passagem da fase agrário-exportadora para a de desenvolvimento industrial.

Neste contexto de reconstrução, diante do avanço tecnológico, alguns países africanos, asiáticos e latinos americanos, entre eles o Brasil, avançaram na implementação de sistemas industriais, possibilitando a estabilidade do sistema capitalista mundial e impedindo um maior aprofundamento da polarização entre países ricos e pobres. Esta abertura de espaços intermediários, em nações semi-periféricas, se mostrou necessária, também para a oxigenação de empresas e setores de atividade econômica que se encontravam em declínio nos países desenvolvidos capitalistas, diante da possibilidade de deslocamento dessas indústrias para centros onde o mercado fosse mais intenso e também houvessem maiores recursos para maximização de sua lucratividade. Esta situação fez surgir nesses países, chamados “em desenvolvimento”, uma diferenciação de classes, assegurando privilégios a uma pequena parcela da sociedade. A intenção de formar segmentos sociais internos com níveis de renda e padrão de consumo similar aos dos países capitalistas centrais acabou não ocorrendo de forma homogênea.

Especialmente em países de menor renda, na segunda Divisão Internacional do Trabalho, foram abordados os conceitos de fordismo periférico, de sociedade salarial incompleta e de periferização do setor industrial, com situações diferentes das que haviam ocorrido no processo de industrialização dos países de alta renda. De qualquer maneira, esta segunda forma de divisão do trabalho no mundo, pode ser notada pelas taxas de exportação destes países em desenvolvimento. Em 1998, 47,6% das exportações dos países semi-periféricos eram compostas de produtos primários e 52,4% de produtos manufaturados. Em 1970 esta proporção era de 72,5% para produtos primários e 27,5% para produtos manufaturados. Já nas economias periféricas, podemos notar, pela taxa de exportação, um desenvolvimento mais lento e em menores proporções. A participação de produtos primários foi de 82,1% em 1998 contra 94,2% em 1970. Em economias centrais, a presença de produtos primários no conjunto de exportados foi reduzida de 22,9% em 1970 para 14,4% em 1998 (POCHMANN, 2001, p.26). Percebe-se, desta forma, nos países periféricos, semi-periféricos e também nos centrais, que houve uma expansão da industrialização, contra uma redução do setor agrícola. Entretanto, fica a cargo dos países periféricos a maior produção de produtos primários para suprir, de certa maneira, a necessidade de matéria-prima dos países centrais.

A terceira Divisão Internacional do Trabalho ocorreu a partir dos anos 1960, dentro de um processo de globalização e desorganização das bases institucionais do desenvolvimento capitalista, construídas no imediato pós-guerra. Algumas potências industriais entram em declínio, outros grupos se formam e se fortalecem, como é o caso da União Européia. Entretanto, a hegemonia do poder econômico, tecnológico e militar fica assegurada aos norte-americanos.

Com a globalização financeira, países com superprodução de capital exportam capitais para outras nações, o que Singer (1999, p.18) chama de “descentralização do capital” condicionando à produção e à ocupação. Para Pochmann (2001, p. 27),

A transferência de recursos financeiros parece seguir lógica de vinculações a acordos de internacionalização de atividades econômicas internas, com contratos preferências de comércio e de concessão de atividades lucrativas ou encomendas de bens e serviços. Em contrapartida, as economias tomadoras de recursos especializam-se em atividades e movem-se subordinadas à geração de saldos comerciais compatíveis com o pagamento de recursos decorrentes de seu endividamento.

Desde os anos 70 assiste-se uma mudança da Divisão Internacional do Trabalho, em que predomina a dimensão financeira. A busca de novos mercados e a procura de menores custos de produção, para aumentar o lucro empresarial, contribuíram para deslocar os processos produtivos, especialmente para os países semi-periféricos, investindo na construção de filiais nestes países. Entretanto, esse processo de investimento de capital em países de periferia ou semi-periféricos constituiu-se em uma alternativa de “multicolonialismo renovado” (POCHMANN, 2001, p. 26). Assim, as multinacionais transformaram-se em corporações transnacionais, ainda maiores e mais poderosas, com capacidade de considerar o mundo inteiro como espaço relevante para as suas decisões de investimentos e produção, reorganizando o processo produtivo diante de grandes extensões territoriais, sobrepondo-se, inclusive a jurisdições nacionais.

Durante as décadas de 80 e 90, a intenção dessas corporações transnacionais foi de manter-se o mais livre possível de investimentos de longa duração, buscando cada vez mais

ofertas de governos nacionais para o rebaixamento de custos e financiamentos subsidiados, com a intenção de explorar rapidamente as oportunidades lucrativas de investimentos, abrindo e fechando quantas empresas fossem necessárias. Com isto, vários processos industriais se deslocaram para a periferia e o processo industrial do mundo se deu aos saltos. Porém, com todos os baixos custos oferecidos por estes países, para oferecer condições mais satisfatórias à atração de corporações transnacionais, não proporcionou que a diferença da renda, que separa o centro capitalista da periferia, se reduzisse. Este processo acabou provocando rebaixamento, ainda maior, do custo do trabalho, além do uso de recurso público para qualificação de mão-de-obra, foram criados contratos de trabalhos especiais e ampliada a jornada de trabalho, enfim, a desregulamentação dos mercados de trabalho.

Para Pochmann (2001, p.33), as cadeias produtivas mundiais, hoje, encontram-se divididas em dois níveis distintos. A primeira faz parte do processo de comando e elaboração dos produtos, demandando maior tecnologia e mão-de-obra mais qualificada, que conseqüentemente recebe maiores salários e melhores condições de trabalho. Esta parte do processo, em geral, se concentra em países capitalistas centrais. A segunda parte do processo, as atividades laborais, encontram-se concentradas nas esferas de execução, distribuição e montagem do produto, muitas vezes com o trabalho organizado sob a forma de fordismo. Para tal, a mão-de-obra envolvida neste processo não necessita de grande qualificação, os salários são mais baixos e as condições de trabalho em geral mais precárias. Esta parte do processo produtivo concentra-se em países de periferia.

Estas afirmações podem ser verificadas pelas alterações na composição do comércio mundial. Conforme estudo de Dahlman (*apud* POCHMANN, 2001, p.32), os bens com altos e médios conteúdos tecnológicos passaram de 33% para 54% no total de exportações, enquanto os produtos com baixos conteúdos tecnológicos e oriundos do setor primário passaram de 55% para 31% do comércio mundial. Estes dados interferem, de forma direta, na composição do mercado de trabalho e nas ocupações qualificadas e não qualificadas, tanto nos países de economias centrais, quando em países periféricos. Em 1950, o setor primário ocupava 62,5% da estrutura ocupacional no mundo, sendo que 73,9% estavam

concentrados em países periféricos e 32,8% em países centrais. O setor terciário ocupava 21,7% no mundo, ficando 16,7% para os países periféricos e 36,4% para os centrais, e o secundário possuía 15,8% da estrutura ocupacional do mundo, sendo apenas 9,4% para os periféricos e 30,8% para os centrais. Já em 1998, esta estrutura foi alterada: o setor primário ocupava agora 43% da estrutura ocupacional no mundo, ficando apenas 5% para os países centrais e 55% para os países periféricos. Em contrapartida, a ocupação no setor terciário cresceu 19,3% perfazendo um total de 41%. Deste total, 72% concentravam-se em países centrais e 30% em periféricos. O setor secundário parecia ser o mais estável, mantendo-se em torno dos 16% no mundo e dividindo-se em 23% para os centrais e 15% para os países periféricos (POCHMANN, 2001, p.32 e 33 ).

O movimento de deslocamento de indústrias para a periferia e a produção de bens em alta escala, com a rotinização das tarefas e simplificação tecnológica, acabaram por movimentar a estrutura ocupacional tanto em países centrais, quanto em países periféricos. A redução da produção primária e, conseqüentemente, dos postos de trabalho neste setor fez com que os trabalhadores migrassem para as grandes cidades em busca de uma inserção nessa nova estrutura do mercado de trabalho, causando um aumento significativo no setor terciário. Foi o movimento acompanhado em todo o mundo de migração rural-urbana, mesmo que essa migração tenha se diferenciado pelas particularidades de cada país.

Entretanto, apesar deste movimento ocorrer em todo o globo, não se deu homogeneamente. O que marca esta terceira Divisão Internacional do Trabalho é a polarização entre os países periféricos. Os postos de trabalho não-qualificados e menos remunerados são direcionados para a produção em massa de manufaturados e os produtos com alta tecnologia de informação e comunicação mais sofisticadas, são geradas no centro do capitalismo, por uma mão-de-obra mais qualificada e de melhor remuneração. Estudos realizados em 1997 relatam que de cada 10 ocupações não-qualificadas no mundo, oito ficavam sob responsabilidade de países pobres com menor renda, enquanto que, de 10 postos de trabalho qualificados, apenas três pertenciam aos países periféricos. Em 1980, os países periféricos e semi-periféricos eram responsáveis por 32% dos postos de trabalho qualificados e 84% das vagas não-qualificadas (POCHMANN, 2001, p.35).

Este processo impôs limites ao oferecimento de bons empregos nos países pobres, proporcionando uma desigual distribuição de renda entre as populações destes países. Para Pochmann, (2001, p.36 ),

Em geral, a piora na distribuição pessoal de renda na década de 1990 na periferia deve-se à própria situação de insucesso na estratégia de desenvolvimento. Inicialmente nos anos 60, o insucesso dos países semiperiféricos que optaram por uma estratégia de desenvolvimento pró-sistêmica atingiu as economias africanas, enquanto entre o final de década de 1970 e o início dos anos 80 alcançou economias latino-americanas, sobretudo a partir da crise da dívida externa.

No final dos anos 80 e início dos anos 90, com a crise do socialismo real, houve o desmoronamento da semiperiferia que havia buscado a estratégia anti-sistêmica. Por fim, nos anos 90, as economias do leste asiático foram fortemente atingidas pelas crises financeiras, comprometendo em grande parte, o último bloco de países semiperiféricos que havia optado por uma estratégia de desenvolvimento pró-sistêmica

É praticamente impossível separar os efeitos da terceira Divisão Internacional do Trabalho de outras mudanças concomitantes, que vem ocorrendo nestes diferentes países. O que dá para admitir, com razoável segurança, é que ela afetou profundamente os processos de trabalho e expulsou do emprego milhares de pessoas que cumpriam tarefas rotineiras, que exigiam um repertório limitado de conhecimento. É nesse tipo de tarefa, que o cérebro eletrônico, marca da Terceira Revolução Industrial, originou esta nova divisão internacional do trabalho e se mostrou superior ao humano, tanto em termos de eficiência quanto de custos (SINGER, 1999, p.17 ).

Assim, a globalização é um processo de reorganização da divisão internacional do trabalho, complementado pelas diferenças de produtividade e de custos de produção entre os países. Dessa forma, surgiu o “desemprego estrutural” (SINGER, 1999. p. 23), que fez com que milhões de trabalhadores, que produziam produtos que passaram a ser importados, perdessem seus empregos. Mas, possivelmente, milhões de novos postos de trabalho foram criados em atividades de exportação. O desemprego estrutural ocorreu, justamente, porque os que foram vítimas da desindustrialização, em geral, não tinham pronto acesso a novos postos de trabalho. Estes postos de trabalho foram sendo ocupados, por exemplo, por mão-de-obra feminina, muitas vezes empregada em tempo parcial e com menor remuneração. Os

ex-operários não conseguiram uma nova colocação no mercado de trabalho. Esse desemprego industrial não necessariamente aumenta o número de desempregados, como contribui para deteriorar o mercado de trabalho para quem precisa vender a sua capacidade de produzir.

Assim, a terceira Revolução Industrial, juntamente com os efeitos da globalização, resultou na terceira Divisão Internacional do Trabalho, atingindo tanto os trabalhadores de países centrais, quanto os dos países periféricos. Os trabalhadores, que haviam conseguido alguma segurança no trabalho ao longo de alguns anos, através da força sindical, foram os mesmo atingidos pelo desemprego estrutural e tecnológico. A correlação de força entre compradores e vendedores de força de trabalho, em cada país, tornou-se muito mais favoráveis aos primeiros.

### **1.1.1 Nova Divisão Internacional do Trabalho e suas conseqüências no Brasil**

No Brasil, enquanto país semi-periférico, os efeitos da globalização e da nova Divisão Internacional do Trabalho não foram diferentes. A propaganda oficial que se vê a respeito de um mundo globalizado, seria de um mundo mais homogêneo, com melhores repartições de riquezas, produção, trabalho e poder. Contudo, o contrário vem ocorrendo. Nas três últimas décadas tem ocorrido um reforço considerável no movimento mais geral de concentração da pobreza, do desemprego e dos postos de trabalho mais simples e mal remunerado em alguns países.

A integração das economias transformou-se no caminho mais simples de potencialização dos países desenvolvidos e das finanças internacionais, que estão no comando do processo de acumulação de capital mundial, rebaixando o padrão de uso e remuneração da força de trabalho. Também ganha importância, cada vez maior, a consolidação de grandes oligopólios mundiais. Por meio de freqüentes fusões de empresas, passa a ter destaque o papel das corporações transnacionais, que trabalham em rede, na definição da produção e do emprego no mundo.

Estas transnacionais buscam economias que ofereçam os menores custos de trabalho e os melhores incentivos fiscais e as economias de países periféricos estão completamente abertas a todo e qualquer tipo de exploração. Quando isso ocorre, na maioria dos países, são reformuladas as políticas sociais e trabalhistas, com vistas ao rebaixamento, ainda maior, do padrão de uso e remuneração do trabalho ocorrendo, ainda, flexibilização dos contratos, redução do poder sindical, retirada de direitos, cortes nos salários e substituição de custos empresariais por benefícios públicos na qualificação de mão de obra.

O Brasil sofre direta e indiretamente essas transformações. Teve entre os anos de 1890 e 1980, um dos capitalismo mais dinâmicos do mundo, com taxa média anual de variação do Produto Interno Bruto de 4,14% (POCHMANN, 2001, p.36 ). Com base nas taxas médias anuais de variação do PIB, até 1950, no mundo era de 2,2%, nos países centro 2,31%, e na periferia 2,1% e o Brasil possuía 4,01% de variação do PIB. Entre os anos de 1950 e 1980, quando houve maior impulso a industrialização nacional, o país progrediu ainda mais, chegando a uma taxa de expansão da produção de 6,78%, ao passo que os países de periferia registraram um crescimento de 5,32% e os centrais de 4,51%, comparado com o crescimento do mundo de 4,94% (POCHMANN, 2001, p.37).

O crescimento econômico brasileiro teve a sua estagnação a partir dos anos 1980, quando entrou em um período inflexão, com a expansão média do PIB de 2,1%. Este processo teve uma repercussão direta no volume de empregos e na qualidade dos postos de trabalho. Em 1999 o Brasil ocupou o terceiro lugar no mundo em volume de desemprego, representando 5,61% do desemprego mundial, apesar de contribuir com 3,12% na População Economicamente Ativa – PEA global. Em contrapartida, no ano de 1986, a colocação do Brasil no ranking do desemprego mundial foi a décima terceira com participação no PEA global de 2,75% e representação de 1,68% do desemprego mundial (POCHMANN, 2001, p.9 e 36 a 38 ).

Percebe-se com isso, em perspectiva histórica, que o crescente impulso ao desenvolvimento das forças produtivas, ocorridas até 1980, por meio da combinação do

projeto de industrialização, com forte expansão estatal e ampla internacionalização do mercado interno, se mostrou extremamente favorável à maior participação relativa do Brasil na economia mundial. O mesmo não pode ser verificado nos dias de hoje, quando o país conta, desde 1990, com um novo modelo econômico voltado para a maior integração internacional.

Para exemplificar, pode-se comparar a década de 1930 com a de 1970. O Brasil avançou rapidamente na ampliação de volume de trabalhadores ocupados na indústria de transformação. Em 1930, quando os postos de trabalho na indústria de transformação equivaliam a 7,6% do total de ocupações do país, o Brasil possuía apenas 0,8% do total do emprego industrial no mundo. Cinquenta anos depois, o peso do emprego da indústria de transformação era de quase 20%, representando 4,1% do volume mundial dos postos de trabalho. Mas desde então, o indicador de emprego industrial vem regredindo. Em 1999, o Brasil possuía 3,1% da quantidade de empregos industriais do mundo, o que equivaleu a menos de 12% do total da ocupação nacional (POCHMANN, 2001, p.39).

Não deve causar espanto, portanto, o fato de o país ter uma baixa geração de postos de trabalhos qualificados. Entre 1990 e 1998, os postos de trabalhos qualificados foram reduzidos em 12,3% no Brasil, enquanto as ocupações não qualificadas cresceram 14,2%, segundo informações do Ministério do Trabalho. Diante da difusão de uma nova Divisão Internacional do Trabalho, nas últimas décadas, que permeia sobre uma globalização financeira, com a combinação do desenvolvimento de inovações financeiras, com a informatização dos mercados, o Brasil experimenta uma situação de retrocesso. A economia nacional perdeu sua tradicional dinâmica de alto crescimento econômico sustentado na ampla geração de vagas, restando, atualmente, a medíocre variação da renda nacional, com a insuficiente criação dos postos de trabalho, na maioria das vezes com baixa qualidade, para todos que desejam trabalhar. Os empregos qualificados foram reduzidos, em parte, pela ampliação das importações, pela ausência de novos investimentos e pela reformulação do setor público, além de baixas taxas de expansão do produto.

Nesse cenário de aprofundamento da globalização, dificulta ainda mais a situação dos empregos para os brasileiros. Diante dessa nova Divisão Internacional do Trabalho, o Brasil precisa rever urgentemente a sua estratégia de integração passiva e subordinada à economia mundial, sob pena de continuar regredindo ainda mais nas posições anteriormente conquistadas pelo mercado.

Exemplificando, nos países da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico, OCDE, (Austrália, Bélgica, Canadá, França, Alemanha, Irlanda, Japão, Holanda, Nova Zelândia, Espanha, Reino Unido), as políticas de emprego são largamente utilizadas e consomem recursos que vão desde um máximo de 6,53% do PIB da Dinamarca (1992), até um mínimo de 0,45% no Japão (1990-1991). Em geral, os recursos alocados às políticas passivas superam largamente aqueles destinados às políticas ativas. No caso da Dinamarca, dos 6,53% do PIB destinados a políticas de emprego, 4,97% eram consumidos pelo seguro desemprego e 1,28% pela ajuda à antecipação da aposentadoria por problemas de inserção no mercado de trabalho. No Japão, a situação é similar: do percentual de 0,45% do PIB destinado as políticas de emprego, 0,32% foi alocado ao sistema de seguro desemprego. Uma exceção é a Suécia, país no qual as políticas ativas foram historicamente privilegiadas. Porém, nos últimos anos, com a elevação das taxas de desemprego, esse diferencial vem sendo reduzido. Em 1985 – 1986, por exemplo, a Suécia destinava 2,11% do seu PIB para políticas ativas (aumento da empregabilidade e oferta de novos postos de trabalho) e 0,87% a políticas passivas (seguro desemprego e antecipação de aposentadoria). Em 1992 – 1993, estas últimas demandaram 2,78% do PIB, sendo o percentual destinado a políticas ativas de 3,21% (RAMOS, 1997, p.8).

No caso do Brasil, até agora não se conseguiu constituir uma política pública do trabalho capaz de enfrentar adequadamente as novas bases do problema do desemprego. É o caso, por exemplo, da ausência de um serviço público nacional de atenção ao emprego. O país possui algumas instituições e programas voltados ao mercado de trabalho, porém sem capacidade de atuação de maneira articulada e integrada no acolhimento do desempregado, o que limita sua efetividade. Talvez isto ocorra porque o Brasil trate o desemprego como

um problema menor, na maioria das vezes identificado pelas autoridades governamentais como de ordem individual, mais privado do que público.

Logo, no que diz respeito às relações de trabalho no Brasil, pode-se destacar que elas ainda permanecem subordinadas, tanto ao conjunto de leis trabalhistas e sociais implementadas nos anos 30, como ao funcionamento do mercado de trabalho (excedente estrutural de mão de obra e elevada rotatividade ocupacional). A inexistência de um sistema democrático de relações de trabalho, com base na contratação coletiva, na liberdade sindical e na presença de organização operária no local de trabalho, possibilita a presença de formas autoritárias de gestão de trabalho, descompromissadas, muitas vezes com a quantidade e qualidade dos empregos criados (POCHMANN, 2001, p.9).

Paralelamente, existe uma incomparável facilidade empresarial em demitir e contratar mão de obra no Brasil, que possibilita, constantemente, o sensível e imediato ajuste na quantidade de emprego e no custo do trabalho à dinâmica econômica. Desta forma, o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro mostra-se extremamente desfavorável aos trabalhadores, principalmente com a existência de contratos de trabalhos flexíveis.

Os anos 90 confirmaram-se como a década marcada pelo crescente desemprego, pela contínua concentração de renda, pelo aumento do endividamento interno e externo e pela ausência de crescimento sustentado (baixo rendimento econômico e reduzido patamar de investimentos). A incapacidade da geração de novos empregos e o avanço de ocupações precárias não pode ser associada às exigências de um novo paradigma técnico-produtivo. Pelo contrário, observou-se no Brasil, durante os anos 90, que o grupo ocupacional que melhorou a sua posição relativa no total da ocupação foi aquele associado aos serviços básicos, ao comércio e a agropecuária. As categorias de direção e de nível superior também apresentaram uma melhora relativa no total de ocupação dos anos 90. Mas esta situação, em parte, reflete a maior presença de profissionais mais qualificados no setor público, que ainda hoje não foi objeto de forte ajuste ocupacional.

No emprego formal houve melhora do ponto de vista do avanço da escolaridade. Em geral, o aumento dos índices de escolaridade não aponta necessariamente para a existência de requisitos adicionais no conteúdo dos postos de trabalho, mas possivelmente para a demanda insuficiente de trabalho por parte das empresas. Com maior desemprego os empresários terminam por privilegiar a contratação, sobretudo, de trabalhadores mais escolarizados, independentemente de haver mudanças no conteúdo do posto de trabalho. Outra mudança importante na composição dos grupos ocupacionais nos anos 90 está associada ao crescimento da participação feminina, sobretudo nos serviços básicos, de direção e nível superior. A maior presença da mulher nas ocupações formais não se refletiu, contudo, na recuperação do rendimento médio real.

## **1.2 A flexibilização do mercado de trabalho**

A utilização da mão-de-obra nem sempre foi vista como um problema. Nas primeiras décadas do pós-guerra, os países capitalistas centrais estavam em pleno auge do keynesianismo e do Estado de Bem-estar, ou ainda na fase do pleno emprego. Sob os auspícios deste período, as políticas macroeconômicas tomavam para si o problema da ocupação, fazendo surgir assim a chamada “sociedade salarial”, em que o emprego era em tempo integral, estável, bem remunerado e com proteções legais, que constituía o dispositivo-chave da distribuição de renda e a sustentação para a dimensão social da cidadania (NUN, 2000, p.50). A economia se apresentou, neste período, com lógica própria, capaz de resolver por si mesma o problema do emprego como forma de coesão social, do acesso à cidadania e da inclusão social dos trabalhadores na sociedade de consumo.

Méda (*apud* NUN, 2000, p.51) diz que o trabalho passou a ser considerado como a mais alta manifestação da liberdade individual e como mercadoria, quer dizer como emprego. E, como tal, se converteu no fundamento ético e não apenas econômico do capitalismo e também em obrigação moral e não apenas em meio de subsistência. No que toca à identidade de seus membros e em grande medida em termos de seu funcionamento, as sociedades modernas se constituíram, eminentemente, baseadas no trabalho, como

assumido por muitas das principais teorias sociológicas, seja a de Marx, com a industrialização, a formação de classes modernas (burguesia e proletariado) e o desenvolvimento de suas lutas; seja a de Weber que apontava para a importância da produção burocrática e racionalmente organizada na modernidade; ou de Durkheim, com o desenvolvimento da divisão do trabalho social, o desabrochar da solidariedade orgânica (DOMINGUES, 1999, p.78).

O termo “sociedade salarial” não é dessa forma abordado como uma sociedade em que a maioria dos trabalhadores é assalariada. Mas sim, uma sociedade homogênea, com pleno emprego, em que o trabalho assalariado confere *status*, dignidade e proteção e em que aparece, assim, um novo tipo de segurança, ligado ao trabalho e não apenas a obtenção de propriedade. Para Giddens (1998, p. 395-396),

En las sociedades modernas, tener un trabajo es importante para mantener la autoestima. Incluso cuando las condiciones laborales son relativamente desagradables y las tareas que comporta monótonas, el trabajo suele ser un elemento estructurador de la constitución psicológica de los individuos y del ciclo de sus actividades cotidianas.

Giddens (1998, p. 396) apresenta seis características da importância de se ter um emprego não flexibilizado e estável, que gere condições de inclusão e coesão social:

- O dinheiro: o salário é o recurso principal de que depende a maioria das pessoas para suprir suas necessidades, sem este as dificuldades de enfrentar a vida cotidiana se multiplicam.
- Nível de atividade: o emprego, na maioria das vezes, proporciona meios para adquirir e aumentar os conhecimentos e capacidades; com exceção de quando o trabalho é rotineiro que pode absorver a energia das pessoas. Sem o emprego as oportunidades de por em prática tais conhecimentos podem reduzir-se.
- Variedade: o emprego proporciona acesso a contextos que contrastam com o entorno doméstico. No trabalho, a menos que as tarefas sejam monótonas, os indivíduos podem desfrutar de fazer algo diferente das suas tarefas de casa.

- Estrutura temporal: as pessoas que tem um emprego regular, o dia normalmente está organizado em torno do ritmo de trabalho. Entretanto, este ritmo poder ser opressivo e proporciona a sensação de que as atividades cotidianas não estão em parte alguma. Quem está sem trabalho, freqüentemente encontra problemas muito importante e desenvolve um sentimento de apatia com relação ao tempo.
- Contato social: o entorno laboral pode proporcionar amizades e oportunidades de participar de atividades com os outros. Quando separamos uma pessoa deste entorno é provável que diminua seu ciclo de amigos e conhecidos.
- Identidade pessoal: o emprego valoriza o sentimento de identidade social estável. Para os homens, em particular, a sua auto-estima está vinculada à sua contribuição econômica para o mantimento do lar.

A construção histórica keynesianista-fordista, de pleno emprego e bem-estar social que se alicerçou nos países desenvolvidos durante o pós-guerra, foi aos poucos se abalando com as crises dos anos seguintes, na qual uma massa de desocupados passou a fazer parte do novo cenário de um mundo globalizado. E isto se deu devido a uma expansão mais rápida da população economicamente ativa e a um ritmo mais lento no progresso econômico (FITOUSSI *apud* NUN, 2000, p.53), além dos avanços tecnológicos e automatização da produção (DOMINGUES, 1999, p.78). Alguns números retratam bem esta situação, que muitos autores como Beck, Offe, Rifkin previam. Nos anos de 1950 se considerava como pleno emprego uma taxa de desocupação de até 3%, na década de 1960 essa cota subiu para 4%, na década de 1980 oscilou, no mínimo, entre 5% e 5,5% e atualmente já se julga mais que aceitável um piso de 6% a 7% . Beck diz que “em todos os países pós-industriais encaminhamo-nos para um capitalismo sem trabalho” (*apud* NUN, 2000, p.45).

Esse aumento da massa de desocupados nos países centrais, decorrente de um processo de desindustrialização e conseqüente transnacionalização de capitais e mercados, durante as décadas de 1970 e 1980, teve forte inter-relação com a crise econômica mundial. O ambiente recessivo gerou grande impacto sobre a demanda e as margens de lucro, reforçando e acelerando nas empresas transnacionais intensas reestruturações e

racionalizações de suas estruturas produtivas, envolvendo, quase sempre, a introdução de novas tecnologias, em geral poupadoras de trabalho, prejudicando o emprego de trabalhadores menos qualificados (DUPAS, 1999, p. 74 e 75).

É o fim do pleno emprego, sustentado até então nos países centrais, pelas políticas de bem-estar social. As incertezas do cenário econômico serviram de motivação para tentar tornar totalmente variáveis todos os custos de mão-de-obra, através da contratação em tempo parcial, modificação das funções com quebra das divisões rígidas das tarefas, além da intensificação da busca de mão-de-obra alternativa de menos valor, o que induziu a transferência de atividades da cadeia produtiva para outros países (DUPAS, 1999, p.75). Com isso, enquanto o emprego industrial declinava, sobretudo nas regiões de grande concentração industrial, por força do processo de desindustrialização, cresceu o emprego flexível nos serviços por força de um processo paralelo de terceirização.

Os novos empregos gerados pela empresas transnacionais, subordinados à lógica das cadeias de produção, são empregos de baixa remuneração ou, o que se torna cada vez mais freqüente, são empregos indiretos de elevada precariedade (HESPANHA, 2002, p. 166). Esta política de abertura e flexibilização da força de trabalho afetou de forma direta as condições de contratação, os direitos de organização e de representação dos trabalhadores. O desemprego estrutural se estabeleceu e a identidade dos indivíduos e dos grupos deixou de ser dada por seu pertencimento à classe trabalhadora. Segundo Mingione (*apud* HESPANHA, 2002, p. 166),

As tensões críticas não se deveram à superprodução de uma mão-de-obra de baixa formação educacional, mas à proliferação de oportunidades de emprego que não oferecem garantias adequadas de estabilidade, salários e condições de trabalho capazes de favorecer a integração plena e duradoura de uma pessoa na comunidade em que vive. É nesse sentido que a crise do emprego se torna uma crise social.

A conseqüência da flexibilização do mercado de trabalho contribuiu para apresentar ainda o declínio da ação sindical. Os contratos de trabalhos passaram a ser mais voláteis diante da ausência de normas reguladoras de dispensas, houve um alargamento do poder patronal e do critério de subordinação, diminuição ou ausência das regras de regulação das

condições de trabalho, ausência da oportunidade de formação, gerando cada vez mais mão-de-obra desqualificada, não fixação de salários mínimos, ausência de mecanismos efetivos de proteção social, baixa representatividade e participação dos trabalhadores em razão do declínio da ação sindical, além de uma forte desigualdade em função do sexo, raça, idade, etnia ou deficiência (FERREIRA, 2002, p.278).

Sendo o trabalho assalariado uma das formas fundamentais de construção da identidade, seja individual, política ou jurídica e de integração social, coloca-se cada vez mais o problema de socialização, não só para os desempregados, mas também para os que dispõem de um trabalho cada vez mais individualizado e precário. A transformação da função de socialização do trabalho, que se combina com a perda da dimensão coletiva e a falta de incremento da coesão social, associada ao direito do trabalho configuram uma linha de questionamentos dos direitos de cidadania laboral e social. E, como consequência dessa nova ordem das formas laborais, tem-se uma sociedade com uma estrutura ocupacional mais heterogênea, instável, desigual, excludente e sem a possibilidade de exercer os seus plenos direitos. Para Singer (1999, p. 25), a precarização do trabalho toma também a forma relações “informais” ou “incompletas” de emprego. “Esta ampliação da insegurança no emprego”, conforme relata Mattosso (1993, p.126),

deu-se praticamente em todos os países, através da redução relativa ou absoluta de empregos estáveis ou permanentes nas empresas e da maior subcontratação de trabalhadores temporários, em tempo determinado, eventuais, em tempo parcial, trabalho em domicílio ou independentes, aprendizes, estagiários, etc.

A flexibilização do mercado de trabalho pode ser encarada ainda como uma estratégia empresarial das transnacionais que buscam melhores condições de lucratividade diante das condições de trabalho, tanto em países avançados quanto em países periféricos. Dessa forma, a flexibilidade procura traduzir para a gestão de pessoal o que representa o método de *just in time* na gestão de estoques. Trata-se de evitar estoques de mão-de-obra sem necessidade imediata. Procura-se, pois, ajustar o nível de empregados efetivos o mais rente possível as flutuações do mercado. O emprego estável só é assegurado a um núcleo de trabalhadores de difícil substituição, em função de suas qualificações, de sua experiência e

de suas responsabilidades. Ao redor deste núcleo estável gravita um núcleo de trabalhadores pouco qualificados, com prazo limitado e, portanto, substituíveis. Assim, estas empresas podem funcionar, também, com mais flexibilidade, sem necessariamente haver um nível de produto estável para sua manutenção no mercado, além de manter o sindicato em posição de fraqueza (SINGER, 1999, p. 25 e 26).

Desta forma, pode-se referir à globalização como um processo contraditório. Trata-se de um processo de acumulação capitalista que se viabiliza, em uma época de desindustrialização, na forma de empregos flexíveis, sem estabilidade, promovendo assim uma maior lucratividade e maior desenvolvimento econômico para empresas que buscam mão-de-obra alternativa. Contudo, este desenvolvimento econômico, em especial em países periféricos, torna-se restrito, no qual as massas de marginalizados ou excluídos começam a tornar-se parte significativa dos cinturões de miséria da sociedade, por falta de emprego ou empregos informais ou ainda pela flexibilização do mercado de trabalho, sendo necessária, assim, a implementação de políticas públicas na tentativa de amenizar a situação dos não incluídos socialmente, gerando com isto um possível decréscimo econômico.

Dentro de todas estas modificações não ficam de fora o Brasil contemporâneo e demais países da América Latina, que estão passando por profundas transformações sociais e econômicas, em especial no emprego, impulsionado tanto pela reestruturação industrial em curso, quanto pela redefinição da divisão social do trabalho no país. A grave crise da dívida externa e a pressão exercida pelos grandes interesses transnacionais, que foram se articulando em torno do “Consenso de Washington”, levaram quase todos os países latino-americanos à mudanças drásticas nos regimes sociais de acumulação vigentes.

As novas diretrizes passaram a ser o enxugamento do Estado (com as privatizações e a redução de gastos públicos); a estabilidade econômica, por meio do insistente combate à inflação; a desregulamentação dos mercados, conferindo absoluta prioridade ao investimento privado; e uma abertura das economias ao comércio e às finanças internacionais. Segundo Nun (2000, p. 58), estas transformações radicais marcariam a chamada “década perdida” de 1980 na América Latina. Neste período a renda nacional *per*

*capita* da região caiu em 15% e a concentração de riqueza cresceu significativamente. Segundo dados da Cepal, a proporção de domicílios abaixo da linha de pobreza passou de 35% em 1980 para 37% em 1986 e para 39% em 1990.

Quanto à mão-de-obra, contraiu-se a ocupação no setor público e diminuíram os empregos não-especializados no setor formal urbano, enquanto aumentaram os postos de trabalho especializados e técnicos e cresceu significativamente a ocupação em setores de baixa produtividade. Aumentaram ainda mais os processos de marginalização, sendo que o emprego nas atividades formais se incrementou a uma taxa de 2,5% ao ano na América Latina, enquanto a subutilização da mão-de-obra urbana se expandiu num ritmo de 5% ao ano (NUN, 2000, p. 59).

A tendência não se reverteu nos anos 90, quando se supunha que os ajustes da década anterior começariam a render frutos. A taxa de desocupação aberta na América Latina, que oscila em torno dos 8%, é, à primeira vista, menor que a média dos países da União Européia, mas revela-se altíssima quando se observa que quase a totalidade dos latino-americanos sem trabalho carece de seguros e benefícios a que os europeus têm direito. Além disto, mais da metade das pessoas ocupadas hoje em dia nas cidades da América Latina são trabalhadores não registrados, mal remunerados, instáveis e não tem nenhuma proteção social nem perspectivas de ascensão profissional (NUN, 2000, p. 59).

