

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Curso de Mestrado em Administração

**Flexibilização, Segmentação Econômica, Mercado de
Trabalho e Determinação
de Salários no Brasil: de 1973 a 1996**

Dissertação apresentada como requisito
complementar para obtenção do
grau de Mestre em Administração

Linderson Pedro da Silva Filho

Recife, 2003

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Administração

Flexibilização, Segmentação Econômica, Mercado de Trabalho e Determinação de Salários no Brasil: de 1973 a 1996

Linderson Pedro da Silva Filho

Dissertação submetida ao corpo docente do Curso de Mestrado em Administração da Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 13 de novembro de 2003.

Banca Examinadora:

Prof. Jorge Alexandre Barbosa Neves, Ph.D. – Orientador - UFPE

Profa. Danielle Cireno Fernandes, Ph.D. - Examinadora Externa – UFMG

Prof. Sérgio Alves de Sousa, Doutor - Examinador Interno - UFPE

Para Adriana, minha
companheira de poucas
tristezas e muitas alegrias.

Agradecimento

O autor agradece a todos aqueles que de forma direta ou indireta contribuíram para o desenvolvimento desta dissertação, pedindo desculpas por não citá-los nominalmente, pois a lista seria inesgotável, e especialmente:

- À minha esposa pelo estímulo e paciência infinita que teve comigo nestes dois árduos anos;
- À minha família que me despertou o prazer do estudo;
- Ao professor Jorge Alexandre pelo apoio acadêmico e fraternal;
- Aos queridos amigos que me incentivaram nesta longa jornada;
- Aos professores, funcionários e colegas do Mestrado em Administração;
- À inspiração divina que sempre me acompanhou nos momentos mais turbulentos da minha existência.

Resumo

O presente estudo centra-se na análise do que ocorreu no mercado de trabalho no Brasil nos últimos trinta anos com a aceleração da flexibilização do trabalho, em particular na determinação de salários. Estes fatos foram investigados através principalmente das abordagens pós-fordista da especialização flexível por um lado e das teorias neomarxistas de classes e da segmentação econômica por outro, além da utilização de algumas teorias que se relacionam com o mercado de trabalho e as idéias da flexibilização. Para os testes estatísticos foram utilizados dados provenientes das Pesquisas Nacionais de Amostra Domiciliar, as chamadas PNAD's, dos anos de 1973, 1982, 1988 e 1996. Os testes das hipóteses de pesquisa foram realizados através de dois modelos de regressão de mínimos quadrados ordinários para cada ano das PNAD's, tendo como comparação os coeficientes não-padronizados das regressões para as variáveis posição de classes e interação entre as variáveis escolaridade e posição de classes. Ao final, conclui-se que apesar do avanço das idéias da flexibilização no Brasil, a partir da década de 1990, o diferencial líquido de salário entre gerentes e trabalhadores não sofreu uma redução, a diferença de retorno salarial da escolaridade aumentou a partir da década de 1990 e que não há ainda uma certeza sobre se realmente houve a emergência de um novo paradigma, o pós-fordismo, ou a continuidade do antigo paradigma, o fordismo, através de uma adaptação deste aos novos tempos.

Abstract

The present study is centered in the analysis of what happened in the job market in Brazil in the last thirty years with the acceleration of the flexibility of the work, especially in what matters the determination of wages. These facts were investigated through the main approaches of post-fordist theory, i.e., the flexible specialization on one side and the neomarxist theories of classes and the economic segmentation for other, besides the use of some theories that link the job market and the ideas of labor flexibility. For the statistical tests the PNAD's of the years of 1973, 1982, 1988 and 1996 were used. The tests of the research hypotheses were accomplished through two OLS Regression Models for every PNAD's, making comparisons of the no-standardized coefficients of the regressions for the variables class position and interaction between the variables education and class position. At the end, it is concluded that in spite of the progress of the ideas of labor flexibility in Brazil, starting from the decade of 1990, the net wage gap between managers and workers has suffered a reduction, the difference of wage return to education has increased since the decade of 1990, and that there still is not a certainty about if there has been really the emergency of a new paradigm, the post-fordism, or the continuity of the old paradigm, the fordism, through its adaptation to the new times.

Sumário

1	Introdução.....	12
1.1	Objetivo de Pesquisa.....	14
1.2	Objetivo Geral.....	14
1.3	Objetivos específicos.....	14
2	Fundamentação teórica.....	15
2.1	Fordismo e pós-Fordismo.....	15
2.1.1	Fordismo.....	15
2.1.2	Pós-Fordismo?.....	21
2.1.3	Neofordismo.....	31
2.1.3.1	A escola francesa da regulação.....	36
2.2	A abordagem pós-Fordista da especialização flexível.....	38
2.3	Teoria do capital humano.....	41
2.4	Teoria radical da segmentação econômica.....	45
2.5	Teoria neomarxista de classes.....	48
2.6	Hipóteses.....	53
3	Contextualização histórica brasileira.....	55

3.1 O milagre econômico.....	55
3.2 A década perdida.....	57
3.3 Anos 90: a globalização.....	61
4 Metodologia.....	68
4.1 Tratamento e análise de dados.....	69
4.1.1 Descrição das variáveis.....	73
4.1.2 Análise das variáveis.....	76
5 Resultados.....	84
6 Conclusões.....	91
7 Referências bibliográficas.....	96

Lista de tabelas

Tabela 2.1 - Critério de posições de classes.....	51
Quadro 3.1 - Taxa de desemprego no Brasil.....	67
Tabela 4.1 - Posição de classes em percentual.....	76
Tabela 4.2 - Escolaridade média geral.....	77
Tabela 4.3 - Escolaridade média dos trabalhadores operacionais.....	77
Tabela 4.4 - Escolaridade média gerencial.....	77
Tabela 4.5 - Percentual do sexo em geral.....	78
Tabela 4.6 - Sexo na categoria operacional.....	78
Tabela 4.7 - Sexo na categoria gerentes.....	78
Tabela 4.8 - Raça no geral.....	79
Tabela 4.9 - Raça na categoria operacional.....	79
Tabela 4.10 - Raça na categoria gerencial.....	79
Tabela 4.11 - Média de horas trabalhadas na semana de referência.....	80
Tabela 4.12 - Horas trabalhadas na semana de referência na categoria operacional.....	80
Tabela 4.13 - Horas trabalhadas na semana de referência na categoria gerentes.....	80
Tabela 4.14 - Migração no geral.....	80

Tabela 4.15 - Migração na categoria operacional.....	81
Tabela 4.16 - Migração na categoria gerencial.....	81
Tabela 4.17 - Empregabilidade geral.....	81
Tabela 4.18 - Empregabilidade formal na categoria operacional.....	82
Tabela 4.19 - Empregabilidade na categoria gerencial.....	82
Tabela 4.20 - Salário em dólares geral.....	83
Tabela 4.21 - Salário em dólares na categoria operacional.....	83
Tabela 4.22 - Salário em dólares na categoria gerente.....	83
Tabela 5.1- Modelo saturado - coeficientes de regressão não-padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1973.....	85
Tabela 5.2 - Modelo saturado - coeficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1982.....	85
Tabela 5.3 - Modelo saturado - coeficientes de regressão não-padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1988.....	86
Tabela 5.4 - Modelo saturado - coeficientes de regressão não-padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1996.....	86
Tabela 5.5 - Modelo restrito - coeficientes de regressão não-padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1973.....	87
Tabela 5.6 - Modelo restrito - coeficientes de regressão não-padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1982.....	87
Tabela 5.7 - Modelo restrito - coeficientes de regressão não-padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1988.....	88
Tabela 5.8 - Modelo restrito - coeficientes de regressão não-padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1996.....	88

1

Introdução

O tema proposto decorre da necessidade de entender o que ocorreu nos últimos 30 anos com o mercado de trabalho e a determinação de salários no Brasil, através principalmente das abordagens pós-fordista da especialização flexível por um lado e das teorias neomarxista de classes e da radical da segmentação econômica por outro.

A intenção da dissertação é mostrar que a partir de algumas hipóteses previamente determinadas pelas teorias, as grandes transformações sociais e econômicas, pelas quais passaram a sociedade brasileira, influenciaram no mercado de trabalho, na estrutura ocupacional e na determinação de salários no país nas últimas três décadas. Esta influência deu-se tanto nas organizações como no mercado, principalmente no período do Milagre econômico, entre 1969 a 1973, que tinha como prioridade o crescimento acelerado até o período influenciado pela globalização, que está redefinindo as relações internacionais em inúmeros setores da vida em sociedade. Este trabalho está dividido em cinco partes, incluindo esta introdução. Na segunda parte, além de um entendimento geral sobre o fordismo e o pós-fordismo como principais norteadores deste estudo, serão objetos de análises as teorias sobre o processo de flexibilização trabalhista, principalmente a abordagem pós-fordista da especialização flexível, a teoria radical da segmentação econômica e a teoria neomarxista de

classes. Neste capítulo também haverá uma breve discussão sobre a Teoria do Capital Humano.

A teoria do capital humano estabelece que quanto maior o estoque de capital humano desenvolvido por uma pessoa, destacando-se a educação formal, maiores serão os seus retornos motivacionais e financeiros ao longo da sua carreira.

Na abordagem pós-fordista da especialização flexível, o processo de flexibilização do trabalho, argumentam seus defensores, leva a uma profunda modificação nas estruturas de autoridade das organizações, representando uma ruptura com o modelo fordista tradicional.

A teoria radical da segmentação econômica afirma que não houve modificações na autoridade existente nas empresas, pois as reivindicações dos trabalhadores ficaram restritas apenas a direitos trabalhistas, não tocando na estrutura do poder, conseqüentemente não houve alterações nas relações entre gerentes e trabalhadores operacionais.

O modelo neomarxista de classes é aquele que pode testar a viabilidade das duas teorias citadas anteriormente, usando como variáveis: o background social e a renda entre gerentes e operários.

A terceira parte faz um breve apanhado da situação histórica e econômica do Brasil no período entre 1973 e 1996. A quarta parte descreve a metodologia e os dados utilizados no estudo e a quinta parte contém as análises dos resultados e a conclusão do trabalho.

Desta forma, o presente projeto buscará responder à seguinte pergunta de pesquisa: Como as transformações ocorridas na organização do trabalho a partir do processo de flexibilização se refletiram sobre a estrutura do mercado de trabalho e a determinação de salários no Brasil?

1.1 Objetivos de pesquisa

1.1.1 Objetivo geral

Analisar as transformações ocorridas nos últimos 30 anos no mercado de trabalho, em particular na determinação de salários no Brasil.

1.1.2 Objetivos específicos

- Analisar as transformações na segmentação de classes do mercado de trabalho no Brasil.
- Verificar os efeitos da flexibilização do trabalho sobre a determinação dos salários e da estrutura ocupacional.
- Analisar os efeitos na taxa de retorno salarial da escolaridade entre gerentes e trabalhadores operacionais à luz da aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil a partir da década de 1990.
- Analisar o que aconteceu com o diferencial líquido de salários entre gerentes e trabalhadores operacionais à luz da aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil a partir da década de 1990.

2

Fundamentação teórica

2.1 Fordismo e pós-fordismo

O fordismo e principalmente o pós-fordismo são os norteadores deste trabalho, pois todas as teorias que serão apresentadas terão alguma ligação com estes dois conceitos. Conceitos estes que em princípio são tidos como antagônicos, entretanto, alguns debates acadêmicos e observações empíricas em variadas organizações refutam esta afirmação.

2.1.1 Fordismo

Fordismo é o termo que designa o modo de gestão e produção idealizado por Henry Ford no início do século passado, sendo que o mesmo ainda é uma importante referência para os estudos do mundo do trabalho. Este sistema não se limitou apenas a ser mais um modelo estudado por *experts* de várias ciências, também teve contornos muito mais amplos, chegando

a influenciar de maneira decisiva grandes segmentos da sociedade, transformando-se a partir da década de 1930 em um modelo técnico-econômico de extraordinária importância para o mundo.

O fordismo surgiu como uma “reação” à sistemática de produção de veículos existentes no começo do século XX. No modo de produção antigo, o ritmo de trabalho e a qualidade deste dependiam muito da habilidade dos artesões que eram verdadeiros artistas da arte mecânica. O processo era todo artesanal e possuía as seguintes características (TENÓRIO, 2000):

- Força de trabalho altamente qualificada em projeto, operação de máquinas, ajuste e acabamento;
- Organizações extremamente descentralizadas, ainda que concentradas numa só cidade;
- Emprego de máquinas em geral para realizar a perfuração, corte e demais operações em metal ou madeira;
- Volume baixo de produção;
- Custo e valor de revenda elevados.

Neste contexto, surgiu o modo de gestão e produção idealizado por Henry Ford, método este que supera o tradicional em dispêndio de tempo, produtividade e lucratividade. Surge neste momento o fordismo. O fordismo foi descrito desta maneira por Ferreira (1991 apud TENÓRIO, 2000, p.140):

... um princípio geral de organização da produção (compreendendo paradigma tecnológico, forma de organização do trabalho e estilo de gestão). Neste plano, podem ser destacados os seguintes traços característicos ou princípios constitutivos do paradigma fordista: a) racionalização taylorista do trabalho: profunda divisão – tanto horizontal (parcelamento das tarefas) quanto vertical (separação entre concepção e execução) – e especialização do trabalho; b) desenvolvimento da mecanização através de equipamentos

altamente especializados; c) produção em massa de bens padronizados; d) a norma fordista de salários: salários relativamente elevados e crescentes – incorporando ganhos de produtividade – para compensar o tipo de trabalho predominante.

A sistemática do fordismo é muito simples, mas extremamente inteligente, utilizando fortemente na produção práticas tayloristas¹. Conforme Larangeira (1997), constitui-se num modo de produção baseado em inovações técnicas e organizacionais que se articulam, tendo em vista a produção em massa, no caso da Ford o modelo de veículo chamado T, onde há a radical separação entre a concepção e a execução do trabalho fabril. Para colocar em prática o seu modelo, Ford elaborou três princípios básicos sobre a gestão da produção (TENÓRIO, 2000):

- Princípio da intensificação: consiste em diminuir o tempo de produção com o emprego imediato dos equipamentos e da matéria-prima, visando a rápida colocação do produto no mercado;
- Princípio da economicidade: consiste em reduzir ao máximo o volume de estoque da matéria-prima;
- Princípio da produtividade: consiste em aumentar a capacidade de produção do homem no mesmo período através da especialização e da linha de montagem.

O processo de execução deste modelo industrial fundamenta-se na linha de montagem e esta acoplada a uma esteira rolante, que dita o ritmo da produção e permite aos operários realizarem as operações, que são muito simplificadas, de modo veloz e com a técnica mais apropriada, segundo especialistas, para cada etapa da produção. Os trabalhadores eram submetidos a um cumprimento rigoroso das normas fabris, a uma rígida disciplina e

¹ Sistema de organização do trabalho idealizado por F.W. Taylor (1856-1915) baseado na separação das funções de concepção e planejamento das funções de execução, no controle do tempo e movimentos, na supervisão cerrada e no controle direto.

punições exemplares. O objetivo era combater e minimizar o desperdício de tempo e dinheiro ao máximo. Esses operários, na sua maioria desqualificados, substituíram os antigos artífices especialistas em mecânica (GOUNET, 1999). As peças dos veículos foram padronizadas, visando um menor custo e redução do tempo de montagem do produto, levando em conta o objetivo de Ford, que era uma produção mais barata e acessível às várias classes sociais da época. A idéia era acelerar o consumo em massa para obtenção de ganhos em escala, tendo este sistema sido recompensado, pois o incremento na produção e o aumento na produtividade, outrora perseguidos, foram atingidos em poucos anos. A produção anual de carros passou de 300.000, em 1913, para 2.000.000 de unidades em menos de dez anos, tendo também uma grande redução no preço dos veículos que custavam no começo 850 dólares e em poucos anos passaram a custar 269 dólares.

Além de promover uma inversão no modo de produção de veículos, mudando a forma de produzir e o perfil do operariado, Ford desenvolveu para estes uma nova forma de tratamento, instituindo o horário de oito horas diárias, o salário de cinco dólares por dia e o chamado compromisso fordista, entre outras inovações. O objetivo era motivar os operários, desqualificados ou com qualificações reduzidas, a realizarem da melhor forma o seu trabalho, deixando de lado as insatisfações vindas de um trabalho que foi descrito como monótono, insalubre e extremamente repetitivo, onde sua participação e sua capacidade criativa eram tolhidas ao máximo. Diferentemente da execução, a concepção tinha um pessoal extremamente qualificado, isolado da montagem (LARANGEIRA, 1997), tendo o objetivo de aumentar a produção, reduzir os custos e manter o maquinário trabalhando na sua capacidade máxima. Dentre as inovações citadas anteriormente, duas merecem destaque: a implantação do salário de cinco dólares ao dia e o compromisso fordista.

O salário de cinco dólares por dia, além de atrair uma grande quantidade de trabalhadores, conforme Pamplona (2001), não apenas representou um ganho considerável para estes, como também a sua inserção, conforme desejado por Ford, no mercado de consumo em massa. Esta atitude causou uma grande crise entre os concorrentes, já que o salário médio do mercado automobilístico foi duplicado. Entretanto, nem todos os operários recebiam a totalidade deste salário, pois havia regras a serem cumpridas, como descreve Gounet (1999, p.20):

O que ele (Ford) não diz é que, para receber seus 5 dólares, o trabalhador deve dar provas de boa conduta, ou seja: não ser uma mulher, não beber, destinar seu dinheiro a família... A empresa cria um serviço social para controlar a situação nas casas dos beneficiários do prêmio Ford e, nos primeiros anos, ele recusará os 5 dólares a 28% do pessoal.

Lipietz (1989 apud GOUNET, 1999,p.61) nos fala sobre um dos pilares do fordismo:

Em outras palavras, o compromisso fordista realizava uma correspondência entre a crescente produção em massa e crescente consumo de massa. Ele foi recebido em todo o mundo que acabava de sair da guerra como o American Way of life, um modelo produtivista e hedonista, ou seja, baseado na busca da felicidade por meio de um número crescente de mercadorias consumidas por todos.

O compromisso fordista era um acordo tácito entre a corporação e os sindicatos, que nesta época já desempenhavam um papel determinante nas relações laborais, que com o aumento da produção haveria obrigatoriamente um incremento salarial para os trabalhadores, objetivando manter igual o nível de vida e consumo da família do mesmo.

Além dos ganhos salariais, o compromisso fordista assegurava à sociedade da época uma grande massa de benefícios sociais, conhecidos por *Welfare State*, tais como: legislação social referente ao salário mínimo, a generalização das convenções coletivas de trabalho e uma previdência social muito ativa que permitiu que houvesse consumo até no caso de impedimentos por motivo de doença, velhice e aposentadoria (KATZ, 1995). De acordo

com Bonanno (1999), este sistema também aumentou a inclusão de pessoas marginalizadas, e ampliou significativamente a participação e as oportunidades do trabalho, principalmente nas camadas mais altas da sociedade.

