

**José Álvaro de Lima Cardoso**

**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E  
MUDANÇAS NO MUNDO DO  
TRABALHO: um olhar sobre os setores  
têxtil e alimentício em Santa Catarina**

Tese apresentada como requisito parcial à  
obtenção do grau de Doutor no Curso de  
Doutorado Interdisciplinar em Ciências  
Humanas, Centro de Filosofia e Ciências  
Humanas, Universidade Federal de Santa  
Catarina.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Ponte de  
Sousa

Florianópolis, 2003



Universidade Federal de Santa Catarina  
Centro de Filosofia e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas/Doutorado

**“REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO:  
um olhar sobre os setores têxtil e alimentício em Santa Catarina”**

Por  
**José Álvaro de Lima Cardoso**

Orientador Prof. Dr. Fernando Ponte de Sousa  
Co-orientador Prof. Dr. Selvino José Assmann

Esta tese foi submetida ao processo de avaliação pela Banca Examinadora para obtenção do título de doutor em Ciências Humanas/Sociedade e Meio Ambiente e aprovada em sua forma final no dia 28 de novembro de 2002, atendendo as normas da legislação vigente do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas/Doutorado.

Prof. Dr. Héctor Ricardo Leis - Coordenador do Programa

**Banca Examinadora:**

Prof. Dr. Fernando Ponte de Sousa - Presidente

Prof. Dr. Luís Paulo Bresciani

Profa. Dra. Sílvia Maria P. de Araújo

Prof. Dr. Ary César Minella

Prof. Dr. Hóyedo Nunes Lins

Florianópolis, 28 de novembro de 2002.

*De nada serve partir das coisas boas de sempre, mas sim das coisas novas e ruins.*

Bertold Brecht, *Poder e dinheiro: uma economia política da globalização* (1997).

*A década de 90 é um divisor de águas nas trajetórias dos principais indicadores da situação do trabalho no Brasil. Após cinquenta anos de progressivo aumento no trabalho assalariado e formalização das relações de trabalho, houve uma drástica regressão no mercado de trabalho, com aumento de todas as formas de desemprego, aumento dos vínculos vulneráveis, queda dos rendimentos reais e concentração da renda.*

DIEESE, *A situação do trabalho no Brasil* (2001).

*Quem ainda não sabe que o Brasil é useiro e vezeiro em acertar por equívoco, não sabe da missa a metade. Se estivermos certos no fundamental – ou seja, se acreditarmos no país – iremos corrigindo os erros corrente calamo.*

Ignácio Rangel, *Economia brasileira contemporânea*.

*Em nenhum momento da nossa história foi tão grande a distância entre o que somos e o que esperávamos ser.*

Celso Furtado, *O longo amanhecer* (1999).

*Só o que eu quis, todo o tempo, o que eu pelejei para achar, era uma só coisa – a inteira – cujo significado e vislumbrado dela eu vejo que sempre tive. A que era: que existe uma receita, a norma dum caminho certo, estreito, de cada uma pessoa viver – e essa pauta cada um tem – mas a gente mesmo, no conjunto, não sabe encontrar; como é que, sozinho, por si, alguém ia poder encontrar e saber?*

João Guimarães Rosa, *Grande Sertão: veredas*.

*Valorizar nossa população e o patrimônio natural e social do país, eis os fundamentos últimos desse novo imaginário, que precisa basear-se em uma arraigada crença na nossa viabilidade.*

César Benjamin (organizador), *A opção brasileira* (1998).

**Para Vera, Ramon e Isadora, que me privilegiam com seu  
amor.**

**Para minha mãe.**

## AGRADECIMENTOS

Não poderia deixar de agradecer às seguintes pessoas e instituições:

- sinceramente ao DIEESE, através, principalmente, de sua direção técnica geral, que flexibilizou meus horários (no bom sentido) e me deu condições de desenvolver este trabalho;
- de forma especial ao orientador da tese, professor Fernando Ponte, que me passou excelentes e imprescindíveis sugestões, com base em textos, muitas vezes, bastante “preliminares”. Obrigado, Fernando, pela paciência e dedicação;
- à direção sindical do DIEESE em Santa Catarina que me apoiou durante toda a trajetória;
- aos companheiros de trabalho em geral. O espírito de equipe reinante na instituição e o estímulo à produção técnica e à reflexão científica (além do habitual bom humor, que caçoa até da própria desgraça) foram vitais para a elaboração desta pesquisa. É um orgulho muito grande fazer parte de uma equipe nacional tão dedicada e competente;
- ao professor Selvino Asmann, co-orientador, figura fundamental nos momentos-chave da jornada, como na qualificação. Grande professor e figura humana;
- ao professor Hoyedo Nunes Lins pela seriedade de suas observações no exame de qualificação;
- aos amigos e colegas Clóvis, Kelly, Daniel, Karam e Clemente. Sou realmente um grande privilegiado de trabalhar com pessoas tão competentes, bem humoradas e solidárias. Este pessoal é uma permanente referência para mim, tanto no aspecto profissional, quanto nos aspectos ético e humano;
- à amiga e colega Isabella Jinkings, que fez uma revisão “polivalente” do trabalho, salvando a formatação, apontando erros de português e opinando em relação ao conteúdo do trabalho;
- em especial ao movimento sindical de Santa Catarina, muito particularmente aos dirigentes e operários dos dois setores analisados, cujos nomes, aliás, por absurdo que pareça, não podem ser citados. A eles devo muito do que foi escrito neste trabalho;
- ao Renato Tapado, meu amigo e amigo da língua portuguesa, que realizou um excelente trabalho de correção do texto e de enquadramento nas regras da ABNT;
- à Liana, da secretaria do Doutorado, pela educação e atenção com que tratou todas as minhas solicitações nestes anos todos;
- este trabalho foi também dedicado a Vera, Ramon e Isadora. Dedicatórias e agradecimentos, eu sei, significam quase nada, comparados com as horas em que deixamos de ficar juntos.

lembro ainda que, todos os acima mencionados, estão eximidos de qualquer culpa sobre o que foi escrito nas páginas que se seguem.

## RESUMO

Estamos vivendo um processo de reestruturação produtiva nas empresas, que é mundial, mas com manifestações específicas no centro e na periferia capitalistas. O processo de globalização da economia tem como base a hegemonia do capital financeiro e a exacerbação da concorrência entre as grandes corporações transnacionais, e desencadeia a Terceira Revolução Industrial. Em função das conseqüências desta última e do conjunto de mudanças havidas no Brasil na década de 1990, já na vigência do Plano Real, o mercado de trabalho no Brasil e em Santa Catarina sofreu profundas mudanças, aumentando brutalmente as taxas de desemprego e a precarização do trabalho. O objetivo geral da pesquisa – estudar o processo de reestruturação produtiva na indústria catarinense, na segunda metade da década de 1990 e os reflexos sobre o mundo do trabalho – se dividiu em vários objetivos específicos, que procuraram verificar os reflexos da reestruturação sobre a quantidade e a qualidade dos empregos gerados. A principal hipótese do trabalho é a de que a reestruturação produtiva, colocada em prática pelas empresas no Brasil, estaria provocando reflexos profundos e duradouros sobre o mundo do trabalho, no que diz respeito à geração de empregos, às relações de trabalho, à representação sindical do trabalho e ao próprio conteúdo do trabalho. No aspecto da geração de empregos a hipótese é a de que os novos conceitos ligados à reestruturação, praticamente sem exceção, conduzem a uma redução do número de empregos gerados. Mais do que isso, a redução de empregos não é um mero efeito colateral do processo, mas sim algo a ser perseguido, um objetivo mesmo da implantação das inovações nas empresas. Quanto aos efeitos da reestruturação sobre o conteúdo do trabalho as mudanças são profundas e, de fato, exigem um “trabalhador novo”, mais participativo, com maior escolaridade, mais criativo. Por outro lado, as relações de trabalho se tornam mais precárias, o emprego mais instável, se agrava a dualidade do mercado de trabalho, com trabalhadores um pouco mais estáveis e de carteira assinada e uma crescente massa de trabalhadores terceiros, sem carteira e com salários menores. Tudo isso, é claro, muda a ação sindical, que, acomodada por algumas décadas de uma certa estabilidade nas relações de trabalho, se vê acuada por um turbilhão de mudanças muito rápidas, complexas e abrangentes. Cabe ao governo e à sociedade enfrentar o problema, através de um projeto de desenvolvimento para o País e de políticas ativas de geração de empregos.