Desta forma, as reformas introduzidas no setor moderno/formal, em nome da flexibilização, levaram a um barateamento do custo de mão-de-obra, por meio da demissão de trabalhadores estáveis e da expansão do número de trabalhadores sem contrato de trabalho ou com contrato temporário. Isto causa a precarização crescente do emprego e ganham importância as teses favoráveis à desregulamentação dos direitos sociais e à flexibilização das relações de trabalho, defendidas pelas principais entidades empresariais, em nome da redução do custo do trabalho e da elevação dos níveis de produtividade e competitividade.

De maneira progressiva perdem importância os contratos e acordos coletivos nacionais por setor. Ganham importância os acordos por empresas, que vão se moldando às necessidades de cada uma delas. Não são mais as empresas que se adaptam às características gerais do uso do trabalho. Ao contrário, os contratos e acordos de trabalho estão se moldando às características específicas de cada uma das empresas.

A experiência brasileira consiste em um sistema de relações de trabalho extremamente frágil. Segundo Dedecca (2000, p.5), porque nos momentos em que deveria ter sido montado um controle sindical mais efetivo sobre o uso do trabalho, esta ação política foi coibida. “O problema é que nossas estruturas de relações de trabalho foram definidas por uma legislação e um controle público do Estado, montado ainda nos anos 40”.

Na década de 60, quando o movimento sindical desenhava o rompimento com a estrutura sindical e com a forma de estruturação das relações de trabalho prevalentes no país, houve uma forte repressão. Quando o mercado de trabalho era favorável à estruturação do movimento sindical, o governo ditatorial coibiu a ação do movimento sindical, transformando o sistema de relações de trabalho e dando maior controle do uso das relações de trabalho para o setor privado, no caso as empresas.

Quando aquele governo enfraquece, na segunda metade dos anos 70, a economia entra em um movimento de crise, que vai contra, novamente, a ação sindical, que só não é pior pelo movimento de democratização do país. Nos anos 80, ao mesmo tempo em que avançou a questão política, houve pouco avanço na regulação formal do mercado de trabalho. As reformas estruturais que ocorreram nas relações de trabalho foram escritas na Constituição Federal de 88. Um ano depois de promulgada a Constituição Federal, ocorreu a primeira eleição presidencial no país após o período militar. Esta eleição determinou o enquadramento do Brasil nas relações internacionais. Enquadramento este de uma economia mais aberta, mais financeirizada, conforme ditavam os novos padrões de globalização e que não prioriza o emprego e as condições sociais.

O emprego industrial no Brasil, em 1998, era 50% do emprego industrial de 1989. Os salários, em 1998, eram 30% menores do que os salários de 1989. A participação da massa salarial no produto industrial estava 23% abaixo do que era em 1989 (DEDECCA, 2000, p.5). Em dez anos existiu um claro empobrecimento dos trabalhadores do emprego industrial.

É dentro desta conjuntura que se deve observar a mudança do padrão das relações de trabalho no Brasil. Um padrão em que o mercado de trabalho se deteriora em termos de emprego e renda. Este contexto significa um rompimento do tecido industrial, econômico e da estrutura produtiva nacional, marcada tanto pelo desmonte de segmentos importantes da estrutura produtiva, quanto pelo processo brutal de internacionalização da economia brasileira, ou seja, abertura ao capital externo, fruto da terceira Divisão Internacional do Trabalho e de políticas neoliberais. E este processo de transformação obriga o setor produtivo e o comércio nacional a uma rede produtiva, na qual a empresa nacional é apenas parte de uma rede internacional.

Desta forma, nos últimos anos as empresas vêm demandando uma mudança no padrão das relações de trabalho no Brasil e exigindo a flexibilização do trabalho. Entretanto, segundo Dedecca (2000, p.6), o mercado de trabalho brasileiro sempre foi muito flexível. O uso e alocação do trabalho, bem como a definição de funções do trabalhador, sempre foram prerrogativas das empresas. Os sindicatos brasileiros nunca conseguiram intervir de maneira mais intensa nesses processos.

Ao longo do período 1995-2000, Krein e Oliveira (2000, p.11) marcam dois momentos que interferiram nas relações de trabalho no Brasil. O primeiro está associado à consolidação do Plano Real. Tratava-se de subordinar as questões trabalhistas à meta de estabilização econômica e de conter, a qualquer custo, as pressões do movimento sindical, ampliando, no que fosse possível, o grau de flexibilidade em termos de condições de contratação, demissão e remuneração do trabalho. O segundo momento tem início quando passaram a ser adotadas algumas medidas de enfrentamento do desemprego e se revelou a

intenção do governo de encaminhar uma reforma mais ampla do sistema das relações de trabalho.

De acordo com os autores citados, uma das primeiras iniciativas foi a MP 1.053/95 que introduziu a desindexação salarial e facilitou a adoção do efeito suspensivo nos dissídios coletivos. Na prática, esta medida representou a adoção de mecanismos de controle dos salários nas negociações diretas entre as entidades de trabalhadores e empregadores, além do fim da política salarial, que implicou o fim dos reajustes a partir de uma ação reguladora do Estado. Uma segunda iniciativa foi a utilização peculiar que se deu às regras de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas (PLR), sob a MP 794/1994, que regulamentou o inciso XI, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, que garantiu aos trabalhadores “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração”. O que ocorre nesta situação é uma substituição da política salarial, em que se incluem férias, 13º salário e os demais direitos trabalhistas, para uma flexibilização da remuneração, ao vinculá-la a metas de interesse da empresa, além de contribuírem para uma descentralização das negociações coletivas.

A política de reajuste do salário mínimo e da previdência social seguiu a mesma lógica. Com a MP 1.906/97, o governo desvinculou a correção do salário mínimo de qualquer índice de reposição da inflação. Estabeleceu uma tabela de reajustes para o mínimo previdenciário, a qual foi utilizada como referência que não tem qualquer relação com a reposição salarial ou o custo de vida. Assim, o nível de reajuste do salário mínimo passou a ser definido no mês de maio de cada ano, sem referência a um índice de comportamento dos preços.

Outra iniciativa que interferiu na desregulamentação do mercado de trabalho foi a criação das cooperativas profissionais a partir da Lei 8.949/94. Possibilitou que certos trabalhadores se organizem em cooperativas, para a prestação de serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa sem a caracterização de vínculo empregatício. De acordo com a lei, eles não seriam mais empregados, mas sócios de uma cooperativa, sendo que, dessa forma, não teriam seus direitos trabalhistas básicos assegurados, tais como 13º

salário, férias remuneradas, descanso semanal remunerado e previdência social. Além disto, não teriam benefício da contratação coletiva, pois já não fazem parte de um sindicato profissional.

No que se refere aos servidores públicos, o governo Fernando Henrique Cardoso adotou uma política de retirada de direito, controle e restrição da prática sindical: limitou o número de dirigentes sindicais nas suas associações de classe; estabeleceu um forte controle sobre as negociações das empresas estatais, para viabilizar a retirada de direitos das convenções coletivas; flexibilizou as formas de contratação e quebra da estabilidade dos servidores públicos; adotou uma postura de não negociação com as entidades dos servidores públicos; não reconhecimento do direito de greve; e estabeleceu punições aos servidores que participarem de movimentos grevistas.

Para enfrentar o crescente problema do desemprego, o governo adotou, ainda, o contrato por prazo determinado (Lei 9.601/98 e Decreto 2.490/98), que possibilitou à empresa contratar trabalhadores por prazo determinado, desde que em acréscimo aos postos de trabalho já existentes, por um período de 24 meses, com a redução de vários encargos sociais. A mesma lei instituiu o “banco de horas” que flexibiliza a jornada de trabalho ao criar um sistema de compensação de horas extras trabalhadas que pode abranger todos os trabalhadores.

Outras iniciativas foram impostas pelo governo para tentar sanar a questão de desemprego e desviar-se da crise financeira internacional. Entre elas encontra-se a suspensão do contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses, a jornada parcial de até 25 horas semanais, com a respectiva redução dos salários e direitos e a ampliação de 4 meses para um ano o prazo para que as empresas compensem as horas extras devidas aos trabalhadores no banco de horas. Características de mudanças que existiam no cenário internacional chegam ao Brasil num sistema de relações de trabalho profundamente flexibilizado.

Observa-se, dessa maneira, um impasse sobre a regulamentação do mercado de trabalho no que concerne às atribuições que devem ser tomados pelo Estado. De um lado, as reivindicações sindicais, de certa forma fragilizadas, que buscam contratos de trabalho coletivos que proporcionam maior estabilidade e segurança ao empregado. De outro lado, estão as empresas transnacionais que exigem baixos custos contratuais para seus empregados em troca de empregos instáveis e sem segurança.

### **1.3 Trabalho (in)formal**

Cada país possui um contingente de pessoas em condições de participar das atividades de produção social conhecido por População Economicamente Ativa (PEA). Embora seja uma expressão de potencial de produção social, apenas uma parte dela acaba sendo envolvida diretamente nestas atividades, em conformidade com as necessidades e exigências do processo de acumulação de capital. O segmento desta PEA, que supera as necessidades do processo de acumulação de capital, transforma-se em um conjunto de mão-de-obra excedente em cada país. As partes excedentes mais visíveis podem se chamar de desempregados. A parte menos visível deste processo é representada pelas mais diversas formas de sobrevivência da população ativa.

Logo, o desemprego aberto, que corresponde aos trabalhadores que procuram ativamente por uma ocupação, estando em condições de exercê-la imediatamente e sem desenvolver qualquer atividade laboral, indica o grau de concorrência no interior do mercado de trabalho em torno do acesso às vagas existentes. O subemprego e outras formas de sobrevivência respondem pela parte menos visível do excedente de mão-de-obra porque envolvem os trabalhadores que fazem “bicos” para sobreviver e também procuram por trabalho, assim como aqueles que deixam de buscar uma colocação por força de um mercado de trabalho extremamente desfavorável (POCHMANN, 2001, p. 78).

Segundo dados da OIT (2004), a partir dos anos 70 a economia global passou a evoluir favoravelmente à geração de um maior excedente de mão-de-obra. Para uma

população economicamente ativa, em 1999, estimada de 3 bilhões de pessoas, cerca de 1 bilhão de trabalhadores estava vivendo com sua capacidade de trabalho subutilizada. Ou seja, 1 a cada 3 trabalhadores encontrava-se em situação de desemprego ou exercendo atividade de sobrevivência. O restante pode ser classificado como os trabalhadores que usufruem um emprego formal, com carteira assinada e direitos adquiridos, o que não quer dizer direitos cumpridos. O excedente da mão-de-obra que não está inserido no núcleo dos empregados com carteira assinada, que não estão desempregados, que não são autônomos legalizados ou empregadores, é que necessita criar meios para sobreviver. Estes meios são considerados empregos informais.

Na década de 80, o emprego nas atividades formais em países latino-americanos, se incrementou a uma taxa de 2,5% ao ano, enquanto a subutilização da mão-de-obra urbana se expandiu de maneira uniforme a um ritmo de 5% ao ano. Já em 1990, o setor formal absorvia nestes países 48% da força de trabalho e em 1996 este índice baixou para 43%. Ou seja, de cada cem novos empregos gerados entre estes anos, 85 correspondiam a atividades informais (trabalhadores por conta própria, microempresas e serviços domésticos), de baixa qualificação e remuneração e descoberto de qualquer proteção social. Ao mesmo tempo, declinou o emprego nas indústrias médias e grandes, de modo que nove em cada dez postos de trabalho foram criados no setor de serviços, dos quais 90% informais (NUN, 2000, p. 59).

Para exemplificar, na Argentina durante a década de 90, o trabalho permanente, registrado e estável, englobava uma parcela muito pequena da força de trabalho. Apenas um terço da população economicamente ativa estava empregada no setor formal, incluindo trabalhadores sob contratos temporários, parciais ou em contrato de experiência. Entretanto, 25% da PEA estava no setor informal, 27% eram trabalhadores por conta própria, em sua grande maioria não registrados e 14% (cerca de dois milhões de pessoas) estavam em desemprego aberto (NUN, 2000, p. 59). A OIT considera "trabalho informal" o que se faz para empresas não declaradas ou registradas legalmente, ou em geral, quando os empregados, apesar de exercer suas atividades de forma regular, não se beneficiam de

proteção social, garantias de segurança e dos correspondentes diretos de representação, que o Estado deveria fornecer para estes trabalhadores. (PASTORE, 2004)

No Brasil, a demanda no mercado formal de trabalho vem crescendo historicamente, como resultado do desenvolvimento de uma economia industrial capitalista. Esta foi a tendência, ao menos desde os anos 30, quando a legislação trabalhista foi introduzida e em ritmo acelerado pelo Governo Vargas, dando conteúdo à distinção entre emprego formal e informal. As obrigações impostas por tal legislação implicavam em custo para os empregadores. Entretanto, estes custos passavam a ser cada vez mais onerosos para os compradores da força de trabalho. O emprego informal veio a ser uma alternativa viável para as pequenas empresas que só contratavam mão-de-obra temporária, como por exemplo, fazendas em épocas de colheita e empresas de construção civil (SINGER, 1999, p. 45).

Esta situação aparentemente se agravou no começo dos anos 90. Ao longo desta década, a economia brasileira passou por uma profunda reestruturação, buscando uma política de estabilização sustentada na abertura da economia, a fim de aumentar a competitividade nos preços das mercadorias negociadas internacionalmente. O fracasso desta política logicamente teve conseqüências importantes no mercado de trabalho.

Em época de recessão, supostamente, pequenas e médias empresas tornaram-se informais para fugir do pagamento não só dos salários e suas garantias, como também, dos impostos exigidos pelo governo. Além disso, uma nova tendência ganhou forma: a terceirização, que implica a substituição de empregados permanentes (formalizados) por fornecedores autônomos de serviço.

Tanto a crescente informalização quanto a terceirização, são tendências mundiais e resultam do processo de abertura das economias nacionais à competição internacional e da revolução nas formas e conteúdos dos trabalhos trazidos pela informatização. Como conseqüência, o emprego formal no Brasil começou a encolher, ao passo que o emprego informal e o trabalho autônomo aceleraram o ritmo de seu crescimento.

Estatísticas mostram que em 1990 a PEA somava 62,1 milhões, dos quais 26,2 milhões tinham empregos formais. Os 35,9 milhões (57,8%) restantes ficaram classificados como empregadores, autônomos, empregados informais e mão-de-obra familiar. Do total pertencente a este grupo, 18,4 milhões (29,64% de todos os ocupados) declararam que queriam um emprego com carteira assinada. Portanto, três em cada dez brasileiros ocupados estavam involuntariamente excluídos do emprego formal (SINGER, 1999, p. 105). Entretanto, pode-se perguntar: em que posições trabalham estes 18,4 milhões que desejam uma carteira assinada? Esta mesma estatística mostra que 54% eram empregados informais, 30,5% eram autônomos, 13,7% eram mão-de-obra familiar e apenas 1,8% eram empregadores. Dessa forma, a maioria já era assalariada, porém sem carteira assinada e conseqüentemente sem acesso aos direitos garantidos por lei.

Estes dados mostram que a maioria dos excluídos do emprego formal ganha sua vida como assalariado informal ou autônomo, situações que em muitos casos se confundem. *Free-lancers* que trabalham para uma firma podem considerar-se tanto informalmente empregados, como autônomos. Mas de qualquer forma, as estatísticas mostram que a aspiração deste tipo de trabalhadores é um emprego mais estável com salários fixos. Entretanto, as empresas, em especial as privadas, vêm passando por um processo de reorganização que reduz o número de empregos formais, substituindo pelos fornecedores externos. Dessa forma, o número de excluídos do mercado formal de trabalho tende a aumentar, fruto de uma oferta crescente, cruzando-se com uma demanda em encolhimento. O Brasil, como uma série de outros países, terá de reconstruir um sistema de previdência social e legislação trabalhista, partindo do princípio de que, no futuro, a maioria da população trabalhadora não terá contratos formais de trabalho para lhe dar garantias de sobrevivência (SINGER, 1999, p. 112).

Um estudo feito por A. Cox Edwards em 1993 (*apud* SINGER, 1999, p. 113), retoma a evolução das legislações trabalhista e salarial, lembrando que os sindicatos no Brasil, desde a ditadura de Getúlio Vargas (1937 – 1945), usufruem de *status* oficial e do monopólio legal da representação dos trabalhadores. Ele acha que este arranjo se tornou

incompatível com um sistema orientado para o mercado. Aquilo que por um lado foram conquistas da organização dos trabalhadores, acabaram, por outro lado, tornando-se restrições crescentes ao ajuste do mercado de trabalho. Após discutir vários outros aspectos da legislação trabalhista brasileira, tais como normas regulando a negociação coletiva, greves e locautes, demissões e FGTS, seguro-desemprego, benefícios da previdência e outras garantias e encargos trabalhistas, a legislação do salário mínimo, etc., Cox chegou à seguinte conclusão:

Dois fenômenos recentes têm caracterizado o mercado de trabalho brasileiro: o rápido crescimento da participação da força de trabalho no final dos anos 70 e a crescente informalização dos 80. Este trabalho sugere que estes dois fenômenos não são independentes; que, dados os altos impostos sobre o trabalho e a restrição imposta pela indexação salarial, a informalização pode ser uma solução de mercado às pressões da oferta de mão-de-obra, por um lado, e às restrições do setor formal sobre a criação de empregos, por outro (Cox Edwards, 1993, p.62 apud SINGER, 1999, p. 114).

Como a informalização é considerada fenômeno típico dos anos 80, implica concluir que os impostos sobre mão-de-obra e a indexação salarial teriam crescido marcadamente nos anos 80. A Constituição de 88 expandiu os encargos trabalhistas, mas a indexação salarial foi se tornando ineficaz, diante da inflação que acelerou de tal modo, que a indexação não era capaz de acompanhá-la. Os salários sofreram pesadas perdas durante todos estes anos. As folhas de pagamento diminuíram em valores reais, assim como os encargos trabalhistas.

Dessa forma, é possível pensar a informalização do mercado de trabalho não só como fruto da abertura do mercado interno do Brasil à competição internacional que começou nos anos 90 e teve seu processo acelerado. Parte deste mercado informal é consequência, também, da alta carga de impostos e direitos trabalhistas que recai sobre a maioria das empresas empregadoras de mão-de-obra, que acabam buscando a terceirização das formas de trabalho, no intuito de solapar a legislação trabalhista. Isto é resultado dos longos anos de crise inflacionária que o Brasil passou, debilitando, desta forma, as funções do Estado e contribuindo para a sonegação fiscal e, conseqüentemente, a informalidade do mercado de trabalho. Mas, de qualquer maneira, pode-se considerar a exclusão do emprego formal

como um dos mais importantes processos de precarização da força de trabalho. Em 1980, por exemplo, o Brasil possuía cerca de 23 milhões de trabalhadores assalariados com registro formal e, em 1989, havia passado para 25,5 milhões. No ano de 1999, contudo, a quantidade de assalariados com carteira assinada havia caído para 22,3 milhões de trabalhadores, segundo dados do Ministério do Trabalho. Entre janeiro e agosto de 2002, o número de empregados sem carteira assinada cresceu quase três vezes mais do que o número dos empregados registrados. Os primeiros aumentaram em 4,1%, enquanto os empregados registrados cresceram em apenas 1,8% (PASTORE, 2004).

A constatação acerca da forte desaceleração dos postos de trabalho assalariados formais permite identificar esta profunda alteração na qualidade da ocupação gerada no país. De acordo com Pochmann (2001), poder-se-á reconhecer que o emprego assalariado formal representa o que de melhor o capitalismo brasileiro tem constituído para a sua classe trabalhadora, pois vem acompanhado de um conjunto de normas de proteção social e trabalhista. Entretanto, conclui-se que a sua redução, absoluta e relativa, nos anos 90, vem acompanhada do aumento de vagas assalariadas sem registro e de ocupações não-assalariadas. Segundo a pesquisa mensal de emprego, realizada pelo IBGE em agosto de 2004, constata-se: empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado, 38,6% da população ocupada; empregados sem carteira no setor privado, 15,9% da população ocupada e trabalhadores por conta própria, 20,3% da população ocupada.

Entretanto, as ocupações não-assalariadas podem ser identificadas como novas formas de inserção no mercado de trabalho, especialmente no caso de trabalho autônomo para grandes empresas, pois surgem em condições de remuneração e de trabalho mais favoráveis, como por exemplo, técnicos especializados e mão-de-obra com alta escolaridade e elevada experiência profissional. Este tipo de trabalho, por conta própria ou informal, possibilita, muitas vezes, melhores condições de renda que um emprego estável com direitos trabalhistas adquiridos e em geral tem reflexos diretos na economia do país. Assim, o trabalhador que vive de “bicos” passa a ter melhores condições de sobrevivência fomentando a economia à medida que vai ao supermercado, às lojas para utensílios para o lar, consome luz e água e paga pelo seu uso, mora de aluguel, etc., ao passo que o excluído

do mercado de trabalho, seja formal ou informal, não tem sequer condições de sobrevivência, pois não possui nenhuma fonte de renda, sendo que economia brasileira não o ampara.

A criação de empregos de boa qualidade depende de crescimento, educação e legislação. O Brasil está fraco nas três áreas. Trabalhadores com educação precária trabalham em postos de trabalho de má qualidade, gerando situações de reduzida produtividade, baixa renda e alta instabilidade (Barros e Mendonça, 1995; Amadeo e outros, 1996; OIT, 1998). O mercado informal é um enigmático caleidoscópio composto por trabalhadores por conta-própria, empregados que trabalham por tarefa (agricultura, construção civil, serviços e outros), gente que trabalha de forma intermitente, nas vias públicas, ora como empregado, ora como ambulante e até pessoas qualificadas e com trabalho mais contínuo - mas todas em constante movimento de entra e sai que chega a confundir o observador desavisado (PASTORE, 2001).

Está-se diante de um novo mundo, no qual a realidade se torna cada vez mais complexa, heterogênea e movediça. Convém meditar até que ponto se sustentam as dicotomias entre formal e informal ou moderno e tradicional. Talvez seja mais conveniente deixá-las de lado e concentrar esforços na busca de proteção para todos, estejam onde estiverem. Para tanto, há que se pensar na criação de proteções atreladas aos seres humanos - "proteções portáteis" - e não à condição de trabalho. Isso requer uma arquitetura de regras que permita às pessoas entrarem e reentrarem nos vários nichos do mercado, mantendo um mínimo de proteção (PASTORE, 2001).

Desta maneira, percebe-se a necessidade de superar ou adaptar-se aos efeitos da globalização, no que concerne ao mundo do trabalho. Nota-se que os dados estatísticos apresentados neste capítulo remetem a um mundo no qual as condições de trabalho estão se tornando cada vez mais precárias e insustentáveis à inserção do indivíduo na sociedade. Entretanto, este efeito globalizante, gerado pela derrubada das fronteiras mundiais e que originou as sucessivas Divisões Internacionais do Trabalho, atinge em geral os países

periféricos e semi-periféricos, onde as condições de trabalho encontram-se em pior situação e os indivíduos sentem, com mais rapidez, as mazelas desta flexibilização. O mercado de trabalho flexibilizado e a informalidade são os reais frutos de todo esse processo de globalização e países como o Brasil tem seus trabalhadores cada vez mais excluídos, do circuito de trabalho regular e estável e cada vez mais incluídos no circuito de instabilidade e falta de seguridade social. Assim, o desemprego atinge com força inédita toda a sociedade, principalmente nas últimas décadas, que se assiste a aumentos sistemáticos de suas taxas e uma massificação dos seus efeitos, ou seja, está se passando por um período em que o desemprego não escolhe sexo, raça, escolaridade nem faixa etária, é um fenômeno que perpassa a sociedade como um todo.

## **2 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL**

Diante da necessidade de oferta de melhores empregos, tendo em vista a flexibilização do mercado de trabalho, causado nos últimos anos pelo processo de globalização, as empresas privadas surgem como atores principais neste cenário. Perante a ineficiência do Estado para a solução de questões sociais e principalmente para a oferta de trabalhos decentes, cabe às empresas preocuparem-se com as mazelas da sociedade.

Toda esta preocupação e comprometimento das empresas privadas com questões sociais, ambientais e muitas vezes econômicas têm-se denominado de Responsabilidade Social Empresarial. Como relata parte do capítulo a seguir, este termo vem sendo utilizado há algum tempo e vem passando por uma série de interpretações diferentes no decorrer dos últimos anos. Entretanto, o que deveria ser usado em prol de uma sociedade mais igualitária, muitas vezes vem sendo usado como forma de criar uma imagem pró-ativa para as empresas.

Diante da utilização do termo responsabilidade social para diferentes ações e funções sociais, o recorte desta pesquisa fica restrito à utilização deste termo sob o viés do trabalho decente. Baseado nos indicadores do Instituto Ethos de Responsabilidade Social e na OIT (Organização Internacional do Trabalho), este capítulo traz ainda o embasamento

teórico da utilização do termo “Trabalho Decente” ancorado nestes dois organismos de significância nacional e internacional respectivamente.

Este recorte foi elaborado por pensar que a responsabilidade social deve começar “dentro de casa”, ou seja, primeiramente junto ao público interno. Assim, só se faz responsável social a empresa que é comprometida com seus funcionários e que, antes de buscar imagem positiva junto à sociedade que atua, busca consolidar o seu comprometimento com os seus funcionários.

Ressaltar-se-á aqui a limitação desta pesquisa para a mensuração da responsabilidade social através do trabalho decente, pois o número de empresas pesquisadas não permite generalizações. Entretanto, vale a consideração de utilização do índice criado nesta pesquisa enquanto forma de conscientização e fomento de melhores empregos por parte das empresas e desta forma sim se rotularem responsáveis socialmente e obterem o reconhecimento da sociedade.

## **2.1 Responsabilidade social como novo paradigma organizacional**

Muito se tem falado das alterações que vem ocorrendo nas sociedades nos últimos tempos. Os processos de desindustrialização de alguns países, contra a industrialização avançada de outros, fruto de um processo de desmantelamento das barreiras geográficas e econômicas, têm gerado certo desconforto social no que diz respeito à estabilização e inserção do indivíduo dentro deste novo paradigma.

Este novo paradigma de alterações globais tem repercussão direta no desenvolvimento social, econômico, cultural e ambiental de certas regiões, em especial nos países periféricos. O que há pouco tempo atrás era um país periférico, eminentemente agrário, hoje se tornou um país industrializado com altas tecnologias e grande exportador de produtos industrializados, como por exemplo, é o caso da China.

Este processo de industrialização e desindustrialização dos países vai transformando os agrupamentos sociais em uma “sociedade reflexiva” (BECK, 1997). O que antes era assegurado pelo Estado de Bem-Estar Social, agora passa a ser sentido com insegurança e incertezas pelos indivíduos. Neste sentido, o Estado deixou de ser o agente principal no processo de provisão de bens e serviços sociais e passou a ser o encorajador do mercado, dentro de um processo neoliberal. Abriu suas fronteiras para o capital internacional e criou políticas sociais sob novas bases.

Formou-se uma estrutura, a qual o Estado, mercado e sociedade compartilham o mesmo espaço, disputando quem possui maiores influências nos processos sociais, econômicos e políticos. O Estado, agindo como mero regulador de políticas internacionais, secundarizando as questões sociais, abriu espaço para um mercado transnacional, que busca lucratividade imediata à custa de menores custos de produção. Este, por sua vez, recaiu sobre a sociedade, em especial de países periféricos e semi-periféricos, que disponibilizou de uma estrutura flexibilizada de mão-de-obra.

Dessa forma, assiste-se a uma sociedade e Estado regulados pelo mercado e pelas organizações transnacionais. Estas empresas passaram a ter produtos desejados e reconhecidos por todo o mundo. Deslocaram investimentos produtivos, transferiram tecnologia e geraram capacidade de inovação em pesquisa e desenvolvimento para os países que melhores condições ofereciam para a sua instalação, transnacionalizando, a partir do mercado, produtos, economia, cultura, valores sociais, capital social entre outros.

Nunca como nessa época de globalização, as empresas tiveram tanta liberdade de escolher como e onde produzir, para onde exportar e de onde importar e em quais sociedades penetrar. Os prejuízos, oriundos deste processo de globalização, não foram muitas vezes compreendidos e ainda não o são pelas sociedades, em razão das dificuldades de acompanhar as mudanças e operações das empresas multinacionais, ou ainda, segundo o Instituto Observatório Social (2004, p. 11 e 12), porque os impactos causados por este processo não são visíveis à maioria dos países e de sua população.

A globalização passou a ser objeto de preocupação entre muitos estudiosos, em função da integração econômica que ocorre entre muitos países. Passou a perceber-se que os benefícios das estratégias das organizações multinacionais eram localizados, colaborando no aumento do desemprego e da exclusão social em diferentes segmentos produtivos ou em regiões do globo. Diversos estudos passaram a mostrar o aumento das desigualdades sociais entre países ou camadas sociais num mesmo país.

Para assegurar e controlar a desordem e o conflito social criado por este processo globalizante, tentou-se repensar uma nova maneira de agir, estendendo o alcance das organizações para as áreas da ação social, filiando-se como parceiras às agências de desenvolvimento social. A tentativa de desenvolver uma sociedade que dê ênfase aos elementos de coordenação funcional, de integração e consenso nas unidades de organização social passou a se tornar um interesse crescente de algumas estruturas empresariais.

Portanto, a partir dos anos 80, algumas destas empresas, responsáveis por este processo de globalização, passaram a buscar com mais ênfase o significado de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Responsabilidade das organizações em relação às alterações e modificações causadas nas sociedades modernas pelos processos de globalização. Segundo Betting (2000, p.B2),

Entende-se por responsabilidade social das empresas o exercício pleno da forma superior do capitalismo: respeito ao consumidor, ao trabalhador, ao fornecedor, ao distribuidor, ao investidor, à comunidade, ao meio ambiente, aos encargos sociais. Combinação refertilizadora do segundo setor (recursos privados para fins privados) com o terceiro setor (recursos privados para fins públicos).

Estas responsabilidades estão relacionadas às decisões da empresa de participar mais diretamente das ações sociais, culturais, políticas, ambientais e econômicas da sua região de atuação.

### **2.1.1 As diferentes versões de responsabilidade social empresarial**

Vale recordar que a idéia de colaboração mais efetiva da empresa com temas ligados à área social não é nenhuma novidade. Robert Owen (1773 – 1858), sociólogo inglês, se tornou um próspero industrial, que acreditava numa relação mais solidária entre o capital e o trabalho. Assim, aplicou algumas idéias nas empresas que ele passou a dirigir, como diminuição da jornada diária de trabalho, aumento nominal dos salários e implementação de creches, hospitais e escolas para os filhos dos funcionários. O resultado foi um crescimento extraordinário dos lucros, além de suas empresas passarem a se tornar um referencial para a legislação social. Owen preocupou-se com as condições desumanas dos trabalhadores. Sua crença baseava-se na impossibilidade de se formar uma pessoa superior, num sistema egoísta e explorador como era o capitalismo daquela época (GOMES, 2002, p. 21 a 31).

O debate sobre responsabilidade social das empresas, em relação à sociedade, é marcado por diferentes perspectivas dos atores sociais que com ela interagiram no decorrer dos últimos períodos históricos. Dentro destes períodos, quatro foram as funções atribuídas às empresas em relação à sua responsabilidade para com a sociedade. Conforme o Instituto Observatório Social (2004, p.17) são as seguintes funções:

- Responsabilidade econômica: a principal função é produzir bens e serviços que a sociedade demanda e vendê-los com lucros;
- Responsabilidade legal: as empresas devem exercer sua atividade produtiva respeitando a legislação vigente;
- Responsabilidade ética: são comportamento e normas éticas que a sociedade espera que sejam seguidos pelas empresas;
- Responsabilidade filantrópica: é o papel social das empresas assumido voluntariamente, sem clara expectativa da sociedade. As ações são escolhas individuais de administradores e corporações, que julgam onde devem investir tempo, dinheiro e talento.

Estas formas de responsabilidade social foram ao mesmo tempo usadas e contestadas ao longo da história e em diferentes perspectivas econômicas e sociais. Um momento marcante que colocou em discussão as responsabilidades das empresas em relação à

sociedade aconteceu na década de 50 nos Estados Unidos. Era período pós-guerra e o poder das empresas norte-americanas tinha crescido muito em decorrência da Segunda Guerra. Foi quando surgiu o debate sobre quais retornos que as empresas deveriam oferecer à sociedade. A principal discussão é que as grandes empresas deveriam, de alguma forma, ajudar os grupos menos favorecidos da sociedade.

Essas argumentações foram e hoje ainda são rebatidas por aqueles que defendem que a função social de uma empresa é apenas gerar resultados. Nesta perspectiva, o bem estar da sociedade só é garantido se a empresa cumprir a sua função principal, ou seja, produzir bens e serviços com lucro e garantir retorno para seus proprietários e acionistas. Com a geração de lucro a empresa garante produto de qualidade, empregos e salários para os trabalhadores, além de benefícios para toda a sociedade, por meio de impostos e taxas pagos ao governo, que deveria ser o verdadeiro responsável pela gestão das políticas públicas. Dessa forma, a responsabilidade social era pensada como a melhor alocação de capital. Oferecer um outro destino ao capital significaria reduzir a geração de riquezas (Instituto Observatório Social, 2004, p. 17) .

A percepção de que a responsabilidade social empresarial deve anteceder a realização do lucro começou a ser construída a partir da década de 60, quando estas passaram a sentir de maneira contundente a pressão que a sociedade civil poderia exercer sobre os negócios. Notou-se que as empresas eram suscetíveis e dependentes das relações com outras organizações como os sindicatos, associações, movimento de consumidores, o próprio Estado, entre outros, o que modificou a forma, as regras e os papéis desempenhados por estas empresas.

A década de 70 também serviu para tornar mais consciente a percepção das empresas como atores dinâmicos e dependentes das relações estabelecidas com os demais segmentos da sociedade. Como resultado deste processo, organizações internacionais aprofundaram o debate sobre como lidar com o alcance social das organizações multinacionais.

No final da década de 80 e durante quase toda a década de 90, as grandes empresas passaram por um forte processo de reestruturação produtiva. Diante de uma política neoliberal, a abertura dos mercados facilitou a transferência de empresas multinacionais para os países periféricos, criando uma diversidade de modelos de organizações e tornando seus vínculos com entidades locais ainda mais complexos. Isto possibilitou ver que o processo de globalização não era uma “via de mão única” (Instituto Observatório Social, 2004, p.19). As organizações da sociedade civil começaram a reagir em defesa de seus direitos e na década de 90 começou a ser elaborado um novo posicionamento e uma nova discussão sobre a responsabilidade social nas empresas.

Nesta nova versão de RSE, a principal preocupação voltou-se para uma maior operacionalização de suas práticas sociais, extrapolando a simples filantropia. A responsabilidade social passou a ser considerada um elemento importante para o desenvolvimento dos negócios e para estabelecer relações positivas das empresas com a sociedade.

Neste caso torna-se oportuno diferenciar o compromisso social de uma empresa, ou seja, a RSE de ações filantrópicas. O Jornal Folha de São Paulo (2002), apresentou as suas principais diferenças.