Através dessas transformações radicais impostas por Ford, a sua empresa alcançou ganhos extraordinários assim descritos por Gounet (1999, p.19):

Os resultados dessas transformações são, no mínimo, prodigiosos. A antiga organização da produção precisava de 12:30 horas para montar um veículo. Com o taylorismo, ou seja, apenas com o parcelamento das tarefas, a racionalização das operações sucessivas e a estandarização dos componentes, o tempo cai para 5:50 horas. Em seguida, graças ao treinamento, para 2:38 horas. Em janeiro de 1914, Ford introduz as primeiras linhas automatizadas. O veículo é produzido em 1:30 horas, ou seja, pouco mais de oito vezes mais rápido que no esquema artesanal usado pelos concorrentes.

A influência do sistema fordista não se deu apenas nos aspectos relacionados à produção e à gestão, esta se deu em vários aspectos da sociedade, onde as necessidades do sistema fabril sobrepuseram-se às individuais, pois o modelo abalou equilíbrios já consolidados, modificou estruturas, instituições, comportamentos e formas de mediação de conflitos (REVELLI, 2003). O conceito de moradia é um excelente exemplo, tendo as chamadas vilas operárias, muito comuns no Brasil, se concentrado em locais próximos das grandes fábricas, onde Clegg (1988, p.209) comenta que:

A aglomeração espacial das organizações produziu uma tendência típica para o desenvolvimento de estruturas de centro-periferia, caracterizadas pela concentração de elevados níveis de emprego, de salários elevados e de imigração nas principais regiões industriais, e pela condensação do desemprego, dos baixos salários e da emigração nas áreas periféricas circundantes.

Neste caso, as relações comunitárias eram extremamente fortes, tal que praticamente todas as demandas básicas eram supridas pelas vilas operárias, tornando os trabalhadores, nas suas relações sociais e econômicas, cada vez mais dependentes da fábrica, seguindo o ritmo, os horários e até mesmo o estilo da vida fabril.

È importante lembrar que o Fordismo não ficou restrito apenas aos Estados Unidos, sua difusão foi global, principalmente após a segunda guerra mundial, através de políticas impostas aos vencidos e pelo plano Marshall, baseado em políticas Keynesianas, variando o grau de submissão e aceitação nos países onde o modelo foi implantado.

2.1.2 Pós – fordismo?

Há uma opinião diversa e significativa que propõe que uma nova fase do sistema capitalista começou a emergir a partir dos anos de 1970, muitos rótulos foram criados, mas o termo pós-fordismo parece ser o mais apropriado e aceito (FIEDMAN, 2002). Esta nova fase, o pós-fordismo, foi também conhecida por alguns autores como Toyotismo ou modelo japonês de gestão². Como expoentes do pós-fordismo, pode-se citar: o modelo italiano e o toyotismo ou modelo japonês de gestão. O modelo sueco ou volvoísmo foi inserido apenas como uma experiência interessante de flexibilização do trabalho, não tendo maiores repercussões, já que foi limitado a apenas uma organização na Suécia.

O modelo italiano foi desenvolvido a partir da década de 1970, conferindo um grande dinamismo e desenvolvimento à economia italiana, principalmente na Região centro-norte do país. Neste modelo, a produção com características fordistas foi relegada a um segundo plano, sendo adotado um novo sistema de produção. Segundo So (1997), as características deste modelo são:

- Estruturas de pequenas empresas industriais com não mais do que 15 trabalhadores;
- Produtos sofisticados e diferenciados;

² Denominações para mim muito equivocadas, pois esse conceito desenvolveu-se ao redor do mundo, sendo apenas o Japão o seu principal expoente até os anos 90.

- Processos de trabalho e relações flexíveis;
- Alta capacidade de inovação;
- Tecnologia microeletrônica;
- Homogeneidade cultural;
- Consenso político nas comunidades sedes.

Nesta região italiana, a centro-norte, os complexos industriais cederam a vez para os distritos industriais mais diversificados e flexíveis, formados preponderantemente por pequenas e médias empresas. A fabricação dos produtos era dividida por regiões, favorecendo a cooperação entre as empresas e praticamente eliminando a concorrência, permitindo-lhes responder com rapidez as mudanças no consumo (SENNETTO, 1999). Este fato foi comentado por Kumar (1997 apud BARROS, 2001, p.287):

Cada região especializava-se em uma série de produtos pouco relacionados entre si. A Toscana concentrava-se em têxteis e cerâmica; A Emília-Romagna produzia malhas, pisos de cerâmica, máquinas automáticas e equipamentos agrícolas; no Marche, os sapatos constituíam o principal produto, Vêneto também produzia sapatos, bem como cerâmica e móveis de plásticos.

O Estado italiano, de acordo com (2001), auxiliou tanto as pequenas quanto as grandes empresas, desempenhando um papel positivo, ajudando essas organizações italianas a inovarem juntas, em vez de se engalinharem em batalhas de vida ou morte (SENNETTO, 1999). As pequenas organizações, todas aquelas com menos de 15 empregados, foram ajudadas através de subsídios financeiros, assistência fiscal e possibilidade de flexibilizar a legislação trabalhista. As grandes empresas, tendo a Fiat como exemplo, tiveram proteção de mercado e subsídios.

Os trabalhadores passaram a ser mais qualificados e multifuncionais, possibilitando a diminuição e mudança da supervisão e do controle do trabalho, onde o

controle foi transferido para estes (BARROS, 2001). De acordo com So (1999), há uma aversão à hierarquia e ao trabalho em equipe como característica da cultura dos italianos, isso refletiria também na efetiva quebra ou diminuição da autoridade e do controle, que supera a diferenciação, presente no fordismo, entre concepção e execução, entretanto, é importante salientar que uma das características básicas do processo de flexibilização seria quebrada: o trabalho sistemático em equipe.

O volvoísmo ou modelo sueco é inserido como uma experiência com menores contornos, pois o modelo foi aplicado apenas numa empresa sueca. Larangeira (1997, p.285) resume o modelo deste modo:

... constitui-se numa série de inovações quanto à organização do trabalho, implementadas com o objetivo de desafiar os princípios fordistas e tayloristas, bem como consistirem-se em alternativa ao modelo japonês.

Este método foi desenvolvido nas plantas industriais da Volvo durante as décadas de 1970 e 1980, daí derivando o nome volvoísmo ou volvismo. A longa tradição social-democrata do país permitiu que pequenas equipes de trabalho tivessem a liberdade de organizar e planejar seu próprio processo de produção, desafiando os princípios fordistas de produção e gestão.

As inovações do modelo podem ser resumidas da seguinte forma:

- Revolução na arquitetura dos prédios, preocupando-se com fatores como descanso, lazer, ergonomia, iluminação, acústica e o ar que era respirado por todos;
- Melhoria das condições de trabalho, onde a limpeza e um ambiente parecido com o lar foram pontos de destaque;
- Os operários eram necessariamente qualificados;
- Democratização da fábrica, onde as opiniões de todos eram respeitadas, ouvidas e não raro implementadas.

O modelo no seu começo foi bastante interessante para a massa dos trabalhadores, sendo considerado revolucionário, preocupando-se com a adequação das técnicas às necessidades dos trabalhadores e não o contrário. Havia um constante investimento nas melhorias das condições de trabalho, tornando-o o mais agradável possível, existindo a crença que isto elevaria naturalmente a produtividade (BARROS, 2001). Estas inovações não foram aplicadas apenas na produção, foram levadas a toda a fábrica.

A sistemática de produção da volvo consistia em abandonar a linha de montagem e introduzir um esquema baseado em pequenas equipes de no máximo dez trabalhadores, mulheres e homens, responsáveis pela montagem total do produto, que neste caso fica praticamente imóvel na plataforma de montagem, plataforma esta que substitui a esteira rolante da linha de produção fordista (LOJKINE, 1995). O objetivo é que o operário use da melhor forma a sua experiência e os seus conhecimentos. Todas as tarefas necessárias à produção são de responsabilidade das equipes. Estas são chamadas ilhas de trabalhadores, tendo os recursos eletrônicos e automatizados um papel também de destaque. Aqui a idéia é aumentar tanto quanto possível o ciclo de trabalho, de forma que a atividade exija cada vez mais o uso de conhecimentos e experiência do trabalhador. Gorz (1990, p.29) critica tenazmente o modelo da seguinte forma:

Os operários podem sentir-se responsáveis pela qualidade da montagem, mas nem a qualidade dos elementos e dos grupos, nem a concepção dos veículos, nem a decisão de produzir automóveis dependem deles. Por conseguinte, o produto final de seu trabalho lhes segue sendo – em grande parte – alheio, como também se apresenta alheio aos trabalhadores que controlam a produção robotizada de motores, caixas de câmbio, suportes etc... Ainda quando ascendem a um alto grau de autonomia, de soberania sobre o trabalho, permanecem alienados porque não possuem a possibilidade de controlar, de estabelecer e de autodeterminar os objetivos de suas atividades. Seguem a serviço de objetivos que não puderam eleger e dos quais, na maioria dos casos, nem sequer têm conhecimento.

Após um período de baixa produtividade e diminuição dos lucros, houve correções de rumo que aproximaram o modelo das tradicionais práticas fordistas, podendo ser citadas as seguintes: eliminação de tempos ociosos, maior controle da supervisão e práticas convencionais de decisão.

O modelo Japonês é, dentre os modelos que caracterizam o suposto modelo do pós-fordismo, aquele que teve a maior repercussão no mundo acadêmico e de gestão, inclusive muitos consideram esta expressão como sinônimo de pós-fordismo. Sua gênese foi desenvolvida a partir das instalações da fábrica da Toyota, vindo daí a outra denominação pelo qual o modelo é conhecido: Toyotismo. Alves (2000, p.32) faz um interessante e esclarecedor comentário acerca deste:

Consideramos toyotismo o que pode ser tomado como a mais radical e interessante experiência de organização social da produção de mercadorias, sob a era da mundialização do capital. Ela é adequada, por um lado, às necessidades da acumulação de capital na época da crise de superprodução, e, por outro, ajusta-se à nova base técnica da produção capitalista, sendo capaz de desenvolver suas plenas potencialidades de flexibilidade e de manipulação da subjetividade operária.

O toyotismo, como novo modo de organização do trabalho, foi desenvolvido anos após a derrota no Japão na segunda guerra, devido a dois motivos (GOUNET, 1999): o primeiro era relativo à sobrevivência da própria indústria japonesa, que não seria párea para a alta produtividade das indústrias americanas, sob pena de desaparecerem. O segundo motivo é a necessidade da aplicação da sistemática fordista no Japão, entretanto, com características próprias da sociedade japonesa. Ohno (1989 apud GOUNET, 1999, p.25) descreve muito bem esta situação, a partir das palavras do presidente da Toyota, Kiichiro Toyoda:

Quanto ao método produtivo, tiraremos partido da experiência norte-americana da produção em série. Mas não o copiaremos. Vamos lançar mão de nosso potencial de pesquisa e criatividade para conceber um método produtivo adaptado a situação do nosso país.

O Japão sabia da necessidade de aplicar o fordismo no seu território para a sua sobrevivência social e econômica, entretanto, o mesmo optou por uma forma híbrida, eliminando alguns traços do fordismo, que se pode chamar de puro, adaptando-a ao seu modo de pensar e agir. Gounet (1999) explicita esses motivos:

- O nível de vida dos japoneses, principalmente no pós-guerra, não era o mesmo dos americanos, sendo as possibilidades de consumo muito reduzidas;
- Os japoneses preferiam carros diferentes daqueles produzidos pelos americanos. A demanda exigia carros pequenos e econômicos;
- A demanda, conforme a própria sociedade japonesa, é muito segmentada, obrigando a produção de mais modelos e em quantidades menores;
- O fordismo necessita de espaço e infra-estrutura poderosa, algo que o arquipélago não tem.

A partir do entendimento dessas contingências por parte do governo e dos empresários, houve a implantação do novo sistema de produção na Toyota com a finalidade de inserir-se no mercado internacional. O governo japonês apoiou a iniciativa, estando preocupado com as altas taxas de desemprego e a recuperação do país, que estava em ruínas devido à Segunda Grande Guerra (BARROS, 2001). As autoridades declaram a indústria automobilística prioridade, apoiando a indústria nacional e lançando algumas medidas protecionistas, podendo-se citar o fechamento do mercado para as importações, a limitação de investimentos externos e o desenvolvimento da infra-estrutura do país.

O modelo japonês possui algumas características importantes, estas podem ser resumidas da seguinte forma:

- A produção é puxada pela demanda e o crescimento desta pelo fluxo de vendas;
- Como o espaço geográfico japonês é muito limitado, a organização tem que combater todo o desperdício, sendo assim o trabalho fabril é decomposto em quatro operações básicas e com operacionalização perfeita: transporte, produção, estocagem e controle de qualidade;
- Introdução de novos métodos de organização fabril;
- Terceirização;
- Flexibilização trabalhista;
- Utilização maciça do kanban e do Just-in-time³.

Através da entrada do modelo em larga escala, houve também uma modificação da relação entre o capital, a gerência e os operários, podendo ser descrita como uma parceria entre as partes envolvidas, diferente do que ocorria na sistemática fordista. O empregado é levado a se sentir como se estivesse em família, com um grau bastante elevado de compromisso e de exigência por parte da organização. A empresa oferece em troca benefícios materiais e/ou simbólicos como emprego vitalício, revalorização do saber operário, ganhos de produtividade, entre outros (SO, 1997). O trabalhador passa necessariamente a ser multiqualificado, polivalente e multifuncional, não tendo mais um entendimento míope da produção, mas uma visão sistêmica da mesma. Esta visão é necessária para julgar, discernir, intervir, resolver problemas e propor soluções que surgem na produção e na organização (HIRATA, 1994). Uma das grandes características desse modelo é o trabalho em equipe, onde segundo Barros (2001) o toyotismo inovou, através da introdução dos CCQ (Círculos de

³ O Kanban é uma placa que indica uma série de informações necessárias à produção, destacando a reposição da peça ou elemento ao qual está ligada. O just-in-time, controlado pelo sistema Kanban, regula as necessidades de estoque, permitindo uma maior rapidez e flexibilidade na produção.

controle de qualidade). Esta sistemática tratou de envolver os trabalhadores, distribuindo não só as tarefas, como também as responsabilidades, sendo estas direcionadas às equipes de trabalho, não ao indivíduo.

Os modelos citados anteriormente surgiram devido ao declínio acentuado como modo de produção do fordismo em todo o mundo. Este declínio tem algumas causas, entre as principais destacam-se o surgimento da concorrência japonesa, com sua nova concepção de gestão e produção, o não atendimento dos interesses do capitalismo, que teve uma grande queda de competitividade, culminando com um grande declínio dos lucros. Houve também uma transformação da mentalidade dos consumidores, que estavam exigindo produtos diferenciados de acordo com a demanda dos diferentes segmentos sócio-culturais (CATTANI, 1997).

O suposto paradigma do pós-fordismo influenciou não só a produção, mas, também como no fordismo, a sociedade em geral, onde Bonanno (1999, p.32) diz que:

Novos padrões de diferenciação sociocultural e também a homogeneização sociocultural são estimulados pelo pós-fordismo global rompendo com a estrutura de acumulação do pós-guerra e com os novos padrões distintos de estruturas e processos socioculturais... gera uma crise de representação cultural, destrói as teorias e as políticas da modernização, apresenta diversos desafios para a ciência, para a tecnologia e para outras práticas culturais, além de gerar novas teorias culturais sobre o fim da história e da modernidade, dos significados sem referências, de novos modos de representação e de política cultural.

Tenório (2001, p.163) caracterizou deste modo o novo modelo de gestão:

O sistema pós-fordista de produção se caracteriza, sobretudo, pela sua flexibilidade. (...) os mercados são cada vez mais volúveis imprevisíveis. (...) A empresa individual, portanto, põe ênfase na flexibilidade, na sua capacidade de reagir a, e de procurar mudanças de mercado. A flexibilidade se manifesta de várias formas: em termos tecnológicos; na organização da produção e das estruturas institucionais; no uso cada vez maior da subemprego; na colaboração entre produtores complementares. À flexibilização na produção corresponde a uma flexibilização dos mercados de trabalho, das qualificações e das práticas laborais.

Da afirmação acima, podemos destacar tanto como caracterização própria do modelo, quanto diferenciação em relação ao paradigma anterior, duas importantes concepções implícitas: o uso da informática em larga escala e o novo desenho das relações trabalhistas.

O uso da informática é cada dia mais crescente nas organizações e nas residências, o modelo em discussão se utiliza e muito, tanto na execução quanto na produção, destas inovações tecnológicas. Segundo Katz (1995), o objetivo desta crescente utilização é a economia de insumos materiais e humanos, aumentando o controle do processo de trabalho, eliminando ao máximo possíveis falhas na cadeia de produção, conseqüentemente, há menores custos e maiores lucros.

A maior conseqüência da assunção do paradigma pós-fordista foi a transformação das relações de trabalho em todo o mundo, onde estão sendo exigidas novas qualificações ou, conforme alguns autores, competências para os operários. Estes agora precisam ser polivalentes e multifuncionais, com uma visão mais ampla do processo, onde precisam estar preparados para não só operacionalizarem a máquina, mas também mantê-la, consertá-la e mudá-la. O objetivo disto é atender, num tempo muito reduzido e com o mínimo custo, as demandas de uma nova produção. O novo emprego é de tempo parcial, raramente fazendo parte da organização principal, a tendência é ser terceirizado, sublocado ou temporário, conforme Harvey (1992 apud ALVES, 2000, p.79):

A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores centrais e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins.

Os trabalhadores começam a ter novas atribuições e responsabilidades, já que novos desafios são oferecidos aos mesmos, pois a empresa concede teoricamente maior satisfação pessoal, mais participação, entretanto, de maneira indireta, exige diminuição de

custos, mais rentabilidade e maior compromisso com a organização. Harvey (1992 apud ALVES, 2000, p.78) apropriadamente diz:

Gozando de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e reciclagem, e de uma pensão, um seguro e outras vantagens indiretas relativamente generosas, esse grupo deve atender à expectativa de ser adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel.

Algumas críticas são feitas a este paradigma. Uma destas críticas é sobre alguns novos relacionamentos trabalhistas, que são bem prejudiciais aos trabalhadores, fato este comentado por Pastore (1994, p.12):

O quadro mundial de desemprego é espantoso. Países prósperos e possuidores de economias modernas e mão-de-obra qualificadas não têm como empregar a sua gente, em especial, a juventude. A sociedade pós-capitalista tornou-se capaz de produzir muito, com pouca mão-de-obra. As novas tecnologias permitem melhorar a qualidade de diferenciar os produtos com pequena participação de trabalhadores de baixa qualificação. O futuro aponta para um mundo que busca produtividade com pouco trabalho. Será o mundo da hegemonia do conhecimento e não do trabalho comum.