## ABSTRACT

We are living a process of productive restructuring in the companies, which is worldwide, but with specific manifestations in the capitalist center and periphery. The process of economic globalization has its base in the financial capital hegemony and the competition strength between the great transnational corporations, and resulting the unleashing of the Third Industrial Revolution. Due to of the consequences of the later one and the set of changes that occurred in Brazil in the decade of 1990, through the validity of the Plano Real, the work market in Brazil and Santa Catarina has suffered deep changes, brutally increasing the unemployment taxes and the precarious nature of work. The research's general objective is to study the process of productive restructuring in Santa Catarina's industry, during the second half of the decade of 1990 and thereby its consequences on the work world. It was divided in some specific objectives, which tried to verify the consequences of the restructuring on the amount and the quality of the generated jobs. The main hypothesis of the work is that the productive restructuring, that took place in Brazilian companies in Brazil, would provoke deep and lasting on consequences the world of work such as in the generation of jobs, work relations, the trade union representation of the work and to the proper content of the work. In regards to jobs, the hypothesis is that the new concepts of restructuring, practically without exception, lead to a reduction in the number of generated jobs. More than that, the reduction of jobs is not a mere collateral effect of the process and something to be pursued, the same as the objective of the implanting of the innovations in the companies. In regards to the to the restructuring effect on the content of the work, the changes are deep and demand a new kind of worker, who participate more, with a larger background, more creative. On the other hand, the work relations become more precarious, the job more unstable and it aggravates the duality of the work market, with workers a little more steady and formally contracted and an increasing mass of workers outsourced, without any formal contract and with lower wages. All these things, of course, affect the trade union movement, which remained calm for some decades and give a certain stability work relations, but now is frightened by fast, complex and big changes. It suits the government and society to face the problem, through a project of development for the country and active policies of jobs generation.

# SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS

LISTA DE SIGLAS

INTRODUÇÃO..... 17

## CAPÍTULO 1 – O Brasil e a globalização

1.1. Introdução .....	23
1.2. Para entender a globalização. A hegemonia estadunidense e a financeirização do mundo .....	24
1.3. A globalização assimétrica e a concentração da riqueza.....	27
1.3.1. A globalização e a exclusão tecnológica.....	29
1.4. O outro lado da atual prosperidade verificada nos EUA.....	30
1.5. Um pouco do debate sobre a relação entre globalização, desemprego e desenvolvimento capitalista atual .....	32
1.6. A atual divisão internacional do trabalho.....	40
1.7. A globalização e a América Latina.....	44
1.8. A inserção do Brasil na economia internacional .....	47

## CAPÍTULO 2 – A reestruturação produtiva e as mudanças no mundo do trabalho

2.1. O emprego e o neoliberalismo .....	52
2.2. A Terceira Revolução Industrial: principais características .....	55
2.3. A Terceira Revolução Industrial e suas conseqüências sobre o mundo do trabalho.....	61
2.3.1. A crescente insegurança do trabalho nos países desenvolvidos.....	61
2.4. A mulher, o mercado de trabalho e a reestruturação .....	68
2.4.1. A mulher e o emprego.....	68
2.4.2. A mulher e a organização do trabalho.....	70

2.5. A reestruturação produtiva no Brasil: contexto macroeconômico e reflexos sobre o mercado de trabalho .....	71
2.6. A jornada, o salário e as horas extras .....	74
2.7. A flexibilização da jornada de trabalho: a resposta empresarial à crise do emprego .....	76
2.8. A reforma no sistema de relações de trabalho .....	77

### CAPÍTULO 3 – A Reestruturação produtiva na indústria têxtil catarinense

3.1. Introdução: a importância do setor têxtil em Santa Catarina .....	79
3.2. O processo produtivo na indústria têxtil: principais características .....	80
3.3. As estratégias de reestruturação tecnológica no setor .....	82
3.4. A flexibilização da produção .....	83
3.5. O panorama internacional no setor .....	85
3.6. O Brasil no contexto mundial .....	87
3.7. A posição do Brasil no comércio exterior .....	91
3.8. O mercado interno .....	93
3.9. A política industrial para o setor .....	93
3.10. A produtividade, salário e emprego no setor .....	97
3.11. A caracterização da cadeia têxtil em Santa Catarina .....	98
3.12. O desempenho econômico-financeiro das principais empresas do setor em Santa Catarina .....	106
3.13. A recuperação a partir de 1999 e as estratégias das empresas .....	111
3.14. A reestruturação produtiva e tecnologia na indústria têxtil catarinense .....	113
3.15. A reestruturação produtiva e relações de trabalho: a experiência de banco de horas no setor têxtil de Blumenau .....	116
3.15.1. Contextualização .....	116
3.15.2. O banco de horas: o caso dos têxteis de Blumenau .....	119
3.15.3. A posição da direção do sindicato .....	120
3.16. A Reestruturação do setor têxtil catarinense: domínio exclusivo das empresas .....	123
3.17. Perfil do trabalhador têxtil catarinense .....	124

3.17.1. Gênero.....	124
3.17.2. Remuneração média.....	126
3.17.3. Grau de escolaridade.....	132
3.17.4. Faixa etária.....	133
3.17.5. Tempo de permanência no emprego.....	134
3.18. A reestruturação e o comportamento do emprego no setor.....	136
3.19. Conclusões do capítulo.....	138

#### CAPÍTULO 4 – A reestruturação na indústria de alimentação catarinense: uma visão a partir das grandes empresas do setor

4.1. Introdução: o crescimento da indústria alimentícia no Brasil.....	143
4.2. A indústria de aves no Brasil.....	144
4.3. A indústria de suínos no Brasil.....	153
4.4. A situação atual do setor alimentício em Santa Catarina.....	161
4.5. A indústria de aves em Santa Catarina.....	166
4.6. A indústria de suínos em Santa Catarina.....	168
4.7. A radiografia das empresas do setor: Sadia e Seara	
4.7.1. O balanço da Sadia S/A em 1999 e 2000: alguns destaques.....	170
4.7.2. O balanço da Seara em 1999.....	179
4.8. A reestruturação produtiva e tecnológica no setor alimentício de Santa Catarina	
4.8.1. Introdução.....	182
4.8.2. O parque atual de máquinas nas empresas.....	183
4.8.3. O processo de modernização nas empresas.....	183
4.8.4. A terceirização e AS mudanças organizacionais.....	184
4.8.5. A reestruturação e a qualificação.....	185
4.8.6. As condições de trabalho.....	187
4.8.7. A organização do trabalho na fábrica.....	191

4.8.8. As relações de trabalho na fábrica e a representação sindical .....	192
4.8.9. A reestruturação produtiva e meio-ambiente.....	193
4.8.10. Os objetivos e as estratégias das empresas com a implantação das novas tecnologias .....	194
4.8.11. O comportamento do emprego .....	194
4.9. O perfil do trabalhador da indústria de alimentação catarinense	
4.9.1. Gênero .....	197
4.9.2. Remuneração média .....	198
4.9.3. Grau de escolaridade .....	202
4.9.4. Faixa etária.....	202
4.9.5. Tempo de permanência no emprego.....	204

## CAPÍTULO 5 – A reestruturação produtiva: uma síntese

5.1. Introdução.....	205
5.2. O processo de modernização nas empresas .....	205
5.2.1. As inovações adotadas nas empresas .....	206
5.2.2. As tecnologias e seus impactos.....	207
5.2.3. A terceirização .....	208
5.2.4. Os efeitos da reestruturação sobre a flexibilidade da produção e as economias de tempo.....	210
5.3. A reestruturação produtiva e o trabalho em Santa Catarina	
5.3.1. Emprego .....	210
5.3.2. Reestruturação e qualificação .....	211
5.3.3. Condições de trabalho e remuneração.....	214
5.3.4. Organização do trabalho na fábrica.....	216
5.3.5. Relações de trabalho na fábrica e representação sindical .....	217
5.4. A reestruturação produtiva e meio-ambiente.....	224
5.5. Os objetivos e estratégias das empresas com a implantação das novas tecnologias.....	225

Considerações finais.....	227
Referências bibliográficas.....	239
Anexo .....	248
Glossário .....	277

## LISTA DE TABELAS

1. Evolução de fatias no mercado internacional 1990-2000 (%).....	48
2. Taxas médias de desemprego em países desenvolvidos 1950/98 (em % da PEA).....	63
3. Perfil do desemprego em países desenvolvidos selecionados em 1991 (%).....	64
1970/88 (%).....	66
6. Assalariados que trabalham mais que a jornada legal RM e DF – 1999 (%).....	75
8. Evolução dos desembolsos do sistema BNDES à cadeia têxtil por	
9. Estabelecimentos por número de empregados no setor têxtil .....	104
11. Utilização da capacidade instalada na indústria têxtil – SC.....	106
13. Rentabilidade das principais empresas têxteis de Blumenau – 1993/1997 .....	109
15. Trabalhadores na ind. têxtil por faixa de remuneração média (%) – 1990/1999 .....	127
Média em salários mínimos em Santa Catarina – 1990/1999 .....	130
- Santa Catarina – 1990/1999 .....	132
- Santa Catarina – 1990/1999 .....	133
- Santa Catarina – 1990/1999 .....	135
- Santa Catarina – 1990/1999 .....	137
(%) - Santa Catarina – 1990/1999.....	137
- Brasil – 1990/1999 .....	144
24. Exportação de carne de frango por destinos selecionados – Brasil – 2000.....	148
26. Exportação de carne suína – Brasil – 1988/2000.....	154
28. Trabalhadores por setores econômicos – Santa Catarina – 2000.....	162
30. Colocação das empresas de alimentação no total das empresas	
31. Evolução de alguns indicadores financeiros selecionados em empresas selecionadas	
32. Abate de frango com inspeção federal – Brasil – 1997/1999.....	166
34. Exportação de carne de frango por Unidade Federativa – Brasil – 1997/1999.....	167
36. <i>Ranking</i> das dez maiores empresas de abate de frangos – Brasil – 1999.....	168
38. Empresas exportadoras de carne suína – Brasil – 1998.....	169
40. Demonstrativo de valor adicionado .....	174
42. <i>Ranking</i> dos produtos Sadia no mercado interno.....	176
44. Estoque de postos de trabalho por sexo na ind. alimentícia – Santa Catarina	
45. Trabalhadores na ind. alimentícia por tam. de estabelecimento	
46. Trabalhadores na ind. alimentícia por sexo (%) Santa Catarina – 1990/1998.....	198
(%) Santa Catarina – 1990/1998 .....	199
Remuneração média em salários mínimos – Santa Catarina – 1989/1999.....	201
Santa Catarina – 1990/1998.....	202
Santa Catarina – 1990/1998.....	203
Santa Catarina – 1990/1998.....	204