<b>Filantropia</b>	<b>Ações de responsabilidade social</b>
Motivação humanitária	Sentimento de responsabilidade
Participação reativa	Participação proativa
Doador	Ações integradas
A ação é por opção pessoal do dirigente	Incorporada na cultura da empresa, a ação envolve todos os colaboradores
Resultados: gratificação pessoal	Resultados: preestabelecidos
Sem preocupação de associar a imagem da empresa e ação social	Transparência na atuação e busca por multiplicar iniciativas
Sem preocupação em relacionar-se com o Estado	Complementa-se à ação do Estado, numa relação de parceria e controle

Figura 1 – Diferença entre filantropia e ações de responsabilidade social

Fonte: Gaebin (2002)

Segundo Votaw (*apud* Cardoso, 2002, p.7), a responsabilidade social significa algo, mas nem sempre a mesma coisa para todos. Para alguns, ela representa a idéia de responsabilidade ou obrigação legal; para outros, significa um comportamento responsável no sentido ético; para outros, ainda, o significado transmitido é o de responsável por, num modo casual. Muitos, simplesmente, equiparam-na a uma contribuição caridosa e outros a tomam pelo sentido de socialmente consciente.

Mas ainda nos dias de hoje, há quem defenda que a principal função de uma empresa é a realização de lucro. Milton Fridman, economista americano, é um dos principais defensores desta corrente. Para ele, não cabe às corporações qualquer tipo de responsabilidade social, principalmente quando essas ações comprometem diretamente o retorno para os acionistas, o preço para os consumidores e a diminuição do salário dos empregados (Instituto Observatório Social, 2004, p.18).

O desenvolvimento da sociedade industrializada e a constante reorganização da produção reforçam o entendimento das empresas como sistemas abertos, dependentes diretamente de interação com diferentes grupos da sociedade. Esta interdependência coloca em outro patamar a relação das empresas com a realização de lucro. Ao considerar a relevância de outros atores para a sobrevivência em longo prazo, não é possível para as empresas determinar como sua função máxima apenas gerar lucros e cumprir a lei em curto prazo. As organizações devem estabelecer relações positivas com diferentes grupos de atores sociais com os quais interage.

Mas o que ocorre hoje é que muitas empresas estão realizando efetivamente fatos ligados a uma política assistencialista, defendida como pano de fundo das campanhas de empresas solidárias, para mascarar a verdadeira intenção de muitas empresas, que é conter ou acomodar a população mais humilde e, via de regra, mais explorada, além de usar estes atributos para fazer o que se chama de marketing social.

Max Weber (1994) diz que a ação social (incluindo omissão ou tolerância) orienta-se pelo comportamento de outros, seja este passado, presente ou esperado como futuro

(vingança por ataques anteriores, defesa contra ataques presentes ou medidas de defesa para enfrentar ataques futuros). Os “outros” podem ser indivíduos ou conhecidos ou uma multiplicidade indeterminada de pessoas completamente desconhecidas. Dinheiro, por exemplo, significa um bem destinado à troca, que o agente aceita no ato da troca, por que sua ação está orientada pela expectativa de que muitos outros, porém desconhecidos e em número indeterminado, estarão dispostos a aceitá-lo também, por sua parte, num ato de troca futuro.

Weber, tal como exposto acima, ensina que a ação social é um movimento de grupos com interesses bem definidos. Nesse contexto, então, a ação social, de acordo com uma definição consistente e científica, pode ser também aquela realizada pelos grupos empresariais, uma vez que tem um fim claro e objetivo, seja ele comercial ou social.

Já Émile Durkheim (1999), entende ação social ou solidariedade como um sistema em que nenhuma das partes da cadeia possa ficar prejudicada. Em outras palavras, não se pode considerar uma ação plenamente social quando uma destas partes tenha prejuízo de qualquer natureza. Talvez, a visão de Durkheim do fato social possa explicar o que se está tentando elaborar como o “atual estágio de responsabilidade social” que, visto pelas organizações empresariais, consiste em maneiras de agir, de pensar e de sentir, exteriores ao indivíduo, dotadas de um poder de coerção. Por conseguinte, não poderiam se confundir com fenômenos orgânicos, pois consistem em representações e em ações, nem com os fenômenos psíquicos, que não existem senão na consciência individual e por meio dela.

Dentro desta observação pode-se levantar algumas contradições que são vistas pelas empresas no que diz respeito à responsabilidade social e marketing social. Segundo Melo Neto e Froes (1999, p.95 e 96), quando uma empresa deixa de cumprir suas obrigações sociais em relação aos seus empregados, acionistas, consumidores, parceiros e comunidade, ela perde o seu capital de responsabilidade social, ou seja, perde a sua credibilidade. A sua imagem é prejudicada.

Alguns estudiosos dos assuntos sociais das empresas, como Quintão (1996), afirmam que ações sociais desenvolvidas por empresas não trabalham com marketing, mas sim trabalham dando informações para satisfazer às necessidades dos indivíduos em relação à organização que de alguma forma está ligado. Segundo uma pesquisa realizada nos EUA pelos institutos *Cone Communications e Roper Group*, foi possível demonstrar que 76% dos consumidores preferem marcas e produtos envolvidos com algum tipo de ação social, desde que tenham preço e qualidade competitivos (MELO NETO E FROES, 1999, p.101).

No entanto, a corrente teórica de administradores contemporâneos como Drucker (2000) e Kotler (2001) afirma que ações sociais agregam benefícios financeiros às empresas, tais como: ganhos de imagem corporativa, popularidade dos dirigentes, maior disposição dos fornecedores em realizar parcerias com as empresas, maior fidelidade dos clientes atuais e oportunidades de conquistar novos clientes e ainda maiores vantagens competitivas (marca e produtos mais fortes e conhecidos no mercado). Neste sentido, as teorias administrativas contemporâneas permitem inferir que ações sociais não representam apenas o potencial de “informação” aos cidadãos e sim um fortalecimento de imagem o que corresponde ao marketing social, e como consequência aumento dos resultados financeiros das empresas.

Dessa forma, pode-se verificar a confusão no uso dos termos responsabilidade social e marketing social. Toda a ação socialmente responsável pode tornar-se marketing social baseada em atividades de longo prazo, continuadas e que transcendam a legislação, trazendo desta forma resultados positivos para a organização. Mas deve-se deixar claro que nem todo o marketing social é responsabilidade social, uma vez que algumas ações sociais são praticadas somente em busca de ganhos de imagem, fazendo assim uma maquiagem na empresa.

### 2.1.2 Conceitos teóricos

Em 1953, Bowen, nos primórdios da literatura sobre responsabilidade social dos executivos, definiu RSE como “a obrigação do homem de negócios de adotar orientações, tomar decisões e seguir linhas de ação que sejam compatíveis com os fins e valores da sociedade” (Cardoso *in* ASHLEY, 2002, p.6). Bowen baseava-se na ética cristã e na realidade da sociedade norte-americana, discutindo os limites da ação do homem de negócios em relação aos problemas da sociedade em geral, analisando até que ponto os interesses comerciais se fundem com os interesses da sociedade.

Nota-se, a partir de então, uma crescente conscientização no sentido de que organizações podem e devem assumir um papel mais amplo dentro da sociedade. Abbagnano (*apud* Cardoso, 2002, p.6), define responsabilidade como a possibilidade de prever os próprios efeitos do comportamento e de corrigir o mesmo comportamento em tal previsão. O primeiro significado do termo foi o político, em expressões como “governo responsável” ou “responsabilidade de governo”, que exprimiam o caráter pelo qual o governo institucional age sob o controle dos cidadãos e em função deste controle.

Biroui, em 1976 no Dicionário de Ciências Sociais, traz responsabilidade social como “responsabilidade daquele que é chamado a responder pelos seus atos face à sociedade e à opinião pública, na medida em que tais atos assumam dimensões e conseqüências sociais” (*apud* Cardoso, 2002, p.6). Dessa forma, responsabilidade social pode ser definida como o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por atitudes que afetam positivamente a comunidade em que está inserida ou de forma mais ampla, por meio da sua prestação de contas para com a sociedade através de atos pró-ativos. A organização, neste sentido, assume obrigações de caráter moral, além dos estabelecidos em lei.

Em 1979, Burt Scanlan (*apud* Kunsch, 2003, p.135) escrevia que a responsabilidade social

pode ser definida como obrigação da parte da empresa para com a sociedade. Tais obrigações podem ser muito complexas e estão em debate contínuo atualmente. As obrigações podem ser: serviço comunitário e governamental, doações – educacionais e filantrópicas ou controle ambiental.

O autor deixava subentendida a complexidade do tema e a necessidade do debate no contexto da dinâmica da história. Na mesma época, Richard Eels (*apud* Kunsch, 2003, p.135) afirmava que

a sujeição da responsabilidade social por parte da empresa poderá fazê-la incorrer em risco de “entrar em eclipse”, sofrendo conseqüências imprevisíveis se não acompanhar e atender as inquietudes e as exigências da sociedade livre. Há, por isso, nas últimas décadas, uma crescente tomada de consciência das empresas, que procuram se direcionar para órbitas socialmente orientadas, como participação política, apoio educacional, relações com a comunidade etc.

Hoje, o conceito de responsabilidade social está se ampliando. Segundo Oded Grajew, Diretor-Presidente do Instituto Ethos, a responsabilidade social “passou de filantropia, que é a relação socialmente compromissada com a comunidade, para abranger todas as relações da empresa: com seus funcionários, clientes, fornecedores, acionistas, concorrentes, meio ambiente e organizações públicas e estaduais” (MELO NETO e FROES, 1999, p. 79) e tem como objetivo:

assegurar o desempenho ético e correto e o desempenho ambiental adequado da empresa, melhorar a qualidade de vida de seus funcionários e dependentes, usar o poder da empresa com seus fornecedores e concorrentes para mobilizá-los a serem socialmente responsáveis (...) implementar normas de respeito ao consumidor e mobilizá-lo para atos de solidariedade, utilizar todos os espaços de comunicação para transmitir valores e informações de interesse da comunidade, etc. (MELO NETO e FROES, 1999, p. 79)

Ainda de acordo com Grajew (*apud* Kunsch, 2003, p.136), é preciso entender o conceito de responsabilidade social como o compromisso de cada um com qualidade de vida, com a preservação da natureza e com uma sociedade mais justa. Também é fundamental que cada líder assuma um papel como cidadão e como dirigente empresarial, cuidando para que os valores políticos e práticas da organização se orientem por uma

política de responsabilidade diante de toda a sociedade. A RSE ultrapassa a geração de empregos, o pagamento de impostos, a implantação de ações filantrópicas isoladas, muitas vezes paliativas, mas ainda assim importantes em uma sociedade profundamente marcada pela desigualdade e que privilegia o capital em detrimento da dignidade humana.

João Alberto Ianhez (*apud* Kunsch, 2003, p.138) chama atenção para que, em um futuro muito próximo, as organizações não serão medidas apenas pela sua performance em vendas, lucros e produtividade, mas sim pelas suas contribuições para a sociedade e pelos compromissos que tem com o bem comum. O destaque das empresas estará na contribuição para a qualidade de vida nas comunidades e nações onde atua com políticas e práticas ambientais, políticas e práticas de relação com os funcionários e defesa de valores e princípios éticos.

Para Jaramillo e Angel (*apud* Cardoso, 2002, p.7), a “responsabilidade social pode ser o compromisso que a empresa tem com o desenvolvimento, bem-estar e melhoramento da qualidade de vida dos empregados, sua família e a comunidade em geral”. Cientistas sociais, como Peter Wright, Mark Kroll e John Parnell, interessados com o temário de responsabilidade social, descrevem que

a responsabilidade social refere-se à expectativa de que as empresas ajam de acordo com os interesses públicos. Sem dúvida sempre se esperou que as empresas oferecessem emprego para as pessoas e bens e serviço aos clientes. Mas a responsabilidade social implica mais do que isso. Hoje em dia, a sociedade espera que as empresas ajudem a preservar o ambiente, vendam produtos seguros, tratem bem seus funcionários com igualdade, sejam verdadeiras com seus clientes e, em alguns casos, cheguem até mais longe, oferecendo treinamento aos desempregados, contribuindo para educação e artes e ajudando a revitalizar áreas urbanas onde há também concentrações de favelas. (Kunsch, 2003, p.136).

Neste sentido, ações sociais ou de responsabilidade social empresarial pressupõem uma atuação eficaz da empresa junto à sociedade e também ao seu público interno. Ações de gestão interna de responsabilidade social compreendem os programas de contratação, seleção treinamento e manutenção de pessoal realizada pelas empresas em benefícios de seus empregados. Estas ações podem ser desenvolvidas com investimentos no bem-estar dos empregados e seus dependentes (programas de assistência médica, social, odontológica,

alimentar, transporte), investimentos na qualificação dos empregados (programas internos de treinamento e capacitação, programas de financiamento de cursos com vistas a sua maior qualificação profissional), entre outras ações que tenham como objetivo uma melhor qualidade de vida do funcionário.

Para exemplificar, Melo Neto e Froes (1999, p.87 e 88) relatam que os programas de educação são os que mais crescem neste segmento. Em 1998, a Springer/Carrier investiu US\$ 1,1 milhão no financiamento de cursos de 1º e 2º graus, graduação e pós-graduação para seus funcionários. Além de pagar integralmente cursos, a empresa empresta livros aos funcionários estudantes e ainda concede até 3 horas livres por semana para facilitar a preparação para provas e trabalhos. Mais de 35% dos funcionários da empresa já participaram do programa.

Dentro deste panorama, as organizações passam a exercer novos papéis na construção da cidadania, sendo muito grande o número de projetos sociais desenvolvidos por estas. De outro lado, os indivíduos, mais consciente de seus direitos e deveres, percebem que podem participar de um processo de construção de uma sociedade mais justa, sabedor que o Estado sozinho não dá conta de cumprir sua missão.

### **3 TRABALHO DECENTE**

Com base nas alterações do cenário do mercado de trabalho causadas pelo fenômeno da globalização e da conseqüente flexibilização da força de trabalho surgiu a necessidade de uma maior condição de empregabilidade para os funcionários de empresas em geral. Apoiados na terminologia de “trabalho decente” utilizada pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social e pela Organização Internacional do Trabalho, buscou-se nesta pesquisa desenvolver indicadores de trabalho decente para a empregabilidade. Estes indicadores formam o Índice Perceptivo de Trabalho Decente, a ser descrito neste capítulo.

Elegeram-se para este trabalho o município de Santa Maria, por ser uma cidade de médio porte, localizada no centro do Estado do Rio Grande do Sul e geradora de um número significativo de postos de trabalho, cerca de 37.700 (RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho e Emprego, 2000). Esta pesquisa busca relatar a percepção dos funcionários acerca de seus empregos, especificamente dentro da empresa onde atuam, a fim de formatar o Índice Perceptivo de Trabalho Decente. Para a elaboração deste índice trabalhou-se com cinco dimensões: estabilidade, remuneração, performance profissional, benefícios e política empresarial, cada uma dividida em duas variáveis.

Este segundo capítulo descreve as quatro empresas pesquisadas (duas de médio porte e duas de pequeno porte), desde o seu contexto até os seus dados coletados através do

questionário de pesquisa quantitativa. Assim é possível um conhecimento prévio da empresa e suas ações, o que possibilita a análise dos dados pesquisados e a possível compreensão do Índice Perceptivo de Trabalho Decente criado nesta pesquisa. Ainda neste capítulo, apresenta-se um estudo teórico a respeito de gênero, idade e escolaridade em relação à inserção no mercado de trabalho. Tendo em vista que estas são questões abordadas no instrumento de coleta de dados deste trabalho, entende-se válido fazer um estudo sobre estes itens, que se encontram na parte final deste capítulo.

### 3.1 Indicadores de trabalho decente

O mercado de trabalho brasileiro sofre as crises de uma economia desestabilizada. Este processo se caracteriza pelo intenso fortalecimento das empresas perante uma massa assalariada cada vez mais fragilizada. O índice de trabalhadores informais cresce vertiginosamente. Vivemos um estado de insegurança social permanente que afeta a maior parte das categorias populares, desestabilizando as suas condições sociais e econômicas. Segundo Castel (2004, p.40)

La inseguridad social no solo mantiene viva la pobreza. Actúa como un principio de desmoralización, de disociación social, a la manera de un virus que impregna la vida cotidiana, disuelve los lazos sociales y socava las estructuras psíquicas de los individuos.

Os trabalhadores perdem a sua consciência de inserção e coesão social, tendo em vista a condição de insegurança social e insustentabilidade dos seus empregos. Não se sentem seguros pela instabilidade de seus trabalhos, o que gera um sentimento de exclusão social. Portanto, neste trabalho buscou-se analisar através de um índice perceptivo, qual a visão que os trabalhadores possuem dos seus empregos. Para tal, alguns indicadores foram criados de modo a mensurar até que ponto o trabalho destes funcionários pode ser considerado decente.

A primeira dimensão está baseada na *estabilidade* do funcionário tendo como variáveis o tempo de trabalho deste empregado na empresa e o tipo de contrato de trabalho, ou seja, permanente, contratado, terceirizado ou estagiário. Estas variáveis irão formar o índice de estabilidade que tem o objetivo analisar o grau de rotatividade dos funcionários na

empresa e o comprometimento que esta tem com seus empregados através do vínculo empregatício.

A segunda dimensão permeia a *remuneração* do funcionário. Suas variáveis estão baseadas no salário e na política salarial da empresa, que juntas formarão o índice remuneração. Concomitantemente, essas variáveis servem para analisar a satisfação dos funcionários em relação ao seu salário, ou seja, se os seus vencimentos satisfazem as suas expectativas e ainda se a política salarial de empresa é clara no que se referem aos reajustes e aumentos salariais.

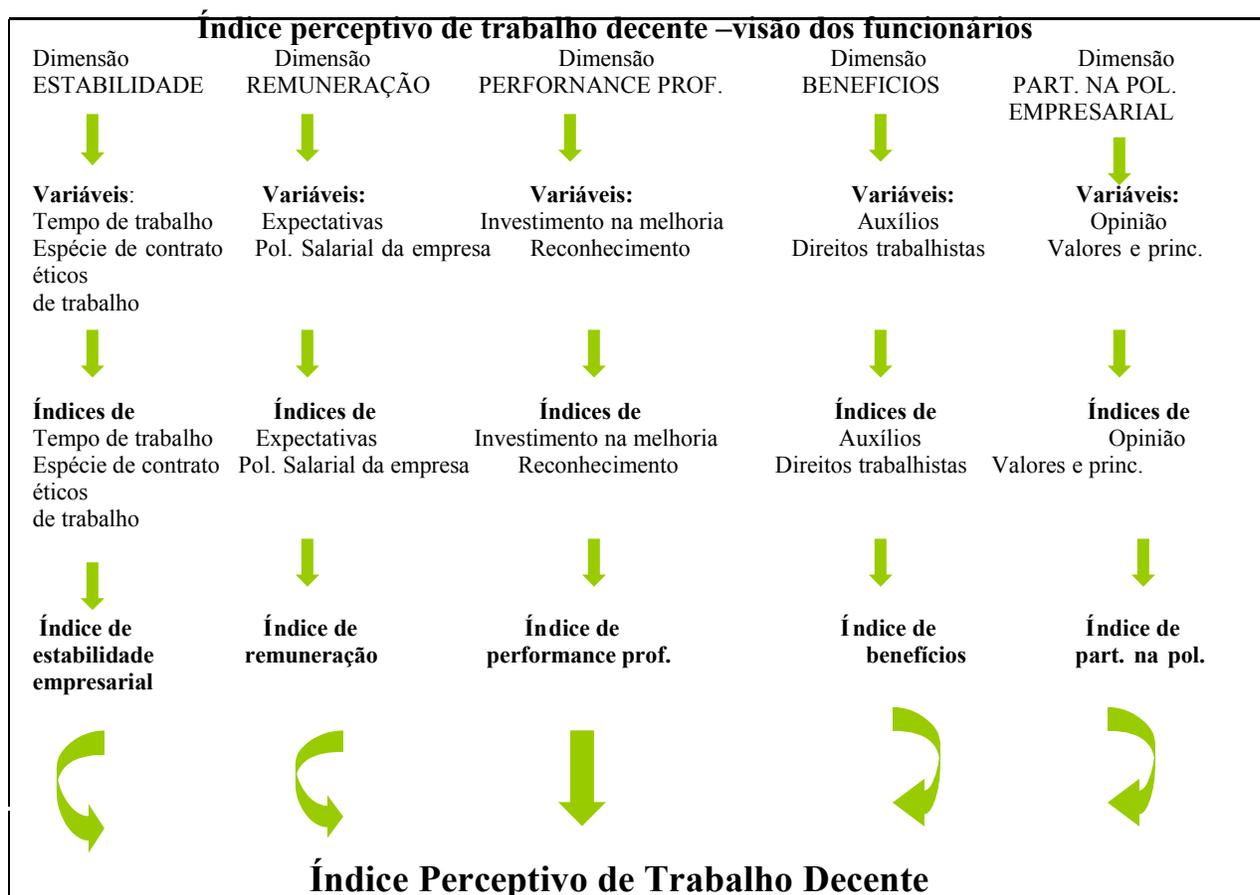
A terceira dimensão está alocada na *performance profissional*. As variáveis para o alcance deste índice se traduzem no investimento e melhoria do desempenho do trabalhador, ou seja, o investimento da empresa na capacitação de seus funcionários através de cursos, treinamentos e o reconhecimento que a empresa tem pelo trabalho de seus funcionários.

A quarta dimensão refere-se aos *benefícios* oferecidos pela empresa para seus trabalhadores. As variáveis para chegar ao índice de benefícios são auxílios para os funcionários e seus dependentes como ajuda na educação, alimentação, habitação e saúde e o cumprimento dos direitos trabalhistas como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, entre outros. Entretanto, a maioria destes itens, aqui chamados de benefícios, faz parte da legislação trabalhista, ou seja, é obrigação da empresa para com o funcionário. A necessidade de se trabalhar com este índice é para verificar a satisfação dos funcionários frente ao cumprimento das obrigações legais por parte da empresa.

A última dimensão está ligada à participação do funcionário na *política empresarial*. Para finalizar o índice participação na política empresarial foram utilizados como variáveis, opinião e valores e princípios éticos da empresa. A primeira refere-se à solicitação da empresa pelo ponto de vista dos funcionários, ou seja, a sua opinião. A segunda variável concerne à satisfação do funcionário para com os valores e princípios

éticos da empresa, ou seja, a sua conduta com os mais variados públicos que fazem parte da empresa.

A terminologia “trabalho decente”, que foi abordada nesta pesquisa para a criação do Índice Perceptivo de Trabalho Decente, é utilizada pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social no que se refere ao comprometimento da empresa frente ao seu público interno. Porém, este indicador de responsabilidade social é somente a visão por parte dos empregadores. Dessa forma, a empresa pode ser rotulada de responsável social pelo fomento de trabalhos decentes, através da opinião administrativa. O que se busca com este índice perceptivo de trabalho decente é a visão do funcionário acerca de seu emprego. Será que ele considera o seu trabalho decente, assim como o seu empregador? Portanto, este índice perceptivo está fundamentado em cinco dimensões que se subdividem em dez variáveis, sendo que estas irão resultar novamente em cinco índices diferentes que unidos formarão então o índice perceptivo de trabalho decente (conforme gráfico).



---

Figura 2: Índice de trabalho decente.

Além dos índices para a percepção de trabalho decente, o instrumento de coleta de dados trabalhou também com outras variáveis. Atentou-se para o gênero dos entrevistados, a sua idade (trabalhadores por faixa etária), estado civil e nível de escolaridade. O que se pretende com isso é observar se a seguridade de seu emprego ou a sua estabilidade dentro da empresa está relacionada a estas variáveis, ou ainda se a empresa relaciona a empregabilidade de seus funcionários a alguns destes fatores.

Esta pesquisa foi elaborada junto à região centro do estado do Rio Grande do Sul, mais precisamente em Santa Maria por ser uma cidade de porte médio que possui uma população total de 243.396 habitantes, sendo 115.900 homens e 127.496 mulheres. A sua população urbana permeia em torno de 230.468 habitantes (IBGE 2000 - Contagem Populacional). Em Santa Maria, a questão da flexibilidade do trabalho pode ser facilmente verificada no elevado número de jovens e adultos que prestam serviços em atividades informais, funcionários com pouco tempo de trabalho nas empresas, mulheres atuando de forma ativa no mercado de trabalho, além do grande número de desempregados.

A cidade oferece, segundo dados da RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho e Emprego, 2000), 37.705 empregos formais para um total de 243.396 habitantes. Dentro deste total de trabalhadores, 31,87% encontra-se na Faixa etária dos 30 aos 39 anos, 24% dos 40 aos 49 anos, 16,66% dos 18 aos 24 anos, idade típica para o estudo, considerando-se que Santa Maria é uma cidade universitária 15,02% dos 25 aos 29 anos, sendo o restante de divide entre as demais idades. A cidade possui a sua massa salarial dividida em 40,58% para os serviços, 22,75% para o comércio e 18,75% para a administração pública, perfazendo um total de cerca de 80% dos salários oferecidos pelo setor de serviços. O restante se divide entre a construção civil, indústria de transformação, agropecuária e outros.

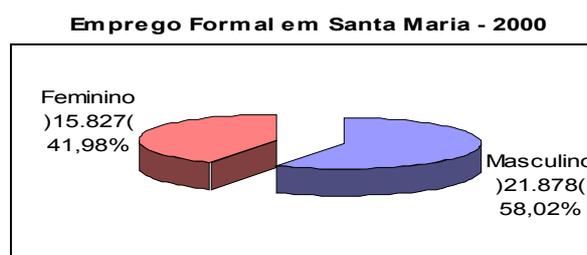


Figura 3 – emprego formal em Santa Maria 2000

Fonte: RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais, 2000)

De acordo com os dados da CACISM (Câmara de Indústria e Comércio de Santa Maria), para qualquer tipo empresa da cidade sejam elas industriais, comerciais ou de serviços, consideram-se como de médio porte todas as empresas que tenham de 10 a 40 funcionários e de pequeno porte as empresas que possuem menos de 10 funcionários. Empresas de grande porte são consideradas aquelas que possuem mais de 40 funcionários. Sendo assim, esta pesquisa buscou trabalhar com todos os tipos de empresas da cidade de Santa Maria, ou seja, duas de pequeno porte, duas de grande e duas de médio porte.

O critério para a seleção foi o desenvolvimento de ações sociais por parte das empresas. Empresas que se rotulavam como “responsáveis socialmente”, ou seja, que já tivessem desenvolvido ações sociais e estas de alguma forma tornaram-se assuntos públicos, foram os alvos de contato para a coleta de dados. As empresas de médio porte foram selecionadas através da receptividade que deram ao pesquisador. Entretanto, não foram encontradas empresas de pequeno porte na cidade que declarassem desenvolver atividades de responsabilidade social. Neste caso a escolha foi ao acaso, qualquer empresa de pequeno porte que aceitasse a aplicação dos questionários seriam então as pesquisadas.

Já no que se refere às empresas de grande porte, não foi possível aplicar o questionário para a coleta de dados em nenhuma das empresas da região, pois o mesmo não foi aceito pelos seus setores administrativos. Este fato limitou os resultados da pesquisa, além de interferir na metodologia do trabalho, sendo que desta forma trabalhou-se apenas com duas empresas de pequeno porte e duas empresas de médio porte. Com o intuito de preservar a identidade e a imagem das empresas pesquisadas e de seus respectivos funcionários não foram utilizados os seus nomes originais, sendo que estes foram alterados para empresa A e B correspondente as de médio porte e C e D correspondente as de pequeno porte.

## **3.2 Empresas de médio porte**

### **3.2.1 Empresa A**

Empresa de construção civil tem atualmente cinco sócios e 32 empregos diretos, e vários empregos indiretos, pois está terceirizando de forma controlada grande parte de suas atividades. No princípio, a construtora adquiria terrenos e construía residências para comercialização. Também planejava e administrava a execução de prédios para terceiros, além de executar obras sob a responsabilidade técnica de seus engenheiros. Em 1982, a empresa passou a priorizar a incorporação de prédios residenciais e comerciais, colocando em segundo plano o projeto de administração de obras para terceiros. A estrutura societária da empresa é basicamente familiar, formada por dois engenheiros civis, dois administradores e um arquiteto. Atualmente, conta com 7.874,62 m<sup>2</sup> em construção.

A empresa possui vários projetos e ações sociais voltados para a comunidade de Santa Maria, através de entidades de classe e clubes de serviço como a elaboração de projetos e responsabilidade técnica de casas na Aldeia SOS/SM; campanha “Família: Fonte de vida e esperança” (Pastoral Familiar); campanha “Prevenção: sinal de consciência” junto com Comissão Municipal de Controle e Prevenção da AIDS; doações feitas ao Lar das Vovozinhas; apoio às artes e cultura (patrocínios de peças de teatro e reforma recente da Casa/Cenário do Filme “Manhã Transfigurada”); patrocínio da “Feira do Livro 2002” de Santa Maria.

Além destes projetos, possui ações voltadas para o público interno como a premiação para os funcionários com uma sacola econômica para quem não falta ao trabalho e usa o equipamento de proteção corretamente; palestras e churrascos de integração periódicos não só com os funcionários, mas com os parceiros (empresas terceirizadas); palestra mensal sobre temas relacionados à segurança, higiene e saúde para os funcionários e parceiros; convênios com o SESI: farmácia e assistência odontológica, unidade móvel odontológica do SESI nas obras (anualmente); assistência médica, odontológica e segurança do trabalho com Protege e Unimed; vacinação interna dos funcionários contra o tétano e gripe; curso de alfabetização em obra (BBEducator)

com o Banco do Brasil; pesquisa de clima e comportamento organizacional periódica; reunião mensal com todos os funcionários para discutir a empresa; atenção constante ao ambiente de trabalho do funcionário (refeitório com TV, geladeira, aquecedor de comida); ginástica laboral nas obras e no escritório.

A empresa participou de vários cursos e programas de melhoria realizados através de convênio com o Núcleo de Orientação da Inovação da Edificação da UFRGS, UFSM e Sinduscon/SM, tais como Gestão da Qualidade na Construção Civil: sistemas de planejamento da produção de construtoras, Sistema de Indicadores da Qualidade e Produtividade, entre outros. A construtora implantou o Planejamento Estratégico em 2002, com o apoio do Núcleo de Extensão Empresarial (UFSM + Governo do Estado) elaborado por funcionários de todos os níveis da empresa, pelo trabalho desenvolvido nesta área.

Nesse contexto, foi realizada a análise dos dados da Pesquisa de Trabalho Decente – percepção dos funcionários, realizada com 25 empregados desta empresa, na tentativa de melhor visualizar a relação da construtora com seu público interno. Os dados foram coletados com funcionários de escritórios e funcionários que trabalhavam em dois canteiros de obras em execução no momento da pesquisa. As duas obras estão localizadas no centro da cidade, sendo uma em fase de conclusão e outra em fase inicial.

No que se refere ao gênero (tabela 1), esta empresa encontra-se com uma divisão bastante irregular. Isto se deve ao fato de que a maioria dos funcionários trabalha no canteiro de obra, sendo estes homens, equivalendo a 88% do total de funcionários. Os 12% restantes podem ser as mulheres que desenvolvem suas tarefas dentro do escritório da construtora. Percebe-se aqui que a maioria dos empregos gerados por esta empresa é para o sexo masculino.

**sexo**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid feminino	3	12,0	12,0	12,0
masculino	22	88,0	88,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabela 1 – divisão por gênero dos entrevistados da empresa A

Fonte: dados da pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Referente à idade dos funcionários (tabela 2), percebe-se que há um percentual de empregados na faixa de 21 a 31 anos, o que pode ser visto como um fator determinante da empregabilidade de novos funcionários para a empresa. No que se refere à faixa etária de 32 a 41 anos há um decréscimo do número de empregados, o que pode ser observado como ou os funcionários saem da empresa em busca de melhores empregos ou a empresa não tem grandes vínculos empregatícios com seus funcionários. Na faixa etária posterior, de 42 a 51 anos nota-se o maior índice (32%), em que possivelmente a grande maioria dos empregados já se encontra casada e com família. Pensando dessa forma, os funcionários ficam mais satisfeitos com seus empregos levando em consideração o seu nível escolar reduzido. Funcionários com mais de 50 anos perfazem um total de 28%, os quais podem ser os mais antigos da empresa ou ainda pode ser pela preferência da empresa para a contratação de funcionários com idade avançada pela dificuldade de execução dos trabalhos a serem realizados na construtora.

#### faixas etárias

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 a 31	7	28,0	28,0	28,0
32 a 41	3	12,0	12,0	40,0
42 a 51	8	32,0	32,0	72,0
52 a 61	6	24,0	24,0	96,0
62 ou mais	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabela 2 – faixa etária dos entrevistados da empresa A

Fonte: dados da pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

De acordo com o estado civil (Anexo A - Tabelas) o índice mais elevado são funcionários casados (68%), o que pode vir a gerar um grau maior de insatisfação em relação aos salários e benefícios, tendo em vista que este salário terá que sustentar uma família. Mas não se pode desconsiderar que os 24% de solteiros podem ser preferência da empresa para contratação.

Com relação ao nível de escolaridade (tabela 3), esta empresa fica dividida de forma bastante heterogênea, possuindo desde funcionários analfabetos até com nível superior. A grande maioria dos funcionários (68%) encontra-se na faixa do primeiro grau incompleto. Isso se deve ao fato de que as atividades que são desenvolvidas por estes empregados (canteiro de obras) não necessitam de alto grau de escolaridade, o que

não significa ter conhecimento no trabalho que realizam. Dessa forma, pode-se ter como hipótese que os 5% dos funcionários que apresentam o segundo grau completo são os responsáveis pelas atividades de escritório que exigem mais qualificação e especialização.

**nível de escolaridade**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	4,0	4,0	4,0
primeiro grau incompleto	17	68,0	68,0	72,0
primeiro grau completo	1	4,0	4,0	76,0
segundo grau completo	5	20,0	20,0	96,0
nível superior	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabela 3 – nível de escolaridade dos entrevistados da empresa A

Fonte: dados da pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Quanto ao tipo de contrato que os funcionários possuem com a empresa (Anexo A - Tabelas), ou seja, o vínculo empregatício, esta empresa possui em seu quadro 72% dos empregados permanentes, ou seja, funcionários que possuem vínculo empregatício direto com a empresa. Apenas 24% dos funcionários são contratados com prazo determinado, o que representa a terceirização referida pela empresa. Esses empregados contratados prestam trabalho para a empresa conforme a demanda de empreendimentos que a construtora está desempenhando, ou seja, se há necessidade, eles são chamados para trabalhar, caso contrário não. Estes empregados têm vínculo com a empresa somente enquanto prestam serviço para tal. A empresa possui apenas um estagiário (4%), sem vínculo empregatício, mas que recebe um salário fixo por mês, sem direitos aos benefícios e direitos trabalhistas.

Para uma empresa com quase trinta anos de atuação no mercado da Santa Maria, a maioria dos funcionários está atuando na empresa de um a cinco anos (tabela 4). Desta forma, não significa grande estabilidade e possivelmente não há grande comprometimento com o trabalho. Apenas 12% dos funcionários da empresa acompanham as suas atividades durante 1/3 da sua existência. Há um total de 24% de funcionários que trabalham há mais de cinco anos na empresa o que se pode inferir como estabilidade para estes funcionários. Tem-se ainda 76% dos entrevistados que trabalham há menos de cinco anos, o que se observa é um certo grau de rotatividade dentro dos empregos da construtora. Isso pode ser justificado pelo tipo de atividade que

esta empresa desempenha, somente tendo oferta de empregos se houver demanda de mercado.