Derivando daí e do próprio processo do pós-fordismo os índices alarmantes de desemprego, a ausência de ganhos salariais, o enfraquecimento dos sindicatos, a não distinção entre trabalho e lar. Tornando-se cada vez mais recorrente as discriminações de sexo, idade, cor e etnia. Onde os jovens, os trabalhadores mais velhos, aqueles de pouca qualificação e as mulheres estão praticamente excluídos do mercado de trabalho (ALENCAR & ALMEIDA, 2001). Uma das conseqüências mais importantes deste processo para aqueles que estão trabalhando e para as organizações, em qualquer uma dessas novas modalidades, além dos males já citados, é uma resistência aos métodos de organização e dominação, muito semelhantes àqueles da época do fordismo: o absentéismo, o *turnover*, o trabalho malfeito e a sabotagem (PIGNON e QUERZOLA, 2001).

2.1.3 Neofordismo

Uma grande crítica sobre o verdadeiro sentido do pós-fordismo é a dúvida que paira se existe uma ruptura do modelo fordista ou apenas uma continuidade, somente com novas roupagens. Acredita-se que possa haver a combinação do fordismo com as novas tecnologias e os emergentes processos de trabalho (HARVEY, 1992). Tal abordagem tende a denominar este modelo supostamente flexível de neofordismo. Este termo caracteriza um grande debate acadêmico sobre o verdadeiro sentido das mudanças a partir da década de 1970. Muitos acreditam que há realmente uma ascensão de um novo paradigma, outros discordam com certa veemência. Destacam-se como argumentos de uma concepção neofordista o seguinte:

- A idealização do fordismo no Japão;
- O forte controle existente até hoje nas organizações;
- A constatação que o fordismo existe até hoje em inúmeras empresas.

O fordismo no Japão, conforme visto anteriormente, foi introduzido no seu arquipélago com características próprias a sua sociedade e respeitando as suas limitações de espaço e consumo. Entretanto, a produção, apesar de ser diferenciada e flexível, continuou em massa e os rendimentos em vários setores da sua indústria continuam a ser em escala. O sistema fabril do pós-guerra se ergueu no Japão recriando formas primitivas do taylorismo norte-americano (KATZ, 1995). A produção de equipamentos eletro-eletrônicos é desovada ao redor do mundo, sendo estes produzidos através das esteiras rolantes. Existindo um trabalho fragmentado e extremamente simplificado, podendo ser feito por sofisticados robôs ou limitados trabalhadores. A tão propagada melhoria do trabalho e das relações nas firmas

japonesas é rebatida por Lynn (1983 apud KATZ, 1995, p.34), quando o mesmo comenta sobre aquilo que alguns trabalhadores chamam de inferno Toyota:

Sob a aparência do consenso voluntário e do paternalismo patronal protetor, Sature descreve a coerção permanente a que está submetida à força de trabalho, o que desencadeia o Karoshi ou morte por overdose de trabalho. Meio milhar de trabalhadores morre ao ano em consequência das jornadas de trabalho de 15/16 horas, da ausência de férias, das agoniantes viagens de horas aos centros fabris e da existência diária em habitações minúsculas.

Wood (1991) comenta que as características do modelo japonês são mais bem analisadas no âmbito do neofordismo, já que aquele sistema depende de uma padronização muito consistente, abolição dos estoques intermediários e a centralização do controle, tentando superar algumas fragilidades permanentes do fordismo e avançar em relação a elas. Krafcik (1988 apud ALVES, 2000) nos diz que muitos dos princípios de Ford, destacando-se o da intensificação e o da economicidade, em suas formas mais puras são ainda válidos e formam a própria base do *Toyota Production System*, que para o mesmo é um fordismo original com sotaque japonês. A representação disto é uma evolução do fordismo, não como forma de controle societário, mas como modelo de gestão.

A temática do controle, exaustivamente estudada na teoria administrativa, é um fator que alimenta ainda mais os argumentos dos defensores do neofordismo. Para este estudo não haverá um aprofundamento maior do tema. Para estes, não houve uma diminuição do nível daquele, principalmente na produção, muito pelo contrário, houve uma intensificação. O que ocorreu foi uma evolução do modo de controle, que associado a novas técnicas administrativas, tornou-se algo menos aparente nas organizações.

O modo de controle fordista era bem explícito através de supervisão cerrada, onde esta exercia sua autoridade através de ordens e vigilância expressas, alicerçado também nas normas, regulamentos, hierarquia e critérios de seleção. Esta supervisão, com raras exceções,

era má e odiada, que ao diálogo preferiam a autoridade, ao conselho escolhiam a punição, dividindo os subordinados entre apaniguados e preteridos (TRATENBERG, 1989).

Carvalho (1998, p.62) nos diz que:

O controle do tipo fordista, assentado no acordo entre empresário e empregado, mediante um contrato de trabalho que assegura uma remuneração deste último, tende a ser substituído, segundo Courpasson (1997), por novas formas de dominação que privilegiam o controle dos comportamentos individuais, do compromisso e da lealdade com a organização.

Pode-se afirmar que houve uma mudança, até mesmo uma evolução, das formas de controle, passando as mesmas a serem mais subjetivas e menos percebidas pela massa laboral. Deve-se citar a tecnologia, com a introdução das inovações da informática, e os processos baseados em aumento da auto-estima e de premiações simbólicas como exemplos significativos de uma técnica de manipulação da mão-de-obra, que em troca oferece a organização um considerável aumento da produção e conseqüentemente do lucro (TRATENBERG, 1989). Essas técnicas que visam favorecer o investimento no trabalho são explicitamente enunciadas e conscientemente elaboradas, com base em estudos científicos, gerais ou aplicados a uma dada empresa em particular (BOURDIEU, 2001).

Carvalho (1998, p.36) afirma que:

Estas novas formas de controle que a literatura especializada examina com muita freqüência, sob a denominação de humanização do trabalho e participação dos trabalhos, pretendem nublar a distinção entre o capital e o trabalho, segundo Herman (1982:15), e fazer crer que todos são aliados na produção.

É importante destacar que, além do nível de não ter diminuído, as formas de controle não são estáticas, a tendência atual, de acordo com Carvalho (1998), é enfatizar a importância do conhecimento, da perícia e da igualdade de oportunidades no emprego num contexto de concorrência predatória entre as pessoas.

Apesar de ser dito por alguns que o fordismo é algo praticamente extinto na nossa sociedade, há uma grande quantidade de empresas que se utilizam dos princípios fordistas. Estas empresas empregam concomitantemente alguns princípios da especialização flexível e sua linguagem, onde paradoxalmente estes reorganizadores pós-fordistas falam o mesmo que os gestores do gerenciamento científico: controlar tempos mortos, reduzir trabalhos indiretos e diminuir estoques (KATZ, 1995). Annunziato (1999 apud ANTUNES 2002) diz que a economia americana é dominada pelo fordismo até hoje, à medida que esta tem um processo de trabalho taylorizado, penetrando no interior das organizações de trabalhadores, tanto nos sindicatos como nos partidos políticos. Friedland (1994) afirma também que apesar de haver em determinados segmentos um retorno à produção não massificada, este fenômeno é restrito apenas a uma camada abastada da população, que tem desejos e capacidade, principalmente monetária, de consumir estes produtos diferenciados. A grande maioria da população está restrita a consumir produtos baratos, estandarizados e produzidos em massa. Devendo-se deixar claro que o fordismo não é inflexível, evoluindo como modelo que ainda sobrevive, podendo ser citado a permanência e o desenvolvimento de grandes corporações, a continuidade da produção em escala, conforme citado anteriormente, e a necessidade da aproximação do espaço privado e da fábrica (BARROS, 2001). Segundo Clarke (1991 Apud BARROS, 2001, p.294):

Não existe o fim do fordismo, a teoria da especialização flexível não explica satisfatoriamente a permanência e a sobrevivência de grandes corporações fordistas. O que existe na realidade é uma flexibilização dos princípios fordianos, de modo a promover através do desenvolvimento da automação e da organização do trabalho flexíveis, a harmonia social e os meios necessários para desqualificar a força de trabalho, intensificar as atividades de chão-de-fábrica e desorganizar os trabalhadores, tanto fora quanto dentro do sindicato.

Afastando-se um pouco da indústria automobilística, já que o fordismo não se aplicou somente a ela, mas a praticamente a todos os setores da indústria, pode-se utilizar como exemplo as cadeias de *fast-food*. Todas estas cadeias têm, conforme Ritzer (1996), as seguintes características:

- Homogeneidade dos produtos;
- Rigidez das tecnologias;
- Rotinas padronizadas de trabalho;
- A desqualificação dos funcionários de produção;
- Homogeneização da mão-de-obra;
- O consumo em massa.

Outro exemplo da existência concreta do fordismo em nossa época pode ser retirado dos estudos de Bonanno (1999, p. 41) sobre o setor agroalimentar, quando o mesmo afirma que:

A produção artesanal é realizada em pequenas unidades, ao mesmo tempo em que é padronizada por um complexo sistema de inspeção baseado em requisitos explicitamente detalhados. Os produtores atendem a esses requisitos quando geram produtos que são homogêneos para os diversos tipos de mercadorias. Deste modo, as frutas e os vegetais são padronizados de acordo com o tamanho, cor, forma, e outras variáveis, a fim de que cada tipo de mercadoria, independente de sua origem, mantenha a uniformidade desejada.

Pode-se perceber que essas características encontradas nesses ramos de negócios, tão comuns nas nossas vidas, são fordistas ou baseadas implicitamente no fordismo. Tendo também a pretensão de controle social através de seus princípios mecanicistas e racionais.

2.1.3.1 A escola francesa da regulação

A Escola Francesa de Regulação foi desenvolvida tendo como marco inicial o livro “Regulação e Crise do Capitalismo” de Michel Aglietta (1991). A inserção desta nesta parte da dissertação deriva do fato que seus teóricos acreditam na existência do neofordismo. Esta escola interpreta o capitalismo e suas fases de uma forma extremamente dinâmica, sem ser pontual, levando em conta um grande período de tempo à lente de uma abordagem Marxista, interpretando os processos de transformações econômicas sob a perspectiva da acumulação de capital e crítica à dinâmica das economias capitalistas (BOYER, 1990). Há dois conceitos básicos para o entendimento desta teoria, que são o regime de acumulação e o modo de regulação. Lipietz (1989 apud GOUNET, 1999, p.58) define estes termos da seguinte forma:

Um regime de acumulação é a lógica e são as leis macroeconômicas que descrevem os movimentos conjugados, no decorrer de um longo período, das condições de produção (produtividade do trabalho, grau de mecanização, importância relativa dos diferentes ramos) e, por outro lado, das condições de uso social da produção (consumo das famílias, investimentos, gastos governamentais, comércio externo).

Adiante, há a definição do que é o modo de regulação:

... è a combinação de mecanismos que ajusta os princípios coletivos do regime de acumulação, os comportamentos contraditórios, conflitantes dos indivíduos. A princípio, essas formas de ajuste são simplesmente... os hábitos, a disposição dos empresários e assalariados para se conformarem com tais princípios por reconhecê-los (ainda que a contragosto) como válidos e lógicos. Agregam-se a eles, sobretudo as formas institucionalizadas; as regras do mercado, a legislação social, a moeda, os fluxos financeiros. Tais formas institucionalizadas podem ser estatais, privadas ou semipúblicas.

A partir destes conceitos, podemos inferir a partir das observações de Gounet (1999), que a regulação serve para fazer de um modelo de acumulação um conjunto coerente, sendo que quando ocorre o desentrosamento entre estes, instaura-se a crise no sistema.

Exemplos disto foram a grande depressão do século XIX e o crack da Bolsa de Nova York em 1929 (BOYER 1990). Para Conceição (1997, p.77) o conceito de crise é:

... a ruptura do padrão da regulação que, até então, teve assegurado o seu adequado funcionamento por um período de tempo relativamente longo e com certa estabilidade. Crise, assim entendida, é o sinônimo de quebra da regularidade do sistema.

Para Boyer (1990), essa crise pode resultar dos seguintes fatores:

- Relação salarial;
- Inadequação do tipo de concorrência;
- Intervenção do Estado;
- Inserção nas relações internacionais.

Em relação ao fordismo, suas técnicas fabris e gerenciais fizeram que o mesmo se tornasse o novo modelo de regulação, a partir dos anos 1920, sendo o mesmo estudado e interpretado de modo longitudinal. Com o advento do novo modelo de regulação, fez-se necessário o surgimento de um novo modo de acumulação para acompanhar aquele. Para o fordismo, o novo modelo emergente de regulação capitalista, a implantação do novo modo de acumulação não foi uma das tarefas mais difíceis, pois as condições sociais, políticas e econômicas da sua época, principalmente nos Estados Unidos, eram amplamente favoráveis ao seu desenvolvimento e fixação como modelo emergente.

Na atualidade, vários autores acreditam que o modelo fordista está passando por uma grave crise, na qual se pode propor que está havendo, de forma rápida e extremamente perigosa, o surgimento de um novo modelo de acumulação, que pode ser traduzido pela ascensão do pós-fordismo. No entanto, a escola francesa de regulação discorda desse entendimento. Este modelo ascendente não rompeu com a essência básica do fordismo, sendo apenas a pretensão de ser um estágio superior de racionalização do trabalho (AGLIETTA,

1991). Pode-se citar como exemplo a continuação da separação entre a concepção e a produção nas fábricas. Esta separação pode vir de dois modos: através da simples separação física na fábrica ou, de modo mais moderno, através de uma concentração das áreas de planejamento e concepção em um país e a produção em outros. Sendo que estes países são aqueles cujos custos operacionais são menores, a legislação trabalhista é fraca e as demandas ambientais são inexistentes. Este modo pode estar vindo de maneira transmorfa, adaptando o modelo vigente para as novas demandas sociais, políticas e econômicas desta era, ou seja, adaptando o fordismo a uma nova era social, política e econômica.

2.2 A Abordagem da especialização flexível

A abordagem pós-fordista americana, também conhecida como especialização flexível, é um conceito consagrado por vários autores, onde pode-se destacar Piore e Sabel (1984), que dão suporte teórico ao suposto paradigma emergente, denominado por muitos como pós-fordismo. So (1997, p.83) resumiu com extrema competência as características principais do modelo:

...Constituindo-se em um paradigma alternativo para a produção capitalista, o qual se funda em elementos da produção artesanal em pequenos lotes, com tecnologia multipropósito, ancorada em trabalhadores qualificados e dotada de capacidade de alterar, constantemente, o mix de produção com baixos custos de reconversão, em oposição ao paradigma da produção em massa que teria dominado o desenvolvimento econômico internacional desde o século 19.

A partir do entendimento do que foi exposto acima, pode-se tentar explicar o que está ocorrendo hoje com a ascensão do paradigma pós-fordista. De acordo com Pamplona

(2001), a prevalência de um ou outro conceito leva os estudiosos a discorrer sobre a existência de duas rupturas industriais, a primeira no século XIX, na qual houve o predomínio da produção e consumo maciço, sem a diversificação dos produtos oferecidos, culminando com o grande desenvolvimento do sistema fordista de produção, sendo esta fase chamada de produção em massa. A segunda ruptura, caracterizada como a da especialização flexível, veio com o advento do pós-fordismo, onde segundo Piore & Sabel (1984), emergem duas estratégias contraditórias para reestabelecer o crescimento necessário ao desenvolvimento dos países industrializados. A primeira é a produção em massa, que exigiria uma ampla revisão das instituições e dos mecanismos de regulação e antagonismo dos mercados. A segunda estratégia é a da especialização flexível, que iria retomar os padrões existentes antes da primeira ruptura industrial, tendo as seguintes características explicitadas por Barros (2001) numa articulação que se complementam e interagem entre si:

- As novas tecnologias baseadas no uso indiscriminado da microinformática, que são responsáveis pela melhor qualidade do produto e o menor desperdício de tempo para a mudança da produção, retornando aos princípios da produção artesanal;
- Novas formas de organização do trabalho, onde o operário é mais qualificado, tendo novas atribuições muito diferentes daqueles que trabalhavam sob a ótica do fordismo;
- Novos padrões de demanda, que está extremamente volátil, não importando o custo, mas primordialmente a inovação permanente, a diferenciação e muitas vezes os modismos efêmeros.

Pode-se destacar como uma das principais contribuições dessa abordagem o processo, não totalmente aceito por alguns autores, da quebra da hierarquia reinante e da intensidade do controle, não só no mercado, apesar do processo intensivo de terceirização, mas, sobretudo, no interior das organizações. Espera-se que a diferenciação de classes entre os gerentes e os trabalhadores operacionais percam importância com este processo, através do advento de novas relações de trabalho, uma vez que o trabalho parece ser mais envolvente, participativo e com maiores autonomia e liberdade. Para este modelo, seus operários precisam ser polivalentes, extremamente qualificados e multifuncionais. O trabalhador começa a ter novas atribuições e responsabilidades, já que novos desafios são oferecidos aos mesmos, pois a empresa concede maior satisfação pessoal, mais participação, entretanto, de maneira indireta, exige diminuição de custos, mais rentabilidade e maior compromisso com a organização.

Há algumas críticas contundentes à especialização flexível que fazem refletir sobre a aplicação do modelo em larga escala nas sociedades. Para Friedland (1994), a especialização flexível é um fenômeno que ocorre em classes mais abastadas, envolvendo segmentos pequenos da sociedade. Estas classes podem ditar a demanda, pois possuem capacidade econômica e desejos culturais diferenciados para consumirem produtos exclusivos e mais claros. Ao contrário das classes citadas anteriormente, a maioria da população está confinada a adquirir itens mais baratos e padronizados. Coriat (1992 apud BARROS, 2001, p.293) diz que não há possibilidade empírica de generalização do modelo, pois para isso teria que haver uma produção baseada em economia de escalas, algo conflitante com o que se deseja, que é um mercado estável e produtos homogêneos em grande quantidade. Clarke (1991 apud BARROS, 2001, p. 294) sugere que a especialização flexível não pode ser considerada um modelo generalizado, já que é o resultado de condições políticas e econômicas peculiares a

determinadas regiões, o grande exemplo disto são os artesões italianos, que prosperaram devido a uma situação bastante peculiar no seu país. Outra crítica é sobre a diminuição do papel do controle e da autoridade por parte dos gerentes ou supervisores, diversos autores questionam este fato, já que o controle não precisa ser mais direto, pode agora ser mais efetivo, de forma difusa, através de normas e regulamentos e do uso da informática.