## LISTA DE SIGLAS

**ABEF:** Associação Brasileira de Exportadores de Frango  
**ABIT:** Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção  
**ABCS:** Associação Brasileira de Criadores de Suínos  
**ALCA:** Área de Livre Comércio das Américas  
**BIRD:** Banco Mundial  
**CAD:** Computer Aided Design  
**CAGED:** Cadastro Geral de Empregados e Desempregados  
**CCQ:** Círculo de Controle de Qualidade  
**CEE:** Comunidade Econômica Européia  
**CEP:** Controle Estatístico de Processo  
**CEPAL:** Comissão Econômica para a América Latina e Caribe  
**CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho  
**CNC:** Comando Numérico Computadorizado  
**CUT:** Central Única dos Trabalhadores  
**DIEESE:** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos  
**EBIT:** Lucro operacional antes das receitas e despesas financeiras  
**EBITDA:** Lucro antes dos juros, impostos e depreciação  
**ECR:** Efficient Consumer Response  
**EDI:** Eletronic Data Interchange  
**EU:** União Européia  
**FED:** Banco Central dos EUA  
**FIESC:** Federação das Indústrias de Santa Catarina  
**FMI:** Fundo Monetário Internacional  
**GATT:** General Agreement on Tariffs and Trade  
**IBGE:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
**IBQP:** Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade  
**ICV:** Índice de Custo de Vida  
**ISO:** International Organization for Standartization  
**LER:** Lesões por Esforços Repetitivos  
**MERCOSUL:** Mercado Comum do Sul  
**MTE:** Ministério do Trabalho e Emprego  
**NAFTA:** Acordo de Livre Comércio da América do Norte  
**OCDE:** Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico  
**OE:** Open-end  
**OLT:** Organização por Local de Trabalho  
**OMC:** Organização Mundial do Comércio  
**PEA:** População Economicamente Ativa  
**PIB:** Produto Interno Bruto  
**PLR:** Participação nos Lucros e Resultados  
**PNAD:** Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio  
**RAIS:** Relação Anual de Informações Sociais  
**RI:** Revolução Industrial  
**SESI:** Serviço Social da Indústria  
**STI:** Sindicato dos Trabalhadores da Indústria

## INTRODUÇÃO

Estamos vivendo um processo de reestruturação capitalista, em desenvolvimento desde o final dos anos 70, que está mudando tanto o centro quanto a periferia do sistema. No centro, especialmente no seu país hegemônico, os EUA, a política desenvolvida é a de concentração do comando capitalista em todos os aspectos: militar, financeiro e tecnológico. Um aspecto fundamental, neste novo contexto, é o controle sobre as finanças internacionais por parte dos países centrais, especialmente dos EUA, que a partir do início dos anos 80 se torna avassalador. O processo de financeirização da economia mundial, que tem quebrado da noite para o dia várias economias da periferia, ao longo dos últimos anos, está na base da chamada globalização. Por outro lado, a concorrência entre as grandes corporações empresariais se intensifica nos países centrais, e, baseadas em um enorme poder financeiro, desencadeiam a Terceira Revolução Industrial.

O inusitado poder econômico destas transnacionais muitas vezes suplanta a capacidade de os Estados nacionais resistirem, e sistemas industriais inteiros, construídos ao longo de décadas, são destruídos em poucos anos. Ao mesmo tempo, dada a desigualdade de poder e dinheiro entre os Estados nacionais, se estabelece uma hierarquia entre eles, dividindo o mundo entre países dominantes e países dominados.

Uma contradição evidente do atual processo de globalização é que, ao mesmo tempo em que os fluxos mercantis e financeiros são desregulamentados, aumenta a regulamentação dos canais através dos quais as inovações tecnológicas poderiam difundir-se. As potências do centro geram mecanismos de controle sobre a capacidade de inovação tecnológica, o que aumenta o fosso entre os países, na medida em que, mais do que nunca na história, o desenvolvimento econômico de uma nação está dependendo da sua capacidade de inovar tecnologicamente. Não ter acesso à capacitação tecnológica significa, também, estar impossibilitado de se capacitar em termos militares.

Se a difusão dos resultados da Segunda Revolução Industrial sobre a periferia capitalista<sup>1</sup> foi bastante restrita, limitando-se a alguns poucos países, na fase da Terceira Revolução as tendências são mesmo de regressão produtiva e de desaparecimento das moedas

---

<sup>1</sup> A divisão dos países entre centro, semiperiferia e periferia objetiva mostrar como a inserção dos países na economia mundial é diferenciada, assim como os reflexos do tipo de inserção sobre as relações de trabalho.

nacionais nesses países. Do ponto de vista social, a situação é de aumento das desigualdades, de desemprego estrutural e de pobreza. Tal, no entanto, não impede que as transnacionais se desloquem para a periferia, em busca de mão-de-obra barata, isenções fiscais e outros benefícios concedidos por governos submissos e endividados, o que oferece muita margem de manobra para as grandes empresas distribuírem seus investimentos pelo mundo, otimizando os seus resultados.

A periferia torna-se também atrativa para os investimentos financeiros que, em geral, oferecem taxa de juros que jamais os capitais obteriam em seus países de origem. Com dívidas públicas enormes, estes países periféricos queimaram o patrimônio público que possuíam para pagar juros e amortizações, e o principal da dívida, no entanto, continua aumentando. O Plano Real fez parte de uma série de planos semelhantes, aplicados em vários países, todos eles, guardadas as devidas especificidades, vitoriosos do ponto de vista do controle da inflação. A receita, prescrita no atacado para os países periféricos, é explosiva: sobrevalorização do câmbio, taxas de juros elevadas e abertura comercial. No curto prazo resolve o problema inflacionário, no longo inviabiliza o País.

Este trabalho de pesquisa surgiu da constatação de que o mercado de trabalho no Brasil e em Santa Catarina sofreu profundas mudanças na década de 1990, especialmente na sua segunda metade, já na vigência do Plano Real, editado em julho de 1994. As referidas mudanças podiam ser constatadas com o mínimo de esforço intelectual, bastando observar o que estava ocorrendo no mercado de trabalho: um aumento brutal das taxas de desemprego e um processo de aumento da precarização do trabalho, que já vinha de um histórico de precariedade nas décadas anteriores. Este processo de mudanças, apesar de se difundir para os setores econômicos como um todo, foi muito mais forte na indústria, razão principal de nossa opção. Em Santa Catarina talvez os reflexos da reestruturação tenham sido ainda mais drásticos do que na média dos Estados brasileiros, dado o perfil exportador da indústria catarinense, especialmente nos dois setores analisados, o têxtil e o alimentício.

O objetivo geral da pesquisa – estudar o processo de reestruturação produtiva na indústria catarinense na segunda metade da década de 1990 e os reflexos sobre o mundo do trabalho – se dividiu em vários objetivos específicos: estudar os efeitos dos programas de qualidade; verificar os efeitos da reestruturação sobre a quantidade e a qualidade dos empregos gerados; estudar investimentos em formação e treinamento da mão-de-obra; verificar a participação dos sindicatos e seus representantes nos critérios de implantação das inovações tecnológicas, na terceirização e nos programas de qualidade total; ver os efeitos

sobre a rotatividade no emprego; sobre o grau de polivalência do trabalhador; sobre a delegação de tarefas pelas chefias; verificar a existência e o tipo de organização por local de trabalho; verificar os reflexos da reestruturação sobre o processo negocial entre os sindicatos do setor.