#### Há quantos anos trabalha nesta empresa?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menos de 1 ano	4	16,0	16,0	16,0
de 1 a 5 anos	15	60,0	60,0	76,0
de 5 a 10 anos	3	12,0	12,0	88,0
mais de 10 anos	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabela 4 – tempo de trabalho dos entrevistados da empresa A

Fonte: dados da pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Quanto à satisfação dos empregados em relação aos salários (Anexo A - Tabelas), nota-se um percentual com uma pequena diferença entre satisfação e não satisfação. Dos entrevistados, 56% dos funcionários não estão completamente satisfeitos, ao passo que 44% encontram-se satisfeitos com seus salários. A esse fator pode ser considerado pelo estado civil, nível de escolaridade, faixa etária e tempo de trabalho na empresa. Entretanto, não há como constatar um fator determinante.

Quando a pesquisa refere-se à melhoria salarial (Anexo A - Tabelas) por parte da empresa como ajustes, aumentos e demais encargos, um percentual significativo se mostrou satisfeito (56%). Os insatisfeitos perfazem 40%, percentual também elevado, mas inferior aos satisfeitos. Esses índices podem estar diretamente relacionados ao tempo de trabalho dos funcionários na empresa, sendo que a melhoria salarial em muitas está relacionada a este último, sendo que apenas um entrevistado (4%) não respondeu (estagiário).

Quando o assunto atinge o investimento da empresa em melhoria do desempenho profissional (Anexo A - Tabelas), ou seja, cursos, treinamento, capacitação para seus funcionários, percebe-se que a grande maioria (56%) dos funcionários já participou de atividades deste tipo. Isso pode ter referência com o fato de grandes inovações surgindo na área de construção civil e da necessidade de possuir trabalhadores não necessariamente escolarizados, mas sim especializados na sua área de atuação. Dos entrevistados, 24% responderam que somente alguns participam deste tipo de atividade e 20% alegam nunca terem sido convocados para cursos, treinamentos e

capacitação. Entretanto, pode-se observar que o percentual dos funcionários capacitados é grande, o que significa que o trabalhador do canteiro de obras também é capacitado na condição de sua melhoria profissional.

Quanto ao reconhecimento do desempenho profissional do funcionário pela empresa (Anexo A - Tabelas), ou seja, a relação que esta mantém com seus trabalhadores, nota-se que a empresa executa bem a tarefa, pois 64% dos funcionários encontram-se satisfeitos com os incentivos dos administradores em relação ao seu trabalho. Entretanto, não pode ser descartado que 32% ainda encontram-se insatisfeitos, item este que pode ter relação com o tempo de trabalho do funcionário na empresa, pois funcionários mais antigos são mais comprometidos, realizam seu trabalho de forma mais eficiente, por isso são mais elogiados ou também por que alguns funcionários já tiveram contato com a dura realidade do desemprego e acabam por comprometer-se mais com o seu trabalho.

Em relação aos auxílios como educação para o funcionário e seus dependentes (tabela 5), alimentação (cesta básica) e saúde (convênios e planos), nota-se que 56% estão satisfeitos e dizem não precisar de mais, ao passo que 44%, um percentual também elevado, afirmam estar pouco satisfeitos com os auxílios repassados pela empresa. Para esta disparidade de opinião pode-se ter como hipótese o uso mais intenso dos auxílios por alguns funcionários, detectando dessa forma a necessidade de mais ajuda, ou pelo não conhecimento por parte dos funcionários dos auxílios que a empresa presta, sendo que a construtora realiza, conforme seu relatório, sacola econômica (alimentação), vários planos de saúde e ainda um projeto de educação.

**em relação a auxílios (educação, alimentação, saúde) para o empregado seus dependentes, como é avaliada a política salarial?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nada satisfatória	2	8,0	8,0	8,0
pouco satisfatória	9	36,0	36,0	44,0
satisfatória	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabela 5 – Satisfação dos empregados da empresa A com a política salarial em relação a auxílios

Fonte: dados da pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Em alusão ao comprometimento da empresa no que concerne aos direitos trabalhistas de seus funcionários (Anexo A - Tabelas), o nível de satisfação foi muito alto, chegando a 96%, sendo que apenas um funcionário (estagiário), não respondeu, já que não recebe os direitos trabalhistas. Estes direitos referem-se a férias remuneradas, 13º salário, FGTS, salário-família, entre outros, que a lei obriga ao pagamento por parte da empresa. Dessa forma, constatamos que, em relação à percepção dos funcionários, a empresa está trabalhando nos parâmetros da lei.

Quando se questionou sobre a participação do funcionário na política da empresa (Anexo A - Tabelas), obteve-se resultados bem distintos. Dos entrevistados, 20% responderam que a sua opinião nunca foi solicitada para alteração na política da empresa e 36% alegam que só participam se alteração está ocorrendo no seu setor. Já 44% dizem que sempre participam das alterações da política da empresa. Estas respostas podem estar diretamente ligadas ao nível hierárquico que existe dentro da empresa, ou, ainda, ao tempo de trabalho dos funcionários e a sua relação com a construtora. Quanto mais alto o cargo, ou quanto mais tempo de empresa, mais participativo é o indivíduo.

Referente aos valores e princípios éticos da empresa (Anexo A - Tabelas), ou seja, a sua relação com funcionários, clientes e todos os demais públicos que fazem parte das suas relações, 76% dizem estar satisfeitos e que concordam com a forma que a empresa trabalha com o seu público, os seus valores e princípios éticos. Somente 24% afirmam estar pouco satisfeitos com valores e princípios éticos.

Ainda neste instrumento de pesquisa foi levantada uma questão referente à expectativa dos funcionários e não somente a sua opinião sobre como considera o seu emprego. Considera-se esta questão como qualitativa, tendo em vista a diversidade de respostas coletadas. Dos 25 funcionários, 12 responderam que trabalham nesta empresa por necessidade ou falta de opção, “saúde e serviço para o pão de cada dia” (empregado da construção civil que ficou cinco meses sem emprego, junho de 2004). Desta forma, os mesmos alegam que só sairiam desta empresa por uma remuneração melhor. Três funcionários alegaram estar seguros nesta empresa e que no momento não pensam em sair para procurar outro emprego. “Estou seguro aqui, a empresa paga todos os direitos e se preocupa com o bem estar da gente” (empregado da construção civil, junho de 2004).

Três funcionários afirmam gostar do que fazem e que esta é melhor empresa de construção civil da cidade.

Entretanto, no que se refere à satisfação dos funcionários para com as ações sociais da empresa e à sua imagem na sociedade, percebeu-se certa desmotivação. “Eles constroem casas de graça para os outros com os restos de materiais das obras e a gente não tem onde morar” (empregado da construção civil, junho de 2004). Percebe-se com isso que a empresa tem uma série de ações sociais voltadas para a sociedade, o que repercute em uma imagem positiva para a empresa, porém, não realiza ações sociais para o seu público interno, o que certamente os tornaria mais motivados e comprometidos com o seu trabalho e, via de consequência, com as ações sociais externas realizadas pela empresa. Segundo Arruda *apud* Ashley, 2002, p. XVII

Entendemos que a primeira responsabilidade social que deve existir é com relação aos empregos da empresa. Será uma incoerência desenvolver grandes projetos de filantropia e assistência social à comunidade em que se insere a organização, se antes não forem muito bem tratados os próprios funcionários, em termos de saúde, educação, moradia, salário que permita a elevação sócio-cultural...

Um empregado satisfeito em suas necessidades mais importantes é um multiplicador de serviços, voluntários ou não, à comunidade. Agradecido com o que lhe foi proporcionado, com retidão cuida da sua produtividade na empresa, e com boa vontade colabora nos programas de responsabilidade social.

Dessa forma, deve-se assumir as ações de responsabilidade social como algo que começa internamente na empresa e não simplesmente como ações que tem objetivo de agregar valor para a imagem empresarial. O início da responsabilidade social empresarial deve ser no fomento de um trabalho decente que perpassa desde a remuneração, benefícios, performance profissional até satisfação com o desenvolvimento de ações por parte da empresa.

### **3.2.2 Empresa B**

Em 1996 o Departamento Estadual de Trânsito do RS tornou-se um órgão autárquico do Estado. Abriam inscrições para que entidades apresentassem projetos junto a este Departamento com a finalidade de obterem credenciamento para atuar como CHC – Centro de Habilitação de Condutores. A empresa B desempenhava atividades de consultoria e assessoria empresarial resolveu prestar mais um serviço para a

comunidade de Santa Maria e em 1997 obteve o credenciamento do Departamento de Trânsito do RS para trabalhar na formação de novos motoristas.

Em janeiro de 1998 passou a vigorar a Lei 9.503, que regulamentou o Código de Trânsito Brasileiro, alterando a nomenclatura de CHC para CFC – Centro de Formação de Condutores. Por exigência do Detran-RS, foi constituída uma nova empresa com objetivo exclusivo para a área de trânsito. Esta empresa é uma sociedade civil com fins lucrativos e cotas de responsabilidade limitada e está localizada estrategicamente no centro de Santa Maria a fim de atender às necessidades dos seus clientes.

Os serviços prestados pela empresa estão relacionados com a formação de condutores, ou seja, atividades ligadas à CNH – Carteira Nacional de Habilitação. Entre eles podemos destacar: permissão para dirigir, renovação da CNH, mudança ou adição de categoria da CNH, 2ª via da mesma, curso especial de direção defensiva, curso especial de transporte de produtos perigosos, curso especial de transporte coletivo de passageiros e curso especial de transporte de escolares.

Possui como principais processos as aulas teóricas, aulas de direção veicular e exames de sanidade física e mental e de avaliação psicológica. Servindo de amparo aos seus serviços, a empresa possui processos de apoio nas áreas de atendimento, financeiro e marketing. Tanto os processos principais como aqueles considerados de apoio estão descritos em manuais funcionais da empresa, sendo que os principais seguem normas e regras estabelecidas pelo Poder Concedente (Detran-RS).

Esta empresa, além de possuir um compromisso com a comunidade de Santa Maria e sociedade em geral, à medida que está oferecendo a esta condutores de veículos com formação adequada, ainda preocupa-se com execução de projetos sociais junto à comunidade e aos seus funcionários internos. Realiza um programa de palestras em escolas da cidade, através de seus funcionários, tendo como público alvo alunos da pré-escola a 8ª série com o objetivo de educar em relação ao trânsito e alunos de ensino médio com o objetivo de conscientização, tendo em vista que estes já possuem uma educação formada em relação às normas de trânsito. Nestas palestras são distribuídos materiais do Detran-RS, do Programa PARE do Governo Federal e Códigos de Trânsito. Até o ano de 2004 o programa já atingiu cerca de 2.700 pessoas.

Além disso, a empresa trabalha com quatro datas comemorativas fazendo a distribuição de brindes e do Código de Trânsito junto a entidades da cidade e realiza uma vez por ano a campanha do agasalho, entre outras ações sociais voltadas para a comunidade. Para os seus funcionários a empresa conta com uma Associação que presta vários benefícios aos mesmos, além de trabalhar com datas comemorativas e realização de eventos internos.

Desta forma foram analisados os dados da pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários realizada com 23 empregados desta empresa, na tentativa de melhor visualizar a relação desta com seu público interno. Os dados foram coletados com funcionários de escritório e com os instrutores.

Esta empresa possui seus funcionários divididos de forma muito equitativa no que se refere ao gênero (Anexo A - Tabelas). Do total de 23 funcionários entrevistados, 43,5% são mulheres e 56,5% são homens. Nesse contexto, é possível concluir que a empresa não tem preferência por sexo no quesito empregabilidade, tendo em vista seu mercado de atuação. Entretanto, é necessário considerar que os tipos de empregos, nesta empresa, estão divididos entre administrativos e de recepção e aqueles que trabalham na rua.

Quanto à idade dos funcionários (tabela 6), nota-se que há uma homogeneidade. Uma quantidade considerável encontra-se na faixa etária de 25 a 34 anos e de 35 a 44. Pode-se relacionar este dado com a prioridade que há por parte da empresa em possuir funcionários com faixa etária mais baixa que condiz com as atividades que desempenha, sendo estas relacionadas ao trânsito. Poucos funcionários possuem mais de 45 anos e nenhum possui mais de 60 anos. Nota-se que o índice de empregabilidade desta empresa está diretamente relacionado com a idade dos funcionários, tendo preferência por empregados mais jovens.

<b>Faixas etárias</b>					
	Frequency		Percent Valid	Percent Cumulative	Percent
15 a 24	1	5	21,7	21,7	21,7
25 a 34	2	8	34,8	34,8	56,5
35 a 44	3	6	26,1	26,1	82,6
45 a 59	4	4	17,4	17,4	100,0
Total		23	100,0	100,0	

Tabela 6 – Faixa etária dos entrevistados da empresa B

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Com relação ao estado civil dos funcionários (Anexo A - Tabelas), esta empresa fica dividida de forma equânime (43,5% solteiros e 52,2% casados). O índice de solteiros pode estar diretamente ligado ao fato de que grande maioria dos funcionários encontra-se em uma faixa etária mais baixa. Este pode ser um fator decisivo, também, para o grande grau de satisfação dos funcionários em relação aos salários oferecidos pela empresa, tendo em vista que estes possuem gastos reduzidos em relação à família. Entretanto, deve-se destacar que o índice de casados é elevado para a empresa, podendo ser este um fator que gere a permanência e comprometimento de alguns funcionários com o objetivo de um emprego estável. Na empresa há apenas um funcionário divorciado.

No que se refere ao nível de escolaridade dos funcionários (tabela 7) desta empresa, pode-se notar que os entrevistados encontram-se em uma faixa superior de especialização e qualificação. A maioria (56,5%) possui o segundo grau completo e uma parcela elevada (39,1%) possui nível superior. Apenas um funcionário possui segundo grau incompleto, completando-se o quadro sem nenhum analfabeto. Observando este item com uma visão da empresa, nota-se que esta possui funcionários qualificados. Entretanto, analisando o lado dos funcionários pode-se observar a sua colocação no mercado, em especial os que possuem nível superior, sendo esta uma empresa de médio porte da Região de Santa Maria, com perspectiva de crescimento apenas dentro do seu ramo de atuação.

#### nível de escolaridade

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid segundo grau incompleto	1	4,3	4,3	4,3
segundo grau completo	13	56,5	56,5	60,9
nível superior	9	39,1	39,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabela 7 – nível de escolaridade dos entrevistados da empresa B

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Quanto ao tipo de contrato dos empregados dentro da empresa (tabela 8), a maioria (78,3%) são funcionários permanentes, ou seja, possuem vínculo empregatício com a empresa. Possuem dois funcionários temporários, que têm vínculo empregatício somente no período que estão prestando serviço para a empresa, representando 8,7% do total de entrevistados. Há dois funcionários (8,7%) que são terceirizados, possuindo vínculo com um órgão público que assessora esta empresa, ou seja, trabalham nas instalações físicas desta, mas recebem seus salários, direitos trabalhistas e benefícios de outra organização. A empresa conta apenas com um estagiário que recebe um salário fixo, mas que não possui vínculos empregatícios com esta empresa, ou seja, não tem direitos trabalhistas, benefícios, entre outros.

**Quanto ao seu cargo, você é:**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid funcionário permanente	18	78,3	78,3	78,3
funcionário contratado	2	8,7	8,7	87,0
funcionário terceirizado	2	8,7	8,7	95,7
estagiário	1	4,3	4,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabela 8 – tipo de contrato dos entrevistados da empresa B

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

De acordo com o tempo que os funcionários trabalham nesta empresa (Anexo A - Tabelas) 69,6% responderam que estão na empresa num período que varia de 1 a 5 anos. Para uma empresa de 7 anos de atuação, neste ramo de atividade, no mercado de Santa Maria, pode ser considerado um índice de pouca estabilidade para os funcionários, sendo que ainda 21,7% dos entrevistados responderam estar trabalhando na empresa há menos de um ano. Apenas 8,7%, possuem um vínculo de maior tempo com a empresa, atuando com sua força de trabalho em período que varia de 5 a 10 anos.

No que diz respeito à satisfação dos funcionários com os salários recebidos (tabela 9), percebe-se um grau muito grande de satisfação (78,3%). Levando em conta o nível de escolaridade dos funcionários desta empresa ser elevado, a maioria possuir família e por ser esta uma empresa de médio porte, pode-se inferir que os salários devem ser atrativos para os empregados de uma cidade do porte de Santa Maria. Mas não se deve deixar de analisar o índice de insatisfação que permeia a casa dos 17%. Isto

se pode atribuir ao fato de que os funcionários permanecem muito tempo a trabalho da empresa, ou seja, possuem um horário instável. Apenas um funcionário não respondeu a esta pergunta.

**O seu salário atual corresponde as suas expectativas de que modo?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	1	4,3	4,3	4,3
pouco satisfatório	4	17,4	17,4	21,7
satisfatório	18	78,3	78,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabela 9 – expectativa salarial dos entrevistados da empresa B

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Em relação ao investimento da empresa no aperfeiçoamento de seus funcionários (Anexo A - Tabelas) não houve respostas negativas, ou seja, a grande maioria já participou de atividades de melhoria profissional. Assim, 91,3% dos entrevistados responderam já terem participado de atividades de treinamentos, cursos e qualificações na sua área de atividade. Apenas 8,7% acusaram que somente em alguns casos a empresa investe neste tipo de atividade. Isto pode ocorrer devido ao fato da empresa necessitar de empregados especializados na sua área de atuação, sendo que esta atividade não é oferecida em cursos regulares de escolas e universidades, apenas em técnicos profissionalizantes, logo para ter profissionais qualificados necessita investir no aperfeiçoamento dos mesmos.

Com relação ao reconhecimento do desempenho do funcionário pela empresa, (Anexo A - Tabelas) o nível de satisfação foi elevadíssimo (95,6%). Isto pode ocorrer pelo fato de que a única relação que o cliente tem com esta empresa é através do trabalho realizado pelo funcionário, ou seja, a imagem – positiva ou negativa – que o cliente vai ter está diretamente ligada ao desempenho do funcionário. Desta forma torna-se importante para a empresa reconhecer o trabalho de seu funcionário para que este o execute da melhor forma possível e assim transmita uma boa imagem da empresa. Apenas um funcionário alegou não estar satisfeito com o reconhecimento do seu trabalho dentro desta empresa.

No que diz respeito aos auxílios (tabela 10) prestados por esta empresa para os funcionários, obteve-se resultados bem distintos. Os três entrevistados que não responderam correspondem aos dois funcionários terceirizados e um estagiário. Estes não possuem vínculo empregatício com a empresa. Enquanto 34,8% dos entrevistados dizem estar pouco satisfeitos com os auxílios como educação para o funcionário e seus dependentes, planos de saúde, alimentação, entre outros, a maioria afirma estar satisfeita com os auxílios prestados pela empresa.

**m relação aos auxílios (educação, habitação, saúde), para o empregado seus dependentes, como é avaliada a política empresarial?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	3	13,0	13,0	13,0
pouco satisfatório	8	34,8	34,8	47,8
satisfatório	11	47,8	47,8	95,7
muito satisfatório	1	4,3	4,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabela 10 – satisfação dos entrevistados da empresa B com a política salarial em relação à auxílios  
Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Com relação ao compromisso da empresa com os direitos trabalhistas como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, repouso semanal remunerado, entre outros (tabela 11), percebe-se um grau de satisfação atingindo 82,6% dos entrevistados, ou seja, na percepção dos funcionários a empresa age de acordo com a legislação. Apenas um funcionário considerou-se pouco satisfeito, perfazendo um índice baixo. Entretanto vale ressaltar que os 13% que não responderam a esta pergunta, mais uma vez, correspondem aos funcionários que não possuem vínculo empregatício com esta empresa, no caso os empregados terceirizados que recebem seus direitos de outra organização e o estagiário, que neste caso não representa ônus para a empresa pela não necessidade de pagamento dos seus direitos trabalhistas segundo a legislação.

**Em relação aos direitos trabalhistas, a empresa tem um compromisso:**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	3	13,0	13,0	13,0
pouco satisfatório	1	4,3	4,3	17,4
satisfatório	18	78,3	78,3	95,7
muito satisfatório	1	4,3	4,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Tabela 11 – compromisso da empresa B com os direitos trabalhistas

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Quando se indagou a respeito da consulta da opinião dos funcionários para a alteração na política da empresa (Anexo A - Tabelas), o índice de aprovação foi bastante significativo, em que 65,2% responderam que sim, ou seja, são consultados nas questões que dizem respeito à empresa. Entretanto, 34,8% disseram só serem consultados em alguns casos, quando as alterações estão diretamente ligadas ao seu setor de trabalho. Esta questão está mais uma vez relacionada à formação da imagem que é executada pelos funcionários. Desta forma é de suma importância que todos participem das atividades, alterações e atitudes da empresa.

Em relação aos valores e princípios éticos da empresa (Anexo A - Tabelas), o nível de satisfação foi muito elevado, chegando a 95,7%, o que quer dizer que os funcionários aceitam a forma como a empresa age com todos os seus públicos e com a sociedade que se relaciona. Apenas um funcionário não considera ética a forma com a empresa trata com seus públicos.

A satisfação dos empregados em relação à empresa foi positiva. Uma parcela elevada encontra-se satisfeita em trabalhar nesta empresa, pela possibilidade de crescimento que a empresa tem na cidade e região. “A empresa dá oportunidade de crescimento profissional, vim morar em Santa Maria só para trabalhar aqui” (condutor de veículo da empresa, junho de 2004), “tive chance de crescimento, aperfeiçoamento, capacitação e oportunidades” (funcionário administrativo da empresa, junho de 2004). Do total de 23 funcionários entrevistados, 11 alegaram que gostam do que fazem e que, de maneira geral, encontram-se satisfeitos com seu emprego. Entretanto, cinco entrevistados afirmam estar trabalhando nesta empresa apenas por necessidade ou ainda por falta de opção, “a gente não tem horários fixos, toda hora é hora de trabalhar” (condutor de veículo da empresa, junho de 2004), ou ainda, “este não é um emprego que vou poder trabalhar para sempre, a idade vai chegar e vou precisar procurar outra coisa. Aposentadoria aqui só para quem trabalha no administrativo” (condutor de veículo da empresa, junho de 2004).

Porém, no que se refere às ações sociais da empresa, os funcionários encontram-se muito motivados, pois eles são os agentes realizadores destas. O desenvolvimento de

projetos e ações sociais desta empresa envolve de forma direta os seus funcionários, sendo através de ações internas à empresa, como da realização de ações que vão ao encontro das necessidades da sociedade.

### **3.3 Empresas de pequeno porte**

#### **3.3.1 Empresa C**

Empresa laboratorial de análises clínicas atua no mercado de Santa Maria há 25 anos. Entretanto, no ano de 2000 novos proprietários passaram a gerenciar o laboratório. Possui como mola mestre de seu negócio a realização de exames laboratoriais para o auxílio do diagnóstico clínico. Hoje, o laboratório possui nove funcionários e dois administradores proprietários que realizam também a função de farmacêuticos clínicos.

Dos serviços que são oferecidos pelo laboratório pode-se destacar: coleta domiciliar adulta e pediátrica; entrega de laudo nos consultórios médicos; sala de coleta pediátrica; assistência para as empresas e equipes de trabalho; análise veterinária. A equipe de trabalho é treinada e atualizada permanentemente sobre metodologias, procedimentos e inovações que surgem na área médica, acompanhando toda a evolução do mercado, a fim de disponibilizar os melhores serviços para seus clientes. Os exames que não podem ser realizados pelo laboratório são terceirizados para centros de excelência no Brasil.

A partir do ano de 2000, além de um melhoramento organizacional dos setores do laboratório, treinamento contínuo da equipe, substituição de aparelhos antigos pelos de mais alta tecnologia do mercado farmacêutico, a empresa ingressou no curso de Qualidade Total do SEBRAE com a intenção de criar um novo modelo de gestão para melhor satisfazer o cliente. Baseado nesta política de qualidade total, o laboratório busca a valorização máxima do cliente procurando satisfazer as suas necessidades; realizar o gerenciamento participativo baseado em planejamento estratégico; incentivar, treinar e motivar continuamente os seus funcionários, além de buscar a inexistência de erros, através da padronização e controle de seus processos.

Ancorado em preceitos administrativos, esta empresa tem como visão ser no Rio Grande do Sul um laboratório de referência na realização de exames para o diagnóstico clínico. Sua missão é promover a eficiência, confiabilidade e precisão nos seus exames buscando o reconhecimento e satisfação das necessidades dos seus clientes e comunidade. Para tal, alguns princípios foram adotados em relação ao público interno (maior interesse para esta pesquisa) como gerência participativa com a participação dos funcionários nos processos, decisão e execução de atividades; valorização de recursos humanos com a motivação, treinamento e capacitação dos funcionários; delegação de autonomia aos colaboradores para a tomada de decisão buscando à descentralização de tarefas; disseminação de informações com o objetivo de eliminar erros nos processos clínicos.

Anualmente, são realizadas pesquisas de satisfação com os clientes e, mensalmente, em períodos programados, são entregues formulários de sugestão aos mesmos. Junto aos funcionários é realizado um processo de conhecimento interno, além do uso de um mural de comunicação interno de uso permanente.

No que se refere às ações sociais desta empresa, há a realização de exames laboratoriais para entidades assistenciais da cidade como asilos, creches, abrigos entre outras. No entanto, estas atividades não são divulgadas, nem previamente planejadas, apenas acontecem pela demanda ou necessidade por parte das entidades. No que se refere à realização de ações sociais voltadas para o público interno, não há nada além das ações do programa de qualidade total.

No total de nove funcionários, seis foram entrevistados a fim de perfazer o perfil de pequena empresa para a Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários. Destes funcionários, cinco trabalham na matriz e um realiza as suas atividades em uma das filiais da empresa. Possuem horários alternados da realização de atividades, por isso nem todos se encontram dentro da empresa.

No que se refere ao gênero, esta empresa tem 100% dos seus funcionários mulheres (Anexo A - Tabelas). Aqui, o índice de empregabilidade da empresa é preferencialmente feminino. Essa preferência pode ser devido ao tipo de atividades praticadas pela empresa, em que o trabalho é mais minucioso e detalhado. O único

homem que realiza trabalho no laboratório é o proprietário que desempenha as atividades de farmacêutico clínico.

Analisando a faixa etária (tabela 12) dos funcionários desta empresa, percebe-se que metade das entrevistadas está entre a faixa de 15 a 24 anos e 33,3% na faixa etária de 25 a 34 anos. Desta forma, a empresa tem um quadro de funcionários jovem, do qual 83,3% possuem menos de 34 anos. Entre 35 e 44 anos não há nenhuma funcionária, restando apenas uma funcionária na faixa de 45 a 59 anos. Percebe-se aqui que a empresa além de ter preferência pelo trabalho feminino possui ainda uma preferência por jovens, ou seja, mulheres jovens é o maior índice de empregabilidade da empresa.

#### FXETARIA

	Frequência	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15 a 24	3	50,0	50,0	50,0
25 a 34	2	33,3	33,3	83,3
45 a 59	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Tabela

o) (Anexo A -  
netimento por

parte das funcionárias, pois, à medida que não possuem maiores vínculos familiares acabam por se comprometer mais com a empresa. Apenas uma entrevistada tem como estado civil viúva, sendo esta a única que possui idade superior às demais funcionárias.

No que se refere ao nível de escolaridade (Anexo A - Tabelas), esta empresa também possui uma divisão bastante heterogênea. Dos entrevistados, 83,3% possuem segundo grau completo e apenas uma funcionária (16,7%) possui primeiro grau incompleto. Entretanto, algumas funcionárias que afirmam ter o segundo grau completo possuem curso técnico na área, o que vem a viabilizar o desempenho de suas atividades. Para uma empresa que desenvolve atividades de grande especialização e qualificação, nota-se a necessidade de mais profissionais com nível superior na área, sendo que os únicos que possuem tal formação são os proprietários do laboratório, além de uma estagiária do curso de farmácia e uma profissional de bioquímica que não foi entrevistada. Estes profissionais têm que suprir toda a demanda de prestação de serviço da empresa. Logo, esta é uma empresa que tem como preferência para a empregabilidade de seus funcionários mulheres jovens, solteiras e com nível de escolaridade intermediário.

Quanto ao tipo de contrato (tabela 13) dos funcionários, encontra-se uma divisão mais equânime. Metade são funcionários com contratado de trabalho por tempo determinado, apenas dois funcionários são permanentes além de possuir um estagiário. Isto perfaz um total de 66,7% dos profissionais sem vínculos empregatícios com a empresa, apesar de todos os contratados possuírem carteira assinada.

**Quanto ao seu cargo, você é:**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid funcionário permanente	2	33,3	33,3	33,3
funcionário contratado	3	50,0	50,0	83,3
estagiário	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Tabela 13 – tipo de contrato dos funcionários da empresa C

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

A questão acima se confirma quando se analisa o tempo de trabalho (Anexo A - Tabelas) dos funcionários na empresa. Dos entrevistados, 83,3% trabalham na empresa há menos de um ano. Apenas um dos entrevistados (16,7%) trabalha na empresa há mais de um ano. Isto mostra que há um grau de rotatividade muito elevado na empresa, o que pode gerar certo descomprometimento por parte dos funcionários para com a empresa.

Quanto à satisfação dos funcionários em relação ao salário (tabela 14) encontramos 66,7% dos entrevistados satisfeitos, apenas 16,7% pouco satisfeito e 16,7% que não respondeu por que não recebe salário, este refere-se ao estagiário que trabalha de forma voluntária na empresa. De uma forma geral, as funcionárias estão satisfeitos com seus salários.

**O seu salário atual corresponde as suas expectativas de que modo?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	1	16,7	16,7	16,7
pouco satisfatório	1	16,7	16,7	33,3
satisfatório	3	50,0	50,0	83,3
muito satisfatório	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Tabela 14 – expectativa salarial dos entrevistados da empresa C

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Com relação à satisfação dos funcionários para com a melhoria salarial (Anexo A - Tabelas), um percentual significativo de entrevistados não respondeu a esta questão (66,7%). Isto se deve ao fato de a grande maioria dos funcionários estar trabalhando no laboratório por um período curto de tempo e ainda não recebeu reajustes e aumentos salariais. Além disto, o estagiário também se absteve desta questão. Apenas duas funcionárias (33,3%) responderam estar satisfeitas com a política salarial, sendo estas as que há mais tempo trabalham nesta empresa.

No que se refere ao investimento da empresa na melhoria do desempenho profissional (tabela 15), a divisão encontra-se também regular. Metade das entrevistadas afirma que a empresa somente investe no desempenho profissional em alguns casos. Das entrevistadas, 33,3% dizem que a empresa não proporciona cursos e treinamento para os funcionários e apenas 16,7% afirma que sim. Isto vai de encontro às atividades promovidas pelo programa de Qualidade Total que a empresa desempenha, no qual um dos indicadores é o oferecimento de cursos sobre novas metodologias para a qualificação dos seus funcionários.

**A empresa investe na melhoria da performance profissional?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não	2	33,3	33,3	33,3
somente em alguns casos	3	50,0	50,0	83,3
sim	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Tabela 15 – satisfação dos entrevistados da empresa C no investimento na melhoria da performance profissional

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Entretanto, quando se analisa a satisfação dos funcionários pelo reconhecimento que a empresa tem pelo seu trabalho (Anexo A - Tabelas) o índice foi 100% de satisfação, ou seja, a empresa possui uma política de valorização do seu funcionário muito forte. Isto se pode justificar pelo fato de que a atividade desempenhada pela empresa não permite que ocorram erros e uma forma de melhor evitar ações errôneas é

através da valorização do profissional, o que gera certa responsabilidade por parte do mesmo.

Em relação aos auxílios (tabela 16) como educação para o funcionário e seus dependentes, alimentação e saúde, nota-se que a maioria dos entrevistados encontra-se insatisfeitas. Isto porque a empresa não possui nenhum tipo de programa de benefícios para os seus funcionários. Os dois entrevistados que se abstiveram de responder correspondem ao estagiário que não possui nenhum tipo de vínculo empregatício e realiza trabalho voluntário e a uma funcionária que está em treinamento. Apenas um funcionário diz estar satisfeito com os auxílios prestados pela empresa.

**relação para auxílios (educação, alimentação, saúde) para o empregado e seus dependentes, como é avaliada a política empresarial:**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	2	33,3	33,3	33,3
nada satisfatório	3	50,0	50,0	83,3
satisfatório	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

Tabela 16 – satisfação dos entrevistados da empresa C com a política salarial em relação à auxílios

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

No que diz respeito ao comprometimento da empresa em relação aos direitos trabalhistas de seus funcionários (Anexo A - Tabelas) o nível de satisfação foi elevado (66,7%), sendo que os únicos funcionários que não responderam correspondem novamente ao estagiário, que por sua vez não recebe os direitos trabalhistas e a funcionária em treinamento (33,3%). Estes direitos referem-se a férias remuneradas, 13º salário, FGTS, salário família entre outros que a lei obriga ao pagamento por parte da empresa. Dessa forma, constata-se que, em relação à percepção dos funcionários, a empresa está atuando dentro da legislação trabalhista.

Ao perguntar-se sobre a participação do funcionário na política da empresa (Anexo A - Tabelas), obtiveram-se resultados bem distintos. Dos respondentes, 50% afirmam que a sua opinião nunca foi solicitada para alteração na política da empresa. Já 33,3% alegam que somente participam de decisões em alguns casos. Apenas um funcionário (16,7%) afirma que sempre participa das decisões na política da empresa.

Estas respostas podem estar diretamente ligadas ao nível hierárquico que existe dentro da empresa, ou, ainda, ao tempo de trabalho dos funcionários e à sua relação com o laboratório. Quanto mais alto o cargo ou quanto mais tempo de empresa, mais participativo é o indivíduo.

No que se refere aos valores e princípios éticos da empresa (Anexo A – Tabelas), nota-se um grau de satisfação muito elevado entre os funcionários, chegando a 100%, ou seja, o relacionamento da empresa com os seus diversos públicos satisfaz o público interno. Isto ocorre porque os princípios éticos são inerentes ao bom desempenho de suas atividades profissionais.

Com relação à percepção que os funcionários possuem de seu emprego, nota-se, através da questão qualitativa, que a maioria gosta do trabalho que realiza, por ser este um trabalho de grande importância para a comunidade e que muitas vezes vai colaborar na recuperação da saúde e bem-estar dos seus clientes. Apenas dois funcionários afirmaram que somente sairiam da empresa por uma proposta melhor de emprego “onde os salários valeriam mais a pena”. A maioria das entrevistadas encontra-se satisfeita com seus salários. No que se referem às ações sociais, os funcionários não tem conhecimento se são realizadas atividades na área, apenas encontram-se satisfeitos de uma maneira geral. Vale salientar que apesar da rotatividade e da instabilidade do tempo de emprego, os funcionários encontram-se em geral satisfeitos com as suas ocupações.

### **3.3.2 Empresa D**

Empresa franqueada de uma marca nacional trabalha com comércio de móveis modulados e atua no mercado de Santa Maria desde 1999. Está estruturada com base nos princípios de uma empresa familiar. Nos dois primeiros anos de sua existência contava com apenas quatro funcionários e nos anos posteriores teve um crescimento elevado. O número de funcionários cresceu gradativamente chegando hoje em um total de nove funcionários.

Considerada empresa de pequeno porte, participa de um programa de Qualidade Total. Através deste programa busca oferecer para seus clientes produtos e serviços de qualidade como forma de criar fidelidade e credibilidade entre o cliente e a empresa.

Além disto, como forma de garantir ainda mais a satisfação do seu cliente, oferece para seus funcionários cursos e treinamentos em montagem de móveis modulados e técnicas de vendas.

No que se refere à participação de ações sociais, a empresa realiza algumas atividades em parceria com outras empresas da cidade, porém de forma esporádica, o que não vem a caracterizar responsabilidade social. Estas ações se viabilizam sob a forma de apoio ou patrocínio à medida que são solicitadas. Desta forma o retorno é apenas de imagem.