2.3 Teoria do capital humano

A teoria do Capital Humano foi desenvolvida a partir de trabalhos realizados pelo economista Theodore Schultz, ganhador do prêmio Nobel de Economia de 1979. Esta teoria estabelece que quanto maior o estoque de capital humano desenvolvido por uma pessoa, maiores serão os seus ganhos ao longo da sua vida, pressupondo que exista um mercado de trabalho competitivo e funcionando em perfeito equilíbrio. Esta teoria é empregada em diferentes áreas do conhecimento científico, destacando a sociologia, a economia e a política. Sandroni (1994, p.41) afirma que:

Capital humano é o conjunto de investimentos destinados à formação educacional e profissional de determinada população. O termo é utilizado também para designar as aptidões e habilidades pessoais que permitem ao indivíduo auferir uma renda. Esse capital deriva de aptidões naturais ou adquiridas no processo de aprendizagem. Nesse sentido, o conceito de capital humano corresponde ao de capacidade de trabalho.

Schultz (1961) nos diz que existem cinco categorias de investimento para acumular este capital:

- a) cuidados médicos, alimentação e habitação;

- b) treinamento no trabalho;
- c) educação formal;
- d) programas de estudo para adultos;
- e) migração do indivíduo e família para se ajustarem às alterações nas oportunidades de emprego.

Schultz (1961) afirma que a diferença nas quantidades que cada indivíduo possui dessas qualidades, ou em outras palavras fontes, são determinantes principais das diferenças entre os rendimentos das pessoas, onde o investimento é um sacrifício atual com vistas a ter ganhos maiores no futuro. Baixos salários então refletem investimentos inadequados por parte dos trabalhadores em educação e saúde (FERNANDES & NEVES, 2003). Contudo, vários autores afirmam que a principal variável existente nesta teoria é a escolaridade (NEVES & FERNANDES, 2002), principalmente a educação de cunho formal, sendo esta a fonte principal do capital humano (MEDEIROS, 1973). Almeida & Pereira (2003) fortalecem a afirmação anterior quando dizem que uma educação adicional elevará os rendimentos futuros, e, neste sentido, a aquisição de educação é da natureza de um investimento privado em rendimentos futuros. Havendo indicações que nas economias ocidentais modernas o grau de instrução correlaciona-se positivamente com os rendimentos adquiridos ao longo da carreira. A partir daí, pode-se dizer que o acúmulo de educação, principalmente a formal, não é absolutamente uma despesa, mas um investimento cujos frutos serão colhidos posteriormente, informação esta corroborada com o que dizem Samuelson e Nordhaus (1988, p.710):

Informações recentes mostram que um indivíduo de 18 anos e do sexo masculino que venha a obter um diploma do ensino superior virá a ganhar (até os 65 anos de idade), aproximadamente, 2 milhões e meio de dólares (Para preços e níveis de rendimento de 1984). Os membros da mesma geração que terminem apenas o ensino secundário virão a ganhar 1,7 milhões de dólares. Os que não acabam o ensino secundário ganharão, em média, apenas 1,2 milhões de dólares.

De acordo com Cattani (1997), esta teoria apresenta-se sob duas perspectivas, a primeira através da lente empresarial e a segunda sob a percepção do trabalhador. Na primeira perspectiva, o capital humano é um fator de aumento sensível de produtividade, graças ao treinamento intensivo e o aumento gradual de escolaridade, que na maioria das vezes significa um incremento significativo da capacidade intelectual e crítica dos trabalhadores, gerando ganhos e aumento de produtividade para o mercado. A segunda perspectiva nos mostra que o capital humano é uma estratégia de vida de não aleatória do trabalhador, sendo que o mesmo é produto de decisões pessoais, pode-se dizer, com o vocabulário incorporado da teoria econômica, que deriva de escolhas racionais, onde o investimento em treinamento e principalmente aumento da escolaridade, faz aquele refletir quais serão os seus ganhos, não só financeiros quanto motivacionais, a partir das decisões em investir ao longo da sua vida.

Medeiros (1973) reforça essas afirmações quando afirma que a sociedade ganha em duas frentes, através da oportunidade de maiores ganhos para determinados indivíduos e através de uma redução da disparidade de ganhos em consequência de aumento de mão - de-obra com maior escolaridade.

No Brasil, conforme Cattani (1997), a Teoria do capital humano influenciou uma série de autores ligados ao movimento militar de 1964, influenciando algumas políticas públicas, onde a idéia é que através dessas políticas, principalmente educacionais, haveria um grande incremento no desenvolvimento econômico, acompanhando políticas desenvolvidas em uma série de países em desenvolvimento ao redor do mundo. Medeiros (1982, p.19) afirma que:

... a partir de 1968, houve uma significativa expansão do número de matrículas nos níveis de ensino mais altos, em especial no superior. Tais alterações na política educacional partem da premissa que mais educação implica necessária e automaticamente, maiores ganhos.

A teoria do capital humano, entretanto, ainda é muito criticada, apesar de alcançar nos últimos dez anos um grande prestígio, principalmente ao ser muito ligada ao modelo neoliberal atualmente existente no mundo. Há críticas muito pontuais a esta teoria, podendo ser destacado o que foi dito por Cattani (1997 p.38):

A crítica à Teoria do Capital Humano no plano internacional desenvolveu-se já nos anos 70 (v. indicações de FRIGOTTO, 1995, p.45-28). Essas críticas apontam para insuficiências empíricas na fundamentação da Teoria e para a visão equivocada sobre o sistema escolar e sobre os limites do livre arbítrio na constituição do capital pessoal.

As principais críticas à teoria são as seguintes:

- Tratamento do homem como mero insumo econômico;
- A variação de ganhos dentro de determinada população, influenciada por outros fatores como o *background* familiar e talentos naturais;
- Dificuldade em mensurar o retorno do investimento em capital humano;
- Utilização política da teoria por governantes de modo equivocado ou intencional, privilegiando políticas educacionais dúbias;
- Privilégio às famílias mais abastadas e preparadas que podem dar o suporte econômico e social maiores para seus integrantes, o que implica em desigualdade na competição por melhores empregos e salários;
- Crença equivocada de que somente a escolaridade e a formação profissional venham a determinar aumento da produtividade marginal do indivíduo, não levando em conta outros fatores coletivos e individuais.

2.4 Teoria radical da segmentação econômica

Na economia clássica ocidental, não havia espaço para o vocábulo desemprego, pois de acordo com Viceconti (1996), o pensamento dominante da época era que nunca haveria de existir um desemprego significativo que não fosse efêmero. A explicação para isso é que quando o mercado não estivesse em equilíbrio, tendo a oferta de trabalhadores excedentes e a demanda por estes muito baixa, as próprias leis do mercado agiriam naturalmente. Os salários cairiam e a procura por trabalhadores como consequência natural aumentaria, tendendo sempre a economia ao pleno emprego, já que na economia clássica, as noções de desemprego de caráter permanente ou superprodução não eram conceitos relevantes.

Após a crise da economia mundial, gerada pelo *crack* da bolsa de Nova York em 1929, a economia mundial entrou em grande recessão e houve, contrariando o pensamento clássico, um longo e penoso processo de desemprego na Inglaterra e nos Estados Unidos.

Em 1936, Keynes propôs um novo modelo que revolucionou o modo de pensar dos economistas da época e a própria teoria econômica. Em linhas gerais seu modelo pode ser descrito, segundo Viceconti (1996, p.330) deste modo:

Keynes procurou mostrar que o equilíbrio da economia numa situação de pleno-emprego era apenas uma das situações possíveis e que, na realidade, provavelmente o equilíbrio se daria numa situação em que houvesse desemprego no mercado de trabalho.

Na teoria Keynesiana, somente o Estado teria a capacidade para conferir equilíbrio e estabilidade ao sistema econômico de uma nação. O Estado deveria intervir na economia através de grandes investimentos, desencorajando também a poupança individual, tendo como objetivo precípua a diminuição do desemprego. O desemprego seria resultado da demanda insuficiente por bens e serviços na economia de um determinado país. O Keynesianismo

recomenda “uma política vigorosa de consumo (que combata as tendências de poupança) e de investimento público (sobretudo em obras públicas) por parte das coletividades locais Coriat (1992 apud TENÓRIO 2000, p.146)”. A poupança individual seria um dos grandes problemas da sociedade, gerando as crises econômicas inerentes ao capitalismo. O papel do Estado seria o de prover políticas econômicas eficazes, independente de gastar somente o que arrecadava, onde a taxa de juros deveria ser baixa para inibir a especulação com a moeda e incrementar o consumo na sociedade como um todo através de empréstimos e investimentos públicos. Dessa maneira o excedente monetário, que haveria na economia, seria deslocado para a produção efetiva. Através desse mecanismo seria gerado o efeito multiplicador, onde um aumento no investimento privado geraria um incremento proporcional na renda e uma diminuição deste mesmo investimento geraria uma contração na economia. Harvey (1992 apud TENÓRIO, 2000, p.148) nos diz que este Estado sob a lente da economia Keynesiana passa a assumir uma variedade de obrigações universais, que vão desde ações voltadas para o social – educação, habitação, previdência, saúde etc. – a investimentos em infra-estrutura viária e urbana - transportes, equipamentos públicos, intervenções que serão vitais para a criação de empregos e, conseqüentemente, para o crescimento da produção e da demanda industrial de bens e serviços.

A economia Keynesiana foi uma das grandes aliadas do Fordismo como movimento de controle societário, as idéias desta teoria conseguiram dar ao menos a justificativa que o sistema precisava para se instalar na sociedade. Não podemos entender o que estava acontecendo na época, sem a percepção da intrincada e bem tecida tríade governo, fordismo e keynesianismo.

Retornando à teoria neoclássica, conforme Weakliem (1990), tem-se que para esta quanto maiores os benefícios, incluindo salários e vantagens, maiores são as chances das

organizações em atrair melhores trabalhadores. Argumento este corroborado por England (1995), quando a mesma diz que a produtividade dos trabalhadores depende da quantidade de vantagens percebidas por estes. Havendo a exclusão das preferências individuais e fatores não econômicos, onde o poder de cada grupo “antagônico”, neste caso os trabalhadores e gerentes, utiliza os benefícios e a demanda por trabalho como moeda de troca, onde o papel do controle e da autoridade assume importância reduzida. Este controle foi desenvolvido e modificado ao longo dos anos a partir da década de 1940. Onde nos níveis hierárquicos mais baixos há uma grande resistência a fazer concessões aos empregados, enquanto isto há uma negociação entre a gerência e os níveis mais altos (BURAWOY, 1985). Entretanto, a partir dos anos de 1970 houve uma estagnação dos benefícios e salários nos níveis mais altos e um decréscimo nos baixos.

A teoria radical da segmentação econômica discorda da teoria neoclássica principalmente no que se refere ao controle, pois, segundo Weaklien (1990), a racionalização das relações de trabalho não foi uma concessão aos trabalhadores ou uma resposta a novas demandas sociais, sobretudo a partir da década de 1970 com a introdução em massa do modelo pós-fordista. Há também uma discordância da visão positiva dos defensores do pós-fordismo de que as concessões salariais e os benefícios tornaram-se praticamente equitativos entre a alta e a baixa administração nas organizações. Na realidade, houve um estratagema por parte dos empregadores ao amarrar os interesses dos trabalhadores à companhia. Debilitando a capacidade de reação coletiva por parte dos empregados. Estes abriram para adoção de inovações tecnológicas, que exigiam habilidades reduzidas na época. Como houve sérias dificuldades econômicas nas décadas de 1970 e 1980, os empregadores exigiram reduções de salários e outras concessões por parte dos trabalhadores, onde os mesmos não puderam resistir efetivamente (BURAWOY, 1985). Sendo esta uma maneira da classe dominante em aumentar

os níveis de controle e autoridade, já que para os defensores desta teoria, os trabalhadores não se preocuparam com esses aspectos, mas principalmente com aqueles relacionados a benefícios materiais. Pensando estes em termos imediatistas. Tendo esse quadro agravado pelo desmantelamento do papel dos sindicatos e a conseqüente redução daqueles, não levando a futuras diferenciações ou modificações de classes entre trabalhadores e gerentes.

2.5 Teoria neomarxista de classes

Não existe entre os autores uma definição de classes sociais que possa ser considerada uma panacéia. Para Thompson (1987), a classe acontece quando alguns homens, como resultados de experiências comuns (herdadas ou compartilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. Wright e Perrone (1977) nos dizem que há várias correntes que entendem de forma diferente o conceito de classes sociais. Alguns entendem este conceito como uma categoria de pessoas que ocupam posições hierarquicamente definidas. Outros a definem como grupos conflitantes determinados por sua posição de autoridade ou estrutura de poder. A tradição weberiana vê as classes sociais como um grupo de pessoas que tem algum tipo de identificação com chances economicamente iguais determinadas pelo mercado.

A conceituação que interessa a este trabalho é a da tradição marxista. Marx ao longo de sua obra utilizou muito o termo classes sociais, sendo ele o primeiro a empregá-lo. Este conceito, apesar de não ser precisamente definido por Marx, é o tema central do “Manifesto Comunista”, onde Marx (1959 apud ARON 1993, p.136) diz o seguinte:

A história de toda a sociedade até nossos dias é a história da luta de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, mestre de ofício e companheiro, numa palavra, opressores e oprimidos, se encontraram sempre em constante oposição, travaram uma luta sem trégua, ora disfarçada, ora aberta, que terminava sempre por uma transformação revolucionária de toda a sociedade, ou então pela ruína das diversas classes em luta.

Como já citado anteriormente, não houve a conceituação precisa por parte de Marx do que são classes sociais, inclusive aquele conceito foi utilizado em contextos teóricos divergentes ou francamente opostos (LAKATOS & MARCONI, 1999). A definição marxista do conceito é a de Lênin (LAKATOS & MARCONI, 1999, p. 259), que nos diz:

As classes são grandes grupos de pessoas que diferem uma das outras pelo lugar ocupado por elas num sistema historicamente determinado de produção social, por sua relação (na maioria dos casos fixada e formulada em lei) com os meios de produção, por seu papel na organização social do trabalho e, por consequência, pelas dimensões e métodos de adquirir a parcela da riqueza social de que disponham. As classes são grupos de pessoas onde uma se pode apropriar do trabalho da outra, devido aos lugares diferentes que ocupam num sistema definido de economia social.

A explicação do conceito de classes da tradição marxista foi explicitada por Santos (2002, p.41):

Na tradição Marxista o conceito de classe apresenta certas propriedades essenciais. Trata-se de um conceito relacional, pois as classes são sempre definidas no âmbito das relações sociais, em particular nas relações de classes entre si: e também são antagonísticas, pois geram intrinsecamente interesses opostos. As relações de exploração, ou seja, o vínculo casual entre o bem-estar de uma classe e a privação da outra, dão um caráter objetivo a esse antagonismo.

Nesta concepção, existem três importantes elementos para o entendimento das classes:

- a) Classes constituem posições comuns;
- b) essas posições são relacionadas;
- c) as relações são enraizadas na organização social da produção.

A análise marxista tradicional analisa a estrutura de classes da sociedade capitalista a partir de três critérios de relações sociais de produção:

- a) A propriedade dos meios de produção;
- b) Compra da força de trabalho de outros;
- c) Venda da sua força de trabalho.

Segundo Wright e Perrone (1977), esses três critérios geram as três categorias básicas de classes na sociedade capitalista: os capitalistas, os trabalhadores e a pequena burguesia, tese esta corroborada por Castro e Dias (1976, p.184) que dizem:

Os proprietários da simples força de trabalho, os proprietários de capital e os proprietários de terras, cujas respectivas fontes de rendimento são o salário, o lucro e a renda do solo, isto é, os trabalhadores assalariados, os capitalistas e os latifundiários, formam as três grandes classes da sociedade moderna, baseada no regime capitalista de produção.

Wright e Perrone (1977) expandiram a tipologia proposta pela análise marxista através de métodos de análises extremamente sofisticados, destacando-se as análises empíricas multivariáveis, que consistem na aplicação de modelos estatísticos que consideram os efeitos simultâneos de várias variáveis tomadas em conjunto. Santos (2002, p.277) nos diz que:

A tradição marxista encontra na obra de Eric Wright uma trajetória de renovação teórica e rigor metodológico na promoção do devido suporte empírico às formulações de desenvolvidas. O marxismo clássico consagrou o papel da propriedade de ativos de capital como o eixo decisivo da estrutura de classes no capitalismo. Wright agrega a formação de localizações privilegiadas de apropriação vinculadas à posse de ativos de qualificação e ao exercício de poder estratégico ou de autoridade na organização da produção.

Wright (1979) defende a existência de uma conexão entre a propriedade dos ativos produtivos das organizações, exploração, dominação na produção e diferenciação de classe. Eles, Wright e Perrone (1977), acrescentaram na sua tipologia os gerentes ou em determinados casos os supervisores, pois apesar de não serem proprietários dos meios de produção, estes possuem uma importante função no novo modelo de relacionamento com a classe trabalhadora. É muito importante diferenciar os gerentes dos supervisores. Para Wright (1979), os gerentes possuem a autoridade efetiva sobre os subordinados, possuindo também o poder

decisório na organização, enquanto que os supervisores possuem a autoridade, mas não têm o poder decisório. Estes dois grupos têm o controle e/ou a supervisão da força de trabalho ou, conforme Santos (2002), eles possuem o efetivo controle e dominação sobre os ativos organizacionais, onde este constitui a base para uma estrutura muito particular das relações de classes entre gerentes e trabalhadores, valorizando as relações de controle e exploração dentro das relações sociais de produção.

Outro ponto fundamental desenvolvido nesta análise é a propriedade de qualificações, ou mais modernamente, competências diferenciadas por parte de determinado grupo. O resultado é o aumento do poder, por parte destes, nos mercados e processos de trabalho, onde os mais “competentes” podem pleitear os melhores empregos e maiores rendas. A partir daí forma-se uma outra forma de dominação e exploração (WRIGHT, 1979). Não se pode furtar uma comparação, neste ponto da tipologia, com a teoria do capital humana já explanada anteriormente.

Este esquema neomarxista de classes foi desenvolvido e aplicado nos países centrais, entretanto, apesar de ter uma sociedade diferente em vários aspectos, o mesmo pode ser aplicado no Brasil e em outros países periféricos. Assim sendo a tipologia de classes que será a norteadora deste estudo é a seguinte:

Tabela 2.1 - Critério de posições de classes

	Proprietário dos meios de produção	Comprador da força de trabalho dos outros	Controlador da força de trabalho dos outros	Vendedor da sua força de trabalho
CAPITALISTAS	SIM	SIM	SIM	NÃO
GERENTES	NÃO	NÃO	SIM	SIM
TRABALHADORES	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
PEQUENA BURGUESIA (AUTÔNOMOS)	SIM	NÃO	NÃO	NÃO

Fonte: Santos, José Alcides Figueiredo. Estrutura de posições de classes no Brasil, 2002.