Para o desenvolvimento da pesquisa iniciamos com algumas hipóteses de trabalho sobre o tema a ser investigado, e a principal era a de que o processo de reestruturação produtiva<sup>2</sup>, colocado em prática pelas empresas no Brasil, estaria provocando reflexos profundos e duradouros sobre o mundo do trabalho, no que diz respeito ao aspecto da geração de empregos, às relações de trabalho, à representação sindical do trabalho e ao próprio conteúdo do trabalho. No aspecto da geração de empregos a hipótese é que os novos conceitos ligados à reestruturação, praticamente sem exceção, conduzem a uma redução do número de empregos gerados. Mais do que isso, a de que a redução de empregos não é um mero efeito colateral do processo, e sim algo a ser perseguido, um objetivo mesmo da implantação das inovações nas empresas. Quanto aos efeitos da reestruturação sobre o conteúdo do trabalho, as mudanças são profundas e exigem, realmente, um “trabalhador novo”, mais participativo, com maior escolaridade, mais criativo. Por outro lado, as relações de trabalho se tornam mais precárias, o emprego mais instável, e se agrava a dualidade do mercado de trabalho, com trabalhadores um pouco mais estáveis e de carteira assinada e uma crescente massa de trabalhadores terceiros, sem carteira e com salários menores. Tudo isso, é claro, muda a ação sindical que, acomodada por algumas décadas de uma certa estabilidade nas relações de trabalho, se vê acuada por um turbilhão de mudanças muito rápidas, complexas e abrangentes.

Do ponto de vista prático e mesmo conceitual fica muito difícil, senão impossível, separar as causas que determinam o conjunto de mudanças no mundo do trabalho, que citávamos anteriormente. Em um país periférico como o nosso o mundo do trabalho nos anos 1990 sofreu os efeitos de vários processos paralelos e, ao mesmo tempo, profundamente interligados: o controle da inflação através do Plano Real, os demais tópicos do ajuste neoliberal, a abertura da economia às importações, a financeirização das economias e a subordinação tecnológica e militar dos países periféricos. Na análise procuramos levar em conta todos esses elementos, focalizando, no entanto, os efeitos provocados pela reestruturação produtiva empreendida pelas empresas.

---

<sup>2</sup> Estamos denominando de reestruturação produtiva todo o amplo conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais na produção capitalista. Nessa definição incluímos desde a aplicação na produção das inovações no campo da microeletrônica até as mudanças no campo da gestão da produção (CCQs, Programas de Qualidade Total, *downsizing*, reengenharia, etc.). O conceito envolve também as formas de descentralização produtiva como a terceirização e as realocações industriais, que significam grande mobilidade das plantas fabris.

A partir da hipótese de trabalho descrita acima, iniciamos a leitura da bibliografia recente sobre o tema, publicada no Brasil e também em outros países. Esta é vasta e possui interfaces com muitos temas não só ligados ao mundo do trabalho – como seria de se esperar –, mas também com temas ligados ao “mundo das empresas” (como administração e engenharia da produção) e ao “mundo dos governos” (macroeconomia, tamanho e papel do Estado, e política industrial). A partir desta constatação, para nós tornou-se claro que o caráter da pesquisa teria realmente que sair dos limites da análise estritamente econômica.

Desde o momento da elaboração do projeto desta pesquisa até a sua conclusão foi crucial o nosso envolvimento com o trabalho no DIEESE, que possibilitou uma interação, em maior ou menor escala, com o debate sobre reestruturação produtiva, em várias frentes. A primeira foi a de assessoria ao movimento sindical dos trabalhadores que significou, na prática, elaborar, discutir, redigir, falar e negociar o tema e tudo aquilo que se relaciona com ele (tecnologia, emprego, qualificação, etc.); a segunda frente foi a atividade de educação sindical, na qual o tema reestruturação produtiva/novas tecnologias adquiriu relevância especial nos últimos anos e que nos exigiu, durante todo esse período, um esforço de elaboração; a outra foi a participação em pesquisas sobre o assunto desde 1996, quais sejam: “Reestruturação produtiva e emprego na indústria de Santa Catarina” (1996); “Qualificação, formação e emprego em Santa Catarina” (1997); “Reestruturação tecnológica no comércio de Santa Catarina” (1998); “As formas singulares da reestruturação produtiva na indústria têxtil catarinense” e “A reestruturação das gigantes catarinenses da alimentação” (2001). Nas pesquisas citadas, todas desenvolvidas pela equipe do DIEESE, tivemos participação, seja na leitura, seja na revisão, no debate, na pesquisa de campo ou na redação. Isto possibilitou, sem dúvida, um acúmulo de informação e experiência sobre o tema, que, necessariamente, converteu o trabalho final elaborado para o Doutorado Interdisciplinar em algo bastante diferente do projeto original. Assim, através do trabalho tivemos oportunidade de combinar a reflexão acadêmica nas disciplinas do Doutorado com a interação *à quente* com a reestruturação, oportunizada pelas tarefas próprias da profissão e da função.

Desde o segundo semestre de 1996 até primeiro semestre de 2001 viemos conversando com pessoas ligadas aos setores produtivos analisados neste trabalho, ou aos demais segmentos (representantes de empresas, dirigentes sindicais ou trabalhadores da base) sobre o objeto da pesquisa, em conversas mais ou menos formais, seja em entrevistas mais formais para as pesquisas, seja em seminários, na negociação coletiva (um espaço privilegiado de debate sobre o tema) ou em reuniões as mais diversas com o movimento sindical. A nossa

impressão é que, assim como a produção científica na temática evoluiu fantásticamente, a percepção dos atores envolvidos mudou muito também.

Foram entrevistados em cada empresa entre seis e oito trabalhadores, liberados e não-liberados para a atividade sindical. Onde foi possível, entrevistamos também representantes das empresas, geralmente chefes ou supervisores. Seguimos um roteiro de questões, um pouco adaptado às especificidades da produção em cada local visitado, mas que não teve o papel de “engessar” as entrevistas. As primeiras entrevistas, realizadas em 1996, revelavam por parte dos dirigentes das empresas um indisfarçado entusiasmo com as possibilidades dos programas de qualidade total, o sistema de coleta de sugestões e todos os conceitos ligados ao universo da reestruturação empresarial. Por parte dos trabalhadores, predominavam ainda muitas dúvidas. As entrevistas mais recentes já mostram os representantes das empresas cientes dos limites físicos e humanos do aumento de produtividade e, de outro lado, um trabalhador consciente do que as mudanças podem significar em termos de redução de postos de trabalho, lesões por esforços repetitivos e outras mazelas.

Ao longo deste percurso nada linear, acabamos chegando a um formato que dividiu o trabalho em cinco partes ou capítulos. O primeiro, “O Brasil e a Globalização” analisa a relação existente entre o processo de globalização em curso e as mudanças que o mundo do trabalho atravessa no Brasil e no mundo. O fenômeno da globalização, como se sabe, influencia profundamente tanto a oferta de empregos, quanto o próprio conteúdo do trabalho. Analisar essa correlação é missão desse primeiro capítulo que, obviamente, não pretende esgotar tema tão complexo, mas apenas demonstrar que o processo de reestruturação das empresas no Brasil é definitivamente marcado pela posição que o País ocupa entre as nações e no interior do atual processo de globalização política, econômica e social.

No capítulo seguinte procuramos verificar como tem ocorrido a reestruturação produtiva no mundo e suas conseqüências sobre os trabalhadores. Se a globalização, como estratégia política dos países dominantes, é fundamental para a compreensão das mudanças no mundo do trabalho, imprescindível é entender a chamada Terceira Revolução Industrial, verificando o que ela significa no aspecto de mudanças no processo de trabalho e na oferta de empregos. Mais do que isso, verificando como este processo se dá em países periféricos como o Brasil, cuja forma de inserção na economia mundial provocou uma reestruturação empresarial de caráter defensivo, na qual as empresas adotaram mudanças objetivando mais fugir da falência do que propriamente avançar em mercados e tecnologia. Os reflexos disso para o mundo do trabalho foram simplesmente desastrosos, como veremos.

Nos capítulos 3 e 4 temos as análises setoriais e os estudos de casos, nos quais se verifica como está se dando a reestruturação produtiva na indústria catarinense, a partir de dois dos seus segmentos mais importantes, o alimentício e o têxtil. Apesar de a reestruturação empresarial estar ocorrendo em todos os setores, é na indústria que encontramos as formas mais desenvolvidas da “nova empresa” e do “novo trabalhador”. As inovações verificadas nesse segmento – em termos de perfil do novo trabalhador, qualidade do emprego, conteúdo do trabalho, política de RH e condições de trabalho – corroboram as tendências sentidas no Brasil e no mundo. Nos dois capítulos utilizamos bastante os trabalhos desenvolvidos pelo Escritório do DIEESE em Santa Catarina, aos quais já nos referimos.

No capítulo 5 procuramos elaborar uma síntese desse processo de reestruturação empresarial, destacando as semelhanças entre os dois setores analisados, assim como seus aspectos universais, que possibilitam enxergar não apenas tendências comuns entre eles, mas também tendências que servem como instrumental de análise para a reestruturação de toda a economia catarinense.

Finalmente, de forma sucinta, tentamos concatenar um pouco a pesquisa empírica com a moldura conceitual na qual desenvolvemos o trabalho, objetivando retirar daí lições práticas e algumas perspectivas de ação por parte dos atores sociais.

Tanto a investigação da literatura, quanto as entrevistas com trabalhadores privilegiaram as grandes empresas dos setores têxtil e alimentício. As conclusões do trabalho, por conseguinte, não podem ser generalizadas para as empresas como um todo, especialmente se considerarmos um traço essencial da reestruturação empresarial na década de 1990, que é sua heterogeneidade.