Os funcionários não têm conhecimento destas ações da mesma maneira que estas atividades sociais não existem no nível interno da empresa. A empresa oferece apenas um programa de bolsa educação para os filhos de funcionários ou para os próprios empregados, sendo que esta não se configura como ação social e sim como auxílio ou benefício. A Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários foi aplicada aos nove empregados da empresa.

No que se refere à questão de gênero (tabela 17) esta empresa está dividida de forma bastante equânime, pouco mais da metade são homens. Os homens na maioria trabalham na montagem de móveis ao passo que as mulheres realizam mais os trabalhos de escritório e vendas. Com isto, pode-se concluir, que apesar do tipo de atividade dentro da empresa ser dividida pela questão do gênero, há um equilíbrio na questão empregabilidade a partir deste item.

#### sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	feminino	4	44,4	44,4	44,4
	masculino	5	55,6	55,6	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Tabela 17 – divisão por gênero dos entrevistados da empresa D

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Quando se analisa a faixa etária dos funcionários (Anexo A - Tabelas) percebe-se a preferência da empresa por empregados na faixa etária de 25 a 34 anos (90%). Segundo os dados coletados, apenas um dos funcionários (11%) que trabalha nesta

empresa encontra-se entre a faixa etária de 35 a 44 anos. A opção de empregar funcionários mais jovens não está relacionada ao tipo de atividade realizada pela empresa, sendo que para realizar a venda de móveis e a montagem dos mesmos não necessariamente é preciso empregar jovens.

Quanto ao estado civil dos funcionários (Anexo A - Tabelas), esta empresa fica bastante dividida: 44,4% são casados, 33,3% solteiras e 22,2% divorciados, ou seja, 55,5% dos funcionários não tem vínculos familiares diretos. Com isto, é possível concluir que a empresa não faz distinção na hora de empregar seus funcionários no que se refere ao estado civil e aos laços familiares.

A grande maioria dos funcionários (tabela 18) possui segundo grau completo perfazendo um total de 66,7% e o restante realizou apenas o ensino fundamental. O que pode se observar é que as atividades de venda possuem as pessoas mais instruídas, que neste caso são as mulheres e no setor de montagem de móveis encontram-se os de menor escolaridade, no caso os homens.

**Nível de escolaridade**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid primeiro grau incompleto	1	11,1	11,1	11,1
primeiro grau completo	2	22,2	22,2	33,3
segundo grau completo	6	66,7	66,7	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Tabela 18 – nível de escolaridade dos entrevistados da empresa D

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Esta empresa possui 100% do quadro de seus funcionários permanentes (Anexo A - Tabelas), ou seja, todos têm vínculo empregatício com a empresa. Com isso, percebe-se que nesta empresa não há flexibilização do trabalho através do trabalho terceirizado ou de estagiário, pois todos os seus empregados possuem carteira assinada e recebem os seus direitos legais.

Com relação ao tempo de trabalho dos funcionários na empresa (Anexo A - Tabelas), nota-se que há um índice de rotatividade similar ao índice de estabilidade. Levando em consideração que a empresa possui cinco anos de atuação no mercado de

Santa Maria, 55,5% dos empregados trabalham na empresa há mais de um ano o que se pode considerar estabilidade. Entretanto 44,4% desenvolvem suas atividades há menos de ano o que em geral, pode ser considerado rotatividade para esta empresa.

Quanto à satisfação dos empregados em relação aos salários (tabela 19), pode-se notar um percentual com uma pequena diferença entre satisfação e não satisfação. Do total de respondentes, 44,4% dos funcionários não estão completamente satisfeitos, ao passo que 55,5% encontram-se satisfeitos com seus salários. Pode-se atribuir estes índices ao estado civil, nível de escolaridade, faixa etária e tempo de trabalho na empresa, entretanto não há como constatar um fator determinante.

**O salário atual corresponde as suas expectativas de que modo?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pouco satisfatório	4	44,4	44,4	44,4
satisfatório	4	44,4	44,4	88,9
muito satisfatório	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Tabela 19 – expectativa salarial dos entrevistados da empresa D

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Quando se analisa a satisfação dos funcionários em relação a reajustes e aumentos salariais (tabela 20), percebemos que as opiniões se dividem com 44,4% pouco satisfeitos e 44,4% satisfeitos. Apenas um funcionário não respondeu alegando estar há pouco tempo trabalhando na empresa. A satisfação ou não com os salários pode estar diretamente ligada ao tempo de trabalho dos funcionários na empresa, ou ainda porque os empregados que trabalham com vendas são comissionados e o reajuste do seu salário não depende da empresa, mas sim do seu desempenho em vendas e também do reajuste governamental do salário do comércio.

**Em relação à iniciativa da empresa para melhoria salarial, sua opinião é'**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	1	11,1	11,1	11,1
pouco satisfatório	4	44,4	44,4	55,6
satisfatório	3	33,3	33,3	88,9
muito satisfatório	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Tabela 20 – satisfação dos entrevistados da empresa D em relação à iniciativa da empresa para melhoria salarial

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Em relação ao investimento da empresa no aperfeiçoamento de seus funcionários (Anexo A - Tabelas), houve apenas uma resposta negativa (11,1%), ou seja, a grande maioria já participou de atividades de melhoria profissional. Assim, 77,8% dos entrevistados responderam já ter participado de atividades de treinamentos, cursos e qualificações na sua área de atividade. Apenas um entrevistado (11,1%) acusou que somente em alguns casos a empresa investe neste tipo de atividade. Isto pode ocorrer devido ao fato da empresa necessitar de empregados especializados na sua área de atuação, assim esta observação condiz com as informações da empresa no que se refere à realização de cursos e treinamentos para seus funcionários.

Quanto ao reconhecimento do desempenho profissional do funcionário pela empresa (Anexo A - Tabelas), ou seja, a relação que esta mantém com seus trabalhadores, nota-se que esta executa bem a tarefa, sendo que 88,9%% dos funcionários encontram-se satisfeitos com os incentivos dos administradores em relação ao seu trabalho. Somente um funcionário (11,1%) encontra-se insatisfeito com o reconhecimento da empresa pelo seu trabalho. Esta ação de certa maneira torna o funcionário mais comprometido com a empresa.

Com relação aos auxílios para os funcionários e seus dependentes (tabela 21) como plano de saúde, ajuda educação, bolsa alimentação entre outros, o índice de insatisfação foi elevado, chegando a 77,8% do total de entrevistados. Isto se deve ao fato de que a empresa não investe neste tipo de benefícios. O único benefício oferecido pela

empresa é a ajuda para a educação dos filhos. Os 22,2% que se encontram satisfeitos com estes auxílios é porque de alguma forma já os usufruíram.

**m relação aos auxílios (educação, habitação, saúde) para o funcionário seus dependentes, como é avaliada a política empresarial?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nada satisfatório	7	77,8	77,8	77,8
	satisfatório	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Tabela 21 – satisfação dos entrevistados da empresa D com a política salarial em relação à auxílios

Fonte: Pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários

Quanto ao compromisso da empresa com os direitos trabalhistas (Anexo A - Tabelas) como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, repouso semanal remunerado, entre outros, se percebe um grau de satisfação elevado, atingindo 88,9% dos respondentes, ou seja, na percepção dos funcionários a empresa age de acordo com a legislação. Apenas um funcionário (11,1%) considerou-se pouco satisfeito.

Quando se pergunta se a opinião dos funcionários é solicitada para a alteração na política da empresa (Anexo A - Tabelas), o índice de aprovação foi elevado: 77,8% responderam que sim, ou seja, são consultados nas questões que dizem respeito à empresa. Somente 22,2% afirmaram que a sua opinião não é solicitada pela empresa.

Com relação aos valores e princípios éticos da empresa (Anexo A – Tabelas) o nível de satisfação foi absoluto (100%), o que quer dizer que os funcionários aceitam a forma como a empresa age com todos os seus públicos e com a sociedade que se relaciona. Com isso, pode-se inferir que a empresa, sob a percepção dos seus funcionários, é ética.

Com base na percepção que os funcionários possuem do seu trabalho e da forma como eles observam o seu emprego dentro desta empresa, nota-se que uma parcela significativa não trocava de emprego. Cinco dos nove entrevistados alegaram que trabalham por necessidade, mas que gostam do que fazem e que não pensam em sair da empresa: “na crise tem que se agarrar no que tem, aqui a gente tem estabilidade” (funcionário da loja de comércio, agosto, 2004). Apenas dois funcionários dizem que

sairiam da empresa por outro emprego com melhores condições financeiras, mas que gostariam de trabalhar no mesmo ramo. Entretanto, um funcionário afirmou que está sem expectativa e que não pensa em sair da empresa porque não conseguiria se colocar novamente no mercado de trabalho. Outro funcionário diz se sentir bem remunerado pelo que faz e que o ambiente de trabalho é muito bom.

Quanto às ações sociais realizadas, os entrevistados não têm conhecimento das atividades que a empresa realiza sob a forma de patrocínio ou apoio. Dessa forma, pode-se concluir que os funcionários encontram-se satisfeitos, não tanto com as condições que a empresa oferece, mas sim pelo fato de estarem inseridos no mercado de trabalho.

### **3.4 Gênero, idade e qualificação: condicionantes para o trabalho decente**

As mulheres estão cada vez mais participando do mercado de trabalho. Segundo Besse (1999, p. 143) desde a década de 1910 as mulheres de classe média, classe alta juntamente com as mais pobres, estavam participando ativamente da mão-de-obra assalariada. De acordo com este autor, isso é resultado de uma associação de fatores, entre eles: a passagem gradativa da produção doméstica para o mercado e conseqüentemente declínio do valor econômico do trabalho doméstico das mulheres; situação econômica precária da crescente classe média urbana, esmagada pelas altas taxas de inflação e pela pressão de consumir os produtos e serviços da economia de mercado que se expandia rapidamente; a procura cada vez maior de funcionários no setor de serviços; a adoção pelas próprias mulheres do valor burguês do trabalho, o que promovia o seu desejo de maior auto-suficiência econômica e realização profissional.

O emprego de mulheres se justifica com base tanto na necessidade econômica, quanto na utilidade social. Em uma pesquisa realizada na década de 40, concluiu-se que os homens empregadores no comércio haviam se tornado defensores do emprego feminino. Eram unânimes em elogiar a eficiência de suas funcionárias que afirmavam ser diferente dos homens, pois não fumavam, eram mais pacientes, toleravam a rotina,

concentravam-se no trabalho por longos períodos de tempo e, por serem mais modestas, tinham ambições menores que podiam ser satisfeitas com salários menores (BESSE, 1999, p. 145). Portanto, as mulheres eram procuradas para preencher novos cargos de certa importância em escritórios, nos bancos, comércio, administração públicas e serviços sociais.

Hoje, as mulheres encontram-se atuantes em uma parcela significativa do mercado de trabalho, tanto em cargos de alto quanto baixo nível. Assim como os homens, para as mulheres que atuam na força de trabalho, o emprego é uma necessidade urgente para assegurar o seu bem estar econômico e de sua família.

Na Europa e na América do Norte, as duas grandes guerras mundiais provocaram a entrada em massa da mulher no mercado de trabalho, ainda na primeira metade do século XX. No Brasil, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho foi mais lento até a década de 1970, quando, então, passou a crescer em ritmo acelerado. Até a virada do milênio, praticamente dobrou, saltando de 21% para 40% da população economicamente ativa (PEA), o equivalente a 33 milhões de trabalhadoras (KRIGNER, 2004).

A presença feminina no mercado de trabalho é tão marcante que já nos acostumamos à afirmação de que a mulher conquistou definitivamente seu espaço, ocupando até esferas profissionais antes consideradas redutos masculinos, como de jogadores e juizes de futebol, soldados, executivos e operadores de plataformas marítimas de petróleo, entre tantas outras — aliás, casos que obtêm projeção justamente por sua raridade.

Entretanto, a participação feminina no mundo do trabalho é marcada por salários muito inferiores aos dos homens em iguais funções e por maiores dificuldades em fazer carreira — fatos captados pelas pesquisas mensal de emprego e desemprego realizadas pelo IBGE (2004). As mesmas pesquisas revelam que as mulheres são as primeiras a ser demitidas em momentos de crise e têm mais dificuldade de recolocação. O cuidado dos filhos e as tarefas domésticas são atividades atribuídas às mulheres, mesmo quando profissionais ativas no mercado de trabalho.

Constituindo mais da metade da população brasileira (50,5%), as mulheres já representam 45,3% da PEA, a parcela da população efetivamente voltada para o mercado de trabalho, segundo dados do IBGE de abril de 2004. Entre os efetivamente ocupados, as mulheres são 38%. Vale lembrar que os conceitos de ocupação e desocupação não incluem o trabalho doméstico não-remunerado, geralmente exercido pelas mulheres da família, de cuidar das crianças e dos idosos, cozinhar e cuidar da roupa e da casa. As mulheres que “não trabalham fora” faziam parte da chamada população economicamente não-ativa, embora suas atividades fossem fundamentais para que outros membros da família pudessem exercer atividades remuneradas, o que lhes garantiria um peso específico no conjunto da economia do país. O crescimento acelerado das mulheres no mercado de trabalho nesses trinta anos mudou o perfil das trabalhadoras. Até os anos de 1970, elas eram majoritariamente jovens, solteiras e sem filhos (KRIGNER, 2004).

Hoje, a maioria é de mulheres mais velhas, casadas e mães. Ou seja, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho foi sustentado pelo ingresso de mulheres em idades mais elevadas ou pela permanência daquelas que entraram jovens e não se retiraram ao se tornarem mães. Contribuiu para isso a constante redução da taxa de fecundidade feminina no Brasil: o número de filhos por mulher em fase reprodutiva caiu de 5,8 em 1970 para 2,3 no ano 2000 (IBGE, Departamento de População e Indicadores Sociais, 2004).

Entre 1985 e 1995, 12 milhões de novas trabalhadoras ingressaram no mercado de trabalho. A maioria, no entanto, em condições bem mais precárias que as dos homens e recebendo menos que eles, mesmo em cargos semelhantes. As mulheres negras (pretas e pardas) estão em condições ainda piores do que as não negras (brancas e amarelas). De acordo com os dados preliminares da Pesquisa Mensal de Emprego e Desemprego divulgada pelo IBGE em junho de 2004, as mulheres brancas (incluindo as amarelas) ganhavam, em média, 20,5% menos do que os homens brancos (incluindo os amarelos), enquanto as mulheres negras (pretas e pardas) ganhavam em média 19,4% menos do que os homens negros (pretos e pardos) e 61,2% menos do que os homens brancos (Pesquisa mensal de emprego e desemprego, junho de 2004).

Entretanto, segundo dados do Instituto Ethos de Responsabilidade Social (2004), os baixos salários pagos às mulheres e as dificuldades que elas enfrentam para ascender profissionalmente nas empresas não podem ser atribuídos ao seu nível de escolarização, pois, em média, elas têm mais anos de estudo que os homens. Entre os homens, mesmo aqueles que não têm instrução, conseguem trabalho com mais facilidade do que as mulheres. Considerando o conjunto das pessoas ocupadas com 11 anos ou mais de estudos, as mulheres somam 35,1%, enquanto para os homens o percentual é de 24,6% (KRIGNER, 2004).

Como exemplo, vale ressaltar a empresa “A” na qual a maioria dos funcionários tem baixa escolaridade e 88% dos entrevistados eram do sexo masculino. Havia três mulheres no quadro de empregados de um total de 25 entrevistados e estas por sua vez correspondiam aos de maior qualificação dentre todos os funcionários da empresa. Nesta empresa, o nível de insatisfação com o salário foi consideravelmente maior que a empresa C que possui 100% das suas funcionárias mulheres.

Se o processo de globalização criou ótimas oportunidades para muitas mulheres participarem da economia de mercado, também contribuiu para o aumento da desigualdade de gênero tanto no interior das sociedades quanto entre diferentes sociedades. Para os grupos socialmente mais vulneráveis, principalmente as mulheres pobres, a globalização tem sido particularmente desfavorável.

No mundo inteiro, o empobrecimento das mulheres cresce a um ritmo maior do que o do aumento da pobreza. O risco de empobrecer também é maior entre as mulheres pela perda do cônjuge, por viuvez ou abandono e pelo menor acesso aos sistemas previdenciários. Estes, além de não reconhecerem o trabalho realizado para a manutenção da família, baseiam seus benefícios no tempo e na constância da contribuição. No entanto, muitas mulheres, principalmente as mais pobres e com menor qualificação, não conseguem manter vínculos de trabalho duradouros, realizando várias entradas e saídas no sistema. Com isso, têm grandes dificuldades para se beneficiar dos recursos previdenciários (KRIGNER, 2004).

A adequação da economia brasileira à lógica da globalização soma-se aos ajustes estruturais relativos à dívida, presididos por instituições econômicas multilaterais. Os

acordos de reestruturação da dívida, que exigem a formação de altos superávits nas contas públicas, provocaram o enxugamento dos investimentos públicos tanto nas atividades de infra-estrutura, como água e saneamento, transportes e geração de energia, quanto nos serviços e nas políticas sociais — educação, saúde, previdência e bem-estar social (KRIGNER, 2004).

Seus efeitos sobre as empresas, a máquina do Estado e as políticas públicas já são razoavelmente conhecidos. Suas conseqüências sobre o mercado de trabalho — o desemprego, o rebaixamento salarial e a queda da qualidade de vida da população — são muito mais perversas para as mulheres, dentro e fora de casa.

Com relação à questão de idade e o ingresso de jovens e adultos no mercado de trabalho, o IBGE informou que caiu, nos últimos dez anos, o percentual de jovens, entre 15 e 17 anos, detentores de empregos formais. Informou que o percentual de desemprego nesta faixa etária é superior ao verificado entre pessoas com mais de 60 anos. Um dos motivos foi o aumento da exigência de escolaridade. Houve aumento de 28% dos postos de trabalho que exigem escolaridade média e queda de 22% dos postos que exigem escolaridade básica. (Jornal do Brasil, 2004).

Na década de oitenta, o desemprego juvenil (definido como aquele que atinge jovens entre 10 e 24 anos de idade que procuraram emprego e não encontraram) chegou a 4% e 8% e aumentou para 18% na década de noventa. Pochmann (2001, p. 91 a 94) indica que o desemprego juvenil é 1,5 vezes superior que a taxa de desemprego total. Para o autor, o trabalho juvenil é o mais atingido pelos postos de trabalho precário, aquele que não oferece estabilidade, em que a renda é baixa e a jornada de trabalho é alta. Aos jovens está sendo reservada a parcela mais insegura do mercado de trabalho, onde as regras de contratação são mais flexíveis.

A solução neoliberal desenvolvida nos anos 80 foi a desregulamentação do mercado de trabalho e a oferta de cursos de qualificação profissional. De um lado, essas políticas aumentaram a precariedade do trabalho juvenil e, de outro, adotaram a convicção que o desemprego tem como principal culpado o próprio desempregado que não possui qualificação necessária. O fato é que essas políticas não conseguiram reverter o cenário de desamparo e desemprego e não há comprovação que qualificação relaciona-

se diretamente com emprego juvenil. Na verdade, o mercado de trabalho não é tão racional e generoso como se pensou nos anos 80.

No Brasil, a ação mais conhecida para o ingresso de jovens no mercado de trabalho é o Programa Primeiro Emprego. O PPE é voltado para jovens entre 16 e 24 anos que estejam estudando ou pelo menos tenham concluído o 2º grau (no caso de não ter concluído o jovem terá um prazo de 180 dias, a contar da data de inscrição no programa, para se matricular em alguma entidade de ensino reconhecida pelo MEC) e que tenham tido no máximo seis meses de carteira de trabalho assinada, exceto na condição de menor aprendiz.

Hoje o programa conta com mais de 10 mil empresas habilitadas oferecendo um total de 20.510 vagas em um total de 406 municípios. Atingem os setores econômicos de comércio (58,7%), serviços (23,96%), indústria (15,43%) e rural (2,53%). Os jovens inscritos e contratados possuem um perfil educacional de 1º grau (46,68%), 2º grau (48,65%) e 3º grau (4,65%) (Programa Primeiro Emprego, 2004).

No total de empresas pesquisadas, a partir do cruzamento de dados, a grande maioria de empregos é oferecida para pessoas com faixa etária de 15 a 24 anos e quase todos com escolaridade até o nível técnico. Com isto, é possível perceber que o jovem de certa maneira ingressa no mercado de trabalho, porém de forma precária, instável e pouco qualificado, em geral na informalidade.

No que diz respeito ao ingresso e à estabilidade no mercado de trabalho em relação à escolaridade e qualificação dos indivíduos, percebemos uma alteração drástica no parâmetro social. Há algum tempo, o mercado determinava a empregabilidade dos indivíduos que compõem a sociedade. O Estado, à medida que criavam um mercado mais ou menos amplo para muitas profissões e com elevada capacidade de absorção e acomodação, se encarregava de determinar a empregabilidade dos vários segmentos que formam a População Economicamente Ativa – PEA (PAIVA, 2001, p.58).

O que entrou em pauta nesta década diz respeito à qualificação e às habilidades dos indivíduos ante um mercado de trabalho que não mais está em expansão. Este se

contrai e deixa grande parte dos que procuram trabalho do lado de fora, começa-se a buscar na qualificação as razões pelas quais alguns conseguem e outros não empregarem-se (PAIVA, 2001, p. 59).

Assim na competição intensificada, os segmentos profissionais mais preparados intelectualmente são mais capazes de sair ganhando financeiramente ou em outros aspectos da vida. E na moderna combinação de grandes firmas e pequenos produtores independentes, as vantagens possíveis dos que ficaram de fora do mercado formal dependem cada vez mais do conhecimento e da qualificação (PAIVA, 2001, p.59). Com isso podemos observar que dentro da lógica empresarial e industrial parece haver mais espaço para que a qualificação real molde as formas de inserção no mercado de trabalho.

A formação profissional tem sido vista como uma resposta estratégica aos problemas postos pela globalização econômica, pela busca de qualidade e competitividade, pelas transformações do mundo de trabalho e pelo desemprego estrutural. Entretanto, segundo Leite (*apud* Mauro del Pino, 2001, p.77) “a utilização de uma mão-de-obra bem paga, qualificada e estável se espraie pelo conjunto do sistema produtivo em todos os países industrializados”. Boa parte da flexibilização das empresas vem sendo conseguida através da utilização de trabalhadores com empregos instáveis, mal pagos e não qualificados.

A formação profissional se apresenta como um elemento fundamental quando se considera a importância de uma força de trabalho qualificada na definição dos diferentes caminhos que uma política industrial pode seguir. Contudo, não podemos deixar de lado a exclusão de um contingente extremamente considerável de trabalhadores do acesso ao trabalho, por um lado e a precarização do trabalho de outra importante parcela da classe trabalhadora.

Conforme afirma Del Pino (2001, p. 80) desvia-se a responsabilidade do plano social para o plano individual “já não há políticas de emprego e renda dentro de um projeto de desenvolvimento social, mas indivíduos que devem adquirir competências ou habilidades no campo cognitivo, técnico, de gestão e atitudes para se tornarem competitivos e empregáveis”. Neste caso os empregados é que devem buscar a

qualificação a fim de se tornarem empregáveis, ou mesmo buscarem uma ocupação no mercado informal ou na economia de sobrevivência.

Dessa forma, o mérito do sujeito empregado está não no seu direito social de possuir um emprego, mas de se colocar em um mercado de trabalho competitivo, que como expressa o sentido da palavra “nem todos são vencedores”. Assim, a função da escola na requalificação e da reconversão profissional passa a ter somente função de selecionar para o emprego e não garanti-lo.

Com base nisso é que se pode observar, durante a pesquisa realizada, funcionários de empresas com baixo índice de qualificação e escolaridade, com trabalhos temporários e precários satisfeitos não com o seu salário, mas com o fato de estarem inseridos no mercado de trabalho, tendo em vista a sua condição de sustento da família e de baixa escolarização (empresa A). Além dos funcionários de baixa escolaridade percebeu-se também outro perfil de empregados que possuem um grau de escolarização mais elevado – nível técnico, sujeitos a empregos não estáveis, ou seja, temporários (empresa C) e da mesma forma satisfeitos não pelas suas condições de trabalho, mas pelo fato de estarem trabalhando, levando em conta que possuem idade inferior aos dos primeiros e em geral são solteiros. Dessa forma, a qualificação e o nível de escolaridade não determinam mais a empregabilidade e muito menos a qualidade do emprego, apenas ajuda na inserção do indivíduo no mercado de trabalho, eximindo-o apenas da exclusão social que a falta de emprego proporciona. Questiona-se o fato dos funcionários estarem satisfeitos ou não como o emprego e o fato de encontrarem-se satisfeitos por estarem trabalhando.

Aqui pode-se observar que nem sempre a qualificação é sinônimo de emprego estável. A qualificação educacional e profissional do brasileiro teve desempenho bem melhor do que o da economia nos últimos 30 anos. Esta observação foi realizada pelo economista Roberto Cavalcanti de Albuquerque (2004), diretor técnico do Instituto Nacional de Altos Estudos (Inae), que, para isso, desenvolveu um novo indicador: o Índice de Capital Humano (ICH). Esse indicador, criado a partir do componente educação do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), apura a performance do capital humano nas diversas regiões e Estados do Brasil entre 1970 e 2000, comparando-a ao crescimento do Produto Interno Bruto (PIB, soma de todas as riquezas geradas no país).

“A relação é válida porque o capital humano é considerado um dos principais componentes da atividade econômica de um país”, explica Albuquerque (2004). O ICH leva em conta a variante educacional na população de 15 anos ou mais, informação que é cruzada com o crescimento demográfico das regiões. Quando é traçado o crescimento do PIB brasileiro no período 1970-2000 e a seguir confrontado com o desempenho do ICH, observa-se que o último teve melhor desempenho do que o primeiro. Isso significa que o Brasil não vem aproveitando as melhorias educacionais da população, tendo em vista o seu baixo crescimento econômico e a pouca geração de postos de empregos para a população.

De acordo com Albuquerque (2004), o desempenho quantitativo da escolaridade no país nos últimos 30 anos foi de extrema importância. O percentual das pessoas com quatro anos ou mais de estudo passou de 28,5% para 69,9%, enquanto o número de pessoas com oito anos ou mais de escolaridade saltou de 8% para 35% no período. Já o contingente de brasileiros com 11 anos ou mais de estudo passou de 3,8% para 19,8%. Ou seja, há um crescimento considerável de qualificação da população e um decréscimo também elevado na oferta de postos de trabalho formais e estáveis.

Na pesquisa de trabalho decente – percepção dos funcionários realizada neste estudo, 46% do total de entrevistados possuem como grau de escolaridade o segundo grau completo e 15,8% nível superior. Isto traduz que a maioria das pessoas que está atuando nos postos de trabalho das empresas pesquisadas na região de Santa Maria possui um estudo relevante para o cargo que ocupam. Constatou-se também que 63% dos empregos oferecidos pelas empresas pesquisadas são ocupados por homens. Do total dos entrevistados, 52% são casados e 55% têm até 34 anos.

Percebe-se que homens casados, em geral de meia idade, com uma considerável instrução, são os principais ocupantes dos empregos oferecidos pelas empresas pesquisadas. Entretanto estes empregos são em geral instáveis, pois 57% dos entrevistados estão ocupando os seus cargos há menos de cinco anos e 28% a menos de um ano. O que se constata, não é a falta de empregos, mas sim de empregos formais e com estabilidade. Durante a realização da pesquisa percebeu-se que a satisfação dos funcionários não era pela qualidade dos seus empregos, mas por estarem inseridos no

mercado de trabalho. Diante de um período onde o desemprego estrutural e o trabalho precário tomam conta das relações de trabalho, possuir um emprego, seja ele em quaisquer condições, já é um diferencial. Na realidade o que vem ocorrendo é a pauperização do mercado de trabalho.

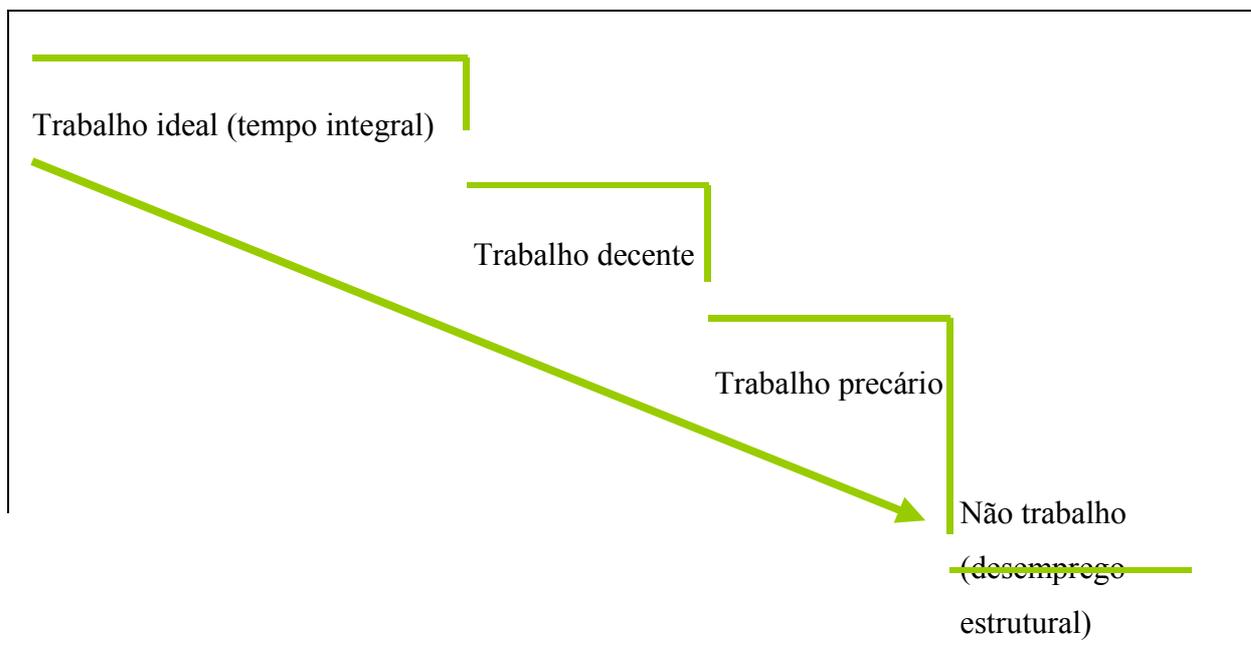


Figura 4 – Desqualificação do trabalho

No século XX, o que era visto como trabalho ideal em tempo integral, no qual o empregado possuía grandes vínculos empregatícios junto à empresa e podia a partir deste trabalho constituir a sua família, transformou-se no que se conceitua como trabalho decente, um emprego onde a estabilidade permite ao funcionário uma vida digna. Hoje, o trabalho precário e informal é o grande fomentador da economia. Segundo Fernandes (2005, p. B6), para o ano de 2005 os empregos informais e que pagam baixos salários deverão ser os mais ofertados. O subemprego, que paga ao trabalhador menos de um salário mínimo/mês, cresceu. Em 2003, havia 1,6 milhão de subocupados em seis regiões metropolitanas. Em 2004, este número passou para 2,8 milhões de subocupados contra 19,4 milhões de ocupados nas mesmas regiões.

Dedecca (*apud* FERNANDES, 2005, p.B6), junto com outros estudiosos e economistas, afirma que as ocupações precárias tendem a se manter. A deterioração do

mercado de trabalho é característica da economia brasileira nos últimos 25 anos. Dessa forma, os postos de trabalho existem e segundo os economistas tendem a aumentar neste ano. Mas não é necessário apenas o aumento dos postos de trabalho. É necessário o crescimento de empregos estáveis e não apenas de subempregos ou subocupações. O que se precisa é de qualidade e decência nos empregos oferecidos, a fim de que os indivíduos, sem distinção de sexo, raça, escolaridade, idade, estado civil, religião entre outros, não sejam incluídos no mundo do não-trabalho e do desemprego estrutural.

### **3.5 Trabalho Decente como indicador de responsabilidade social**

Os muitos conceitos de responsabilidade social trazem consigo o argumento do interesse das empresas na qualidade de vida da sociedade na qual estão inseridas, ou seja, nos seus mais diversos públicos. Numa perspectiva moderna, a responsabilidade social passa a fazer parte da gestão de uma série de organizações. O Instituto Ethos descreve que cada vez mais, as empresas estão percebendo o quanto a responsabilidade social é um tema que não está restrito somente as ações sociais desenvolvidas pela organização na comunidade. Implica também, em práticas de diálogo e interação com os demais públicos da empresa, como colaboradores, consumidores e clientes, fornecedores, meio ambiente, governo e sociedade.

O Instituto Ethos de Responsabilidade Social é uma organização sem fins lucrativos, fundada em 1998, que tem como associados algumas centenas de empresas em operação no Brasil, de diferentes setores de atividade. A entidade tem como missão mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade mais próspera e justa. O Instituto Ethos dissemina a prática da responsabilidade social por intermédio de atividades de intercâmbio de experiências, publicações, programas e eventos voltados para seus associados e para a comunidade de negócios em geral.

Com o objetivo de fornecer às empresas a possibilidade de um auto-diagnóstico, mais preciso e aprofundado, o Instituto Ethos desenvolveu indicadores específicos que abrangem dilemas e peculiaridades do setor empresarial no Brasil. Estes indicadores

estão divididos em sete grandes temas: valores e transparência, público interno, meio ambiente, fornecedores, consumidores e clientes, comunidade, governo e sociedade. Neste trabalho buscou-se analisar o indicador público interno, no que diz respeito ao seu subitem “trabalho decente” (Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial 2003).

Baseados na terminologia de trabalho decente desenvolvida neste trabalho, pode-se observar que as empresas procuram formas de competir no mercado, reduzir custos de produção e aumentar lucros. Uma destas formas é a reestruturação produtiva, conjunto de mudanças que ocorrem dentro da empresa, envolvendo novas relações de produção e trabalho. Em nome das qualidades de produtos e serviços prestados, as empresas passaram a adquirir inovações tecnológicas e a exigir um novo perfil do trabalhador. Novas relações de produção e trabalho foram construídas a partir da horizontalização, ou seja, eliminação de alguns postos de trabalho dentro da estrutura da empresa e da troca de conhecimentos e experiências dos trabalhadores. Segundo o Instituto Observatório Social (2004, p.12), esse conjunto de mudanças teve diferentes significados para as empresas, trabalhadores e sociedade civil.

A globalização também estimulou uma nova divisão internacional do trabalho, entre dois tipos de trabalhadores: os que são articulados às redes de produção de conhecimentos, intensivas em capital intelectual e aqueles trabalhadores vinculados às cadeias de baixo valor agregado.

Em muitas regiões e países, a globalização provocou o rebaixamento dos padrões de emprego e a fragilização das condições de vida da população. Para os trabalhadores, considerados pelos teóricos de responsabilidade social como público com ligação direta com a organização, a mudança na relação com a empresa envolveu a flexibilização das relações de trabalho, com a precarização das condições de trabalho e do vínculo empregatício. As empresas passaram a fazer novas exigências de formação e capacitação profissional, querendo um trabalhador mais qualificado e polivalente (Instituto Observatório Social, 2004, p.12).

Estes e mais alguns fatores tem levado a sociedade civil a questionar a legitimidade e a identidade destas empresas: as grandes mudanças de denominação, até mesmo a nacionalidade, as demissões em massa, as diferentes formas de trabalho temporário que fragilizam as populações que esperam das empresas proteção e estabilidade. Em um movimento de reação às denúncias das sociedades, as empresas sentiram necessidade de dar respostas a estas questões.