Os proprietários dos meios de produção são os capitalistas propriamente ditos, a pequena burguesia, onde se destacam os pequenos e os micros empresários e os autônomos, uma das classes que mais cresce no Brasil devido ao ambiente sócio-econômico das últimas décadas do século XX (PAMPLONA, 2001). Os gerentes não são proprietários dos meios de produção, mas controlam a força de trabalho alheia, engajando-se em práticas de dominação, detendo uma posição estratégica na organização (WRIGHT, 1997). Estes gerentes além de controlar a força de trabalho, vendem a sua para os capitalistas, derivando daí uma posição contraditória de classes. Posição esta existente também nos outros casos existentes na tipologia exposta, já que existe simultaneamente a existência de exploração por um mecanismo e dominação por outro tipo de mecanismo (SANTOS, 2002).

O objetivo da inserção desta teoria na dissertação deriva do fato de que a mesma pode testar e dirimir conflitos entre as teorias da especialização flexível e da teoria radical da segmentação econômica a partir de uma função de remuneração apresentada por Wright e Perrone (1977, p.37) que estabelece o seguinte:

Se a posição de classe é uma importante variável mediadora da relação entre o Background social, incluindo educação adquirida, e a renda, então dever-se-ia esperar que a posição de classe afetasse as formas pelas quais as características de background afetariam a renda, ou seja, nós hipotetizamos não apenas que a posição de classe tem um impacto independente sobre a renda de uma determinada posição ocupacional, mas também que afeta a magnitude na qual as características de background podem elas mesmas traduzirem-se na renda do indivíduo. Em particular, a expectativa é de que a posição de classe terá uma forte influência na magnitude do efeito da educação sobre a renda.

Assim sendo, deve-se observar se a diferenciação de classes, proposta por aqueles autores, entre gerentes e trabalhadores de fato faz a mediação da relação entre a escolaridade e a remuneração dos indivíduos e se esta aumenta ou diminui com o processo de flexibilização do trabalho.

2.6 Hipóteses

As hipóteses, baseadas na discussão das teorias acima, a serem testadas serão:

Hipótese 1: Baseado na teoria neomarxista de classes, testar-se-á a hipótese de que, mesmo controlando as variáveis de capital humano, o salário médio dos gerentes é significativamente maior do que o dos trabalhadores operacionais.

Hipótese 2: Baseado na abordagem pós-fordista da especialização flexível, testar-se-á a hipótese de que o diferencial líquido de salário entre gerentes e trabalhadores sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Hipótese 3: Baseado na teoria radical da segmentação econômica, testar-se-á a hipótese de que o diferencial líquido de salário entre gerentes e trabalhadores não sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Hipótese 4: Baseado na Teoria Neomarxista de classes, testar-se-á a hipótese de que a taxa de retorno salarial da escolaridade é significativamente maior para gerentes do que para trabalhadores operacionais.

Hipótese 5: Baseado na abordagem pós-fordista da especialização flexível, testar-se-á a hipótese de que a diferença na taxa de retorno salarial da escolaridade entre gerentes e trabalhadores operacionais sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Hipótese 6: Baseado na teoria radical da segmentação econômica testar-se-á a hipótese de que a diferença na taxa de retorno salarial da escolaridade entre gerentes e trabalhadores operacionais não sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

3

Contextualização histórica brasileira

Esta parte da dissertação irá abordar o que ocorreu no Mercado de trabalho do Brasil nos últimos 30 anos, desde o milagre econômico, surgido nos governos militares, até o processo de globalização bem caracterizado e difundido no governo Fernando Henrique Cardoso. Haverá também uma breve discussão sobre o processo histórico que ocorreu neste período, limitando esta aos aspectos econômicos e trabalhistas desse período sem a pretensão de esgotar os temas aqui abordados.

3.1 O Milagre econômico

As forças que assumiram o poder em março de 1964, projetaram políticas públicas de crescimento econômico com o objetivo de conter a inflação e deslanchar a economia, sendo o maior destaque o chamado período do Milagre econômico, de 1968 a 1973, tendo como premissas econômicas básicas o seguinte:

- A concentração de renda;
- Arrocho salarial;

- Expansão do crédito ao consumidor;
- A abertura externa da economia;
- Substituição de importações;
- Incentivo às exportações;
- O aumento exagerado dos gastos públicos.

Os fatores que contribuíram para a assunção deste modelo foram, segundo Brum (1994):

- A forte participação de capital estatal;
- A entrada em massa de capital estrangeiro;
- O fácil endividamento externo;
- Farta mão-de-obra;
- Recursos naturais abundantes

Concomitantemente a esta situação favorável, os militares utilizaram instrumentos de controle societário tendo como exemplo a repressão política, a limitação dos direitos individuais e o cerceamento da atuação dos sindicatos e das liberdades sindicais.

Nestes anos, o crescimento econômico acelera-se e a indústria diversifica-se, havendo pesados investimentos na infra-estrutura e um crescimento econômico em níveis assombrosos, tendo o PIB⁴ brasileiro crescido a taxas de 12% ao ano, o setor industrial a mais de 18% e a inflação permaneceu entre 15 e 20% ao ano. Nesta fase, o país tornou-se a oitava economia do mundo capitalista com um aumento significativo da *renda per capita* dos brasileiros. Neste período houve alterações muito profundas na legislação trabalhista e nas relações entre o patronato e a massa trabalhadora, redefinindo de modo equivocado as relações

⁴ A sigla PIB refere-se ao produto interno bruto que é a soma da riqueza produzida por um país em um ano nos diversos setores econômicos.

existentes na época. Nesta época, houve o auge da superexploração no Brasil, havendo uma jornada prolongada de trabalho juntamente com uma depreciação salarial (ALVES, 2000).

Segundo Gremaud (1997), apesar dos ótimos indicadores econômicos desta fase, os indicadores sociais não acompanharam estes índices agravando um quadro de desequilíbrio social e econômico. Para a maioria da população não houve maiores benefícios decorrentes deste modelo, classificado com excludente e concentrador, pois a quase totalidade dos benefícios econômicos e sociais deste modelo concentrou-se nas mãos de uma minoria da população, aquela que tinha rendimentos maiores, cerca de 20% dos brasileiros (BRUM, 1994), sendo beneficiados aqueles que possuíam uma maior qualificação. Onde esta faceta foi chamada “teoria do Bolo”, segundo a qual o bolo deveria crescer primeiro para depois ser dividido (GREMAUD, 1995). Apesar de todo este contexto, a economia brasileira dava sinais evidentes de vigoroso crescimento econômico (FURTADO, 1998), entretanto, contingências como a crise do petróleo em 1973 e o aumento das taxas de juros internacionais provocaram o esgotamento precoce deste modelo.

Este modelo tem como referência, não o modo autoritário, mas a política econômica e social norte-americana, baseada no fordismo, entretanto, desconhecendo o processo histórico e as particularidades daquela sociedade (BRUM, 1994). Segundo Pamplona (2001), este fordismo, tardiamente introduzido no Brasil, é caracterizado como restrito e autoritário. Restrito porque a produção e o consumo foram restritos geograficamente e setorialmente e autoritário devido, como citado anteriormente, a um arrocho salarial, enfraquecimento dos sindicatos e forte intensificação do trabalho. Este tipo de fordismo implantado de maneira atrapalhada no Brasil impossibilita as características básicas do modelo que são a criação de um mercado de consumo em massa e o compromisso fordista,

tendo ainda como características espúrias os baixos níveis de qualificação e escolaridade da força de trabalho, altos índices de rotatividade e baixos salários (LARANGEIRA, 1997).

3.2 A década perdida

Com o fim do chamado milagre econômico, a crise do petróleo, pois o Brasil importava 80% do que consumia, e a alta internacional dos juros desaceleraram a expansão industrial brasileira, provocando uma retração do PIB brasileiro. O financiamento externo ficou mais caro e a balança comercial brasileira começou a apresentar déficits muito altos, tendo a crise alcançado o resto do mundo. Desta forma, a economia brasileira entra num período de dificuldades cada vez maiores, que levam o país na década de 80, apesar de grandes avanços democráticos, a uma das mais graves crises econômicas da sua história.

Pamplona (2001, p.175) nos diz que:

Na década de 80, assiste-se ao fracasso deste modelo brasileiro de desenvolvimento industrial, baseado na orientação ao mercado interno, na intervenção maciça do Estado na economia, na proteção elevada e indiscriminada da indústria nacional, no baixo esforço tecnológico, na substituição de importações, na obtenção de divisas através de crédito externo.

Segundo Brum (1994), a situação econômica brasileira nesta época era tão preocupante que o país não conseguia pagar nem os juros, que dispararam na década de 1970, da sua dívida externa, que passaram de 650 milhões de dólares em 1974 para 12,6 bilhões em 1982. Como objetivo de cumprir os seus compromissos, a economia brasileira passou a ter necessidade de obter novos saldos na sua balança comercial, visando adquirir meios de pagamentos internacionais para cumprir os serviços de dívida externa, adotando para isto

políticas recessivas de ajustes econômicos (ALVES, 2000). Houve também o descontrole da sua dívida interna, levando o Brasil a decretar uma moratória parcial de sua dívida em 1987.

Esta crise leva ao desequilíbrio do balanço de pagamentos, a um aumento da dívida externa, a um processo inflacionário muito alto, aumento do desemprego, culminando com uma grande recessão e conseqüentemente a uma estagnação do PIB. A renda *per capita* no país decresce nesta década de US\$ 3.071,00, em 1980, para US\$2.910,00 no início dos anos de 1990. Nesta fase, comenta Henriques (1993, p.58):

Houve 8 programas de estabilização econômica, 15 políticas salariais, 54 alterações de sistemas de controle de preços, 18 mudanças de políticas cambiais, 21 propostas de renegociação da dívida externa, 11 índices inflacionários diferentes, 5 congelamentos de preços e salários, 18 determinações presidenciais para cortes drásticos nos gastos públicos e 9 ministros da Fazenda e do Planejamento.

As empresas, inseridas neste contexto, tiveram que promover um ajuste defensivo, implicando em reduções substanciais nos níveis de produção, emprego e renda (SANTOS, 2002). Estes fatores levaram a população brasileira a um agravamento das suas condições de vida, tendo o desemprego chegado a 7,2% no auge da crise. Ocorreu nesta década pela primeira vez, o crescimento acentuado do desemprego aberto, tendo o nível de emprego regredido para os padrões de 1973 (ALVES, 2000).

De todas as tentativas de corrigir os rumos da economia brasileira nesta década e acabar com a inflação, a experiência mais conhecida e controvertida foi o plano cruzado desenvolvido no governo José Sarney. Ante a expectativa de uma hiperinflação em março de 1986, o governo implementou um plano econômico de cunho heterodoxo que tinha as seguintes características:

- Criação de uma nova moeda, que foi chamada de cruzado;

- Congelamento de preços e salários no patamar em que estavam no dia 27/02/1986;
- Pesadas sanções a empresas que desrespeitassem o congelamento;
- Introdução de uma nova política salarial com a criação do gatilho;
- Congelamento da taxa de câmbio;

Inicialmente, o plano deu os resultados que o governo havia planejado, entretanto, em poucos meses o plano naufragou. Devido, conforme Gremaud (1997), aos seguintes fatores:

- Aumento na liquidez do sistema financeiro;
- Déficit público elevado;
- Falta de planejamento de políticas fiscais;
- Não correção dos rumos do plano;
- Intervenção política.

Outros planos sucederam-se ao cruzado, todavia nenhum deles surtiu efeitos duradouros contra a inflação e a estagnação econômica, tanto é que Gremaud (1997) afirma que esta década caracterizou-se pela instabilidade da economia brasileira, apresentando períodos sucessivos alternados com curtos períodos de recuperação econômica e elevadas taxas de inflação. Este período da economia brasileira ficou conhecido como a “década perdida”.

3.3 Anos 90: a globalização

Segundo Prado (2001), o processo da globalização consiste num fenômeno social e econômico, que visa integrar o mundo através da unificação da cultura, da economia e da hegemonia das idéias liberais, visando uma redefinição nas relações internacionais e uma transformação do capitalismo existente. Para as análises pertinentes a este trabalho, as discussões serão centradas nas dimensões econômicas do fenômeno e seus resultados.

A globalização não é um processo recente, remonta a fatos históricos que acontecem há mais de cinquenta anos, particularmente nas três últimas décadas do século XX. Este fenômeno é um processo histórico, para muitos sem retrocesso, de internacionalização do capital e das técnicas de produção hoje existentes, padronizando os produtos, o consumo e a própria cultura de diversos países (SCHERER, 1997). Para Castells (1999), esta é uma atividade global porque suas atividades produtivas, o consumo e a circulação, assim como seus componentes (capital, trabalho, matéria prima, administração, tecnologia e mercados) estão organizados de modo direto e indireto numa escala mundial. Conforme Oman (1992), a globalização na esfera econômica pode ser entendida como o movimento acelerado de bens econômicos através de barreiras nacionais e regionais, impulsionado por estímulos empresariais e/ou governamentais. Este sistema é o da economia global, que se baseia na capacidade de funcionar em tempo real, numa escala planetária (CASTELLS, 1999). Tendo os mercados e o capital volátil, ancorado no dólar como moeda principal, uma importância fundamental para a complexa dinâmica deste novo modelo econômico, cujas conseqüências, principalmente as negativas, estão sendo sentidas por todo o globo. Pode-se destacar como conseqüências negativas à desigualdade de ganhos entre países pobres e ricos, o confinamento da tecnologia nos países mais desenvolvidos e o alastramento da pobreza de forma mais

rápida. Ainda neste contexto, vê-se que setores econômicos inteiros de economias mais fracas podem ficar inviabilizados por produtos importados mais baratos. A poupança arduamente acumulada de uma sociedade pode deixar de existir rapidamente através de iniciativas da especulação financeira (DOWBOR, 2002). No mundo do trabalho, o termo globalização tem representado o aumento do desemprego, a precarização e a desregulamentação dos contratos de trabalho, uma informalidade nunca vista anteriormente e crescentes ataques aos direitos de organização sindical. Foi neste contexto mundial que o Brasil se inseriu.

No começo dos anos 90, a produção industrial foi praticamente a mesma dos dez anos anteriores a esta. A economia nacional estava muito fragilizada devido ao que aconteceu na década anterior, agravada por um quadro recessivo e a iminência de um surto hiperinflacionário (LEITE, 1999). Foi a partir deste quadro que as políticas neoliberais começaram a tomar fôlego no Brasil, visando recuperar a economia nos padrões ditados pelos organismos internacionais. Esta década pode ser dividida em dois períodos: o governo Collor e a introdução do plano Real. O ápice do processo de globalização e das idéias neoliberais aconteceu no Brasil ao longo do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, tendo o mesmo implantado, desde o tempo que era ministro da Fazenda do Governo Itamar Franco, uma política econômica baseada na cartilha do Fundo Monetário Internacional.

O Presidente Fernando Collor de Mello introduziu um plano econômico com algumas características particulares, que se diferenciavam dos planos econômicos anteriores, destacando-se o confisco da poupança, controle dos preços e salários, introdução do câmbio flutuante, uma reforma administrativa e fiscal e um forte programa de privatização (GREMAUD, 1999). Os resultados imediatos foram a queda da inflação e uma colossal queda do PIB de quase 4,5% (PAMPLONA, 2001). O resultado final deste e de outro plano, o Collor 2, foi uma grande recessão, um descontrole inflacionário e um agravamento do desemprego.

Uma outra faceta do governo Collor foi que após 30 anos de um desenvolvimento protecionista e com forte participação do Estado na economia, foi a partir daquele governo, que sob a bandeira política do neoliberalismo e de políticas públicas que visavam reduzir a ação do Estado na economia, houve o impulso, de modo precoce e equivocado, da economia brasileira a integrar-se com o capital mundial. Nesse momento, segundo Alves (2000), houve um salto qualitativo na reestruturação produtiva do país em seus principais pólos produtivos, obrigando as empresas a se modernizarem e utilizarem-se de novos métodos de gestão e produção. Este modelo, no decorrer da década, também por conta da abertura econômica que permitiu a entrada maciça de produtos importados através de redução de barreiras tarifárias e redução de alíquotas alfandegárias e de barreiras não-tarifárias por meio da simplificação dos trâmites para importação, fim da lei do similar nacional, etc. não surtiu os efeitos positivos desejados pelo governo (PAMPLONA, 2001). Segundo Alves (2002), as empresas brasileiras neste contexto tiveram que adotar estratégias de racionalização de custos que implicaram em redução de jornada de trabalho, salários ou simplesmente demissões. Iniciando também um intenso processo de desnacionalização, que resultou num controle direto do capital estrangeiro de pelo menos 15% da nossa economia. Não houve o desenvolvimento uniforme do setor industrial que ficou, com raras exceções, praticamente estagnado, havendo um colapso econômico, tendo a crise agravada pelas crises políticas, as idéias neoliberais e pelo advento da globalização⁵.

Fernando Henrique Cardoso implantou o Plano Real, após o impeachment do Presidente Collor, quando ministro da fazenda de Itamar Franco, no período 1993/1994, tendo como objetivo a estabilização dos preços, sendo este alcançado em menos de um semestre. Este plano pode ser considerado como a mais bem sucedida tentativa de conter a inflação no

nosso país. O plano Real foi montado a partir de uma equipe econômica composta em grande parte por antigos economistas do plano Cruzado, cujo resultado foi a confecção de um plano bastante diferente dos já tentados no Brasil, não sendo lançado mediante surpresa, discutido no congresso nacional e por alguns setores da sociedade (SINGER, 1999).

Gremaud (1997, p.242) nos diz que:

Podemos separar o Plano Real em dois momentos distintos. O primeiro que vai de julho de 1994 ao primeiro semestre de 1995, combina rápida queda de inflação com entusiasmo dos negócios (um boom da atividade econômica). O segundo que começa em maio de 1995, combina inflação baixa e reversão no crescimento econômico. O fator que levou a esta alteração foi o medo de uma crise cambial decorrentes de déficits comerciais crescentes juntamente com a ocorrência da crise mexicana.

Pamplona (2001, p.178) explica assim o sucesso do Plano Real no combate a inflação:

O Plano Real fez com que a inflação atingisse rapidamente níveis muito baixos e duradouros para os padrões brasileiros. Dois elementos do Plano Real explicam esta bem sucedida estabilização do nível geral de preços: a reforma monetária e a chamada Âncora cambial. A reforma monetária, com a introdução pré da Unidade de Referência de valor – URV, permitiu que os diferentes preços da economia passassem a ter um único índice de preços para corrigi-los. Isto possibilitou houvesse um alinhamento dos chamados preços relativos de todos os agentes da economia. Já a âncora cambial pode ser considerada o coração do Plano Real, pois possibilitou que a queda da inflação fosse duradoura.