## CAPÍTULO 1

### O BRASIL E A GLOBALIZAÇÃO

#### 1.1. Introdução

Neste capítulo discutiremos algumas das dimensões do fenômeno da globalização procurando evidenciar que ela ocorre de forma assimétrica entre os países e que, longe de ser um processo casual, é fruto de uma bem pensada estratégia de hegemonia.

O termo globalização é controverso e tem sido utilizado, muitas vezes, como “panacéia conceitual” ou como indicador de um fenômeno político-social absolutamente novo no cenário econômico mundial. Por outro lado, há autores que simplesmente rejeitam atribuir qualquer valor teórico ao termo, em função da inexistência de qualquer fato novo que justifique a existência ou o uso da expressão. Seria, dessa forma, um termo desnecessário. Segundo o nosso entendimento, a expressão se justifica para designar a aceleração do processo de internacionalização, que faz parte da própria constituição do capitalismo, a partir do seu nascimento. Desde os descobrimentos, foi a criação do mercado mundial que possibilitou a existência e o desenvolvimento do capitalismo. A globalização é uma fase de aceleração desta história de expansão permanente do sistema, caracterizada ainda pelo inusitado acirramento da concorrência internacional, pela concentração de capitais através de fusões e associações gigantescas e por uma centralização inédita de poder político e econômico, de forma que um grupo cada vez mais restrito de empresas e bancos dos países centrais vem tomando decisões que direcionam a produção e as finanças em escala global (FIORI, 2001:15).

Além destas questões, analisaremos também a forma como o Brasil se inseriu no processo ao longo da década de 1990, tentando mostrar a relação dessa escolha com a reestruturação produtiva, o desemprego e a exclusão social. Verificaremos que as políticas adotadas pelos governos brasileiros no período tornaram a economia brasileira extremamente vulnerável às crises internacionais e reduziram a sua autonomia na definição da política econômica.

## 1.2. Para entender a globalização. A hegemonia estadunidense e a financeirização do mundo

A atual divisão internacional do trabalho surgiu a partir do fim da institucionalidade construída no segundo Pós-Guerra, a partir do final dos anos 1960, que desencadeou um acirramento da competição entre os capitais em todo o mundo. O esgotamento do padrão de desenvolvimento dos EUA e a crise de hegemonia política deste país não foram acompanhados pela ascensão de algum outro país que ocupasse o papel de liderança mundial em um novo ciclo de crescimento e acumulação, e na definição de um novo marco regulatório em âmbito internacional.

Por outro lado, com o fim da vigência dos acordos de Bretton Woods<sup>3</sup>, desapareceu o Sistema Financeiro Internacional que caracterizou o “período de ouro” do capitalismo, no qual a regulação sobre o capital financeiro garantia a maior valorização do capital produtivo e mantinha o compromisso com a política de pleno emprego, no conjunto das políticas keynesianas.

A globalização financeira deve ser entendida dentro deste contexto histórico e como ação da política geoeconômica dos EUA, como reafirmação da sua hegemonia econômico-política no mundo, após as crises que sacudiram a economia mundial na década de 1970 (TAVARES & MELIN, 1997). Além da globalização financeira, os movimentos do governo norte-americano provocaram outros efeitos: a aparição do Japão como potência tecnológica, financeira e comercial de primeira grandeza; a integração dos países europeus como bloco econômico capaz de autonomizar-se perante os EUA; a transnacionalização do espaço econômico nacional estadunidense; a submissão dos países periféricos à nova ordem global, marcada pela regressão industrial e pelo desequilíbrio financeiro estrutural (no caso dos países sul-americanos e do Leste Europeu) e pela fragmentação econômica e social (no caso da África).

---

<sup>3</sup> A conferência de Bretton Woods foi realizada em New Hampshire (Estados Unidos), no ano de 1944. Nela 44 países aliados na II Guerra Mundial assinaram os artigos do acordo do Fundo Monetário Internacional (FMI). Sob as influências do período de entre-guerras, eles tentaram estabelecer um sistema monetário internacional que propagaria o pleno emprego, a estabilidade de preços e permitiria que os países alcançassem balanços externos sem impor restrições ao comércio internacional. Na mesma conferência, o Banco Mundial foi criado, com o objetivo de auxiliar na reconstrução das economias dos países devastados pela guerra. A criação da Organização de Comércio Internacional não foi aprovada pelos participantes, mas posteriormente, em 1947, o GATT (General Agreement on Tariffs and Trade) foi instituído para ser um fórum temporário para a redução multilateral das barreiras ao comércio.

Em setembro de 1979, Volcker, o presidente do Banco Central estadunidense (FED), promoveu uma elevação violenta da taxa de juros interna e declarou que o dólar iria manter sua posição de moeda internacional e que a hegemonia da moeda dos EUA seria recuperada. Esta política, chamada “diplomacia do dólar forte”, custou aos EUA e ao mundo uma recessão contínua por três anos. Houve quebra de bancos e empresas por todo o mundo, inclusive de grandes empresas estadunidenses. Os países devedores externos praticamente quebraram, forçando um ajuste recessivo também nos demais países capitalistas desenvolvidos.

A chamada “diplomacia do dólar”, desenvolvida pelo FED, tinha como objetivo “enquadrar” os principais países competidores do mundo. Ainda que às custas de uma recessão mundial, esta estratégia possibilitou aos EUA o controle do jogo de forças mundial.

Tomando o plano geoeconômico como objeto da análise – sem se ater à resposta geopolítica dos EUA, para a retomada da hegemonia, isto é, a “diplomacia das armas” –, a globalização financeira beneficiou os EUA que, há quase duas décadas, é o maior receptor de capitais do mundo. Em outras palavras,

(...) a concentração de poder político e financeiro existente no mundo contemporâneo não é o resultado espontâneo do aumento da competição e da eficiência dos “mercados globalizados”, mas de uma política deliberada de retomada da hegemonia mundial, a partir da década de setenta, quando a potência norte-americana parecia entrar em decadência. No plano do Poder e do Dinheiro os EUA comandam hoje um “jogo global”, que tenta sobrepor os conceitos de “Ordem Unipolar” e de “Economia Mundial”, mas cuja convergência está longe de consolidar-se e de ser benéfica e incluyente para a maioria dos países do mundo (TAVARES & MELIN, 1997:57).

A partir do choque de juros de Mr. Volcker, durante cerca de 15 anos o Banco Central dos EUA realizou a referida diplomacia do dólar, que objetivava recuperar a posição dominante dessa moeda. Entre 1979 e 1989 a taxa de juros dos EUA flutuou entre 4,5% e 20%, levando a movimentos especulativos em todos os mercados financeiros importantes sem que, todavia, ocorressem movimentos de fuga do dólar, antes pelo contrário.

A partir de 1992, já com os países capitalistas avançados desregulamentados e com a desregulamentação cambial espalhada por três continentes, o capital financeiro adquiriu as condições para voar livremente numa conjuntura de permanente fortalecimento do dólar.

Importa observar que “nesse imenso cassino os jogadores individuais – empresas e bancos – podem quebrar-se mas não podem quebrar a banca.” (Ibidem:63).

O dólar tornou-se a moeda da financeirização, especialmente nos mercados globalizados, cumprindo três funções primordiais para o capital: garantir liquidez instantânea em qualquer mercado; garantir segurança nas transações de risco; servir como unidade de conta da riqueza virtual, presente e futura.

Para Tavares & Melin, as especulações frequentes, ocorridas a partir de 1989, contra as demais moedas, não advieram das reservas cambiais dos países que sofriam tais especulações, “mas sim porque o valor do dólar é fixado pela taxa de juros americana, que funciona como referência básica do sistema financeiro internacional em função da capacidade dos EUA em manterem sua dívida pública como título de segurança máxima do ‘sistema’” (1997:64).

Isto significa, em outras palavras, que as transações comerciais das grandes transnacionais e os preços praticados mundialmente estavam ancorados em dólar, independente da paridade cambial vigente nos países. Portanto, o dólar não era mais um padrão de valor como eram os anteriores, o padrão ouro-libra e o padrão ouro-dólar, mas tinha como função principal a de moeda financeira num sistema desregulado, sem paridades cambiais fixas, isto é, sem padrão monetário rígido. Neste sistema monetário financeirizado o dólar tinha as funções centrais de segurança e arbitragem.

Os bancos centrais de vários países foram forçados a seguir esta política de “coordenação” comandada pelo FED. Tal política, à qual os principais bancos centrais tiveram que aderir, entrou em contradição com as políticas nacionais na área fiscal, especialmente aquelas de caráter social. Os sistemas financeiros de habitação, por exemplo, que dependiam de investimento e poupança de longo prazo, aderiram a investimentos globais, tentando equacionar segurança e rentabilidade. Para lastrear os movimentos dos mercados (monetários e cambiais) os governos emitiram títulos da dívida pública, o que os fragilizou financeiramente.