Logo, a responsabilidade social é um movimento das grandes empresas que procuram ajustar suas operações produtivas e suas relações sociais às expectativas de atores sociais. Isto passa a se tornar um enorme desafio para estas organizações que nem sempre tem sua conduta globalizada. Segundo o Instituto Observatório Social (2004, p.14), a RSE visa tornar o comportamento das empresas o mais próximo possível de um padrão universal de conduta, que seja assimilado simultaneamente por fornecedores, consumidores, órgãos reguladores e por todos os demais elos da cadeia produtiva.

Conforme o Instituto Observatório Social (2004), em meados da década de 90 o Brasil passou por um intenso processo de mudanças econômicas e políticas, marcado principalmente pela criação do Plano Real, pela abertura da economia e pela privatização das empresas estatais. Com a abertura da economia, as empresas ficaram expostas a uma brutal concorrência externa. Este quadro, somado aos novos modelos de gestão implementados pelas grandes empresas, contribuiu para o aumento do número de desempregados e para a proliferação de precárias condições de trabalho.

Neste sentido, o Instituto Ethos de Responsabilidade Social criou uma série de indicadores, que devem ser seguidos pelas empresas para que se tornem “empresas cidadãs” ou “responsáveis sociais”. Um desses indicadores se chama *Compromisso com o desenvolvimento profissional e empregabilidade*, que descreve que “cabe à empresa comprometer-se com o investimento na capacitação e desenvolvimento profissional de seus empregados, oferecendo apoio a projetos de geração de empregos e fortalecimento da empregabilidade para a comunidade com que se relaciona” (Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial 2003).

Outro indicador, referente à forma de emprego que as empresas oferecem a seus funcionários, pode ser visto no relatório de Balanço Social, uma prática adotada na França desde a década de 70. A elaboração do Balanço Social parte do registro das despesas que afetam diretamente a qualidade de vida de seus funcionários: as despesas com folha de pagamento e benefícios, chamados de indicadores laborais (MELO NETO e FROES, 1999, p.125 e 126). Além disto, constitui um instrumento capaz de demonstrar, por meio de indicadores sociais, o montante de investimento das organizações em ações empreendidas em benefício do público interno, cultura, da comunidade local e da sociedade como um todo. Segundo Andrade (*apud* KUNSCH, 2003, p.137),

esta tomada de consciência de todas as organizações, públicas ou privadas, reflete uma mudança em todos os domínios, no sentido de estabelecer e manter a maior compreensão entre as pessoas e grupos sociais. Essa forma primeira de entendimento se traduz pelo desejo de chegar-se ao “universo do discurso”, para que o diálogo se torne realidade, neste mundo da comunicação tecnológica e da incomunicação.

Estes indicadores de responsabilidade social, juntamente com outros, como por exemplo, o tempo que o funcionário está trabalhando na empresa, a sua mobilidade ocupacional, a possibilidade de ascensão profissional, sua participação na política, gestão e estratégia da empresa, a remuneração, benefícios, reconhecimento da performance profissional, entre outros, é o que vai definir, o “Trabalho Decente” e desta forma, quase que automaticamente, afirmar que a empresa que se enquadrar dentro destes quesitos é responsável socialmente.

Então, neste mundo de trabalho flexível, onde o capital transnacional, fruto da globalização econômica, impõe suas condições, a dificuldade de sobrevivência está em quem precisa aceitar estas condições. Contudo, cabe ao segundo setor das organizações, constituído pelo empresariado em geral, junto com o terceiro setor das organizações, compostas por ONG’s, entidades de direitos civis, agências de desenvolvimento social, unirem-se para suprir uma lacuna deixada pelo Estado – primeiro setor – no que diz respeito a qualidade dos empregos oferecidos para a população, que necessita de uma fonte de renda para não entrar em uma parcela da sociedade que, hoje, chamamos de “novos excluídos”. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2002),

el aumento del empleo debería permitir que una mayor cantidad de personas se afilie a los sistemas de seguridad social y que, por onde, las instituciones de protección social alcancen estabilidad financiera. Sin embargo, el porcentaje de asalariados del sector formal que cotizan en la seguridad social en la región disminuyó del 80,6 por ciento en 1990 al 79 por ciento em 2000, y el de los asalariados informales, del 29,2 por ciento al 26,9 por ciento en el mismo período.

Este sentimento de desamparo que a sociedade vem sentindo em relação ao Estado, é reforçado pelo fato deste estar passando por uma profunda reestruturação e rediscutindo a sua função social – que desde o pós-guerra era considerado o guardião das garantias sociais. Agora, aqueles que desfrutavam do acesso aos bens públicos e a benefícios sociais, vêem-se ameaçados nestes direitos, o que gera um sentimento de injustiça e piora da condição de vida.

### **3.5.1 Órgãos Internacionais envolvidos com o trabalho decente**

Dentro deste debate da temática de responsabilidade social empresarial, a atenção tem se voltado para o comportamento social trabalhista. Vários órgãos internacionais têm se manifestado a este respeito. O primeiro grande marco institucional para o debate sobre a responsabilidade social foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembléia Geral da ONU em 1948. A Declaração detalha os direitos fundamentais do homem, englobando vários aspectos: civis, culturais, econômicos, políticos e sociais. De acordo com o Instituto Observatório Social (2004, p. 33), o documento reconhece que todas as pessoas têm direito inerente e inalienável de ser protegidas de práticas discriminatórias ou abusivas.

Entre os direitos internacionais relacionados ao mundo do trabalho, podemos destacar: a preocupação com a segurança pessoal, que envolve necessariamente a segurança no local do trabalho; repúdio ao trabalho escravo e à utilização de maus tratos; defesa da liberdade de expressão e manifestação e de associação, direito de toda a pessoa de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar aos sindicatos para a defesa dos seus interesses; direito à toda pessoa a ter trabalho, escolhido livremente, em condições equitativas e satisfatórias; direito à proteção contra desemprego; direito a receber salário igual por trabalho igual; a remuneração deve garantir ao indivíduo e sua

família uma existência com dignidade e complementada, se possível, por todos os meios de proteção social; direito ao repouso e ao lazer, a uma limitação da duração do trabalho e de receber férias periódicas e pagas (Instituto Observatório Social, 2004, p.33).

Mas para a questão específica dos direitos humanos, a ONU é um espaço de formulação de acordos, convenções e tratados internacionais. Os Estados aderem voluntariamente e a partir disto são responsáveis pelo seu cumprimento. Para tal, existe apenas um órgão fiscalizador, que em caso de violação dos direitos humanos, o país acusado é instado a tomar medidas para erradicar o problema.

Entretanto, segundo o Instituto Observatório Social (2004, p.34), o órgão internacional que mais se preocupa com as questões sociais dos trabalhadores é a OIT (Organização Internacional do Trabalho), uma agência multilateral ligada à ONU. Como um órgão normativo, a OIT elabora e aprova Normas Internacionais do Trabalho, que se constituem em um verdadeiro Código Internacional do Trabalho. Existem dois tipos de normas que devem ser acatadas pelos países membros: as convenções internacionais e as recomendações.

Toda convenção é divulgada aos países integrantes para ser transformada em lei nacional, de acordo com as regras de cada constituição nacional. No entanto, o país não é obrigado a ratificar a convenção em lei, não assumindo, desta forma, responsabilidade frente a OIT. As recomendações seguem a mesma lógica de tramitação, mas não são normas com dispositivos que devem ser incorporados nas legislações nacionais. São apenas propostas a serem consideradas pelos países que, somente se acatadas, podem se transformar em lei ou em outros mecanismos de regulação das condições de trabalho (Instituto Observatório Social, 2004, p.34).

De acordo com Organização Internacional do Trabalho, em 1998 foi aprovada a **Declaração da OIT sobre os Princípios e Diretos Fundamentais do Trabalho e seu Surgimento**, firmada em oito convenções. Dentro todas estas convenções, o Brasil só não ratificou a Convenção 87.

Convenção 29 – Trabalho forçado: eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas.

Convenção 87 – Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização: estabelece o direito de todos os trabalhadores constituírem organizações e a elas se afiliarem.

Convenção 98 – Direito de sindicalização e negociação coletiva: estipula proteção contra todo o ato de discriminação que reduza a liberdade sindical, além de apresentar medidas para promover a negociação coletiva.

Convenção 100 – Igualdade de remuneração: preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Convenção 105 – Abolição do trabalho forçado: proíbe todo o uso de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou obrigação política.

Convenção 111 – Discriminação: preconiza a formação de uma política nacional que elimine toda a discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social e promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento.

Convenção 138 – Idade mínima: estipula a idade mínima de admissão ao emprego.

Convenção 182 – Piores formas de trabalho infantil: adoção de medidas eficazes que garantam a proibição das piores formas do trabalho infantil.

Em resposta às pressões dos governos dos países periféricos, também chamados de em desenvolvimento, de sindicatos e de outras entidades da sociedade civil, a OIT formulou também a *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Tripartite, porque tem a participação dos empresários, governo e trabalhadores. Segundo o Instituto Observatório Social (2004, p. 39), sua finalidade é estabelecer instrumentos internacionais para regulamentar a conduta das empresas e fixar as condições para orientar as relações trabalhistas dos países.

O documento reafirma os Direitos Fundamentais do Trabalho e, de acordo com a OIT, faz uma série de recomendações de alta relevância para os trabalhadores:

*Promoção do emprego:* seria papel do governo formular e executar políticas neste sentido. As empresas deveriam colaborar com estas políticas nos países onde investem, dando prioridade ao emprego, ao desenvolvimento profissional, à promoção e aperfeiçoamento dos trabalhadores. Essa cooperação deveria se estender também aos representantes dos trabalhadores.

*Segurança no emprego:* governos e empresas deveriam adotar medidas para assegurar o emprego estável a seus trabalhadores e para respeitar as obrigações livremente negociadas em matéria de estabilidade no emprego e seguridade social.

*Formação:* governos, empresas e instância de representação dos trabalhadores deveriam elaborar políticas nacionais de orientação e formação profissional, voltadas para o emprego.

*Condições de trabalho e de vida:* os governos em colaboração com as empresas deveriam garantir as condições de trabalho suficientes para a satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias.

*Segurança e higiene:* os governos deveriam assegurar que empresas apliquem normas adequadas de segurança e higiene para seus trabalhadores.

*Consultas:* os governos deveriam garantir, com a legislação e a prática nacional, a existência de um sistema de consultas regulares sobre as questões de interesse mútuo, entre empregadores e os seus trabalhadores e seus representantes.

*Exame de reclamações:* governos deveriam garantir ao trabalhador o direito de apresentar reclamações sem sofrer nenhum prejuízo e que o exame desta reclamação tenha um procedimento adequado.

*Solução de conflitos trabalhistas:* as empresas, em conjunto com os representantes e as organizações dos trabalhadores, deveriam instituir um mecanismo de conciliação voluntária adequado às circunstâncias nacionais. Estes organismos deveriam possuir uma representação igual de empregadores e trabalhadores.

Contudo, com as alterações que vem ocorrendo no mercado de trabalho nos últimos 20 anos, o espaço de regulação das relações de trabalho está se transferindo do

setor social do Estado para o privado. Se há alguns anos atrás o Estado era responsável por criar empregos e tomava para si esta responsabilidade, hoje, de maneira crescente, vai se reconstruindo o poder das empresas sobre a determinação das relações de trabalho diretamente com seus trabalhadores. Segundo Dedecca (2000, p.4 e 5), perdem importância os acordos e contratos coletivos nacionais e ganham importância os acordos por empresas, que vão se moldando às necessidades de cada uma delas. Não são mais as empresas que se adaptam às características gerais do uso do trabalho. Ao contrário, os contratos e acordos de trabalho estão sendo moldados às características específicas de cada uma das empresas, o que vem a gerar a flexibilidade do mercado de trabalho.

Baseado na não condição do Estado de regulamentar e resolver por si só as questões trabalhistas, fomentando a flexibilização do trabalho com a alteração da legislação, e na condição das empresas que buscam maior lucratividade ancoradas em trabalhos parciais, contratos temporários, entre outros, a OIT (2002) afirma que

necesitamos buscar conjuntamente y adoptar políticas que hagan posible la generación de buenos empleos, respetando las normas internacionales ratificadas (y que presuponen la disponibilidad del país para cumplirlas en función de su grado de desarrollo y en virtud de una decisión soberana), otorgando a los trabajadores y trabajadoras una justa remuneración y una adecuada protección social. No podemos continuar con políticas en las que todas estas dimensiones del *trabajo decente* sigan rutas independientes y, en ocasiones, no convergentes. Para lograr esta articulación de las diferentes dimensiones del *trabajo decente* en una política unívoca e integrada, el diálogo social es fundamental.

Assim, algumas alterações nas relações laborais deveriam ser essenciais neste novo paradigma econômico, social, político e jurídico em que se está vivendo. Na construção deste interesse, que deve ser comum a todos, Ferreira (2002, p. 288) reconhece como pressuposto básico a idéia da “redescoberta democrática do trabalho”, idéia defendida por Boaventura Santos (2002), como condição *sine qua non* da reconstrução da economia como forma de sociabilidade democrática. Considerando que a “dessocialização da economia deu-se pela redução do trabalho a fator de produção”, conclui Santos pela dificuldade que o trabalho encontra em “sustentar a cidadania”. Torna-se por isto “uma exigência inadiável que a cidadania redescubra as

potencialidades democráticas do trabalho”. Esta-se perante uma proposta “destinada a criar um denominador comum de congruência entre cidadania e trabalho a nível global”

Um outro pressuposto baseia-se na noção de um “*decent work*”. Esta expressão enquadra-se no conjunto de medidas levadas pela OIT, que se pode referir, pela sua relevância, à identificação os “*core labour standards*” plasmados na declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. No essencial, diz que “cada mulher e cada homem possam aceder a um trabalho decente produtivo em condições de liberdade, de equidade, de segurança e de dignidade”. Não se trata apenas de criar mais empregos, mais sim, empregos de qualidade aceitável. Não deve ocorrer dissociação entre o volume de empregos e a sua qualidade. É necessário conceber sistemas sociais e económicos que garantam o mínimo indispensável em matéria de segurança e de emprego, sem que isso impeça a adaptação à evolução rápida de um mercado mundial extremamente concorrencial (FERREIRA, 2002, p.288).

Reforçando e endossando esta idéia de trabalho decente, a OIT (2002) faz seu pronunciamento a fim de fundamentar as teorias até aqui analisadas, e demonstrando, em contrapartida, quais são as principais vantagens em se adotar o trabalho decente como forma de proteção social e competitividade empresarial:

la presión competitiva cada vez mayor que impera en la economía global hace que las empresas estén menos dispuestas o que tengan una menor capacidad para asignar fondos a la protección social. La capacidad de los Estados para recaudar impuestos y financiar la política social se halla también bajo presión. Al mismo tiempo, lograr los objetivos económicos depende de condiciones sociales previas. Hay que preguntarse, pues, si los gobiernos deberían dar prioridad al crecimiento económico dirigido por el mercado y, posteriormente, tratar de abordar las consecuencias sociales o si, por el contrario, los sistemas económicos eficaces tienen que incorporarse en un marco social de derechos, participación, diálogo y protección. Muchos alegan que hay soluciones de compromiso entre la calidad y la cantidad de empleo, y entre el gasto social y la inversión, y que la reglamentación proteccionista socava la flexibilidad y la productividad empresariales. Ahora bien, en contrapartida, el *trabajo decente* puede producir buenos resultados al aumentar la productividad. Estas relaciones tienen que examinarse con más detenimiento a fin de evaluar los verdaderos costos y beneficios del *trabajo decente*. Los objetivos del *trabajo decente* forman parte de una estrategia óptima para lograr la competitividad empresarial. Cuando las empresas se ven confrontadas con presiones cada vez mayores por parte de la competencia, pueden reaccionar reduciendo los costos, incluso los laborales. Por el contrario, las mejoras de las calificaciones, las adecuadas condiciones de trabajo y la satisfacción del trabajador pueden redundar en una mayor productividad de los

lugares de trabajo y en el aumento de la competitividad de las empresas.

Em certa medida, o setor empresarial é hoje o mais poderoso da sociedade, por deter recursos financeiros, tecnologia, poder econômico e político. Além disto, possui condições de se relacionar com os mais diversos públicos, sejam eles consumidores, fornecedores, funcionários, sociedade civil, entre outros. De todos os públicos com quem se relaciona, os funcionários têm um papel decisivo no desenvolvimento empresarial. O diferencial, aquilo que vai contribuir para que os empregados assumam um compromisso com a empresa, será a qualidade da relação que esta mantém com seus empregados. Segundo OIT (2002),

Como muestra de esta tendencia mundial, de la cual se hacen eco no pocas empresas, se multiplican documentos e iniciativas acerca de la responsabilidad social de las corporaciones para que las cadenas productivas globales apliquen las normas laborales.

La empresa moderna, unidad básica de trabajo y producción, ha desarrollado un sentido de solidaridad social y se preocupa por el bienestar colectivo. No se trata de mera filantropía ni de estrategia de mercadeo, ni de acciones aisladas; hay estrategias corporativas que toman en cuenta el impacto de su quehacer empresarial entre sus trabajadores, clientes, proveedores o acreedores y en la comunidad y sociedad en la que actúan.

La empresa moderna no sólo entiende que su objetivo no se limita a producir utilidades, lo que es bueno e importante para el bienestar general en la medida en que contribuye a la generación de riqueza; también reconoce su compromiso con el desarrollo de sus empleados y del entorno que la rodea. Esto, como lo demuestran diferentes ejemplos en el mundo, puede y debe ayudarla a ser una mejor competidora en los mercados además de una buena empleadora y vecina.

Baseado nos princípios e conceituação da OIT para “trabalho decente”, sendo este um fator de competitividade empresarial e apoiando-se no indicador do Instituto Ethos de Responsabilidade Social que versa sobre o *Compromisso com o desenvolvimento profissional e empregabilidade*, infere-se que toda a empresa que fomenta o trabalho decente pode ser considerada responsável socialmente.

### **3.5.2 Índice de responsabilidade social sob o viés do trabalho decente**

Com base no Instituto Ethos de Responsabilidade Social e na Organização Internacional do Trabalho (OIT), esta pesquisa desenvolveu um Índice Perceptivo de Trabalho Decente. Ancorada, apenas como modelo teórico, no indicador de trabalho decente do Instituto Ethos, a intenção é avaliar através deste índice, a responsabilidade social das empresas, sob o viés do trabalho decente inteiramente pela visão dos funcionários e não apenas dos administradores.

Para isto, foram desenvolvidos cinco índices subdivididos em dez variáveis, já apresentadas neste capítulo, como forma de levantar a percepção dos empregados. A pesquisa foi realizada em quatro empresas, sendo estas duas de pequeno porte e duas de médio porte. Nas empresas de grande porte contatadas da cidade de Santa Maria não foi possível o acesso porque não houve permissão da administração destas empresas para a aplicação do questionário. O universo se tornou restrito pelo fato de que a região centro do Estado do Rio Grande Sul, em especial a cidade pesquisada, não possui amplo número de empresas de grande porte.

Foi criada uma escala aditiva para cada empresa, baseada nos resultados dos questionários aplicados junto aos funcionários. O questionário possuía 10 perguntas que correspondiam as variáveis do índice. Para cada resposta foi atribuído um valor com variação de 0 a 4, sendo que quanto maior a soma das respostas, maior será o Índice Perceptivo de Trabalho Decente. Esta escala pode variar de 0 a 1. Quanto mais próximo de 1 for o resultado, maior é o índice de trabalho decente da empresa, conforme a percepção dos funcionários. Neste caso, mais responsável socialmente pode ser considerada a empresa.

Em cada um dos cinco índices, foi calculada a média de respostas de cada uma das duas variáveis que o compunham. Como duas variáveis finalizam um índice, entre os resultados destas, faz-se a média aritmética que formou, em números, cada um dos índices, distintamente específicos, para cada empresa. Cada variável foi transformada em pergunta, respondida diretamente por cada funcionário das empresas pesquisadas.

$$\text{Índice Estabilidade (Ie)} = \frac{\text{tempo de trabalho(v1)} + \text{tipo de contrato de trabalho(v2)}}{2}$$

estabilidade

Figura 5: Índice de

$$\text{Índice Remuneração (Ir)} = \frac{\text{expectativa salarial(v3)} + \text{política salarial da empresa(v4)}}{2}$$

Figura 6: Índice de remuneração

$$\text{Índice Performance Profissional (Ip)} = \frac{\text{investimento(v5)} + \text{reconhecimento(v6)}}{2}$$

Figura 7: Índice de performance profissional

$$\text{Índice Benefícios (Ib)} = \frac{\text{auxílios(v7)} + \text{direitos trabalhistas(v8)}}{2}$$

Figura 8: Índice de benefícios

$$\text{Índice Part. na Política da Empresa (Ippe)} = \frac{\text{opinião(v9)} + \text{valores e princípios éticos(v10)}}{2}$$

Figura 9: Índice de participação na política da empresa

Assim, para obter o Índice de Trabalho Decente para cada empresa novamente calculou-se a média aritmética entre os cinco índices resultados das dez variáveis.

$$\frac{Ie(v1+v2) + Ir(v3+v4) + Ip(v5+v6) + Ib(v7+v8) + Ippe(v9+v10)}{5} = \text{ItD (Índice de Trabalho Decente)}$$

Figura 10: Fórmula para o Índice de Trabalho Decente

Cada uma das quatro empresas obteve o seu índice perceptivo de trabalho decente baseado na pesquisa realizada com os funcionários. O índice de trabalho decente pode ser considerado positivo quando for superior a 0,65. Para tal os índices de estabilidade, remuneração, performance profissional, benefícios e participação na política da empresa também devem ser superior a 0,65. Para realizar a análise dos dados coletados foi utilizado o programa SPSS a fim de se obter os resultados. A seguir os resultados alcançados por cada empresa, tanto das variáveis quanto dos índices são descritos.

#### Empresa A (médio porte):

Índice de Estabilidade

$$Ie = \frac{\text{tempo de trabalho} + \text{tipo de contrato}}{2} = \frac{0,33 + 1,0}{2} = \mathbf{0,63}$$

Índice de Remuneração

$$Ir = \frac{\text{expectativa salarial} + \text{política salarial}}{2} = \frac{0,44 + 0,50}{2} = \mathbf{0,47}$$

Índice de performance profissional

$$I_p = \frac{\text{investimento} + \text{reconhecimento}}{2} = \frac{0,68 + 0,55}{2} = \mathbf{0,61}$$

Índice de benefícios

$$I_b = \frac{\text{auxílios} + \text{direitos trabalhistas}}{2} = \frac{0,48 + 0,68}{2} = \mathbf{0,69}$$

Índice de participação na política da empresa

$$I_{ppe} = \frac{\text{opinião} + \text{valores e princípios éticos}}{2} = \frac{0,62 + 0,67}{2} = \mathbf{0,64}$$

$$\text{Índice perceptivo de trabalho decente (ItD)} = \frac{I_e + I_r + I_p + I_b + I_{ppe}}{5}$$

$$0,63 + 0,47 + 0,61 + 0,69 + 0,64 / 5 = 0,6$$

Baseado na visão de seus funcionários a empresa A possui um Índice Perceptivo de Trabalho Decente igual a **0,6**.

**Empresa B (médio porte):**

Índice de estabilidade

$$I_e = \frac{\text{tempo de trabalho} + \text{tipo de contrato}}{2} = \frac{0,28 + 0,86}{2} = \mathbf{0,57}$$

Índice de remuneração

$$\text{Ir} = \frac{\text{expectativa salarial} + \text{política salarial}}{2} = \frac{0,60 + 0,58}{2} = \mathbf{0,59}$$

Índice de performance profissional

$$\text{Ip} = \frac{\text{investimento} + \text{reconhecimento}}{2} = \frac{0,95 + 0,69}{2} = \mathbf{0,82}$$

Índice de benefícios

$$\text{Ib} = \frac{\text{auxílios} + \text{direitos trabalhistas}}{2} = \frac{0,54 + 0,66}{2} = \mathbf{0,60}$$

Índice de participação na política da empresa

$$\text{Ippe} = \frac{\text{opinião} + \text{valores e princípios éticos}}{2} = \frac{0,82 + 0,73}{2} = \mathbf{0,77}$$

$$\text{Índice perceptivo de trabalho decente (ItD)} = \frac{\text{Ie} + \text{Ir} + \text{Ip} + \text{Ib} + \text{Ippe}}{5}$$

$$0,57 + 0,59 + 0,82 + 0,60 + 0,77 / 5 = 0,67$$

Baseado na visão de seus funcionários a empresa B possui um Índice Perceptivo de Trabalho Decente igual a **0,67**.

**Empresa C (pequeno porte):**

Índice de estabilidade

$$\text{Ie} = \frac{\text{tempo de trabalho} + \text{tipo de contrato}}{2} = \frac{0 + 0,66}{2} = \mathbf{0,33}$$

Índice de remuneração

$$I_r = \frac{\text{expectativa salarial} + \text{política salarial}}{2} = \frac{0,66 + 0,66}{2} = \mathbf{0,66}$$

Índice de performance profissional

$$I_p = \frac{\text{investimento} + \text{reconhecimento}}{2} = \frac{0,41 + 0,77}{2} = \mathbf{0,59}$$

Índice de benefícios

$$I_b = \frac{\text{auxílios} + \text{direitos trabalhistas}}{2} = \frac{0,16 + 0,66}{2} = \mathbf{0,41}$$

Índice de participação na política da empresa

$$I_{ppe} = \frac{\text{opinião} + \text{valores e princípios éticos}}{2} = \frac{0,33 + 0,77}{2} = \mathbf{0,55}$$

$$\text{Índice perceptivo de trabalho decente (It_d)} = \frac{I_e + I_r + I_p + I_b + I_{ppe}}{5}$$

$$0,33 + 0,66 + 0,59 + 0,41 + 0,55 / 5 = 0,5$$

Baseado na visão de seus funcionários a empresa C possui um Índice Perceptivo de Trabalho Decente igual a **0,5**.

**Empresa D (pequeno porte):**

Índice de estabilidade

$$I_e = \frac{\text{tempo de trabalho} + \text{tipo de contrato}}{2} = \frac{0,22 + 1,0}{2} = \mathbf{0,61}$$

Índice de remuneração

$$I_r = \frac{\text{expectativa salarial} + \text{política salarial}}{2} = \frac{0,55 + 0,53}{2} = \mathbf{0,54}$$

Índice de performance profissional

$$I_p = \frac{\text{investimento} + \text{reconhecimento}}{2} = \frac{0,83 + 0,66}{2} = \mathbf{0,74}$$

Índice de benefícios

$$I_b = \frac{\text{auxílios} + \text{direitos trabalhistas}}{2} = \frac{0,14 + 0,66}{2} = \mathbf{0,40}$$

Índice de participação na política da empresa

$$I_{ppe} = \frac{\text{opinião} + \text{valores e princípios éticos}}{2} = \frac{0,77 + 0,66}{2} = \mathbf{0,71}$$

$$\text{Índice perceptivo de trabalho decente (Itd)} = \frac{I_e + I_r + I_p + I_b + I_{ppe}}{5}$$

$$0,61 + 0,54 + 0,74 + 0,40 + 0,71 / 5 = 0,6$$

Baseado na visão de seus funcionários a empresa D possui um índice perceptivo de trabalho decente igual a **0,6**.

todas as empresas pesquisadas, apenas uma apresentou índice de trabalho decente superior a 0,65 (parâmetro fixado para o Índice Perceptivo de Trabalho Decente). A empresa B obteve o índice de trabalho decente igual a 0,67. Logo, na escala de 0 a 1 foi a que mais se aproximou de 1. Sendo esta a empresa que realiza ações sociais através de seus funcionários para a comunidade, pode-se observar que empresas

que executam este tipo de ação satisfazem mais os seus empregados no que se refere ao tipo de emprego que oferecem. Dessa forma, pode-se considerá-la como uma empresa responsável social.

O resultado da empresa B, comparado com a A e D, não expressa valores de diferença analisando na escala de 0 a 1. Ambas alcançaram média 0,6 para o trabalho decente. Entretanto, apenas a empresa A realiza ações sociais para a comunidade, mas estas não passam por seus funcionários, eles apenas tem conhecimento do que é realizado, mas não participam ativamente destas atividades. Assim, mais trabalho decente oferece a empresa que inclui nas suas ações os seus funcionários e não apenas realiza estas ações em prol de uma imagem positiva na sociedade onde atua.

A empresa C, apesar de participar de programas de Qualidade Total, ficou com o índice, na escala aditiva, de 0,5. Esta empresa de pequeno porte não possui ações sociais que podem ser caracterizadas de responsabilidade social. A percepção dos seus funcionários quanto ao tipo de emprego que possuem é relativamente baixa comparada às demais empresas. Já a empresa D, também de pequeno porte, que não realiza ações sociais, com ou para os seus funcionários, atingiu o índice de trabalho de decente superior à empresa C, perfazendo um total de 0,6 que comparada a empresa A de médio porte que alcançou o mesmo índice. Nenhuma destas empresas pode ser considerada responsável social através do Índice Perceptivo de Trabalho Decente elaborado nesta pesquisa.

Com isto observa-se que não importa o porte da empresa para ela oferecer trabalho decente, e sim as atividades que realiza junto aos seus funcionários. Para ser responsável social, através do tipo de emprego que oferece para os seus empregados, necessariamente precisa que estes participem destas ações sociais.

Dessa forma, as ações de responsabilidade social devem começar através da gestão de ações internas à empresa, através do investimento no bem-estar, qualificação e valorização dos seus funcionários. Melo Neto e Froes (1999, p. 85) chamam isto de responsabilidade social interna que focaliza o público interno da empresa, seus

empregados e dependentes. O seu objetivo é motivá-los para um desempenho ótimo, criar um ambiente agradável de trabalho e contribuir para o seu bem-estar. Com isso a empresa ganha a sua dedicação, empenho e lealdade. Logo, percebe-se empresa comprometida, funcionário satisfeito e também comprometido. Isso pode vir a possibilitar uma baixa rotatividade, o que não ocorreu com a empresa C, na qual a maioria dos funcionários estava satisfeitos com seus salários, mas apenas um permanecia na empresa por um tempo considerável. Já a empresa B possui mais da metade de seus funcionários trabalhando há mais de um ano, além daqueles que estão desempenhando suas atividades há mais de cinco anos na empresa, ou seja, a sua rotatividade é relativamente baixa comparada à empresa C.

O objetivo é atestar a responsabilidade social da empresa, comprovar o exercício pleno da sua responsabilidade social e demonstrar que não apenas os seus produtos são responsáveis sociais, assim como a empresa de uma maneira geral, a começar pelo tratamento que dá a seus funcionários. Assim, pretende-se que a empresa seja responsável social a partir do momento que viabilize um trabalho decente, estável, sustentável e digno para seu funcionário e que este tenha a possibilidade de inserção social. Dessa maneira, é possível encarar a responsabilidade social, via trabalho decente, como forma de diminuição da exclusão social e do desenvolvimento de uma sociedade mais cidadã, na qual o indivíduo possa exercer os seus direitos com uma vida 1 digna.



De acordo com estes autores, a nova exclusão, ao revelar-se nas diversas esferas da sociabilidade, produz resultados diferentes ao se sobrepor às velhas formas de manifestação deste fenômeno, deixando-o mais complexo e mais amplo, aumentando ainda mais o desafio do poder público para eliminá-la. O desemprego e a precarização das formas de inserção do indivíduo no mercado de trabalho são as fontes modernas de geração da exclusão.

A questão da inclusão/exclusão social tem sido abordada no discurso sobre o desenvolvimento regional, pois transcende a mera condição de desenvolvimento enquanto questão simplesmente econômica e passa-se a pensá-lo enquanto desenvolvimento social, cultural e político. Desta forma, um dos itens do desenvolvimento de uma região vai ao encontro da diminuição dos índices de exclusão social e da igual distribuição de renda.

O que este último capítulo aborda é exatamente a condição de diminuição da exclusão social, como uma das formas para sustentar o desenvolvimento regional. Isto se pode fazer ancorado na condição de oferta de trabalhos decentes, por empresas da região, via responsabilidade social, com forma de dignificar o indivíduo e torná-lo mais cidadão e participativo na sociedade. Este capítulo traz ainda uma contextualização do mercado de trabalho de Santa Maria, a fim de identificar a realidade da região estudada.

#### **4.1 Trabalho decente no paradigma inclusão/exclusão social**

A partir da década de 80, observam-se uma intensificação do processo de internacionalização das economias capitalistas. Nesse contexto de internacionalização das decisões e de incrível mobilidade de grandes massas de capitais que possuem lógica autônoma em relação às decisões dos Estados nacionais, o espaço para a operação de políticas públicas vê-se sensivelmente diminuído (DUPAS, 1999, p.14).

A sociedade atual vem passando por um sentimento de desamparo em relação ao Estado, que é reforçado pelo fato deste estar passando por uma profunda reestruturação, e rediscutindo a sua função social – que desde o pós-guerra podia ser considerado o

guardião das garantias sociais. Agora, aqueles que desfrutavam do acesso aos bens públicos e a benefícios sociais, vêem-se ameaçados nestes direitos, o que gera um sentimento de injustiça, piora da condição de vida e exclusão social.

Segundo Dupas (1999, p. 16), esta exclusão invade a esfera individual ao modificar valores e padrões há muito sedimentados, estando aí uma das principais raízes do sentimento de insegurança que começa a se generalizar e que está subjacente à preocupação com a exclusão social, fortemente ligado às mudanças acarretadas no mercado de trabalho.

O padrão atual de acumulação de capital vem transformando, de forma dramática, o conceito de ocupação. Formou-se, com efeito, um novo paradigma de emprego, mais flexível, precário e desprovido das garantias de estabilidade. Em sociedades na qual o emprego desempenha um papel central, não somente no que se refere à obtenção de renda, como na integração social do indivíduo e a própria formação de sua identidade pessoal, a mudança deste padrão tem causado perplexidade e insegurança.

Segundo Bauman (2001, p.169), um jovem americano, com nível médio de educação, espera mudar de emprego 11 vezes durante sua vida de trabalho – e o ritmo e a frequência da mudança deverão continuar crescendo antes que a vida de trabalho desta geração termine. “Flexibilidade” é o slogan do dia e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida do trabalho está saturada de incertezas.

Desta forma, a globalização que se fez de forma econômica e se desvinculou das fronteiras dos países e esta nova divisão do trabalho voltada para a financeirização, afeta de forma direta o social e o cultural, à medida que gera uma massa de excluídos que sofrem os efeitos da globalização, ao mesmo tempo em que são os efeitos deste processo globalizante.

Neste sentido, para a grande maioria da população, o trabalho remunerado, seja ele em pequenas, médias ou grandes empresas, continua sendo o meio principal para definir a própria identidade e a posição do indivíduo na sociedade. O trabalho continua sendo o melhor meio para participar da comunidade onde atua diretamente, pois ajuda a auto-estima, promove reconhecimento social, capacidade econômica e facilita a participação cívica dos cidadãos. Todavia, o emprego que dignifica e permite o desenvolvimento das capacidades do indivíduo, não é qualquer trabalho.

Não é possível definir a identidade do trabalhador através do trabalho infantil em condições de escravidão e insalubridade, ou do trabalho feminino sem reconhecimento e valorização, ou mesmo através do trabalho informal. Não ajuda a afirmar a identidade pessoal, um emprego sem seguridade e proteção social adequadas, nas quais as pessoas são discriminadas em razão de sexo, raça, etnia, idade, origem social, nível de escolaridade, estado civil, ou convicções políticas e religiosas.