Esta época foi muito interessante para o PIB brasileiro, pois o mesmo, num primeiro momento, recuperou-se e cresceu de modo razoável, permitindo a retomada do crédito e a diminuição da perda do poder aquisitivo da massa trabalhadora.

Os grandes problemas do Plano Real revelaram-se nos anos posteriores, principalmente em relação às empresas nacionais e aos trabalhadores. As idéias neoliberais passaram a ser o grande orientador da economia brasileira, principalmente no governo Fernando Henrique Cardoso, intensificando a abertura comercial, contendo a demanda, submetendo o já sucateado parque industrial brasileiro à concorrência predatória das empresas

estrangeiras e elevando as taxas de juros. Em relação às taxas de juros, Behring (2001, p.118)

comenta:

... a ênfase exclusiva na moeda e na política de juros altos para assegurar a presença do capital volátil – o que nos torna reféns deste – vem gerando uma queda do investimento produtivo, com grandes deslocamentos de capitais para a especulação financeira. Além disso, favorece também o endividamento de empresas, muitas das quais vêm fechando suas portas por não conseguir pagar os empréstimos assumidos, em especial as pequenas e médias empresas.

Segundo Behring (2001), as conseqüências deste ajuste neoliberal para a política social brasileira foram enormes, pois aumentaram o desemprego, levaram ao empobrecimento e ao crescimento generalizado da demanda por serviços sociais públicos. Neste contexto, gastos foram cortados, direitos flexibilizados, privatizaram-se serviços, promovendo um grande disparate entre a política econômica e a social.

Ainda nessa época, houve o maior processo de privatização da história brasileira, onde o investimento de capital estrangeiro dirigiu suas forças para a compra de empresas estatais por baixos valores, contribuindo para que os serviços públicos representassem 80% do estoque de capital externo investido no país (MATTOSO, 1999).

Através dessa macrodinâmica, as empresas nacionais reagiram, conforme Pamplona (2001), da seguinte forma:

- Cortes drásticos de pessoal;
- Implantação de inovações organizacionais;
- Flexibilizações nas relações;
- Redefinição de produtos e processos;
- Técnicas de produção flexível;
- Isomorfismo das formas organizacionais e procedimentos japoneses.

Pode-se dizer que a partir desta nova configuração, destacando-se a implantação maciça das idéias neoliberais, houve uma nova dinâmica de reestruturação produtiva. O Brasil, com um grande atraso, inseriu-se na realidade pós-fordista mundial. Pamplona (2001, p.193) comenta o seguinte:

Assim nos anos 90, técnicas de produção flexível, poupadoras de mão-de-obra, foram estimuladas em diferentes tipos de empresas nacionais e multinacionais instaladas no Brasil. Siglas como JIT – Just in Time, CQT – Controle de Qualidade Total, TPM – Manutenção Preventiva Total, ISSO 9000, são cada vez mais comuns no meio empresarial brasileiro.

A dinâmica pós-fordista brasileira não foi diferente da implantação do Fordismo no nosso país. O modelo chegou tardiamente, inacabado e, acompanhado de problemas econômicos, trouxe principalmente as mazelas que acompanham àquela orientação. Pamplona (2001, p.195) nos diz que:

Os efeitos da crescente concorrência externa induzem a indústria brasileira a um processo de reestruturação produtiva: redução de custos, terceirização, flexibilização da força de trabalho, novos métodos de gestão, mais intensa utilização de máquinas e insumos importados (agora mais baratos). Esta reestruturação produtiva fez declinar a elasticidade-produto do emprego industrial. O produto industrial cresce, mas o emprego diminui. Adiciona-se a isto o quadro macroeconômico predominante na década de 90, caracterizado por sobrevalorização cambial, taxas de juros internas extremamente elevadas, deteriorização das finanças públicas, baixo crescimento...

Conforme Singer (1998), o resultado conjunto dessas mudanças estruturais pelas quais o Brasil passou tem sido a elevação do desemprego e do subemprego, que é a pior das conseqüências da dinâmica pós-fordista, em todas as suas formas e o agravamento da exclusão social.

O gráfico abaixo mostra a evolução da taxa de desemprego no Brasil ao longo dos últimos 20 anos:

Quadro 3.1 - Taxa de desemprego no Brasil

Fonte: Pamplona 2001 p.197

È interessante notar que mesmo nas épocas de maior crescimento do país, tem-se uma taxa de desemprego muito alta, destacando-se a evolução desta no período do governo Fernando Henrique, que submeteu o país a maior taxa de desemprego de sua história (NETTO, 1999). Foi neste período onde as idéias da flexibilização ganharam mais força nas empresas brasileiras.

4

Metodologia

A metodologia neste estudo será de cunho quantitativo. Richardson (1999) nos diz que o método quantitativo representa em princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto às inferências. É freqüentemente aplicado nos estudos descritivos, naqueles que procuram descobrir e classificar a relação ente as variáveis, bem como nos que investigam a relação de causalidade entre fenômenos.

Para testar as hipóteses previamente formuladas, serão utilizados os dados provenientes da PNAD, que são as Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios. A PNAD è um levantamento de dados realizados anualmente através de uma amostra probabilística obtida em três estágios de coleta. A pesquisa foi interrompida somente para a realização dos Censos Demográficos de 1970, 1980, 1991 e 2000. Preocupando com a investigação de temas que possam ajudar o desenvolvimento socioeconômico do país. Esta vem sendo realizada desde o segundo trimestre de 1967 com um duplo objetivo:

- Suprir a falta de informações sobre a população brasileira, tais como renda, habitação, características demográficas, sociais e educacionais durante o período intercensitário;

- Estudar temas insuficientemente investigados ou não contemplados nos censos demográficos decenais realizados pelo IBGE.

A abrangência geográfica da PNAD vem ampliando-se gradativamente com o objetivo de refletir cada vez melhor as características da população brasileira. Desde 1981, esta cobre praticamente todo o Brasil, excetuando as áreas rurais dos estados de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá. O banco de dados das PNADs é reconhecido internacionalmente como um dos mais completos e profundos existentes, entretanto, o mesmo não é utilizado em sua plenitude. Acredita-se que seja devido ao preconceito existente em alguns setores do meio acadêmico que tratam a pesquisa quantitativa como uma forma menor de fazer ciência. Para este estudo, serão utilizadas as dos anos de 1973, 1982, 1988 e 1996, pois as mesmas têm as variáveis necessárias para as análises da dissertação.

4.1 Tratamento e análise dos dados

Com o objetivo de testar as hipóteses previamente estruturadas, serão aplicados modelos estatísticos de regressão linear de mínimos quadrados e seus derivados (ver, entre outros, MARTINS, 1990; MORETTIN, 1999; STEVENSON, 1987), onde serão incluídos

apenas os indivíduos que se encontravam, no momento da pesquisa, empregados de maneira formal e informal em organizações públicas e privadas.

Para testar as hipóteses serão estimados, para cada ano, dois modelos de regressão de mínimos quadrados ordinários. O primeiro modelo terá a seguinte forma e testará as hipóteses 1,2 e 3:

$$\begin{aligned} \text{LnSalário}_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j} (\text{Escolaridade}) + \beta_{2j}(\text{Experiência}) - \beta_{3j} (\text{Experiência})^2 \\ & + \beta_{4j}(\text{Sexo}) + \beta_{5j} (\text{Escolaridade do Pai}) + \beta_{6j} (\text{Escolaridade da Mãe}) + \beta_{7j} \\ & (\text{Posição Ocupacional do pai}) + \beta_{8j} (\text{Raça}) + \beta_{9j} (\text{Ln das horas trabalhadas na} \\ & \text{semana}) + \beta_{10j} (\text{Migração}) + \beta_{11j} (\text{Empregabilidade formal}) + \beta_{12j} (\text{Posição} \\ & \text{Ocupacional do indivíduo}) + \beta_{13j} (\text{Posição de classes}) + r_{ij} \end{aligned}$$

Esta equação é formada pelas seguintes variáveis:

- Variável dependente formada pelo logaritmo neperiano do salário nominal do empregado;
- O primeiro regressor é representado pelo número de anos de escolaridade do empregado;
- A segunda variável independente é representada pelo número de anos de experiência de trabalho do empregado;
- A terceira variável independente é representada pelo número de anos de experiência de trabalho do empregado elevado ao quadrado;
- O quarto regressor é representado por uma variável *dummy* a respeito do sexo do indivíduo, sendo o sexo Feminino = 1 e Masculino = 0;

- A quinta variável independente é representada pelo número de anos de escolaridade do pai;
- A sexta variável independente é o número de anos de escolaridade da mãe;
- O sétimo regressor é a posição ocupacional do pai do indivíduo quando este começou a trabalhar;
- O oitavo regressor é representado por uma variável *dummy* a respeito da raça do indivíduo, sendo não-branco = 0 e branco = 1;
- A nona variável é o logaritmo neperiano do número de horas trabalhadas pelo empregado na semana;
- O décimo regressor é representado por uma variável *dummy* se o indivíduo migrou = 1 e não migrou = 0;
- A décima primeira variável corresponde a empregabilidade formal do indivíduo no momento da pesquisa, onde o valor 0 é para aqueles que não estavam ocupados e 1 para os formalmente ocupados;
- O décimo segundo regressor corresponde à posição ocupacional do indivíduo e,
- A décima terceira variável corresponde à posição de classes do indivíduo, sendo a mesma indicadora, onde gerente/supervisor = 1 e outros = 0.

O segundo modelo de equações consiste em acrescentar ao modelo anterior o termo interativo entre as variáveis escolaridade e posição de classes e testará as hipóteses 4,5 e 6:

$$\begin{aligned} \text{LnSalário}_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j} (\text{Escolaridade}) + \beta_{2j}(\text{Experiência}) - \beta_{3j} (\text{Experiência})^2 \\ & + \beta_{4j}(\text{Sexo}) + \beta_{5j} (\text{Escolaridade do Pai}) + \beta_{6j} (\text{Escolaridade da Mãe}) + \beta_{7j} \\ & (\text{Posição Ocupacional do pai}) + \beta_{8j} (\text{Raça}) + \beta_{9j} (\text{Ln das horas trabalhadas na} \\ & \text{semana}) + \beta_{10j} (\text{Migração}) + \beta_{11j} (\text{Empregabilidade formal}) + \beta_{12j} (\text{Posição} \\ & \text{Ocupacional do indivíduo}) + \beta_{13j} (\text{Posição de classes}) + \beta_{14j} (\text{Interação} \\ & \text{Escolaridade* Posição de classes}) + r_{ij} \end{aligned}$$

Adicionam-se aos modelos acima, chamados de saturados, dois modelos restritos que seguem o padrão dos anteriores, sendo que as variáveis seguem a descrição anterior. O primeiro modelo testará as três primeiras hipóteses:

$$\begin{aligned} \text{LnSalário}_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j} (\text{Escolaridade}) + \beta_{2j}(\text{Experiência}) - \beta_{3j} (\text{Experiência})^2 \\ & + \beta_{4j}(\text{Sexo}) + \beta_{5j} (\text{Posição Ocupacional do pai}) + \beta_{6j} (\text{Ln das horas} \\ & \text{trabalhadas na semana}) + \beta_{7j} (\text{Empregabilidade formal}) + \beta_{8j} (\text{Posição} \\ & \text{Ocupacional do indivíduo}) + \beta_{9j} (\text{Posição de classes}) + r_{ij} \end{aligned}$$

O próximo modelo testará as hipóteses 4, 5 e 6 e terá o acréscimo da variável interativa descrita anteriormente:

$$\begin{aligned} \text{LnSalário}_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j} (\text{Escolaridade}) + \beta_{2j}(\text{Experiência}) - \beta_{3j} (\text{Experiência})^2 \\ & + \beta_{4j}(\text{Sexo}) + \beta_{5j} (\text{Posição Ocupacional do pai}) + \beta_{6j} (\text{Ln das horas} \\ & \text{trabalhadas na semana}) + \beta_{7j} (\text{Empregabilidade formal}) + \beta_{8j} (\text{Posição} \\ & \text{Ocupacional do indivíduo}) + \beta_{9j} (\text{Posição de classes}) + \beta_{10j} (\text{Interação} \\ & \text{Escolaridade* Posição de classes}) + r_{ij} \end{aligned}$$

As variáveis que fazem parte dos modelos restritos, ao contrário dos saturados, estão em todas as PNAD's pesquisadas. O objetivo da inserção destes é para verificar e comprovar os resultados obtidos com os modelos saturados.

4.1.1 Descrição das variáveis

As Variáveis a serem utilizadas nestes modelos serão:

Salário do indivíduo: aplica-se o modelo de função de salário proposto por Mincer (1974), que utiliza o logaritmo neperiano do salário nominal do entrevistado.

Escolaridade do indivíduo: número de anos de escolaridade bem sucedidos alcançados pelo entrevistado;

Experiência: é dada pelo número de anos durante os quais o entrevistado encontra-se no mercado de trabalho. Esta variável não está explícita nas PNADs. A criação desta é feita através da subtração entre a idade atual do entrevistado e a idade com que o mesmo começou a trabalhar;

Experiência ao quadrado: esta variável é incluída devido ao efeito quadrático da experiência sobre o salário, pois a idade até certo ponto é um fator positivo para a empregabilidade, depois passa a exercer um efeito negativo sobre esta;

Sexo: variável indicadora (dummy), onde feminino = 1 e masculino = 0;

Escolaridade do Pai: número de anos de escolaridade bem sucedida alcançados pelo pai do entrevistado. Esta variável não foi contemplada na PNAD de 1973;

Escolaridade da Mãe: número de anos de escolaridade bem sucedida alcançados pela mãe do entrevistado. Não havia esta variável na PNAD de 1973;

Posição ocupacional do pai: ocupação formal do pai no momento em que o entrevistado ingressou no mercado de trabalho. Para esta variável foi aplicado o Índice Sócio-Econômico das ocupações desenvolvido por Pastore e Valle Silva (2000);

Raça: aplicação dos grupos raciais do IBGE, onde os brancos serão representados pelos brancos e amarelos e os não-brancos pelos índios, pardos e negros; Esta variável não existe na PNAD de 1973;

Logaritmo neperiano das horas trabalhadas na semana: Foi utilizado o logaritmo natural das horas trabalhadas efetivamente na semana de referência;

Migração: Se o indivíduo migrou ou não. Representa um dos fatores de capital humano, por ser um indicador de ambição pessoal (Fernandes & Neves, 2003). Esta variável não está explícita nas PNAD's, sendo construída através da comparação entre a unidade federativa que o indivíduo nasceu e na qual ele estava morando na semana de referência da PNAD. Esta variável não pode ser feita na PNAD de 1982;

Empregabilidade formal: Esta variável assume valor 0 para os não ocupados (incluindo os desempregados) ou informalmente ocupados e valor 1 para os formalmente ocupados;

Posição ocupacional: ocupação formal do indivíduo no momento da pesquisa. Para esta variável foi aplicado o Índice Sócio-Econômico das ocupações desenvolvido por Pastore e Valle Silva (2000);

Posição de classes: Corresponde a posição gerencial do indivíduo no momento da pesquisa. Para esta variável foi aplicada a tipologia comparativa de posições de classes desenvolvida por Santos (2002) e,

Interação Escolaridade * Posição de classes: Variável criada para testar as hipóteses que tratam da possível diferença entre os efeitos da escolaridade sobre a posição de classes.

Para as análises necessárias ao trabalho, será utilizado o *Software SPSS for Windows* versão 11.0 (NORUSIS, 2002).

4.1.2 Análise das variáveis

Nesta seção serão analisadas, a partir de estatísticas puramente descritivas, variáveis que possam ajudar na compreensão dos fenômenos citados anteriormente. Serão construídas para cada variável, excetuando a primeira, três tabelas com as seguintes características: a primeira tabela corresponde à amostra da PNAD sem estar categorizada. A segunda corresponde aos *outputs* que levam em conta apenas a categoria “outros trabalhadores”, finalmente, a terceira tabela vai demonstrar o que ocorre com a categoria “gerentes/supervisores”. Algumas variáveis serão expostas em percentual, pois as amostras diferem em número de casos, e outras terão o seu valor nominal através da comparação a partir da média ou da mediana. Não há a pretensão em teorizar sobre cada variável, apenas descrevê-la para o enriquecimento da dissertação.

Posição de classes: a comparação para esta variável está em percentual. Como observado na tabela abaixo, os percentuais remetem a uma diminuição do percentual dos gerentes/supervisores ao longo das décadas. Entretanto, este percentual ainda é alto para o que prega a teoria da flexibilização do trabalho.

Tabela 4.1 – Posição de classes (%)

PNAD	1973	1982	1988	1996
Posclasses				
Trabalhadores	92,5	94,9	94,5	93,2
Gerentes/ supervisores	7,5	5,1	5,5	6,8

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Escolaridade: esta variável é apresentada em anos de estudo completados pelos indivíduos. Observando as tabelas abaixo, percebe-se que através dos anos, a escolaridade média vem aumentando tanto no geral, como nas categorias operacionais e gerenciais. Este fato corrobora com a exigência, cada vez mais atual, de aumento de escolaridade para todo o universo de trabalhadores, independente de sua posição gerencial. Destaca-se o aumento de escolaridade dos trabalhadores, já que os mesmos mais do que duplicaram seus anos de escolaridade média.

Tabela 4.2 – Escolaridade média geral

PNAD \ Escolaridade	1973	1982	1988	1996
Anos	3,98	5,65	5,74	7,6

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.3 - Escolaridade média dos trabalhadores operacionais.

PNAD \ Escolaridade	1973	1982	1988	1996
Anos	3,52	6,08	6,01	7,29

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.4 - Escolaridade média gerencial

PNAD \ Escolaridade	1973	1982	1988	1996
Anos	9,27	9,55	11,32	13

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Sexo: esta variável é apresentada em termos percentuais. Os resultados apresentam, em relação à média geral, um incremento do número de mulheres no mercado de trabalho quando comparado com os números da década de 1970. Entretanto, pode-se perceber

que a maioria destas concentra-se, não só em termos percentuais como numérico, na categoria de trabalhadores operacionais. Apesar de existir um crescimento gradual no percentual das mulheres que ocupam cargos de gerência, conforme visto na tabela abaixo, a partir da década de 1980.

Tabela 4.5 - Percentual do sexo geral (%)

PNAD \ Sexo	1973	1982	1988	1996
Masculino	69,3	67,4	64,8	62,2
Feminino	30,7	32,6	35,2	37,8

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.6 - Sexo na categoria operacional (%)

PNAD \ Sexo	1973	1982	1988	1996
Masculino	68,1	61,3	59,3	59,5
Feminino	31,9	38,7	40,7	40,5

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.7 - Sexo na categoria gerentes (%)

PNAD \ Sexo	1973	1982	1988	1996
Masculino	82	77,3	71,7	66,1
Feminino	18	22,7	28,3	33,9

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

RAÇA: A variável raça também será apresentada em termos percentuais, não sendo a mesma contemplada na PNAD de 1973. Em relação à média geral, esta variável praticamente não apresentou grandes oscilações entre a participação de brancos e não-brancos, com exceção do ano de 1982. Esta estabilidade também foi percebida nas tabelas abaixo em

relação ao grupo dos trabalhadores operacionais e gerentes. Nesta categoria, vê-se que a participação dos não-brancos é reduzida em relação aos brancos.