O Banco Central estadunidense, do ponto de vista da segurança do sistema, é fundamental para a provisão de liquidez primária e rentabilidade. Por isso a autoridade monetária desse país dispõe de autoridade efetiva para estancar o nível da taxa de juros americana, independentemente do protesto de banqueiros e especuladores de todo o mundo.

Não por coincidência, uma simples declaração do presidente do FED pode causar – como o faz freqüentemente – efeitos imediatos nas bolsas de valores de todo o mundo.

O mundo pós-Bretton Woods, portanto, “deixou de operar como um sistema de reservas bancárias e cambiais dos bancos centrais há muito tempo, pois desde que a moeda interbancária se endogeneizou à escala internacional a questão que se coloca não é mais o controle da quantidade de moeda, mas se existe ou não uma moeda financeira de origem pública capaz de cumprir o papel de securitização. Esta moeda existe e é, naturalmente, o dólar, sob o comando da política monetária e cambial do FED” (Ibidem:66/67).

Os bancos centrais, em face do poder do FED, pelo menos os mais fortes, se limitaram a sancionar ganhos e socializar as perdas através da política monetária. Não puderam mais estabilizar a quantidade de moeda ou o ciclo econômico doméstico. O dólar tornou-se, nas duas últimas décadas, referência obrigatória aos mercados financeiros globais, ativo internacional indispensável nas carteiras das instituições financeiras.

O importante é saber que, como deixam bem claro os autores do referido texto, a diplomacia do dólar e a evolução da política estadunidense não foram frutos do acaso ou das “expectativas”, mas deveram-se a um controle muito rigoroso do FED sobre o juro e o câmbio, operado através de uma política monetária extremamente intervencionista.

### **1.3. A globalização assimétrica e a concentração da riqueza**

Todo o processo de crescimento econômico mundial, realizado sob a égide do capitalismo globalizado, mais do que nunca tem se dado de forma assimétrica entre os países. Os EUA iniciaram a partir dos anos 80 um período de crescimento quase sem interrupções, caracterizando um dos mais longos ciclos de crescimento daquela economia. Contrastando drasticamente, os demais países que compõem a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) cresceram de forma bem mais lenta a partir da crise de 1982 e retornaram à crise em 1993, ocasião em que os EUA já haviam embarcado em uma nova etapa de crescimento, iniciada em março de 1991 e que durou até o primeiro trimestre de 2001. Na década de 1980, a Alemanha e o Japão conseguiram crescer a uma taxa média que representa apenas metade daquelas verificadas nos períodos de “milagres” do segundo Pós-Guerra. Isto se deve tanto aos reflexos dos choques do petróleo e dos juros, quanto em função

das políticas deflacionistas impostas pela diplomacia do dólar. Estas políticas, como se sabe, se caracterizam por “moedas sobrevalorizadas, inflação como inimigo principal, os equilíbrios macroeconômicos como um objetivo central de todos os governos e um desinteresse absoluto por crescimento e por emprego, que eram o grande objetivo da era keynesiana ou da era fordista” (FIORI, 1997:118).

Segundo Tavares & Melin (1997), a assimetria do crescimento mundial mostra-se em três planos diferentes. No plano geográfico o dinamismo está nos EUA e na China. No plano social o desemprego se espalhou pela Europa, pela América Latina e pelo antigo bloco soviético; a África está destruída socialmente; e a distribuição da renda piorou por toda a parte (aumentando a fatia dos rentistas e diminuindo a do trabalho), com destaque para os EUA, onde, apesar do longo período de crescimento na década de 1990, alguns dos indicadores de pobreza lembram os países do Terceiro Mundo. No plano dos agregados macroeconômicos relevantes, as exportações globais se transformaram em verdadeira guerra comercial, e o investimento produtivo foi colocado em segundo plano, em favor do investimento financeiro, patrimonial e especulativo.

No debate sobre globalização muitas vezes se confunde a transnacionalização produtiva, que vem se processando há mais de cem anos, especialmente após a Segunda Guerra, comandada pelas multinacionais norte-americanas, com as mudanças mais recentes, provocadas pela globalização financeira. Foi esta última que reforçou a assimetria de crescimento e de poder em favor dos EUA, na medida em que provocou uma reversão dos capitais internacionais e induziu os demais países a praticar políticas “neoliberais”, isto é, políticas que priorizaram absolutamente o controle da inflação, sacrificando o crescimento econômico e social. Esta assimetria do crescimento mundial em favor dos EUA não foi de forma alguma o resultado “natural” da globalização ou da ação dos mercados, mas decorrência de um projeto de hegemonia internacional articulado por aquele país.

A generalização das políticas neoliberais pelo globo favoreceu enormemente a economia estadunidense e as de alguns países asiáticos, especialmente a China. Estes países mantêm Estados fortes, com grande poder de intervenção na economia e moedas desvalorizadas em relação ao dólar. A China representa um capítulo à parte neste processo de reestruturação capitalista e de redefinição da periferia. Tem apresentado as maiores taxas de crescimento do PIB, resultado de uma complexa estratégia de desenvolvimento, levada a cabo por seu Estado nacional, envolvendo também os investimentos estrangeiros.

### 1.3.1. A globalização e a exclusão tecnológica

Um dos traços da concentração de poder em alguns países globalmente é o acesso à tecnologia. A divisão tecnológica do globo, que não é um fenômeno novo, está se agudizando, com os avanços mais recentes, dividindo o planeta em regiões: as que produzem, as que consomem e as que estão excluídas do acesso aos benefícios da tecnologia. Uma pequena parte do globo<sup>4</sup>, onde vive 15% de sua população, produz praticamente todas as inovações tecnológicas. Uma segunda parte do planeta, com cerca de metade da população mundial, estaria habilitada a absorver essas tecnologias, na produção e no consumo. Uma terceira parcela da população estaria, segundo Sachs, completamente à margem, sem condições de gerar tecnologia internamente ou de importar do mundo desenvolvido.

Essa divisão mundial não segue necessariamente a divisão política do mapa-múndi. A área de exclusão tecnológica compreende o sul do México, bolsões da América Central tropical, os países andinos, a maior parte do Brasil tropical, a África Subsaariana tropical e a maior parte da antiga União Soviética. Muitas dessas regiões, segundo Sachs, estão presas numa espécie de armadilha de pobreza, na qual sofrem os efeitos das doenças infecciosas tropicais, a baixa produtividade da agricultura e a degradação ambiental. Para boa parte desses problemas existem soluções tecnológicas no exterior, porém os países localizados nas regiões excluídas não dispõem de recursos para obtê-las.

A população das regiões excluídas supera os dois bilhões de pessoas. No mapa que acompanha o citado artigo, o Brasil “tecnologicamente desenvolvido” vai de São Paulo para baixo, com o acréscimo do Rio de Janeiro. A esmagadora maioria do território brasileiro está na condição de excluído tecnológico. Mesmo a parte incluída do Brasil está na condição de receptor de tecnologia e não de inovador tecnológico, como é o caso do Canadá, dos EUA, de uma parcela da Europa e da Oceania.

Ainda que o critério adotado tenha seus problemas, já que, por exemplo, exclui nichos desenvolvidos tecnologicamente no Brasil (em vários Estados do NE, DF, MG), a hipótese de Sachs representa uma tragédia para o desenvolvimento mundial, já que a exclusão tecnológica representa um inevitável alargamento do abismo social existente hoje entre regiões ricas e pobres do planeta.

---

<sup>4</sup> Ver artigo de Jeffrey Sachs, *Jornal Gazeta Mercantil*, Caderno da GM, 30/7/2000, p.2.

O economista mostra que as regiões que estão à margem dos avanços tecnológicos não conseguirão nem mesmo manter os atuais padrões de vida de suas populações, já que o recurso clássico de desenvolver-se através das exportações de matérias-primas vem se esgotando devido justamente aos avanços tecnológicos. Por exemplo, o cobre perde mercado para a fibra óptica, mais barata e ecologicamente correta. A tendência é aumentar o “fosso tecnológico” entre regiões ricas e pobres, visto que a inovação depende de retornos de escala, coisa que somente as regiões desenvolvidas possuem. Além disso, novas idéias não surgem do nada, e sim a partir da combinação de idéias já existentes, como demonstra o economista.

Para enfrentar este conjunto de dificuldades, ele propõe uma mudança radical da estratégia internacional, o que passa por iniciativas nas áreas de saúde pública e população, de interligação das regiões marginalizadas e do fomento da tecnologia. A partir do diagnóstico de que a grande desigualdade da inovação e da difusão da tecnologia está no centro da divisão mundial, o professor Sachs critica os investimentos do Banco Mundial na área de ciência e tecnologia, que “são provavelmente inferiores a um décimo do orçamento de pesquisa de uma única grande empresa farmacêutica americana” (Ibidem).

Uma nova estratégia de avanço tecnológico deveria se basear, segundo o economista, na interação entre governo, universidade e indústria, tanto nos países ricos quanto nos pobres. Os recursos privados das transnacionais deveriam se somar ao dinheiro público na busca da promoção tecnológica.