É através do trabalho decente que o indivíduo pode se sentir incluído socialmente, por se tratar de um trabalho que permite satisfazer às necessidades pessoais e familiares de alimentação, saúde, seguridade, educação dos filhos, entre outras formas básicas da satisfação destas necessidades que, de certa forma, incluem os indivíduos dentro de um contexto social. Trata-se de um trabalho que assegura uma aposentadoria justa e que os direitos trabalhistas sejam respeitados

Segundo a OIT (2002), o trabalho decente enquanto condição de diminuir a exclusão social

se trata de su puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones laborales, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de género, de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos, es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la vida diaria y de manifestar

solidaridad para con los demás. Y, en todas partes, y para todos, el *trabajo decente* es un medio para garantizar la dignidad humana, lo que para muchos sectores de la población no está ocurriendo.

Entretanto, as expectativas de trabalho decente não estão sendo satisfeitas em sua totalidade. Apesar do crescimento econômico durante a década passada, em especial nos países latinos americanos, o trabalho com características de decente tem se reduzido muito, sendo que em algumas regiões já nem existem mais, aumentando, desta forma, o índice de insegurança social e exclusão social.

Como diz Beck (1997), a economia política da insegurança social se expressa como efeito dominó: o que há alguns anos se contemplava e se fortalecia mutuamente como pleno emprego, aposentadorias asseguradas e ampla margem para a administração pública, agora está em constante perigo. O trabalho se torna precário, a trajetória dos indivíduos se fragiliza e o Estado perde suas bases sociais.

Com isto, o processo de exclusão social continua. Segundo Martins (2002, p.14), a novidade da chamada exclusão social é a sua velhice renovada. O que deve preocupar é a sua continuidade nos dias de hoje, nos tempos de sociedade moderna, na sociedade de igualdade social e da contratualidade, na era da globalização econômica. Portanto, na era de anunciadas oportunidades igualitárias e democráticas de inserção social e de participação política.

Para Martins (2002, p.15), o desafio de compreensão que se tem pela frente é relativo ao revigoreamento e renascimento de formas de diferenciação social que imputam à determinadas pessoas, lugares sociais não participativos, ou seja, excludentes, como se elas não participassem do mesmo gênero humano das demais. É necessário compreender que os mecanismos de diferenciação social de classes, que seriam próprios da sociedade contemporânea, foram diversificados e complementados por formas excludentes de diferenciação, dando lugar ao que vem se chamando de “exclusão social”. Diferentes de antes, em que as relações sociais não estavam permeadas por uma ideologia de igualdade social, as pessoas eram desiguais porque nasciam desiguais, o que fazia com que só alguns tivessem direitos.

Uma consciência reacionária da pobreza, fala dos pobres como desprivilegiados, o que proclama uma forma antidemocrática de inclusão, por meio de privilégios e não de direitos sociais e políticos. Pessoas que pertencem à mesma classe social, como a classe operária, podem estar incluídas e/ou excluídas. Elas podem estar integradas ou não aos mecanismos reprodutivos de relações sociais. Podem estar incluídas pelo princípio da igualdade jurídica e formal, ao mesmo tempo em que estão excluídas socialmente e economicamente dos meios de mercado, consumo e propriedade.

Na dinâmica própria de uma economia crescentemente globalizada, virtualidades do processo de exploração do trabalho tornam-se reais e ressurgem, comparada à fase da acumulação primitiva, adaptadas às racionalidades do capital moderno. Segundo Martins (2002, p.17), este fato não vem ocorrendo porque a intensificação da globalização fez com que capital se reencontrasse com as formas de exploração pré-capitalistas de trabalho, mas porque se encontrou com valores, mentalidades e concepções de vida e de trabalho muito frágeis em face do poder destrutivo e de sujeição do capital globalizado.

O discurso sobre exclusão fala de um projeto histórico de afirmação do capitalismo, através da justa e necessária inclusão social dos descartados do sistema econômico, mesmo sob a intenção de afirmar e dar relevo social à classe trabalhadora e à sua missão transformadora. Vale refletir, o que é o capitalismo, nos dias de hoje, a partir da vida política e social, do indivíduo comum, de que se vive em uma sociedade que descarta e secundariza as pessoas. A exclusão moderna é um problema social porque abrange a todos: a uns porque os priva do básico para viver com dignidade como cidadãos, a outros porque lhes impõe o terror da incerteza quanto ao próprio destino, o destino dos filhos e dos próximos. A verdadeira exclusão está na desumanização própria da sociedade contemporânea.

Hoje, o tema de exclusão passou ao substantivo de excluído, que se trata de certa forma de uma categoria social ou um atributo. O atributo, por exemplo, de trabalhador assalariado, que ao trabalhar gera relações sociais e ao mesmo tempo contradições sociais de inferioridade o que causa certa “consciência social das próprias vítimas da exclusão” (MARTINS, 2002, p. 25).

Isto porque nas últimas décadas foi se tornando cada vez mais evidente o que já se sabia: o capital pode se desenvolver, cada vez mais, com a presença cada vez menor de trabalhadores, pois uma das características do capitalismo é substituir o trabalho por máquinas, tecnologias e conhecimentos científicos. Com isto, um número crescente de trabalhadores fica desempregado e passa a ter dificuldades de entrar no mercado de trabalho. Hoje, o trabalhador tanto de indústria, serviços ou comércio é cada vez mais um trabalhador em busca de trabalho e cada vez mais sujeito à entradas e saídas do mercado de trabalho. Logo, o novo perfil da classe trabalhadora é de exclusões e inclusões, cada vez mais demoradas e mais espaçadas.

De acordo com Martins (2002, p. 29), a família também foi transformada, dentro deste processo de exclusão, em um protótipo do trabalhador. O salário tende a ser o salário da família e não apenas do indivíduo. Com isto, as exclusões passam a ser sentidas não só pelo trabalhador, mas também pela sua família. Desta forma, o sistema econômico não se sente obrigado a pagar pelos problemas sociais que cria. A contrapartida do trabalho livre é hoje a contrapartida do lucro livre e socialmente irresponsável.

Esta massa de trabalhadores excluídos pode ser gerada em países de periferia, filhos de um capitalismo tardio, pelo simples fato de terem tido durante muitos anos um crescimento econômico medíocre como se refere Dupas (1999, p.23) ao caso do Brasil. Mas que de qualquer forma, o sentimento de exclusão existe, fruto de um processo ou de outro e que o Estado de hoje não consegue conter, quando este conceito está intimamente ligado a pobreza.

Retrata-se aqui que os conceitos de exclusão envolvem além de questões conceituais, políticas e culturais, a possibilidade de ser sentido de forma diferente em diferentes lugares. Vale ressaltar que, quanto maior o índice de desemprego, maior será o sentimento de exclusão e que isso ocorre de forma diferenciada de região para região, de local para local. Levando em conta estes aspectos Dupas, (1999, p. 17 e 18) diz:

Além de estar marcado por transformações de caráter subjetivo e econômico, o conceito que cada sociedade formulará a respeito da exclusão social será influenciado também por questões sociológicas. Apesar de serem de caráter global, essas mudanças parecem terem moldado de forma díspares a

“imaginação moral” – termo utilizado por Hillary Silver – das diversas sociedades, ou mesmo de diferentes grupos sociais no seu interior. Isso faz que a definição de exclusão social exija a consideração de especificidades locais. Elas dizem respeito não apenas ao contexto institucional (existência de Estado de bem-estar social) e econômico (se são países ricos ou pobres, se a distribuição de renda é ou não muito desigual, se a economia do país está crescendo ou estagnada), mas também ao entendimento que cada sociedade tem sobre o que seja a integração social.

No caso do Brasil, em poucos anos foi intensificado o processo de acumulação de capital, para ajustar o país à economia globalizada e à dinâmica de um novo liberalismo econômico de implicações sociais e políticas amplas. As relações sociais e políticas foram completamente submetidas à mediação do mercado e o seu poder regulador. Segundo Martins (2002, p.34), para sustentar uma família, em pouco tempo foi preciso transformar mais de um de seus membros em trabalhador.

Essa ampla desvalorização do trabalho foi o meio para tornar o Brasil competitivo, em face de economias mais modernas, desenvolvidas e tecnificadas. Foi também o meio de desencadear mecanismos de mercado como reguladores do protesto social. Assim, no Brasil, uma série de fatores econômicos e políticos engendraram uma metamorfose de parte da classe trabalhadora em excluídos. E, portanto, à diluição da identidade de trabalhador na figura do trabalhador familiar excluído.

A diluição da identidade do trabalhador na figura do excluído, e a ampliação da categoria de marginalizados produziram e está produzindo uma mudança social. Esta mudança social sobrepõe o excluído ao trabalhador, porque este perde a sua identidade como tal, quando muito são trabalhadores dos setores secundários e irrelevantes de produção. Assim, além de serem excluídos das oportunidades de participação social, são excluídos também da possibilidade de exercer os seus direitos enquanto cidadãos.

Por exemplo, não podem fazer greve, não podem recusar trabalho, pois ninguém quer o seu trabalho e quando o quer, há muito mais gente querendo trabalhar do que gente querendo oferecer-lhe emprego. Para Martins (2002, p. 35), não podem participar do processo de reprodução ampliada do capital. A produção de novas situações e novas relações sociais se dá na sociedade sem a participação destes trabalhadores. São descartáveis, o que perfaz o processo de coisificação das pessoas e a sua constante alienação.

São capturados pela sociedade apenas como consumidores, ainda que consumidores marginais, porque suas necessidades estão limitadas pelo resíduo do sistema. A ascensão social, que antes era atingida pelos pobres, nos grandes centros de acumulação de pobreza, através do trabalho, agora é atingida também através do consumo. O pobre aderiu ao mundo que o fez pobre e a partir do momento que descobriu, assim como a classe média e a elite, que dentro da sociedade contemporânea o consumo é uma forma de afirmação e definição da identidade.

Dupas (1999) afirma que o sujeito da pós-modernidade vive só o momento, está voltado para o gozo em curto prazo e o Estado de certa forma não se sente mais responsável pela sua inclusão social, seja ela através do emprego ou da diminuição da pobreza. O Estado já não se responsabiliza pelo pleno emprego, muito menos as corporações transnacionais que viabilizam a empregabilidade. Cada um que descubra a sua oportunidade, que corra o seu risco. Quem está na periferia do capitalismo, dentro das formas de pobreza, que encontre seu lugar no mercado, mesmo que seja ele informal.

Como os atuais processos econômicos globais são de natureza excludente, especialmente nos países pobres, parece imprescindível o espaço de ação dos Estados para construir modelos de equilíbrio que apontem para algum crescimento, políticas de emprego e certa desconcentração de renda. Walser *apud* Dupas (1999), ressalta que o desemprego fragiliza os vínculos familiares, distancia os trabalhadores de seus sindicatos e grupos de interesse, esvazia os recursos da comunidade, aliena politicamente.

Na maior parte dos casos, a exclusão nomeia, atualmente, situações que traduzem uma degradação relacionada a um posicionamento anterior. Assim é a posição vulnerável de quem vive de um trabalho precário, ou ainda, de quem ocupa uma moradia de onde pode ser expulso se não cumprir com seus compromissos. Frequentemente, mesmo aquele que está em situações de risco, poderia parecer perfeitamente integrado, graças a um trabalho estável. A medida que a relação de trabalho for mais assegurada, maior será a sua inserção social.

Assim, além da exclusão social ser causada pelo desemprego, está sendo formada em um novo paradigma de empregos mais flexíveis, precários e desprovidos das garantias de estabilidade, associadas ao padrão convencional. O trabalho decente, segundo definição da OIT, busca, através de seus pressupostos, resgatar a sustentabilidade dos empregos e não o aumento da sua flexibilidade, tentando desta forma diminuir o processo de exclusão dos indivíduos da sociedade, gerado pela economia global.

#### **4.2 Inclusão social como forma de desenvolvimento**

Subjacente à questão da exclusão, está uma concepção sobre a ordem social. Com efeito, algumas sociedades se vêem como um todo solidário, outras como agregados de indivíduos que se relacionam através do mercado e outras ainda como necessariamente permeadas por conflitos de grupos que tendem a defender seus próprios interesses excluindo os demais.

Com isto, é que se torna importante o papel que as empresas devem desempenhar na sociedade onde atuam. A medida que viabilizem trabalho decente, proporcionam ao indivíduo maior sentimento de cidadania e conseqüentemente amenizam o sentimento de exclusão e dessa forma fomentam o desenvolvimento da sua região de atuação, através da inclusão social.

Conforme Cardoso (2002, p.3), as crescentes desigualdades e disparidades de nossa sociedade obrigam a repensar o desenvolvimento econômico, social e ambiental. E diz ainda:

Para responder a esse crescente desafio, governos, empresas, sociedades organizam-se para trazer novas respostas visando um desenvolvimento sustentável que englobe tanto os aspectos econômicos como os sociais e ambientais.

Contudo, a concepção de desenvolvimento que existiu no cenário mundial, no pós-guerra, baseava-se na premissa que para um país ou uma região se desenvolver era necessário que estivesse integrado aos capitais nacionais e internacionais, ou seja, para

uma região ser desenvolvida, necessariamente precisava estar ligada ao mercado capitalista mundial.

Este crescimento se deu, principalmente, no âmbito econômico, deixando de lado as dimensões sociais e culturais que existiam nestas regiões. Almeida (1996, p.11) se refere a este desenvolvimento como sendo universal e para todos os lugares e diz que:

É por isso que foi pensado e aplicado de maneira uniformizante. Ao invés das originalidades se exprimirem e se fortificarem, aparecem as características singulares dos povos e das culturas. É um modelo idêntico que se propaga em detrimento de todas as diferenças de situação, de regime e de cultura.

Este modelo único de desenvolvimento levou muitos países a escolher, de um lado, a separação funcional do domínio econômico e da vida privada, colocando entre os dois um espaço político aberto e um mercado forte e, de outro lado, um aprofundamento no antidesenvolvimento, ou seja, recusou o modelo desenvolvimentista imposto na defesa pura e simples de identidades culturais (ALMEIDA, 1996, p. 12).

Hoje, o conceito de desenvolvimento também se dá por dois lados. Para Becker (2000), por um lado existe um movimento geral de transnacionalização, que continua se caracterizando pelo primado econômico, considerando as demais dimensões da vida humana como meio para o desenvolvimento. Neste processo, a direção está nas mãos dos grandes conglomerados mundiais e é liderada pelos países do primeiro mundo, principalmente Japão e EUA. Este conjunto de países dá uma determinada lógica e dinâmica ao processo de valorização do capital, que se objetivam em padrões de desenvolvimento para o mundo, deixando evidente de quem é a hegemonia no processo de desenvolvimento contemporâneo.

Ainda para Becker (2000), no outro lado reaparece um processo de regionalização sócio-cultural, que se caracteriza pela defesa dos recursos ambientais e culturais e pela busca de alternativas para sobreviver ao processo de globalização. Este processo se dá em dois momentos. O primeiro se caracteriza pela resistência e defesa criando estratégias defensivas. O segundo momento é de ações cooperadas, que poderão

configurar estratégias baseadas nos recursos naturais e culturais de cada espaço (localidade, municipalidade, região, entre outros).

Deste modo, nota-se que a dimensão sócio-cultural entra no processo de desenvolvimento, na busca de crescimento através de suas potencialidades, dos seus diferenciais, levando em conta o capital humano que é o intermediador deste processo e valendo-se destas potencialidades para se defender, ou porque não, interagir no processo de globalização que vem assombrando os países em desenvolvimento.

Este mesmo modelo de desenvolvimento uniforme, de cima para baixo, ou seja, dos países hegemônicos, que causou o ressurgimento da concepção de desenvolvimento regional, possibilitou também o surgimento da expressão desenvolvimento sustentável, que de acordo com Almeida (1996, p. 14) tem como uma das suas premissas fundamentais o reconhecimento da “insustentabilidade” ou inadequação econômica, social e ambiental do padrão de desenvolvimento das sociedades contemporâneas. Esta noção nasce da compreensão da finitude dos recursos naturais e das injustiças sociais provocadas pelo modelo de desenvolvimento vigente na maioria dos países.

No Relatório Brundtland (1987) a idéia de desenvolvimento sustentável aparece nos seguintes termos: é aquele “*capaz de garantir as necessidades das gerações futuras*” (ALMEIDA, 1996, p.15). Esta expressão nos remete à idéia de uma integração entre os diferentes níveis de necessidades: naturais, humanas, sociais, econômicas, políticas, que se propõe a eliminar desigualdade social através de uma idéia de igualdade e equidade dos indivíduos e o sistema social e econômico. No entanto, esta concepção de desenvolvimento sustentável não está sendo aceita pela maioria dos atores e agentes econômicos envolvidos com o desenvolvimento das sociedades contemporâneas. Isto vem ocorrendo porque a concepção econômica de desenvolvimento sustentável aponta para novos mecanismos de mercado, como solução para condicionar a produção à capacidade de suporte dos recursos naturais. Apesar destas contradições, cabe ressaltar a necessidade de novos meios de desenvolvimento, tendo em vista a insustentabilidade do desenvolvimento hegemônico.

A partir disto, o desenvolvimento sócio-cultural da sociedade e dos indivíduos começa a ser levado em conta e Almeida (1996, p.16) refere-se a tal quando afirma que:

o caminho que me parece ser ideal a ser seguido é aquele em que as necessidades dos grupos sociais possam ser atendidas a partir da gestão democrática da diversidade, nunca perdendo de vista o conjunto da sociedade. A direção, pois, do desenvolvimento sustentável deixa de ser aquela linear, única, que assumiu o desenvolvimento dominante até nossos dias; não mais a marcha de todos em uma só direção, mas o reconhecimento e a articulação de diferentes formas de organização e demandas como base, sustentáculo a uma verdadeira sustentabilidade. O “modelo” de desenvolvimento buscado seria então um modelo rico em alternativas, capaz de enfrentar com novas soluções a crise social e ambiental. É preciso conceber um desenvolvimento que tenha nas prioridades sociais sua razão-primeira, transformando, via participação política, excluídos e marginalizados em cidadãos. Esta me parece uma verdadeira chance para a reorganização conseqüente da sociedade, visando a sustentação da vida e a manutenção da sua diversidade plena.

É com este pensamento de desenvolvimento sustentável, capaz de transformar excluídos e marginalizados em cidadãos, que se torna possível a estruturação de uma sociedade com um forte capital social, que conforme Monasterio (2002) é capaz de formar “*bonding social capital*” que são grupos homogêneos, voltados para dentro, nos quais as identidades dos membros são reforçadas. Essa “supercola sociológica” cria um ambiente de lealdade e reciprocidade entre os membros, sendo útil, especialmente, para a resolução de problemas de ação coletiva e para o apoio mútuo intragrupo.

Dessa forma, pode-se pensar em desenvolvimento regional paralelo ao desenvolvimento sustentável, uma vez que este é capaz de gerar cidadania entre indivíduos de uma sociedade ou região. Esta cidadania, gerada pelo desenvolvimento sustentável, por sua vez irá gerar e fomentar o desenvolvimento da região. Ou seja, há uma necessidade de trabalhos decentes, que envolvam os indivíduos dentro das ações da sociedade da qual fazem parte e desta forma passem a se sentir incluídos e cidadãos e não marginalizados.

A fim de uma maior inclusão social e uma diminuição da pobreza, Giddens (*apud* Dupas, 1999, p. 185 e 186) propõe o que ele chama de “desenvolvimento alternativo”, em que suas bases envolveriam as seguintes características:

- engajamentos reflexivos de movimentos sociais locais e grupos de auto-ajuda;
- limitação de danos, tanto à cultura local, quanto ao meio ambiente. Parte do pressuposto que a modernização causou, em geral, conseqüências danosas nesta área, por isso não parece razoável que sua continuidade resolva os problemas que gerou;
- considera as questões de política de vida, fundamentais para a política emancipatória. A emancipação não pode ser mais equacionada com a modernização, e exige o enfrentamento de questões relativas a estilo de vida e à ética. A questão de como viver em um meio globalizante, no qual as culturas locais e os recursos ambientais estão sendo desperdiçados possui uma importância específica para os pobres. Uma luta para a reconstituição do local como meio primordial é, muitas vezes, o único caminho para evitar a privação e o desamparo;
- promover a autoconfiança e a integridade como os próprios meios de desenvolvimento. A autoconfiança se refere principalmente à reconstrução das solidariedades locais e aos sistemas de apoio;
- considerando que os mais pobres efetuam produção renovável durante gerações, os danos que provocam ao meio ambiente são menores que os provocados pelas economias mais ricas. Ao basear-se nessas práticas, o desenvolvimento alternativo seria, então, mais benéfico;
- a melhoria das posições das mulheres em relação aos homens é um aspecto fundamental de um desenvolvimento alternativo. Enquanto elas realizam dois terços do trabalho do mundo, recebem apenas 10% da renda global. Seu trabalho assalariado concentra-se nos setores mais periféricos do mercado de trabalho, com piores condições, salário líquido baixo e fracos níveis de segurança;
- saúde pública autônoma, com lugar para a medicina científica ocidental e para outras práticas, fortalecendo a prevenção;
- um desenvolvimento alternativo buscaria manter os laços familiares, ao mesmo tempo em que combateria o patriarcado e a exploração da criança. Para ela a família é fonte de laços protetores;
- este tipo de desenvolvimento enfatizaria as responsabilidades e não só os

direitos. Implicaria desmontar a dependência e as medidas de caridade, dentro da família e em outros domínios;

- a intervenção de políticas e ações internacionais deve realizar-se respeitando as iniciativas locais.

Para Giddens (*apud* Dupas, 1999,p.186), o agravamento da exclusão e suas vinculações com o capitalismo global parecem pressupostos de suas análises, sendo considerado ponto de partida para um programa alternativo pragmático. Este seu programa de inclusão social está voltado a uma ampla revisão de políticas públicas, enfocando o problema da pobreza em geral causada pela falta de trabalho com condições dignas.

Logo, o processo de desenvolvimento está ligado à diminuição da pobreza, que está diretamente ligada à inclusão social. Esta se dá através de trabalhos decentes, capazes de proporcionar ao indivíduo uma estabilidade e sustentabilidade, para si e para a sua família. Desta forma, fornece melhores condições de participação social e atuação da cidadania do indivíduo.

Entretanto, deve-se pensar o processo de desenvolvimento baseado muito mais na inserção do indivíduo na sociedade e suas condições de sustentabilidade, do que apenas no seu crescimento econômico vinculado com o aumento de produtividade e de renda de uma determinada região. Bassan e Siedenberg (2003, p.138) dizem que o processo de evolução econômica e social dos países mostrava que, para desenvolver, não bastava apenas aumentar a renda; isto representa apenas uma parte: existem variáveis que precisam ser incluídas nessa noção de desenvolvimento.

Passou-se a entender o desenvolvimento não apenas como mero crescimento de renda, de forma que o seu reflexo em questões sociais foi ganhando importância. Assim, o social tornou-se uma dimensão importante no conceito de desenvolvimento, pois a análise de desenvolvimento passou a envolver variáveis como educação, saúde, moradia, transporte, lazer, entre outros aspectos necessários para que o indivíduo passe a ser incluído e cidadão.

Buscando dar mais atenção a questões sociais, alguns autores que utilizavam o conceito de desenvolvimento passaram a observar cada vez mais as necessidades que existiam em cada região. Foi deixado de lado a significância de uma mera análise de crescimento quantitativo, medida através da renda per capita e passou-se a dar ênfase, também, para uma análise qualitativa de bem-estar da população, por exemplo IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) e IDS (Índice de Desenvolvimento Social).

Segundo Bassan e Siedenberg (2003, p. 138), os países mais desenvolvidos procuram aliar o seu crescimento econômico – aumento de renda e produtividade – ao desenvolvimento econômico e social, buscando atender às necessidades sociais de sua população. Isto é uma maneira de manter elevados os níveis de satisfação da sua população.

Já os países em desenvolvimento, parece ser essencial apenas o crescimento econômico, preocupados meramente com o aumento da renda ou pensando crescimento como sinônimo de desenvolvimento. Porém, nem todos percebem que aumentar a renda não necessariamente significa desenvolver, pois a má distribuição de renda é um dos fatores que impede o desenvolvimento destes países.

Singer (*apud* Bassan e Siedenberg, 2003, p. 143) afirma que o crescimento é visto como um processo de expansão quantitativa, geralmente observado em sistemas relativamente estáveis dos países industrializados, ao passo que o desenvolvimento é encarado como um processo de transformações qualitativas dos sistemas econômicos que prevalecem nos países desenvolvidos. Assim, o desenvolvimento é um processo de passagem de um sistema para outro.

Neste caso, a definição de crescimento econômico, em seu sentido mais amplo, é o aumento contínuo, no tempo, do Produto Interno Bruto (PIB). Em seu sentido mais restrito, crescimento econômico seria o aumento do produto interno bruto *per capita*. Já o desenvolvimento econômico é um processo de transformação qualitativa da estrutura econômica de um país. Nesta definição encontram-se implícitos os fenômenos socioeconômicos, como aumento da produtividade do trabalho, melhoria da qualidade de vida, elevação do seu nível cultural, entre outros.

Dessa forma, o desenvolvimento econômico seria apenas uma passagem da condição de país subdesenvolvido para país desenvolvido. Assim, essa definição traz incorporada não apenas a idéia de melhor condição econômica, mas também a de melhor dignidade humana, mais segurança, justiça e igualdade. Portanto, existe uma necessidade muito grande de manter uma população bem informada, bem educada e, conseqüentemente, incluída nos processos sociais, em função da crescente globalização do comércio internacional e da divisão internacional do trabalho, cada vez mais ativo dentro da economia das regiões.

No entanto, é preciso salientar a presença de um crescente movimento de inclusão social, gerada por uma distribuição mais igualitária de renda que leva a uma maior participação da população nas decisões e competências da região. Dessa forma, Esteva (*apud* Bassan e Siedenberg, 2003, p.148), insiste no propósito que o desenvolvimento não deveria ser o desenvolvimento de coisas, mas sim o desenvolvimento do ser humano. Neste sentido, qualquer processo de desenvolvimento que não leve em consideração a satisfação das necessidades básicas do ser humano, ou que prejudique essa satisfação, é uma imitação grotesca de desenvolvimento.

Sen (2000), afirma que o desenvolvimento requer que se removam as principais fontes de privação de liberdade: a pobreza e a tirania, a carência de oportunidades econômicas e a destituição social sistemática, a negligência e a intolerância dos serviços públicos ou interferência excessiva dos Estados repressores. Além disto, para o autor, o mundo global em que vivemos nega liberdades elementares à grande maioria das pessoas, ou seja, a liberdade de saciar a fome, de obter nutrição satisfatória ou de obter remédios, a oportunidade de vestir-se ou de morar de modo adequado, de ter acesso à água tratada e saneamento básico, programas de assistência médica e educação, enfim, nega as liberdades políticas e civis e impõe restrições à liberdade de participar da vida social, política e econômica da comunidade.

Assim, o conceito de desenvolvimento compreende a idéia de crescimento, superando-a, ou seja, o desenvolvimento passa a ser tratado a partir de critérios como eficiência produtiva, satisfação das necessidades humanas e o atendimento dos objetivos da sociedade. Busca, paralelamente, aumento da produção, uma melhor distribuição de renda e maior qualidade de vida.

Quando refere-se à melhor qualidade de vida e uma equânime distribuição de renda, pensa-se em um região mais igualitária e com menores índice de exclusão social. Desta forma, pode-se pensar em uma região onde o desenvolvimento ocorra em todos os níveis, levando em especial consideração o social, a fim de formar um capital social homogêneo. Assim, a inclusão social pode ser vista como forma de desenvolvimento, tendo em vista a formação de uma sociedade na qual todos possam ter a condição de inserção social e fazer parte desta sociedade.

### **4.3 Desenvolvimento e trabalho decente em Santa Maria**

Na cidade de Santa Maria, segundo informações da Prefeitura Municipal em 2000, o Produto Interno Bruto (PIB) encontra-se na 14ª posição do Estado (R\$ 1.141.500.296,91) enquanto o PIB *per capita* do município encontra-se na 482ª posição, em um total de 497 municípios gaúchos. Ainda segundo a Prefeitura Municipal, as bases econômicas do município podem ser avaliadas pelo número de empregos ofertados. Os dados disponíveis no site revelam a alta importância do setor terciário, destacando-se o comércio que oferece cerca de 8.600 empregos formais em 2000 e os serviços 15.300. As funções terciárias absorvem mais de 80% da População Economicamente Ativa (PEA) da cidade. O setor primário aparece em segundo lugar e em terceiro lugar, o setor secundário, formado por indústrias de pequeno porte, voltadas principalmente para o beneficiamento de produtos gaúchos. A atividade econômica soma aproximadamente 6.355 empresas comerciais, 4.668 prestadoras de serviço e 737 indústrias de médio e pequeno porte.

Em Santa Maria pode-se observar, segundo dados da RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais - Ministério do Trabalho e Emprego, 2000), 58,02% (21.878) dos empregos formais fornecidos para homens e 41,98% (15.827) para mulheres, neste caso percebe-se uma maior participação dos homens no mercado de trabalho. Quanto o grau de instrução, 24,56% dos empregos formais são ocupados por pessoas que possuem o 2º grau completo, 18,03% pelos que têm 8ª série completa, 17,73% para superior completo, isto devido ao fato da cidade ser um centro universitário, além de ser um ponto de referência para o funcionalismo público. Perfazem o total de funcionários com

8ª série incompleta 16,24%, ou seja, 34,27% dos empregos em Santa Maria são ocupados por pessoas que possuem até o primeiro grau. O restante distribui-se entre analfabetos, primeiro grau completo ou incompleto, interando 53,66% da PEA para todos os que possuem até segundo grau incompleto.

A massa salarial por grau de instrução corresponde em média a R\$ 265 para analfabetos e semi-analfabetos, R\$ 870 para os empregados que tenham de 4ª a 8ª série, R\$ 1.584 para 2º grau incompleto, até R\$ 4.953 para os que possuem o segundo grau completo e R\$ 9.642 para quem possui superior completo (altos salários dos professores universitários e funcionários públicos) (Relatório Anual de Informações Sociais - Ministério do Trabalho, 2000).

Neste caso é possível constatar uma desigual distribuição de renda da população santamariense, o que se justifica pelo PIB *per capita*, que ficou em torno de R\$ 4.600 em 2000 (Prefeitura Municipal de Santa Maria), enquanto 53,66% da população que possui até segundo grau incompleto recebem até R\$ 1.584. Baseado no PIB *per capita* neste valor, pode-se inferir que Santa Maria possui um índice de exclusão social relevante, diante da desigual distribuição de renda, ou seja, possui um crescimento econômico se analisar somente o PIB municipal, mas não possui um desenvolvimento social considerável se analisar a distribuição de salários comparada ao PIB *per capita*.

Com base nestes dados, não é possível afirmar se os trabalhos oferecidos pelas empresas pesquisadas enquadram-se nas características de trabalho decente ou não, tendo em vista que os números apresentados não relevam estes itens e que a pesquisa realizada não tem valor representativo, pois o número de empresas pesquisadas não é considerável estatisticamente. O que vale salientar é a possibilidade de uma maior aplicação do Índice de Trabalho Decente para uma cidade que possui uma oferta de empregos formais em torno de 37.705 e que possui uma significativa disparidade na distribuição de renda, tendo como base o PIB *per capita*.

Para uma maior validação do índice de trabalho decente pode-se analisar o tamanho das empresas de Santa Maria, onde 74% das empresas da cidade têm entre um e 10 funcionários, se caracterizando desta forma como de pequeno porte. Não possuem nenhum funcionário contratado formalmente 14,55%, ou seja, são micro-empresas

familiares ou os empregados são informais, o que não se torna número significativo para a validação do índice. Do total, 9,58% possuem de 10 a 50 empregados e apenas 1,78% das empresas de Santa Maria possuem mais de 50 funcionários, sendo estas consideradas de grande porte (Relatório Anual de Informações Sociais - Ministério do Trabalho, 2000).

Sendo assim, as primeiras empresas que deveriam ser consultadas para uma maior aplicabilidade do Índice de Trabalho Decente seriam as pequenas empresas, pois apesar de pequenas são as maiores empregadoras na cidade. Em segundo, lugar deve-se aplicar o índice às empresas de médio porte e por fim às de grande porte, que apesar de possuírem um maior número de empregados concentrados, são as que menos empregam na cidade.

Somente desta forma será validado o Índice Trabalho Decente criado nesta pesquisa, afirmando que as empresas da região de Santa Maria, em especial as de pequeno porte, colaboram no desenvolvimento da região praticando a responsabilidade social, via fornecimento de trabalho decente e conseqüentemente um aumento da inclusão social. Neste caso, o índice seria de extrema valoração, no sentido de conscientização do setor privado no auxílio da redução da exclusão social e que o desenvolvimento social ocorra juntamente com o crescimento econômico da cidade.

Logo, sendo Santa Maria uma cidade que se pode verificar, com base nos dados apresentados, certa desigualdade social gerada pela desigual distribuição de renda, o que acarreta em uma conseqüente exclusão social, pode-se perceber que o índice teve a sua validação, no momento em que nenhuma das empresas pesquisadas teve como resultados valores muito além dos estipulados para serem responsáveis sociais via o fomento do trabalho decente. Na escala aditiva criada para o índice, o limite mínimo de trabalho decente era de 0,65, apenas uma empresa superou este índice com 0,67. Assim, pode-se inferir que as empresas de médio e pequeno porte de Santa Maria, também são responsáveis pela desigualdade social da região e exclusão social. Isto ocorre devido à rotatividade nos empregos, pois, apesar de serem quase sempre funcionários em cargos permanentes, ou seja, formais, permanecem pouco tempo em seus empregos, o que não gera a estabilidade e sustentabilidade que o trabalho decente exige. O que se afirma aqui não se restringe ao fato de que Santa Maria não possui postos de trabalho. Estes

existem, mas em geral de qualidade precária, o que não proporciona ao trabalhador a condição de inserção social e o conseqüente desenvolvimento social necessário para a região.

#### **4.4 Responsabilidade social no desenvolvimento regional**

Nos últimos anos, responsabilidade social vem se tornando palavra de ordem no cenário nacional e regional. As empresas estão em um crescente envolvimento no exercício de ações sociais. Segundo Frey e Frey (2003, p.365), sem isentar o Estado de suas responsabilidades sociais, é reconhecido que isoladamente, este não possui meios necessários para atender a todas as demandas das populações carentes, havendo, comprovadamente, nos dias atuais uma injeção de recursos privados na área social.

Para Frey e Frey (2003, p.366), um grande defensor da responsabilidade social no Brasil foi o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, que afirmava que a responsabilidade social, muito mais do que pagar impostos, é o comprometimento da empresa com o destino do ambiente em que vive. Ressaltava, ainda, que as empresas públicas ou privadas são agentes sociais do processo de desenvolvimento, não restringindo a sua dimensão à determinada cidade, estado ou país, mas do modo em que se organiza e principalmente atua por meio de suas atividades essenciais.

Uma empresa socialmente responsável deve interagir com os seus mais diversos públicos, respeitando o meio ambiente, o ambiente de trabalho, o ambiente social, a qualidade de vida, o meio urbano e rural, a qualidade de produtos e serviços e outras formas que tornam esta empresa atuante no meio social. Apesar do conceito de responsabilidade social empresarial ser muito amplo, a noção principal que se deve abordar é a prática de atitudes que agregam valor para todos os públicos com os quais a empresa se relaciona, não deixando de considerar a sociedade em que a empresa está inserida.