Tabela 4.8 - Raça no geral (%)

PNAD \ Raça	1982	1988	1996
Não-brancos	45	47,4	45,7
Branco	55	52,6	54,3

Fonte: PNAD's 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.9 - Raça na categoria operacional (%)

PNAD \ Raça	1982	1988	1996
Não-brancos	44,9	47,4	48,6
Branco	55,1	52,6	51,4

Fonte: PNAD's, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.10 - Raça na categoria gerencial (%)

PNAD \ Raça	1982	1988	1996
Não-brancos	22,2	26,5	24,2
Branco	77,8	73,5	75,8

Fonte: PNAD's 1982, 1988 e 1996.

Horas trabalhadas na semana de referência: Esta variável é apresentada em termos nominais através de sua média. Exceto no ano de 1982, esta variável, em todas as tabelas apresentadas abaixo, não teve grandes variações, provavelmente devido às leis trabalhistas que existiam no Brasil que impediam a flexibilização das horas trabalhadas.

Tabela 4.11 - Média de horas trabalhadas na semana de referência no geral

PNAD	1973	1982	1988	1996
HTS				
Horas	40	46,47	44,52	42,7

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.12 - Horas trabalhadas na semana de referência na categoria operacional

PNAD	1973	1982	1988	1996
HTS				
Horas	41	45,45	43,65	42,8

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.13 - Horas trabalhadas na semana de referência na categoria gerentes

PNAD	1973	1982	1988	1996
HTS				
Horas	42,3	45,13	42,96	44

Fonte PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Migração: esta variável é apresentada em termos percentuais, não havendo dados para a PNAD de 1982. As tabelas abaixo mostram que em todas as categorias aqui discutidas, houve um aumento na migração. Destacando-se o grande “salto” percentual entre os anos de 1982 e 1996. A categoria gerentes foi aquela que apresentou o maior índice nesta variável.

Tabela 4.14 - Migração no geral (%)

PNAD	1973	1988	1996
Migração			
Não-migrou	79,6	78,1	62,2
Migrou	20,4	21,9	37,8

Fonte: PNAD's 1973, 1988 e 1996.

Tabela 4.15 - Migração na categoria operacional (%)

PNAD \ Migração	1973	1988	1996
Não-migrou	80,25	77,6	62,9
Migrou	19,75	22,4	37,1

Fonte: PNAD's 1973, 1988 e 1996.

Tabela 4.16 - Migração na categoria gerencial (%)

PNAD \ Migração	1973	1988	1996
Não-migrou	72,54	73,9	56,8
Migrou	27,46	26,1	43,2

Fonte: PNAD's 1973, 1988 e 1996.

Empregabilidade formal: variável apresentada em termos percentuais. O emprego formal na média geral apresentou um acréscimo em relação ao ano de 1973, mas a partir da década de 1980, houve uma queda deste tipo, dando margem a um crescimento da informalidade. O aumento da informalidade coincide com a “década perdida”, onde o Brasil foi assolado por uma grande recessão econômica. Coincidentemente, na categoria operacional, houve um grande incremento da informalidade neste período, sendo sucedido por uma queda desta no ano de 1996. Na categoria gerencial, houve o inverso do que aconteceu na operacional, pois na década de 1980 houve um decréscimo da informalidade e posteriormente houve um acréscimo desta na década seguinte.

Tabela 4.17 - Empregabilidade geral (%)

PNAD \ Sexo	1973	1982	1988	1996
Informal	44,7	42	43,7	48,8
Formal	55,3	58	56,3	51,2

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.18 - Empregabilidade formal na categoria operacional (%)

PNAD	1973	1982	1988	1996
Empreg.				
Informal	46	32,7	37,6	51,7
Formal	54	67,3	62,4	48,3

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.19 - Empregabilidade na categoria gerencial (%)

PNAD	1973	1982	1988	1996
Empreg.				
Informal	29,6	9,3	12,2	18,3
Formal	70,4	90,7	87,8	81,7

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Salário: esta variável vai ser apresentada nominalmente através da mediana, que é a medida de tendência central mais apropriada para a discussão sobre renda, já que a mesma não é, ao contrário da média, influenciada por valores extremos (STEVENSON, 1986). As análises descritivas foram feitas através da transformação do salário em dólares na semana de referência das PNAD's, já que as moedas foram diferentes para cada ano, com exceção dos anos de 1973 e 1982. A cotação foi do câmbio oficial com valor de venda (DITIZIO, 2003). O salário em todas as categorias apresentou um incremento em relação à PNAD de 1973. No começo da década de 1980 houve um ganho salarial em dólares considerável, mas uma retração no final desta década fez com que os salários tivessem uma redução no seu nível. Posteriormente, houve uma recuperação nos anos de 1990. Destaca-se o quanto aumentou a diferença salarial no intervalo entre a pesquisa realizada em 1973 e a de 1996, pois o salário mediano dos gerentes aumentou, em comparação com a categoria operacional, em 460% contra 345% desta classe.

Tabela 4.20 - Salário em dólares geral

PNAD	1973	1982	1988	1996
Sal. em US\$				
Salário	65,77	123,58	93,35	245,29

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.21 - Salário em dólares na categoria operacional

PNAD	1973	1982	1988	1996
Sal. em US\$				
Salário	49,31	133,5	93,35	219,7

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

Tabela 4.22 - Salário em dólares na categoria gerente

PNAD	1973	1982	1988	1996
Sal. em US\$				
Salário	175,39	593,2	423,2	981,2

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

5

Resultados

Para a análise dos resultados foram construídas tabelas para uma melhor visualização dos *outputs* de cada ano. As amostras provem das PNAD's de 1973, 1982, 1988 e 1996. As tabelas encontram-se abaixo e mostram os coeficientes não-padronizados das variáveis independentes, o intercepto, o R ao quadrado e o R ajustado e a quantidade de casos através do N. O R ajustado explica a correlação entre as variáveis e o R ao quadrado a proporção do modelo que é explicada pelas variáveis dependentes (Norusis, 2002). Foram observadas as suposições para que o modelo fosse válido. Estas são as seguintes:

- As observações serem independentes;
- O relacionamento entre duas variáveis ser linear;
- Os critérios de normalidade;
- As distribuições terem a mesma variância.

Em todos os modelos essas premissas foram respeitadas. Como critério complementar, foi utilizado o “p” menor que 0,05, entretanto, pode-se perceber que na maioria dos casos o “p” foi menor que 0,01. Não houve problemas nas amostras em relação à multicolinearidade, normalidade e homocedasticidade. Em primeiro plano serão mostrados os modelos saturados, posteriormente, serão apresentados os restritos.

Tabela 5.1 - Modelo saturado
Coefficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois
modelos da PNAD 1973

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,003563	0,003764
Experiência	0,0009634	0,0009791
Experiência ao quadrado	- 0,0000139	- 0,0000139
Sexo	- 0,0157	- 0,0165
Posição ocupacional do pai	0,00021	0,0001889
Ln das horas trabalhadas na semana	0,01164	0,001198
Migração	0,01022	0,01095
Empregabilidade formal	- 0,00964	- 0,00812
Posição ocupacional do indivíduo	0,0008775	0,001389
Posição de classes do indivíduo	- 0,0156	0,001248*
Interação escolaridade x posição de classes		- 0,00374
Intercepto	4,095	4,087
R ao quadrado	0,486	0,486
R ajustado	0,486	0,487
N	21858	21858

Fonte: PNAD 1973.

Nota 1: * coeficientes nos quais $p < 0,05$, todos os outros foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Tabela 5.2 – Modelo saturado
Coefficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois
modelos da PNAD 1982

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,101	0,100
Experiência	0,004606	0,004592
Experiência ao quadrado	- 0,0000114*	- 0,0000112*
Sexo	- 0,619	- 0,620
Escolaridade do pai	0,01749	0,01726
Escolaridade da mãe	0,01976	0,01950
Posição ocupacional do pai	0,001957	0,001899
Raça	0,151	0,152
Ln das horas trabalhadas na semana	0,548	0,550
Empregabilidade formal	0,389	0,389
Posição ocupacional do indivíduo	0,01662	0,01637
Posição de classes do indivíduo	0,224	- 0,115
Interação escolaridade x posição de classes		0,03704
Intercepto	7,240	7,243
R ao quadrado	0,640	0,641
R ajustado	0,640	0,640
N	58621	58621

Fonte: PNAD 1982.

Nota 1: ** coeficientes nos quais $p < 0,05$, todos os outros foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Tabela 5.3 - Modelo saturado
Coefficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois
modelos da PNAD 1988

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,116	0,115
Experiência	0,009152	0,009116
Experiência ao quadrado	- 0,0000766	- 0,0000771
Sexo	- 0,647	- 0,647
Escolaridade do pai	0,02335	0,02319
Escolaridade da mãe	0,02179	0,02171
Posição ocupacional do pai	0,0001499	0,0001492
Raça	0,137	0,138
Ln das horas trabalhadas na semana	0,537	0,537
Migração	0,202	0,201
Empregabilidade formal	0,498	0,499
Posição ocupacional do indivíduo	0,05137	0,05101
Posição de classes do indivíduo	0,380	0,262
Interação escolaridade x posição de classes		0,01080
Intercepto	7,362	7,368
R ao quadrado	0,578	0,578
R ajustado	0,578	0,578
N	37909	37909

Fonte: PNAD 1988.

Nota 1: Todos os coeficientes obtiveram $p < 0,01$

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Tabela 5.4 - Modelo saturado
Coefficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois
modelos da PNAD 1996

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,103	0,09899
Experiência	0,01472	0,01449
Experiência ao quadrado	- 0,0175	- 0,000175
Sexo	- 0,504	- 0,504
Escolaridade do pai	0,002707*	
Escolaridade da mãe	0,004782	0,004633
Posição ocupacional do pai	0,00007441	0,00007730
Raça	0,232	0,231
Ln das horas trabalhadas na semana	0,316	0,316
Migração	0,179	0,179
Empregabilidade formal	0,261	0,265
Posição ocupacional do indivíduo	- 0,0000417*	- 0,0000673
Posição de classes do indivíduo	0,519	0,04924*
Interação escolaridade x posição de classes		0,03735
Intercepto	4,193	4,240
R ao quadrado	0,522	0,524
R ajustado	0,522	0,524
N	30338	30338

Fonte: PNAD 1996.

Nota 1: * coeficientes nos quais $p < 0,05$, todos os outros foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário;

Nota 3: Escolaridade do pai não foi significante no segundo modelo.

Tabela 5.5 - Modelo Restrito
Coefficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois
modelos da PNAD 1973

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,003555	0,003755
Experiência	0,0009663	0,0009821
Experiência ao quadrado	- 0,0000139	- 0,000014
Sexo	- 0,0157	- 0,0165
Posição ocupacional do pai	0,0002094	0,0001883
Ln das horas trabalhadas na semana	0,01167	0,01201
Empregabilidade formal	- 0,00958	- 0,00806
Posição ocupacional do indivíduo	0,0008787	0,001389
Posição de classes do indivíduo	- 0,0155	- 0,001255*
Interação escolaridade x posição de classes		- 0,00374
Intercepto	4,105	4,098
R ao quadrado	0,474	0,486
R ajustado	0,474	0,485
N	21858	21858

Fonte: PNAD 1973.

Nota 1: *coeficiente no qual $p < 0,05$, todos os outros foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Tabela 5.6 - Modelo Restrito
Coefficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois
modelos da PNAD 1982

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,114	0,112
Experiência	0,004217	
Experiência ao quadrado	- 0,00000326*	- 0,00000968*
Sexo	- 0,616	- 0,617
Posição ocupacional do pai	0,006935	0,006807
Ln das horas trabalhadas na semana	0,539	0,541
Empregabilidade formal	0,397	0,397
Posição ocupacional do indivíduo	0,01861	0,01833
Posição de classes do indivíduo	0,228	- 0,117
Interação escolaridade x posição de classes		0,03707
Intercepto	7,298	7,303
R ao quadrado	0,624	0,624
R ajustado	0,624	0,624
N	60412	60412

Fonte: PNAD 1982.

Nota 1: * coeficientes nos quais $p < 0,05$, todos os outros foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Tabela 5.7 - Modelo Restrito
Coefficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois
modelos da PNAD 1988

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,135	0,133
Experiência	0,007712	0,007665
Experiência ao quadrado	- 0,0000502	- 0,0000508
Sexo	- 0,653	-0,654
Posição ocupacional do pai	0,0001735	0,0001726
Ln das horas trabalhadas na semana	0,533	0,533
Empregabilidade formal	0,507	0,508
Posição ocupacional do indivíduo	0,05431	0,05383
Posição de classes do indivíduo	0,435	0,274
Interação escolaridade x posição de classes		0,01494
Intercepto	7,491	7,500
R ao quadrado	0,555	0,556
R ajustado	0,555	0,555
N	42160	42160

FONTE: PNAD 1988.

Nota 1: Todos os coeficientes foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Tabela 5.8 - Modelo Restrito
Coefficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois
modelos da PNAD 1996

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,115	0,111
Experiência	0,01256	0,02145
Experiência ao quadrado	- 0,000105	- 0,000106
Sexo	- 0,500	- 0,500
Posição ocupacional do pai	0,00001926*	0,00003323*
Ln das horas trabalhadas na semana	0,349	0,349
Empregabilidade formal	0,296	0,301
Posição ocupacional do indivíduo	0,00001926	
Posição de classes do indivíduo	0,593	0,118
Interação escolaridade x posição de classes		0,03733
Intercepto	4,170	4,204
R ao quadrado	0,513	0,515
R ajustado	0,513	0,515
N	34967	34967

Fonte: PNAD 1996.

Nota 1: * coeficientes nos quais $p < 0,05$, todos os outros foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Nota 3: Posição ocupacional do indivíduo não foi significante no segundo modelo.

Os testes das hipóteses 1, 2 e 3 baseiam-se na comparação entre os coeficientes não-padronizados da variável “posição de classes”. Quando se comparam estes coeficientes entre todas as PNAD’s, nos modelos saturados e restritos, constata-se que a hipótese 1 é aceita parcialmente, a hipótese 2 é rejeitada e a 3 é aceita.

A hipótese um é aceita parcialmente devido aos resultados da PNAD de 1973, em ambos os modelos, que está inserida ainda no contexto fordista brasileiro, onde o coeficiente da variável “posição de classes” é negativo, mas muito próximo de zero (-0,0156). A indicação é que para esta PNAD não existe diferenciação salarial significativa entre as duas classes. Quando se observam os coeficientes das outras, tem-se que há uma diferença significativa entre o salário médio dos gerentes e dos trabalhadores, mesmo controlando as variáveis de capital humano.

A segunda hipótese é rejeitada, pois na comparação entre os coeficientes da tabela, percebe-se que estes aumentam a cada ano das PNAD’s, ou seja, o diferencial líquido de salário entre gerentes e trabalhadores sofreu um acréscimo, apesar da aceleração da flexibilização do trabalho a partir dos anos de 1990. Este acréscimo também é percebido no modelo restrito.

A terceira hipótese é aceita, já que houve um aumento, conforme a teoria radical da segmentação econômica, no diferencial líquido do salário entre gerentes e trabalhadores ao longo dos anos, em ambos os modelos, apesar do incremento da flexibilização trabalhista no Brasil.

Os testes das hipóteses 4, 5 e 6 baseiam-se na comparação entre os coeficientes não-padronizados das PNAD’s, que são a base desse estudo, do termo interativo entre as variáveis “escolaridade” e “posição de classes” nos modelos padronizados e restrito. Quando a

comparação é feita, tem-se que a hipótese 4 é aceita parcialmente, a quinta é rejeitada e a sexta é aceita.

A hipótese quatro é aceita parcialmente devido aos resultados encontrados na PNAD de 1973, amostra inserida no contexto fordista brasileiro. O coeficiente da variável interativa nesta PNAD diz que para aquela amostra a taxa de retorno salarial da escolaridade é maior para os trabalhadores do que para os gerentes, mesmo levando-se em conta a proximidade que este coeficiente tem do valor zero (- 0,00374). Na comparação a partir da PNAD de 1982 verifica-se que o retorno salarial da escolaridade é maior para os gerentes do que para trabalhadores. Os resultados do modelo restrito equivalem ao modelo saturado.

A quinta hipótese é rejeitada, pois ao contrário do que pressupõe a teoria pós-fordista americana, verifica-se que a taxa de retorno salarial da escolaridade, nos dois modelos, não sofreu uma redução, conforme comparações dos coeficientes nas tabelas, apesar do avanço das idéias de flexibilização do trabalho no Brasil.

A sexta hipótese testa o aumento na diferença na taxa de retorno salarial entre gerentes e trabalhadores apesar do incremento no processo de flexibilização. Esta hipótese foi aceita conforme a comparação do termo interativo entre escolaridade e posição de classes, pois o mesmo aumenta à medida que as PNAD's, tanto no modelo saturado quanto no restrito, tornam-se mais recentes.

6

Conclusões

O presente estudo centrou-se na análise de importantes teorias que visam entender as transformações ocorridas na organização do trabalho no Brasil, a partir da aceleração do processo de flexibilização trabalhista, principalmente em relação ao mercado de trabalho e na determinação de salários. As teorias estudadas e os resultados estatísticos encontrados fornecem forte suporte empírico de que estas transformações não modificaram a segmentação de classes, nem a estrutura salarial existente na sociedade brasileira.

No mundo em geral, as pessoas apregoam o declínio do modo fordista de produção e a assunção, através de uma ruptura, de um novo modelo denominado pós-fordismo, cujos principais expoentes são o modelo italiano e o Toyotismo ou modelo japonês de gestão. Este modelo prega, ao contrário do anterior, uma nova relação entre patrões e empregados, cujas características básicas são a instituição de um relacionamento mais democrático, uma forma de trabalho mais agradável, priorizando o trabalho em equipe e redução do nível de controle, onde as opiniões do chamado “chão de fábrica” são respeitadas e consentidas. Entretanto, o que se percebe é que estas características não são aplicadas no seu todo ou parcialmente. A humanização da fábrica é interessante até quando os lucros continuam

a crescer, exemplifica-se isto com a discussão sobre o volvoísmo, experiência restrita a uma organização sueca, que retornou aos padrões fordistas após um período de lucros baixos.