#### **1.4. O outro lado da atual prosperidade verificada nos EUA**

Tem se discutido muito a “Era da Prosperidade” pela qual atravessaram os Estados Unidos, caracterizada por nove anos seguidos de crescimento econômico, por ganhos sucessivos de produtividade, acompanhados de baixa inflação e das menores taxas de desemprego das últimas décadas. No entanto, se a constatação destes indicadores é um debate quase consensual, a propagação dos seus benefícios para a base da pirâmide social com certeza não o é. Segundo o *Census Bureau*<sup>5</sup>, o americano de estrato médio recebeu, em 2000, praticamente o mesmo que no início da década de 1990. Os 20% mais pobres estão abaixo do padrão de renda que possuíam em 1989, segundo a referida publicação. Isto em um período em que o PIB, que já era o maior do mundo, cresceu 30%.

Mas, então, quem ganhou? Ao que tudo indica os 5% mais ricos que, no período, viram crescer sua renda em 22%. Não por acaso, o Índice de Gini, que mede a concentração de renda, atingiu seu nível mais elevado desde 1947, quando o *Census Bureau* começou a divulgar essa estatística. Holly Sklar<sup>6</sup>, comparando o período de prosperidade iniciado em março de 1991 até janeiro de 2000 (107 meses), com o recorde anterior de 106 meses entre fevereiro de 1961 e dezembro de 1969, chega a algumas reveladoras conclusões.

- Nos anos 1990 a taxa de pobreza recuou de 13,5% em 1990, para 12,7% em 1998, queda bem menor que a dos anos de 1960, quando passou de 22,2% para 12,8%.
- O salário anual do estadunidense do sexo masculino foi reajustado em apenas 4,7% nos anos 1990, de US\$ 25.308 para US\$ 26.492. Nos anos 1960, o percentual de aumento foi de 25,2%, passando de US\$ 20.337 para US\$ 25.459 (em US\$ de 1997).
- O reajuste salarial da renda típica estadunidense cresceu 14,9% no ciclo recente de prosperidade, contra 36,8% entre 1960 e 1968. Mesmo assim, atualmente a mulher ganha, em média, apenas 54% do que o homem recebe.

A apologia da recente onda de prosperidade estadunidense tem sido marcada por surpreendentes dados estatísticos e pela extrema superficialidade. Isto fica claro também na discussão sobre desemprego. De saída, temos o problema da medição da taxa de desemprego que, segundo alguns críticos, carece de consistência por não incluir os empregos *part time* e as pessoas que desistem de procurar emprego, ambas consideradas empregadas pelas pesquisas oficiais. Independentemente desses problemas, realmente tem aumentado muito a oferta de postos de trabalho nos últimos anos. Tal aumento, no entanto, se deu muito com base nos postos de trabalho precários, especialmente aqueles de tempo parcial. O chefe de família pobre<sup>7</sup> consegue trabalhar em média mil horas anuais, muito abaixo das 1.607 horas médias anuais do país.

Além da desigualdade salarial por gênero, apontada acima, o mercado de trabalho dos EUA apresenta também discriminação por raça. As diferenças salariais entre

<sup>5</sup> In: *Carta Capital* n. 50, 7/6/2000, p.54.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> O governo dos EUA classifica como pobres as famílias de quatro pessoas que têm rendimento anual de até US\$ 16.600.

negros/hispânicos e brancos não-hispânicos, que não é um fenômeno novo, se alargaram nos últimos anos, em função de a remuneração destes últimos ter crescido proporcionalmente mais no período.

A comparação entre a produtividade da economia dos EUA e o reajuste dos salários dos seus trabalhadores evidencia a concentração da riqueza no país. Entre 1973 e 1998 a primeira cresceu 46,5%, enquanto o custo da hora média de trabalho aumentou apenas a metade deste percentual. Ampliou-se também a diferença entre a base e o topo da pirâmide salarial. Um empregado de chão de fábrica teve seu salário reajustado em 28% entre 1990 e 1998, enquanto o cargo mais alto das empresas norte-americanas (Chief Executive Officer) teve, no mesmo período, um aumento de 443% em sua remuneração<sup>8</sup>. A diferença entre os dois níveis é simplesmente espantosa: 419 vezes. Cinco vezes maior que em 1990 e dez vezes a diferença de duas décadas atrás.

Há uma grande mistificação dos ganhos do cidadão estadunidense com as aplicações nas bolsas. Realmente, uma parcela da população tem ganhado dinheiro sobre a grande valorização das ações. O investimento nestas, contudo, é extremamente concentrado: 90% dos papéis estão na mão dos 10% mais ricos. O cidadão típico dos Estados Unidos tem muito pouco em ações. Além disso, 20% da população têm mais dívidas do que ativos, isto é, estão falidos. “O grosso das famílias norte-americanas tem, hoje, uma riqueza líquida menor do que quando as Bolsas começaram sua escalada para o nível recorde”.<sup>9</sup> Toda essa situação deve ficar um pouco mais complicada pelo fato de os EUA terem ingressado em um período de desaceleração da economia, que já provocou uma elevação da taxa de desemprego, e cuja gravidade e permanência são ainda difíceis de definir.

### **1.5. Um pouco do debate sobre a relação entre globalização, desemprego e desenvolvimento capitalista atual<sup>10</sup>**

No debate sobre o estágio atual do capitalismo o aumento da exclusão social e da desigualdade é uma preocupação comum à esmagadora maioria dos autores que discutem a

---

<sup>8</sup> In: **Carta Capital**, op. cit.

<sup>9</sup> *Ibidem*: 56.

<sup>10</sup> Valho-me, neste tópico, de síntese elaborada por Gilberto Dupas em sua obra **Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo** (1999).

questão. Cada um deles, no entanto, enxerga o fenômeno diferentemente, tanto no que se refere às causas, quanto às suas soluções.

Para Lipietz, durante o Pós-Guerra consolidou-se o fordismo-keynesianismo como forma de regulação do capitalismo. Este modelo começou a declinar na década de 1960, no entanto, com crise na rentabilidade das empresas, entre outras razões, em função do alto custo salarial típico do período fordista.

Para enfrentar o problema de rentabilidade os empresários aumentaram preços, levando a uma espiral inflacionária. À medida que os preços subiam, os mecanismos de regulação vigentes aumentavam também os salários, o que ampliava o problema. Por outro lado, a crescente substituição de capital variável por capital fixo (substituição do homem pela máquina) fazia com que cada novo investimento gerasse menos emprego. À medida que as empresas reduziam os salários reais (para compensar a queda da taxa de lucro), o problema piorava, pois o mercado de consumo esfriava, aumentando o problema. Tudo isso levou ao aumento do desemprego, tendência compensada apenas pelos programas sociais típicos do compromisso fordista. Estes programas tinham um duplo efeito: mantinham o nível de demanda e aceleravam a inflação.

Estes programas sociais, que tinham que ser financiados com impostos, acabavam, segundo Lipietz, prejudicando lucros e salários, reduzindo ainda mais a rentabilidade dos investimentos. Por último, a própria legitimidade do *Welfare State* foi posta em xeque e, com ela, o chamado compromisso fordista. Esta crise foi acelerada com a internacionalização da economia, que levou a uma perda, por parte do Estado, do controle dos mercados nacionais. Para completar, o primeiro choque do petróleo, em 1973, reduziu ainda mais a rentabilidade das empresas.

A partir desse processo, para recuperar suas margens de lucro as empresas multinacionais fragmentaram seus sistemas produtivos pelo globo e definiram relações de subcontratação com países periféricos. Com isso diminuiu muito a possibilidade de os Estados nacionais regularem o crescimento.

Com as economias mais abertas, o aumento do poder aquisitivo da população – que significa uma elevação do consumo e do investimento – não representava necessariamente um aumento de mercado para as empresas do próprio país, podendo significar apenas um aumento das importações.

A saída encontrada pelo capitalismo, chamada por Lipietz de “liberal-productivismo”, foi focalizada na idéia de “libertar o sistema da rigidez imposta pelo modelo anterior” (DUPAS, 1999:167), isto é, acabar com a regulação do Estado sobre a economia e com a pressão dos sindicatos. Em resumo, foi o retorno da preeminência do mercado nas relações econômicas.

As formas que o liberal-productivismo teria encontrado seriam dois novos modelos de relação salarial: o neotaylorismo e o modelo californiano. O primeiro significa a máxima eliminação de qualquer compromisso entre executantes de tarefas e empresas, representando entre eles um vínculo o mais precário possível. O modelo californiano “seria a negociação individual do envolvimento daqueles assalariados que necessariamente tenham um papel ativo na empresa” (Ibidem: 168).

Algumas iniciativas do liberal-productivismo, por romperem com o taylorismo, são interessantes: círculos de qualidade, trabalho em tempo parcial, empregos subvencionados. Para Lipietz, os modelos encontrados na Itália, no Japão e na Alemanha demonstram que se pode construir uma alternativa ao taylorismo sem grandes custos sociais. Para obter a adesão dos trabalhadores ao novo modelo, o autor defende que a garantia de emprego deve ser a primeira contrapartida. Esta deveria ser guiada por dois imperativos: o enriquecimento da qualificação, envolvendo os trabalhadores nas decisões das empresas no que tange à reestruturação; e a discussão democrática dos problemas sociais como um todo, rompendo, portanto, com o corporativismo sindical, que tende a se preocupar tão somente com o emprego dos seus filiados, sem discutir um modelo de desenvolvimento para toda a sociedade.