Com esta visão, todas as informações apresentadas pelas organizações sobre o seu relacionamento com os mais diversos públicos variam e não se restringem à informações financeiras, mas compreendem informações sobre direitos humanos,

questões trabalhistas e sindicais, condições de trabalho, relações com fornecedores e com os mais diversos níveis de governo, serviços e investimento e impactos ambientais e sociais causado para e pela sociedade.

Vários movimentos vêm induzindo a atuação social das empresas, tornando-se, desta forma responsáveis pelo fortalecimento da sociedade civil, desenvolvendo a sensibilidade cidadã e conseqüentemente a região. Como exemplo, temos a Assembléia Legislativa do Rio Grande do Sul, que instituiu o Prêmio Responsabilidade Social no ano de 2000, com o intuito de estimular a responsabilidade social para as empresas gaúchas, tendo como alvo a promoção da inclusão social e o desenvolvimento da cidadania no Estado.

Outro exemplo que pode-se mencionar, segundo Frey e Frey (2003, p.367), é a prática da elaboração e divulgação do Balanço Social em suas diversas propostas, que também vem evidenciando a conscientização das empresas para as necessidades primárias e sociais da vida, como saúde, transporte, educação, lazer, entre outros, induzindo as atividades e decisões empresariais, para que sejam pautadas em um sistema de administração mais humano, direcionada para a valorização do indivíduo e dos recursos que estão em suas mãos, bem como para as ações que influenciam diretamente no modo de vida dos outros seres humanos.

Desta forma, o tema responsabilidade social tem tomado cada vez mais espaço neste mundo de novas invenções tecnológicas, de flexibilidade da força de trabalho, de transformações científicas, refletindo, assim, em mudanças nos cenários político, social e econômico. Logo no início do século XXI, busca-se através da responsabilidade social, resgatar os valores da humanidade e uma nova engenharia social. Essa transformação atinge não só o meio empresarial, que vem trazendo à tona a questão da responsabilidade social, mas também todo o cidadão que é conclamado a desempenhar seu papel neste novo contexto.

Logo, o tema responsabilidade social vem ganhando importância em todo o mundo, incluindo o Brasil, pelo fato de o Estado não comportar mais as demandas sociais que aumentam a cada dia, estando a iniciativa privada assumindo parte desta

responsabilidade, através de proporcionar aos cidadãos uma vida mais digna e igualitária (FREY E FREY, 2003, p.373).

O crescente reconhecimento de iniciativas empresariais na área social é um indicador que a prática social tende a estar cada vez mais presente no elenco das atividades da área privada. No entanto, deve-se ter presente que as razões pelas quais as empresas declaram estar preocupadas com a prática da responsabilidade social são as mais variadas. O que se deve ter claro é a importância destas atitudes e ações para o desenvolvimento da comunidade e região, tendo presente o desenvolvimento sustentável.

Para alcançar a sustentabilidade é necessário a diminuição da pobreza, a conservação dos recursos básicos para a vida, a interligação da economia com o meio ambiente e também a ampliação do conceito de desenvolvimento, que, além de crescimento econômico, também deve ser levado em consideração o crescimento cultural e social. A dinâmica da sociedade do século XXI impõe desafios na aplicação do conceito de sustentabilidade, conclamando as empresas como atores participativos deste processo, para que assim seja estabelecido um foco mais amplo nas suas relações, incluindo as dimensões sociais, política, ambiental e ética, permitindo um futuro mais humano e viável.

O conceito de desenvolvimento sustentável vem sendo discutido na sociedade como forma para o desenvolvimento regional, conciliado com crescimento econômico, social e ambiental. Portanto, afirma-se que, em um país como o Brasil, onde há diferenças regionais, onde as culturas, as histórias e as tradições são diversas, onde a formação da população é diferenciada, pode-se dizer que a receita para o desenvolvimento, acompanhado da redução de desigualdades e de uma maior inclusão social é diferente para cada uma das regiões e microrregiões brasileiras. Uma política de desenvolvimento, que esteja na busca de melhores condições de vida para as populações, deve começar superando os problemas e necessidades de sua localidade.

Assim, para Becker (2000), uma região (lugar) social e ambiental seria auto determinada pelo processo de regionalização da valorização da vida, ou seja, a necessidade-possibilidade de constituir esse “novo” lugar (região), onde o

desenvolvimento regional resulta, por um lado, da dinâmica econômico-corporativa da valorização do capital e, de outro lado, da dinâmica sócio-ambiental da valorização da vida, que configura e conforma o processo de desenvolvimento contemporâneo.

Desta forma, muito mais que crescimento de renda per capita e crescimento financeiro e econômico, o desenvolvimento de uma região necessita da valorização e dignificação da vida humana. Uma forma concreta que pode viabilizar a dignidade do homem é através de segurança e equidade. Um trabalho em condições favoráveis e estáveis pode ser a forma de valorização da vida em uma região e, conseqüentemente e, possivelmente, parte do seu desenvolvimento regional, fomentado desta forma pelas empresas.

Dentro deste conceito de desenvolvimento regional, que passa pelo crescimento econômico e tem suas conseqüências nas dinâmicas sociais da sociedade regional, temos o que Becker (2000) chama de dois lados de uma mesma moeda: a globalização econômico-organizacional e a regionalização sócio-cultural, ligando cara e coroa, e mediando globalização (igualização) e regionalização (diferenciação) está o processo de flexibilização.

Essa dinâmica resulta do processo de desenvolvimento contemporâneo, configurado pela globalização econômica, regionalização social e descentralização política. E, parafraseando Becker (2000), há a necessidade de desconstrução da velha e superada construção estrutural, conformadora do antigo padrão de desenvolvimento e reconstruir uma nova estrutura ou um novo padrão de desenvolvimento com base no múltiplo, no diverso, no diferente, no plural.

Dessa forma, os processos de desenvolvimento regional se dão de acordo com as características de cada região. Neste contexto, as especificidades culturais, naturais e ético-ideológicas tornam-se as moedas a definir os ritmos de valorização de cada região, enfim valorização do humano e, portanto, dinamizadora de um processo próprio e específico de desenvolvimento regional. Assim, não há como se considerar o desenvolvimento regional sem se levar em conta as condições sociais, políticas, econômicas, de estruturação e organização das comunidades locais.

Leite (*apud* Becker, 2000) diz que o desenvolvimento regional só pode ser alcançado pela participação social no processo de decisão e construção regional. E esta participação só se efetiva no momento em que a sociedade tem igualdade, equidade e quanto o indivíduo sente-se parte deste sistema social. Embora existam limites muito concretos à participação social nos processos decisórios da sociedade, é preciso acreditar na possibilidade de romper estes limites, para ampliar a participação de todos os interessados na constituição e construção de um futuro diferente e alternativo à lógica contemporânea do sistema, uma transformação feita aos poucos, mas continuamente com a participação dos vários setores da sociedade.

A condição de desenvolvimento de uma região transcende simplesmente às questões do Estado, ou do setor privado, ou da sociedade civil. É preciso delinear o caminho a seguir, baseando-se nas potencialidades sociais, econômicas, culturais e políticas de cada região, na qual, tanto o Estado como empresas privadas e sociedade civil agirão em prol de uma melhor qualidade de vida para a comunidade regional em questão. Esta é a articulação tão necessária ao desenvolvimento regional contemporâneo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As evidências demonstram um cenário de crise e de transformações por que passam as relações sociais. Na sociedade brasileira, mergulhada em elevados índices de desemprego estrutural, de pobreza e de desigualdades sociais, vem aumentando o processo de exclusão social. Diante da incapacidade do Estado de gerir com eficiência essas questões, empresas do setor privado, ou também chamado de segundo e terceiro setores, praticam políticas com o intuito de institucionalizar a responsabilidade social nas empresas de países periféricos ou em vias de desenvolvimento, como o caso do Brasil.

Atualmente, a preocupação em garantir as condições para a igualdade de oportunidades começa a ganhar corpo entre as organizações empresariais e a sociedade civil no Brasil. Estas orientam-se no sentido de construir programas e projetos sociais capazes de regular as relações sociais e superar os níveis de exclusão social.

Este novo campo de atividades começa a ser explorado por empresas que buscam exercer a responsabilidade social, estando, definitivamente, diante de um novo paradigma que engloba a busca de solução dos problemas sociais, o empenho na melhoria da qualidade de vida e a aposta nas conquistas significativas da cidadania. Para as empresas, questões referentes à sociedade surgem como forma de fortalecer a dimensão social do desenvolvimento.

Pode-se afirmar que uma empresa não só assume a responsabilidade social quando está agindo corretamente como uma entidade empresarial, mas principalmente como e quando intervirá de forma pró-ativa no desenvolvimento da comunidade. A implantação de programas de responsabilidade social que buscam o desenvolvimento social e a sustentabilidade deve ser alicerçado e estabelecido em um plano de ações sociais internas à empresa.

Entretanto, políticas de responsabilidade social com nítido recorte de promoção de equidade para o público interno da organização, com vistas a um desenvolvimento social e geração de cidadania de seus trabalhadores, ainda são recentes no Brasil. Nem todas as organizações mantêm políticas explícitas de promoção de trabalhos decentes, estáveis, justos e dignos e muitas vezes contam apenas com critérios legais nas relações laborais. Em muitos casos, porém, isto não é suficiente para superar as desvantagens que a sociedade excludente pode gerar diante de um mercado de trabalho flexibilizado que se expressa em trabalhos precários de tempo parcial.

Com relação aos objetivos propostos pela pesquisa, percebe-se que já no primeiro objetivo (definir um conceito de trabalho decente, através da bibliografia estudada e de conceitos similares, a fim de referenciar a situação da empregabilidade em um mundo globalizado) várias instituições de visibilidade internacional vêm se preocupando com as condições do mercado de trabalho diante dos efeitos do processo de globalização.

A flexibilização do trabalho gerada pelas empresas transnacionais e assimilada por Estados e governos com frágeis políticas sociais e de empregabilidade e um mercado de trabalho onde a subocupação e a informalidade tem sido a fonte de renda de muitas famílias, tem preocupado estas instituições. Tanto a OIT (Organização Internacional do Trabalho) quanto o Instituto Ethos de Responsabilidade Social vem abordando a questão do trabalho decente como forma de estabilidade e sustentabilidade para os funcionários, à medida que a empresa reconhece o seu compromisso com o desenvolvimento de seus empregados.

Assim, o chamado trabalho decente é perspectiva futura, no qual o empregado terá equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. Terá possibilidade de enviar seus filhos para

as escolas e retirá-los do trabalho infantil. Cada mulher e cada homem poderão ascender a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Não serão discriminados e terão voz dentro do local de trabalho e na sociedade, poderão desenvolver suas capacidades pessoais para competir no mercado de trabalho, além de ter saúde, ou seja, um meio para garantir a própria dignidade humana.

Não se trata, apenas, de criar novos postos de trabalho, pois estes não têm se reduzido em quantidades significantes, tendo apenas trocado de lugar e aparecido com mais frequência em grandes centros urbanos. O que se precisa é a criação de empregos com uma qualidade satisfatória. Não se deve aceitar um divórcio entre o volume de empregos criados e a sua qualidade. Todas as sociedades têm uma noção de trabalho decente, mas a noção de qualidade pode significar muitas coisas. Em situações mais extremas, o trabalho decente significa passar da subsistência para a existência. Para outros, se trata de realizar as aspirações da vida diária e ser solidário com os demais. Por isto, como afirma Ferreira (2002, p. 289), é necessário conceber sistemas sociais e econômicos que garantam o mínimo indispensável em matéria de segurança e de emprego sem que isso impeça a adaptação à evolução rápida de um mercado mundial extremamente concorrencial.

Para a constatação do segundo objetivo (analisar através de que meios, as empresas socialmente responsáveis proporcionam o trabalho decente para seus trabalhadores) foi necessária elaboração de um índice perceptivo de trabalho decente. Este índice baseou-se em estabilidade, remuneração, performance profissional, benefícios e participação na política da empresa como meios para as empresas fomentarem o trabalho decente. Buscou-se fazer esta análise através da percepção dos funcionários e não dos administradores como é de praxe.

Através da análise dessas cinco dimensões, enquanto meio para a empresa proporcionar o trabalho decente, observou-se, nas empresas pesquisadas, que a remuneração é a forma mais negativa de trabalho decente, seguida de benefícios e estabilidade. As formas que estas empresas proporcionam o trabalho decente vem por meio da performance profissional e participação na política da empresa. Além desses meios para o fomento do trabalho decente, na pesquisa quantitativa trabalhou-se com as características de gênero, idade, estado civil e qualificação.

Entretanto, não é possível afirmar sobre quais tipos de funcionários o trabalho é mais decente, tendo em vista que para cada empresa pesquisada deve ser levada em consideração uma realidade social e econômica diferente. Enquanto para algumas empresas vale mais o tempo de trabalho como o critério de remuneração, para outras o gênero e a idade são fatores decisivos para a empregabilidade e estabilidade dentro da empresa.

O que se deve considerar é a utilização do índice enquanto forma/meio de mensuração do trabalho decente para as empresas e a sua respectiva avaliação enquanto empresa responsável social, ou seja, o índice pode ser utilizado por uma empresa específica para verificar a sua responsabilidade social através do viés do trabalho decente sob a percepção dos funcionários, ou ainda para verificar a responsabilidade social empresarial através do trabalho decente de uma determinada região, desde que a sua amostragem tenha relevância. Concluiu-se, para as empresas pesquisadas na região de Santa Maria, apesar de não ser uma amostragem significativa, a baixa incidência de trabalhos decentes e, conseqüentemente, a não viabilidade de serem consideradas como responsáveis sociais.

Para fazer referência ao terceiro objetivo (verificar como o trabalho decente influencia no desenvolvimento regional através da inclusão social do indivíduo, correlacionando emprego com faixa etária, nível de escolaridade, gênero e estado civil), utilizou-se a pesquisa quantitativa como instrumento para a coleta dos dados gênero, faixa etária, nível de escolaridade e estado civil, além de um arsenal bibliográfico para trabalhar as questões de inclusão social como forma de desenvolvimento.

A pesquisa permitiu concluir que nas empresas analisadas, homens casados em geral de meia idade, com uma considerável instrução são os detentores dos postos de trabalhos mais estáveis. Entretanto, não podemos afirmar que este perfil é de trabalhadores mais incluídos socialmente, pois não se estudou a sua condição social fora do emprego. Mas o que se pode observar aqui, é que regiões onde os empregos possuem as características de trabalho decente, são regiões mais desenvolvidas, tanto socialmente quanto economicamente.

Isso se deve ao fato de que uma região onde existem trabalhos decentes é uma região com maior equidade de renda e menores desigualdades sociais, por que os trabalhadores vão ter condições, mesmo que mínimas de seguridade social, ou seja, nesta região os índices de exclusão social são menores. Dessa forma, a condição para o desenvolvimento de uma região transcende a simples lógica econômica e perpassa os mecanismos de desenvolvimento social.

Assim, muito mais que crescimento de renda per capita e crescimento financeiro e econômico o desenvolvimento de uma região necessita da valorização e dignificação do indivíduo. Uma forma concreta que se pode viabilizar a dignidade do ser humano, é através de segurança e equidade. Um trabalho em condições favoráveis e estáveis pode ser a forma de valorização da vida das pessoas de uma região, e conseqüentemente parte do seu desenvolvimento regional. Este desenvolvimento pode ser fomentado pelas empresas que têm preocupações sociais e têm projetos e ações sociais que proporcionam a inclusão social. Diante deste contexto, inclusão social é vista como meio e, ao mesmo tempo resultado para o desenvolvimento.

O quarto e último objetivo (comprovar a pertinência do conceito de trabalho decente como um indicador de responsabilidade social e de desenvolvimento regional) desenvolveu-se durante todo o trabalho. Sendo o trabalho decente uma forma de amenizar a precarização do trabalho e o desemprego estrutural que se alargaram e chegaram ao século XXI como grande preocupação social, cabe a este ser a grande solução dos problemas que afligem os atuais atores sociais. A questão que se põe é como fazer que o trabalho decente se torne uma questão prática? Dentre tantas respostas possíveis, uma está na viabilidade das empresas enquanto responsáveis sociais e condicionantes do desenvolvimento regional.

O que se percebe com este estudo é que os números de empregos oferecidos não diminuíram. O que caiu foi a qualidade dos empregos ofertados, sendo que nos últimos anos o governo brasileiro proporcionou a flexibilidade do trabalho. A fim de atrair grandes empresas para as terras brasileiras, a lógica da empregabilidade decente está agora direcionada ao setor empresarial. Neste sentido, a complexidade e urgência em resolver os problemas de empregabilidade ultrapassam as possibilidades do Estado.

Assim, os empregados de hoje enfrentam contratempos nas políticas sociais implementadas pelo setor público.

A realidade laboral que se apresenta é a de que a responsabilidade social do empresariado deve vir da conscientização de rever os quadros de seus empregos, abdicando de trabalhos precários e oferecendo aos seus funcionários qualidade nos postos de trabalho, a fim de proporcionar o desenvolvimento social. Trata-se de uma tentativa de redefinir as problemáticas e discussões referentes ao desenvolvimento regional vigente com base nas ponderações sociais. Uma política de emprego comprometida com o trabalho decente será capaz de viabilizar processos alternativos de desenvolvimento, tanto social, quanto econômico.

## REFÊRENCIAS

ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti. Com qualificação, sem emprego. **Jornal do Brasil**, 09/09/2004 disponível em [www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/primeiro/noticias](http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/primeiro/noticias). Acesso em 30/09/2004

ALMEIDA, Jalcione. A problemática do desenvolvimento sustentável. In: **REDES**, Santa Cruz do Sul, v.1, n.2, p. 9-16, dez, 1996.

AMADEO et al. **A teoria econômica do desemprego**. São Paulo: Hucitec, 1994.

ARRUDA, Maria Cecília C. In: ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo. Saraiva, 2002.

BANDEIRA, Pedro. Participação, articulação de atores sociais e desenvolvimento regional. In: BECKER, D. Fermiano e BANDEIRA, Pedro (org). **Determinantes e desafios contemporâneos**. Santa Cruz do Sul. EDUNISC, 2000.

BARROS, Ricardo; MENDONÇA, Rosane. **A estrutura do desemprego no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1997.

BASSAN, Dilani; SIEDENBERG, Dieter R. Desenvolver buscando a redução das desigualdades. IN: BECKER, Dinizar F.; WITTMANN, Milton L.(orgs). **Desenvolvimento regional: abordagens interdisciplinares**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 2001.

BECK, Ulrich. A reinvenção da política: rumo a teoria da modernização reflexiva. IN: \_\_\_\_\_. **Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. Tradução Magda Lopes. São Paulo: Ed.UNESP, 1997.

BECKER, D. Fermiano. Necessidade e finalidades dos projetos regionais de desenvolvimento regional. IN:BECKER, D. Fermiano e BANDEIRA, Pedro (org). **Determinantes e desafios contemporâneos**. Santa Cruz do Sul. EDUNISC, 2000.

BESSE, Susan K. **Modernizando a desigualdade: Reestruturação da ideologia do gênero no Brasil**. São Paulo: Editora do Universidade de São Paulo, 1999.

BETTING, Joelmir. Empresas cidadãs. **O Estado de São Paulo**. Caderno de economia, 14jun, 2000.

CARDOSO, Alexandre J. G. A responsabilidade social nos negócios um conceito em construção. IN: ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo. Saraiva, 2002.

CASTEL, Robert. **La inseguridad social: qué es estar protegido?**. 1.ed. Buenos Aires: Manantial, 2004.

CIRNE-LIMA, Carlos. **Dialética para principiantes**. Porto Alegre. EDIPUCRS, 1997.

COLPO, Caroline Delevati. **Ações de responsabilidade social nas empresas privadas brasileiras**. Monografia (Curso de Comunicação Social) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2002.

DEDECCA, Cláudio. As mudanças no sistema das relações de trabalho. IN: **Le Monde Diplomatique**. Globalização e o mundo de trabalho. Diplô Brasil. no 1 setembro, 2000.

DEL PINO, Mauro. Política educacional, emprego e exclusão social. IN: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (orgs). **Cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Cortez; (Buenos Aires, Argentina): Clasco, 2001.

DESLANDES, Suely Ferreira (org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Altas, 1992.

\_\_\_\_\_. **Introdução à metodologia científica**. São Paulo: Altas, 1987.

DOMINGUES, José Mauricio. **Sociologia e Modernidade: para entender a sociedade contemporânea**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

DRUCKER, Peter. **Inovação e espírito empreendedor: práticas e princípios**. São Paulo: Pioneira, 2000.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e a exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro**. São Paulo. Paz e Terra, 1999.

DURKHEIN, Émile. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ETHOS. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial – 2003**. Disponível em: ([www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)). Acesso em 14/06/2003.

FERREIRA, Antônio Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais. IN: SANTOS, Boaventura de Souza (org.) **Globalização e as ciências sociais**, 2ª ed. São Paulo; Editora Cortez, 2002.

FREY, Irineu A.; FREY, Márcia R. A responsabilidade social empresarial e a accountability no contexto dos processos econômicos. IN: BECKER, Dinizar F.; WITTMANN, Milton L.(orgs). **Desenvolvimento regional: abordagens interdisciplinares**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003.

GAEBIN, Luciano. IPEA: 59% das empresas investem no social. **Folha de São Paulo**. 16 de abril, 2002.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 3.ed. Madrid: Alianza, 1998.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Adriano. Responsabilidade social, ação social e balanço social. Novos patamares da ciência social ou um neologismo semântico? IN: **Revista ESPM** – v.9, ano 8, 4ª ed., p. 21-31, julho/agosto de 2002.

HELPER, Inácio e AGNES, Clarice. **Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos**. Santa Cruz do Sul; EDUNISC, 2003.

HESPANHA, Pedro. Mal-estar e risco social num mundo globalizado. IN: SANTOS, Boaventura de Souza (org.) **Globalização e as ciências sociais**, 2ª ed. São Paulo; Editora Cortez, 2002.

IBGE. **Pesquisa mensal de emprego e desemprego**, junho de 2004. Disponível em [www.ibge.br](http://www.ibge.br)

IBGE. **Departamento de população e indicadores sociais**, 2004. Disponível em [www.ibge.br](http://www.ibge.br).

INDICADORES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL 2003. Disponível em [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br).

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Responsabilidade social e empresarial: perspectivas para a ação sindical**. Florianópolis: IOS, 2004. Disponível em [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br).

INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2004. Disponível em [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br).

KOPNIN, P. V. **A dialética como lógica e teoria do conhecimento**. Rio de Janeiro; Editora Civilização Brasileira, 1978.

KOTLER, Philip. **Marketing para o século XXI: como criar, conquistar, dominar mercados**. 9. ed. São Paulo: Futura, 2001.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Marco Antonio. Mudanças institucionais e relações de trabalho no Brasil. IN: **Le Monde Diplomatique**. Globalização e o mundo de trabalho. Diplô Brasil. no 1 setembro, 2000.

KRIGNER, Ana Maria et al. **Compromisso das empresas com a valorização da mulher**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004. Disponível em [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br).

KUNSCH, Margarida M. K. **Planejamento de Relações Públicas na comunicação integrada**. 4. ed. São Paulo: Summus, 2003.

MARTINS, José de Souza. **A sociedade vista do abismo: novos estudos sobre exclusão, pobreza e classes sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

MELO NETO, Francisco Paulo de e FROES César. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor**. Rio de Janeiro; Qualitymark, 1999.

MONASTERIO, Leonardo M. Capital social e crescimento econômico no Rio Grande do Sul. IN: BECKER, D. Fermiano e BANDEIRA, Pedro. **Respostas regionais aos desafios da globalização**. Santa Cruz do Sul. EDUNISC, 2002.

NUN, José. O futuro do emprego e a tese da massa marginal. IN: **Novos estudos – CEBRAP V.56**. Ed. Brasileira de ciências LTDA março de 2000.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade de trabalho**. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1991.

Organização Internacional do Trabalho. **Globalizacion y trabalho decente em las Américas**. 2002. Disponível em [www.ilo.org/public/spanish/standards](http://www.ilo.org/public/spanish/standards), acesso em 07/10/2003.

Organização Internacional do Trabalho. Disponível em [www.ilo.org/public/spanish/standards](http://www.ilo.org/public/spanish/standards), acesso em 23/07/2004.

PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. IN: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (orgs). **Cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Cortez; (Buenos Aires, Argentina): Clasco, 2001.

PASTORE, José. [www.josepastore.com.br/artigos/emprego](http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego) acesso em 14 jun. 2004.

PERUZZO, Cecília K. **Comunicação nos movimentos populares: a participação na construção da cidadania**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**. São Paulo. Boitempo Editorial. 2001.

POCHMANN, M. e AMORIM, R. (org.). **Atlas da exclusão social no Brasil**. São Paulo; Cortez, 2003.

POCHMANN, M.; AMORIM, R.; CAMPOS, A.; SILVA, R. (org.). **Atlas da exclusão social no Brasil, Volume 2: dinâmica e manifestação territorial**. São Paulo; Cortez, 2003.

PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO. Disponível em [www.ppe.org.br](http://www.ppe.org.br) acesso em 30/09/2004

QUINTÃO, Ayle-Salassité. Ambientalismo e marketing social. IN: **Comunicação e mobilização social**. Série mobilização social. Vol.1. Brasília: Editora UnB, 1996.

RAIS. **Relatório anual de informações sociais**. Ministério do Trabalho e Emprego. 2000. CD-ROM.

RAMOS, Lauro. **Emprego no Brasil nos anos 90**. Rio de Janeiro: IPEA, 1997.

SANTOS, Boaventura de Souza. Processos da globalização. IN: SANTOS, Boaventura de Souza (org.) **Globalização e as ciências sociais**, 2<sup>a</sup> ed. São Paulo; Editora Cortez, 2002.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA. Disponível em [www.santamariadados.com.br](http://www.santamariadados.com.br) acesso em 27/05/2004.

SCHMITT, Christianne. **ZERO HORA**. Caderno Economia.19/07/2003. p. 14.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento com liberdade, pobreza como privação de capacidades**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**.3.ed. São Paulo: Contexto, 1999.

SOUZA, Paulo Renato. **O que são empregos e salários.** São Paulo: Ed. Brasiliense, 1981.

SOUZA, Jessé. **A construção social da subcidadania: para uma sociologia política da modernidade periférica.** Belo Horizonte: Ed. UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2003.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**, 3ª ed. Vol. I. Brasília, Ed. Universidade de Brasília, , 1994.

**ANEXO A – Tabelas**

**Empresa A**

**estado civil**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid solteiro	6	24,0	24,0	24,0
casado	17	68,0	68,0	92,0
viúvo	1	4,0	4,0	96,0
divorciado	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Quanto ao seu cargo, você é?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid funcionário permanente	18	72,0	72,0	72,0
funcionário contratado	6	24,0	24,0	96,0
estagiário	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**O seu salário atual corresponde as suas expectativas de que modo?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nada satisfatório	2	8,0	8,0	8,0
pouco satisfatório	12	48,0	48,0	56,0
satisfatório	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Em relação à iniciativa da empresas para melhoria salarial, sua opinião é**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	1	4,0	4,0	4,0
nada satisfatória	1	4,0	4,0	8,0
pouco satisfatória	9	36,0	36,0	44,0
satisfatória	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**A empresa investe na melhoria da performance profissional?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não	5	20,0	20,0	20,0
somente em alguns casos	6	24,0	24,0	44,0
sim	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Em relação a sua performance profissional, o reconhecimento da empresa:**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nada satisfatório	1	4,0	4,0	4,0
pouco satisfatório	7	28,0	28,0	32,0
satisfatório	16	64,0	64,0	96,0
muito satisfatório	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Em relação aos direitos trabalhistas, a empresa tem um compromisso:**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	1	4,0	4,0	4,0
satisfatório	22	88,0	88,0	92,0
muito satisfatório	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**A sua opinião é solicitada para alterações na política da empresa?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não	5	20,0	20,0	20,0
somente em alguns casos	9	36,0	36,0	56,0
sim	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Em relação aos valores e princípios éticos da empresa, você considera**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pouco satisfatório	6	24,0	24,0	24,0
satisfatório	12	48,0	48,0	72,0
muito satisfatório	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Empresa B**

**sexo**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid feminino	10	43,5	43,5	43,5
masculino	13	56,5	56,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

**estado civil**

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent
	solteiro	10	43,5	43,5
	casado	12	52,2	52,2
	divorciado	1	4,3	4,3
	Total	23	100,0	100,0

**Há quantos anos trabalha nesta empresa?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menos de 1 ano	5	21,7	21,7	21,7
de 1 a 5 anos	16	69,6	69,6	91,3
de 5 a 10 anos	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

**A empresa investe na melhoria da performance profissional**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid somente para alguns casos	2	8,7	8,7	8,7
sim	21	91,3	91,3	100,0
Total	23	100,0	100,0	

**Em relação a sua performance profissional, o reconhecimento da empresa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pouco satisfatório	1	4,3	4,3	4,3
satisfatório	19	82,6	82,6	87,0
muito satisfatório	3	13,0	13,0	100,0
Total	23	100,0	100,0	

**A sua opinião é solicitada para alterações na política da empresa?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid somente para alguns casos	8	34,8	34,8	34,8
sim	15	65,2	65,2	100,0
Total	23	100,0	100,0	

**Em relação aos valores e princípios éticos você considera?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pouco satisfatório	1	4,3	4,3	4,3
satisfatório	16	69,6	69,6	73,9
muito satisfatório	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

**Empresa C****sexo**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid feminino	6	100,0	100,0	100,0

**Estado civil**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid solteiro	5	83,3	83,3	83,3
viúvo	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

**nível de escolaridade**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid primeiro grau incompleto	1	16,7	16,7	16,7
segundo grau completo	5	83,3	83,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

**Há quantos anos trabalha nesta empresa?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menos de 1 ano	5	83,3	83,3	83,3
de 1 a 5 anos	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

**Em relação à iniciativa da empresa para a melhoria salarial, sua opinião**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	4	66,7	66,7	66,7
satisfatório	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

**Em relação a sua performance profissional, o reconhecimento da empresa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid satisfatório	4	66,7	66,7	66,7
muito satisfatório	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

**Em relação aos direitos trabalhistas, a empresa tem um compromisso**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não respondeu	2	33,3	33,3	33,3
satisfatório	4	66,7	66,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

**A sua opinião é solicitada para alterações na política da empresa?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não	3	50,0	50,0	50,0
somente em alguns casos	2	33,3	33,3	83,3
sim	1	16,7	16,7	100,0
Total	6	100,0	100,0	

**Em relação a valores e princípios éticos da empresa, você considera:**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid satisfatório	4	66,7	66,7	66,7
muito satisfatório	2	33,3	33,3	100,0
Total	6	100,0	100,0	

**Empresa D**

**FXETÁRIA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 a34	8	88,9	88,9	88,9
35 a 44	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	
divorciado	2	22,2	22,2	33,3
Total	9	100,0	100,0	77,8
				100,0

**Quanto ao seu cargo, você é?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid funcionário permanente	9	100,0	100,0	100,0

**Há quantos anos trabalha nesta empresa?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menos de 1 ano	4	44,4	44,4	44,4
de 1 a 5 anos	4	44,4	44,4	88,9
de 5 a 10 anos	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

**A empresa investe na melhoria da performance profissional?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não	1	11,1	11,1	11,1
somente me alguns casos	1	11,1	11,1	22,2
sim	7	77,8	77,8	100,0
Total	9	100,0	100,0	

**Em relação a sua performance profissional, o reconhecimento da empresa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pouco satisfatório	1	11,1	11,1	11,1
satisfatório	7	77,8	77,8	88,9
muito satisfatório	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

**Em relação a direitos trabalhistas (férias remuneradas, 13 salário, FGTS) empresa tem um compromisso?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pouco satisfatório	1	11,1	11,1	11,1
satisfatório	7	77,8	77,8	88,9
muito satisfatório	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

**ua opinião é solicitada para alterações na política da empresa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não	2	22,2	22,2	22,2
sim	7	77,8	77,8	100,0
Total	9	100,0	100,0	

**m relação aos valores e princípios éticos da empresa, você consider**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid satisfatório	9	100,0	100,0	100,0

## ANEXO B - Questionário de pesquisa

**Empresa Nº:** \_\_\_\_\_ 1 ( ) médio porte 2 ( ) pequeno porte 3 ( ) grande porte

Este questionário tem como objetivo coletar informações para validar a pesquisa realizada pela acadêmica integrante do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional - Mestrado da Universidade de Santa Cruz do Sul. As respostas às questões servirão para um comparativo entre teoria e prática no que diz respeito a empregabilidade e responsabilidade social da empresa pesquisada, deixando firmado o integral anonimato do respondente.

1-Sexo: 0 feminino( )      1 masculino( )

2-Idade:\_\_\_\_\_anos

3- Estado Civil: 0 solteiro( )      1 casado ( )      2 viúvo( )      3 divorciado( )

4-Nível de escolaridade:

- 1( ) primeiro grau incompleto
- 2( ) primeiro grau completo
- 3( ) segundo grau incompleto
- 4( ) segundo grau completo
- 5( ) nível superior

V1- Quanto ao seu cargo, você é:

- 0( ) não respondeu
- 1( ) funcionário permanente
- 2( ) funcionário contratado
- 3( ) funcionário terceirizado
- 4( ) estagiário

V 2 - Há quantos anos trabalha nesta empresa:

- 0( ) não respondeu
- 1( ) menos de 1 ano
- 2( ) de 1 a 5 anos
- 3( ) de 5 a 10 anos
- 4( ) mais de 10 anos

V 3 - O seu salário atual corresponde às suas expectativas de modo?

- 0( ) não respondeu
- 1( ) nada satisfatório
- 2( ) pouco satisfatório
- 3( ) satisfatório
- 4( ) muito satisfatório

V 4 - Em relação à iniciativa da empresa para a melhoria salarial, sua opinião é:

- 0( ) não respondeu
- 1( ) nada satisfatória
- 2( ) pouco satisfatória
- 3( ) satisfatória
- 4( ) muito satisfatória

V 5 - A empresa investe na melhoria da performance profissional?

- 0( ) não
- 1( ) somente para alguns casos
- 2( ) sim

V 6 - Em relação à sua performance profissional, o reconhecimento da empresa é:

- 0( ) não respondeu
- 1( ) nada satisfatório
- 2( ) pouco satisfatório
- 3( ) satisfatório
- 4( ) muito satisfatório

V 7 - Em relação aos auxílios para a educação, alimentação, habitação, saúde e transporte para o empregado e seus dependentes, como é avaliada a política empresarial:

- 0( ) não respondeu
- 1( ) nada satisfatória
- 2( ) pouco satisfatória
- 3( ) satisfatória
- 4( ) muito satisfatória

V 8 - Em relação aos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, 13º salário, repouso semanal remunerado, 1/3 de férias proporcional, salário família e pagamento de FGTS, a empresa tem um compromisso:

- 0( ) não respondeu
- 1( ) nada satisfatório
- 2( ) pouco satisfatório
- 3( ) satisfatório
- 4( ) muito satisfatório

V 9 - A sua opinião é solicitada para alterações na política na empresa?

- 0( ) não
- 1( ) somente para alguns casos
- 2( ) sim

V 10 - Em relação aos valores e princípios éticos da empresa, você considera:

- 0( ) não respondeu
- 1( ) nada satisfatório
- 2( ) pouco satisfatório
- 3( ) satisfatório
- 4( ) muito satisfatório