Outra corrente defende que não existe a assunção de um novo paradigma, apenas uma adaptação do modelo fordista aos novos tempos, havendo uma adaptação deste às novas tecnologias, processos de trabalho, exigências dos consumidores e formas mais modernas de gestão. Sendo esse processo chamado de neofordismo. Destacando-se três argumentos para a existência desta concepção: a idealização do fordismo no Japão, o forte controle existente até hoje nas organizações e a constatação da existência do fordismo na nossa época.

O debate se existe um pós-fordismo ou o neofordismo está muito longe de acabar. Há uma grande discussão entre estudiosos que defendem os lados opostos, cada um com argumentos robustos e criativos. Deve-se lembrar que a unanimidade é que o fordismo como originalmente criado, no início do século passado, não tem como sobreviver na era atual. Tem-se que deixar claro que esta percepção do fim do fordismo ou continuação do mesmo através de novas roupagens é algo muito recente, derivando da década de 1970. O estudo sobre o fordismo, inclusive aquele que existe ainda hoje, não findou ainda, quanto mais sobre o suposto paradigma do pós-fordismo. A percepção é que fordismo, neofordismo e pós-fordismo são modelos que andam juntos e não se separarão por muito tempo. Estas contradições, inerentes ao aparecimento ou não de um novo modo de regulação e sobre o que veio após o fordismo original devem perdurar por muito tempo. Sendo temerária neste momento, ainda de transição, qualquer conclusão mais robusta a respeito do assunto.

Convém salientar sobre a realidade brasileira é que o nosso país inseriu-se muito tarde tanto no fordismo, quanto no processo de flexibilização do trabalho, prejudicando a sua sociedade como um todo, pois os processos vieram de maneira atrapalhada, trazendo muito

mais as mazelas do que os benefícios existentes nos modelos, alterando também de forma equivocada as relações existentes no mercado de trabalho desta mesma sociedade.

A principal limitação do estudo, destacando a parte relacionada aos testes estatísticos, é a ausência de algumas variáveis nas PNAD's de 1982 e 1973. Na amostra de 1973 ficam faltando as variáveis raça, escolaridade do pai e escolaridade da mãe. Na PNAD de 1982, a variável migração não é contemplada. Com o objetivo de minimizar os problemas decorrentes deste fato, foram construídos dois modelos de regressão: um saturado e outro modelo padronizado, este com as variáveis que aparecem em todas as PNAD's do estudo. Os resultados dos dois modelos de regressão de mínimos quadrados ordinários para todas as hipóteses de pesquisa são equivalentes.

As hipóteses de pesquisa foram baseadas principalmente nas teorias radical da segmentação econômica, na teoria neomarxista de classes e na abordagem pós-fordista da especialização flexível. Estas hipóteses são:

Hipótese 1: Baseado na teoria neomarxista de classes, testar-se-á a hipótese de que, mesmo controlando as variáveis de capital humano, o salário médio dos gerentes é significativamente maior do que o dos trabalhadores operacionais.

Hipótese 2: Baseado na abordagem pós-fordista da especialização flexível, testar-se-á a hipótese de que o diferencial líquido de salário entre gerentes e trabalhadores sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Hipótese 3: Baseado na teoria radical da segmentação econômica, testar-se-á a hipótese de que o diferencial líquido de salário entre gerentes e trabalhadores não sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Hipótese 4: Baseado na Teoria Neomarxista de classes, testar-se-á a hipótese de que a taxa de retorno salarial da escolaridade é significativamente maior para gerentes do que para trabalhadores operacionais.

Hipótese 5: Baseado na abordagem pós-fordista da especialização flexível, testar-se-á a hipótese de que a diferença na taxa de retorno salarial da escolaridade entre gerentes e trabalhadores operacionais sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Hipótese 6: Baseado na teoria radical da segmentação econômica testar-se-á a hipótese de que a diferença na taxa de retorno salarial da escolaridade entre gerentes e trabalhadores operacionais não sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

As hipóteses 1,2 e 3 foram testadas a partir da comparação dos coeficientes não padronizados da variável posição de classes para os modelos saturados e padronizados. O resultado é que a hipótese um é aceita parcialmente, devido aos resultados da PNAD de 1973, a segunda é rejeitada e a terceira é aceita.

As hipóteses 4,5 e 6 foram testadas a partir da comparação dos coeficientes não padronizados da variável interativa entre escolaridade e posição de classes para os modelos saturados e padronizados. O resultado é que a hipótese quatro é aceita parcialmente, mais uma vez devido aos resultados da PNAD de 1973, a quinta é rejeitada e a sexta é aceita.

Conclui-se que apesar da aceleração do processo de flexibilização no Brasil, os resultados estatísticos e empíricos indicam que este processo, incrementado a partir dos anos de 1990, não beneficiou os trabalhadores operacionais, ao contrário do que prega a teoria pós-fordista americana. Não houve modificação da estrutura de classes no Brasil, pois os percentuais de gerentes e trabalhadores operacionais não sofreram alterações significativas ao

longo dos anos, contrariando as previsões dos defensores da flexibilização de que haveria um enxugamento da categoria gerencial. A taxa de retorno salarial da escolaridade para gerentes é maior para estes do que para os trabalhadores operacionais, ou seja, quanto maior a escolaridade para os cargos gerenciais, maior será o seu retorno financeiro. Apesar de que a média de escolaridade dos trabalhadores operacionais mais do que duplicou na comparação entre as PNAD's de 1973 e a de 1996, ao contrário da gerencial que teve um incremento em números de anos de escolaridade muito menor. Estes resultados satisfazem apenas em parte a teoria do capital humano, pois para esta, aquele retorno independe da posição de classes, já que deve derivar de escolhas racionais do indivíduo ao longo dos anos. O diferencial líquido de salários, corroborando com as expectativas da teoria radical da segmentação econômica, entre as duas categorias do estudo vem aumentando significativamente ao longo dos anos.

Este trabalho apesar de não ser conclusivo, já que seria necessário um acompanhamento longitudinal, procura trazer uma contribuição para os estudos sobre o mundo do trabalho no entendimento da diferenciação da remuneração entre as categorias estudadas, na importância da escolaridade e na evolução do debate sobre as transformações ocorridas no mercado de trabalho nos últimos trinta anos no Brasil.

6

Referências Bibliográficas

AGLIETTA, Michel. **Regulacion Y crisis del capitalismo**. Madri, Siglo Veintiuno, 1991.

ALENCAR, Mônica Maria Torres de & ALMEIDA, Ney Luiz Teixeira de. **Transformações estruturais e desemprego no capitalismo contemporâneo**. In: SERRA, Rose (org). Trabalho e reprodução: enfoques e abordagens. São Paulo, Cortez. Rio de Janeiro, PETRES-FSS/ UERJ, 2001.

ALMEIDA, Edson Pacheco de & PEREIRA, Rosângela Saldanha. **Críticas à teoria do Capital Humano (Uma contribuição à análise de políticas públicas em educação)**. Disponível em < <http://www.ufmt/revista/arquivo/rev15/almeidapereira.html>> Acesso em: 09 jan de 2003.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho – reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo, Boitempo Editorial, 2000.

ANNUNZIATO, Frank. **Il fordismo nella critica di Gramsci e nella realtta statunitense contemporanea**. Roma, Critica Marxista nº6, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo, Cortez editora, 2002.

ARON, Raymond. **As etapas do pensamento sociológico**. São Paulo, Martins Fontes, 1993.

BARROS, Lúcio Alves. **Metamorfoses do Fordismo ou Modelos Pós-fordistas**. TEORIA & SOCIEDADE (Revista dos departamentos de Ciência Política e de Sociologia & Antropologia – UFMG) Belo Horizonte, n.7, 2001.

BEHRING, Elaine R. **O Brasil e a mundialização do capital: privatização, deslocalização e flexibilização das relações de trabalho**. In: SERRA, Rose (org). Trabalho e reprodução: enfoques e abordagens. São Paulo, Cortez. Rio de Janeiro, PETRES-FSS/ UERJ, 2001.

- BONANNO, Alessandro. **A globalização da economia e da sociedade: Fordismo e pós-fordismo no setor agroalimentar.** In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa (Org.) Globalização, Trabalho, Meio Ambiente - Mudanças socioeconômicas em regiões frutícolas para exportação. Recife, Editora universitária da UFPE, 1999.
- BOURDIEU, Pierre. **Meditações pascalianas.** Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.
- BOYER, Robert. **A teoria da regulação: uma análise crítica.** São Paulo, Nobel, 1990.
- BRUM, Argemiro. **Desenvolvimento econômico brasileiro.** Petrópolis, Vozes, 1994.
- BURAWOY, Michael. **The politics of production.** London, New Left Books, 1985.
- CATTANI, Antônio David. Capital Humano. In: CATTANI, Antônio David (Org). **Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico.** Porto Alegre, Vozes, 1997.
- CARVALHO, Cristina Amélia. **Poder, conflito e controle nas organizações modernas.** Maceió, Edufal, 1998.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede – volume 1.** São Paulo, Paz e Terra, 1999.
- CASTRO, Ana Maria de & DIAS, Edmundo Fernandes. **Introdução ao pensamento sociológico.** Rio de Janeiro, Eldorado Tijuca, 1976.
- CLARKE, Simon. **Crise do fordismo ou crise da social-democracia?** Lua nova, Revista de cultura e política. Set, 1991.
- CONCEIÇÃO, Otávio Augusto. A Escola da Regulação. In: CATTANI, Antônio David (Org). **Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico.** Porto Alegre, Vozes, 1997.
- CORIAT, Benjamin. **EL taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y a producción en masa en la era de la electrónica.** Madri, Siglo Veintiuno, 1992.
- CLEGG, Stewart R. **As organizações modernas.** Oeiras, Celta Editora, 1998.
- DITIZIO, Iberê Luiz. **Cotação oficial do Dólar.** Disponível em <<http://www.Ditizio.ecn.Br/tabelas/dólar.html>>. Acesso em 02 out de 2003.
- DOWBOR, Ladislau. **O que acontece com o trabalho?** São Paulo, Editora SENAC, 2002.
- ENGLAND, Paula. **Comparable orth. Theories and evidence.** New York, Aldine de Gruyter, 1995.
- FERNANDES, Danielle Cireno & NEVES, Jorge Alexandre Barbosa. Credencialismo, correspondência ou capital humano? **Como a escolaridade afeta a determinação de cargos e salários de trabalhadores da indústria de transformação no Brasil.** Estudos Avançados em

Administração, Vol. 7, nº 1, p.1033-1048. Disponível em < <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/3reg/13.DOC> > Acesso em 26 mar de 2003.

FERNANDES, Danielle Cireno & NEVES, Jorge Alexandre Barbosa. **Interpretações e efeitos da escolaridade na determinação de cargos e salários na indústria de transformação do Brasil.** Disponível em < <http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/3reg/13.DOC> > Acesso em 18 mar de 2003.

FERREIRA, Cândido et ali. **Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro.** In: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. Seminário Abet, 1991.

FIEDMAN, Andrew L. **Microregulation and post-Fordism: Critique and development of regulation theory.** *New Political Economy*. 5: 59-76, 2002.

FRIEDLAND, William H. **Fordism, Post-fordism, mass production, and flexible specialization: Whatever is going on in the world.** Paper presented at the seminar "Restructuring the Food System: Global Processes and National Responses." Center for Rural Research, University of Trondheim, Norway, 1994.

FRIGOTT, G. **Educação e a crise do capitalismo real.** São Paulo, Cortez, 1995.

FURTADO, Milton Braga. **Síntese da economia brasileira.** Rio de Janeiro, LTC editora, 1998.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização da automóvel.** São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.

GORZ, André. **O futuro da classe operária.** Revista internacional, Quinzena. São Paulo, nº 101, 1990.

GREMAUD, Amaury Patrick. **Formação econômica do Brasil.** São Paulo, Atlas, 1997.

GREMAUD, Amaury Patrick. **Economia brasileira contemporânea.** São Paulo, Atlas, 1999.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna.** São Paulo, Editora Loyola, 1992.

HENRIQUES, Ricardo. Economia em rumos sombrios: inflação, ordem e violência. In: VIEIRA, José Ribas (orgs.) **Na corda bamba: doze estudos sobre a cultura da inflação.** Rio de Janeiro, Relume-Dumará, 1993.

HIRATA, Helena. **Da polarização das qualificações ao modelo da competência.** In Ferreti, Celso et all (org). **Novas tecnologias, trabalho e educação.** Petrópolis, Vozes, 1994.

KATZ, Cláudio. **Novas Tecnologias. Crítica da atual reestruturação produtiva.** Cláudio Katz, Rui Braga, Osvaldo Ceggiola. São Paulo, Xamã, 1995.

- KRAFICK, J. F. **Triumph of the lean production system**. Sloan Management Review, 1988.
- KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 1997.
- LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Marina de Andrade. **Sociologia Geral**. São Paulo, Atlas, 1999.
- LARANGEIRA, Sônia M. G. Fordismo e Pós-fordismo. In: CATTANI, Antônio David (Org). **Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico**. Porto Alegre, Vozes, 1997.
- LEITE, Antônio Dias. **Crescimento Econômico. Experiência histórica do Brasil e estratégia para o século XXI**. Rio de Janeiro, José Olympio Editora, 1999.
- LIPIETZ, Alain. **Choisir l'audace – une alternative pour le XXIeme siecle**. La Découverte, Paris, 1989.
- LOJKINE, Jean. **A revolução informacional**. São Paulo, Cortez, 1995.
- LYNN, Barrier. **Notes em Marge de Celles de Jean Lojkine**. Paris, Sociologie du Travail, 1983.
- MARTINS, Gilberto de Andrade. **Princípios de estatística**. São Paulo, Atlas, 1990.
- MARX, Karl. **El Capital**. Cidade Del México, Fondo de cultura economica, 1959.
- MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado**. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 1999.
- MEDEIROS, José Adelino de Souza. **Alcance e limitações da teoria do capital humano: diferenças de ganhos no Brasil em 1973**. São Paulo, IPE/USP, 1982.
- MINCER, Michael. **Schooling, Experience and Earnings**. New York, The Free Press, 1974.
- MORETTIN, Luiz Gonzaga. **Estatística Básica - volume 1- Probabilidade**. São Paulo, Makron Books, 1999.
- NETTO, José Paulo. FHC e a política social: um desastre para as massas trabalhadoras. In: LESBAUPIN, Ivo. **O desmonte da nação: balanço do Governo FHC**. Petrópolis, Vozes, 1999.
- NEVES, Jorge Alexandre & FERNANDES, Danielle Cireno. **Estrutura ocupacional, autoridade gerencial e determinação de salários em organizações fordistas: o caso da indústria de transformações no Brasil**. Revista de administração contemporânea, v.6,n.1, jan /abr 2002.
- NORUSIS, Marija. **SPSS 11.0. Guide to data analysis**. New Jersey, Prentice Hall, 2002

- OHNO, Taiichi. **L'esprit Toyota**. Masson, Paris, 1989.
- OMAN, Charles. **Globalização e regionalização nas décadas de 1980 e 1990**. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis et al. Fórum nacional; a nova ordem internacional e a terceira revolução industrial. Rio de Janeiro, Editora José Olympio, 1992.
- PAMPLONA, João Batista. **Erguendo-se pelos próprios cabelos – auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil**. São Paulo, Germinál, 2001.
- PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo, LTR, 1994.
- PASTORE, José & VALLE SILVA, Nelson. **Mobilidade Social no Brasil**. São Paulo, Makron Books, 2000.
- PIGNON, Dominique & QUERZOLA, Jean. **Ditadura e democracia na produção**. In: GORZ, André. Crítica da divisão do trabalho. São Paulo, Martins Fontes, 2001.
- PIORE, Michael J. & SABEL, Charles F. **The Second industrial divide**. New York, Basic Books, 1984.
- PRADO, Luiz Carlos Delorme. **Globalização: Notas sobre um conceito controverso**. Disponível em < <http://redem.buap.mx/word/2001luis.doc>.> Acesso em: 01 fev de 2003.
- REVELLI, Marco. **Oito hipóteses sobre o pós-fordismo**. Disponível em < [www. Geocities.com / autonomiabvr/tdoss.html](http://www.Geocities.com/autonomiabvr/tdoss.html). > Acesso em: 17 mar de 2003.
- RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo, Atlas, 1999.
- RITZER, George. **La Mcdonalización de la sociedad – Un análisis de la racionalización en la vida cotidiana**. Madri, Ariel, 1996.
- SAMUELSON, Paul A. & NORDHAUS, William D. **Economia**. Lisboa. Editora McGraw-Hill de Portugal, 1988.
- SANDRONI, Paulo, org. **Novo dicionário de economia**. São Paulo, Best seller, 1994.
- SANTOS, José Alcides Figueiredo. **Estrutura de classes no Brasil: mapeamento, mudanças e efeitos na renda**. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2002.
- SCHERER, André Luís Forti. Globalização. In: CATTANI, Antônio David (Org). **Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico**. Porto Alegre, Vozes, 1997.
- SCHULTZ, Theodore W. Investment in Human Capital. **American Economic Review**, vol. 51, p.1-17, March, 1961.

- SENNETTO, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro, Record, 1999.
- SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativa**. São Paulo, Contexto, 1998.
- SINGER, Paul. A raiz do desastre social: a política econômica de FHC. In: LESBAUPIN, Ivo. **O desmonte da nação: balanço do Governo FHC**. Petrópolis, Vozes, 1999.
- SO, Guilherme Gaspar de Freitas Xavier. Especialização Flexível. In: CATTANI, Antônio David (Org). **Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico**. Porto Alegre, Vozes, 1997.
- STEVENSON, William J. **Estatística aplicada à Administração**. São Paulo, Harper & Row do Brasil, 1986.
- TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Flexibilização organizacional, mito ou realidade?** Rio de Janeiro, Editora FGV, 2000.
- THOMPSON, Edward P. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.
- TRATENBERG, Maurício. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo, Cortez, 1989.
- VICECONTI, Paulo Eduardo Vilchez. **Introdução à economia** / Paulo E. V. Viceconti, Silvério das Neves. São Paulo, Frase Editora, 1996.
- WEAKLIEM, David. Relative Wages and the Radical Theory of Economic Segmentation. **American Sociological Review** 55:574-590, 1990.
- WOOD, Stephen. **O modelo Japonês em debate: Pós-fordismo ou japonização do fordismo**. Revista brasileira de ciências sociais, ano 6, out de 1991.
- WRIGHT, Eric & PERRONE, Luca. Marxist Class Categories and Income Inequality. **American Sociological Review** 42: 32-55.1977.
- WRIGHT, Eric Olin. **Classe, Crise e o Estado**. Rio de Janeiro, Zahar editores, 1979.
- WRIGHT, Eric Olin. **Class Counts: Comparative studies in class analysis**. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.