A visão de Reich e Rifkin sobre a exclusão social e a questão do emprego é bem mais pessimista, como demonstra Dupas. Segundo Reich, o período de Pós-Guerra nos EUA baseou-se em um pacto sustentado por uma economia fechada e um mercado interno forte. Isto possibilitou altos salários e elevadas taxas de lucro. A base econômica deste processo foi a produção em massa, a base política foi o keynesianismo.

Este sistema começou a ruir na década de 1950, quando várias empresas norte-americanas (como RCA, Westinghouse, Dupont e General Electric) venderam patentes aos japoneses e os ajudaram a estruturar suas fábricas. Alguns anos depois, os japoneses estavam produzindo os mesmos produtos a custo mais baixo e com melhor qualidade. Com a crise dos

anos 1970, impossibilitadas de concorrer mundialmente nas bases anteriores, as empresas dos EUA começaram a migrar sua estrutura produtiva para a produção de bens de alto valor, em que o conhecimento é o elemento decisivo. Reich classifica a atual estrutura de trabalho em três categorias: os serviços rotineiros de produção, os serviços em pessoa e os serviços simbólico-analíticos.

Os serviços rotineiros de produção são os serviços repetitivos em geral (incluindo as operações de terminais de computadores). Os serviços em pessoa dizem respeito àquelas tarefas mais simples e repetitivas como vigilância, recepção, faxina, etc. Os serviços simbólico-analíticos são as atividades dos especialistas que têm o papel de simplificação da realidade, por meio de símbolos, com a finalidade de resolver problemas, como os pesquisadores, engenheiros, executivos e profissionais em geral.

A referida distribuição dos empregos possibilitou a globalização dos mercados, exceto para os serviços em pessoa, que não podem, em regra, ser prestados globalmente. No entanto, esta nova estrutura dos trabalhos estaria sendo acompanhada, nos EUA, por uma situação de empobrecimento dos trabalhadores menos qualificados. Ou seja, a pobreza não seria naquele país um problema de falta de emprego e, sim, uma decorrência da precarização deste. Reich analisa essa tendência a partir de uma série de indicadores de precarização e concentração de renda da sociedade norte-americana. O autor observa que os analistas simbólicos e integrantes de setores privilegiados da sociedade (como astros da música pop, artistas de cinema e desportistas), além de terem aumentando desproporcionalmente sua renda, passaram a pagar menos impostos.

A riqueza de uma nação, para Reich, depende do conjunto dos trabalhadores, pois as empresas têm como princípio fundamental a transnacionalização<sup>11</sup>. Portanto, o Estado necessita dos impostos pagos tanto pelo grande capital quanto por setores privilegiados da sociedade, como os analistas simbólicos, para financiar obras e empreender políticas que atendam os setores mais pobres da sociedade, para seu futuro ingresso no mercado de trabalho.

Demonstrando com dados a brutal redução da aplicação de impostos pelo governo federal em obras de infra-estrutura e que, além disso, o que foi investido acabou atendendo em boa parte as frações mais privilegiadas da sociedade, Reich defende: redistribuição

tributária (através de imposto “verdadeiramente progressivo”), mudança no gasto público (com redirecionamento, aumento dos gastos em educação e infra-estrutura) e medidas drásticas contra a separação da sociedade entre ricos e pobres. O autor defende ainda um nacionalismo positivo em que “cada cidadão deveria assumir a responsabilidade primária de desenvolver as capacidades de seus compatriotas para levar uma vida plena e produtiva, mas também cooperar com outras nações para garantir que as melhorias não sejam conseguidas às expensas de outros” (DUPAS, op.cit.:172).

Rifkin, bem mais pessimista, considera que a tecnologia, que levou ao fim dos empregos, trouxe mais prejuízos sociais do que vantagens. Provocou muito desemprego, e seus benefícios foram apropriados por uma elite no interior da sociedade. Ele vê uma diferença básica entre o atual impacto da tecnologia na sociedade e os anteriores, que é o fato de que os setores expulsos do setor produtivo não são os mesmos que estão sendo absorvidos pelo novo modelo. O autor demonstra a redução da força de trabalho em todos os setores, inclusive nos serviços, atribuindo o fenômeno à tecnologia.

Rifkin mostra que os resultados deste processo foram uma crescente polarização social, o empobrecimento da classe média americana (18% da população dos EUA vive em situação de precariedade) e o aumento da violência social.

As soluções, para o autor, passam pela redução da jornada de trabalho, pelo fortalecimento do terceiro setor da economia e pela globalização da economia social através do apoio às ONGs de outros países. Para ele, em face da perda de espaço do Estado-nação, com as corporações cada vez mais poderosas, somente o terceiro setor poderia assumir algumas funções antes realizadas pelo primeiro. Rifkin propõe, ainda, a ruptura na relação entre renda e trabalho, isto é, a primeira não deveria depender, necessariamente, deste. Defende o trabalho comunitário como alternativa de geração de novos postos de trabalho e com o auxílio social como forma de alcançar os mais necessitados.

Os “novos keynesianos” partem de uma constatação do óbvio, isto é, de que existem pessoas no mercado que querem e não podem trabalhar. Entretanto, Keynes considerava o desemprego como algo inerente ao funcionamento normal do capitalismo, em decorrência de um problema de demanda, diferentemente dos novos keynesianos, que vêem o desemprego como resultado de uma rigidez localizada no próprio mercado de trabalho. Ou seja, para estes

---

<sup>11</sup> Para o caso norte-americano esta afirmativa é mais do que verdadeira já que, das 500 maiores multinacionais

autores, “há desemprego porque o salário real não se ajusta de modo a equilibrar o mercado de trabalho no nível de pleno emprego” (Ibidem:174).

Mas por que os salários reais não se reduzem para equilibrar o mercado de trabalho? Isto é, por que eles são rígidos? As explicações se dividem em três direções básicas: os modelos de salários de eficiência, de barganha salarial e de “contratos implícitos”. Os modelos de salários de eficiência procuram explicar por que as empresas, muitas vezes, não consideram vantajoso reduzir salários reais na presença do desemprego. A resposta passa pela relação entre a produtividade do trabalhador e o salário real que recebe. Um salário real mais baixo poderia reduzir a produtividade do trabalho, o que tornaria mais elevados os custos do trabalho para a empresa. Exatamente por isto a empresa prefere manter os salários reais acima do que seria necessário para contratar um trabalhador naquelas condições de mercado. Os modelos de salário de eficiência se apresentam em várias versões, as quais não vamos explorar aqui.

Os modelos de barganha salarial atribuem à ação sindical o fato de os salários se manterem acima do nível de equilíbrio, causando desemprego ao restante da economia. Os trabalhadores empregados (e sindicalizados) ganham às custas dos que estão fora do mercado de trabalho.

O modelo de contratos implícitos tem como idéia central a de que o salário do trabalhador deve embutir uma espécie de seguro contra as flutuações da procura por trabalho. Dessa forma, o trabalhador aceita se empregar numa empresa mais sujeita às flutuações de demanda se ela lhe pagar um salário real mais alto. Nesse modelo é muito importante a hipótese de que o trabalhador tenha um acesso limitado a mecanismos de proteção social ao desemprego, de forma que ele se sinta motivado a trabalhar nesse tipo de empresa, exigindo um salário mais alto.

Os modelos desenvolvidos pelos novos keynesianos são basicamente microeconômicos, limitando-se primordialmente ao mercado de trabalho e à racionalidade dos agentes que nele atuam. Assim, não consideram a hipótese do desemprego involuntário, como um problema macroeconômico, ligado à oferta de emprego e relacionado, portanto, com a economia como um todo.

Nesse aspecto, temos aqui uma diferença essencial entre os novos keynesianos e Keynes, pois, para este, uma redução de salários não conduziria a uma economia de pleno emprego, já que haveria um problema de demanda, que é próprio do funcionamento do sistema capitalista.

Para os novos keynesianos o desemprego involuntário é fruto de escolhas racionais dos agentes econômicos (empresas e trabalhadores). Como consequência natural de seus diagnósticos, estes autores fazem propostas que focalizam tão-somente o mercado de trabalho, no sentido da remoção ou da atenuação da chamada rigidez do mercado de trabalho. Para eles a saída está na flexibilização do mercado de trabalho.

Suas propostas passam por:

- redução dos benefícios para os desempregados;
- treinamento da força de trabalho de modo a aumentar a “empregabilidade” do trabalhador;
- melhora do sistema de informação aos desempregados;
- redução dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos.

Notemos que o conjunto de medidas que os novos keynesianos propõem como saída para o desemprego desconsidera as políticas de demanda como proposta de geração de empregos. Estes autores acabam por retirar do governo o papel macroeconômico contra o desemprego, atribuindo-lhe, na prática, um papel de intervenção no plano microeconômico. O que é uma contradição com as próprias idéias de Keynes, para quem o problema do desemprego está relacionado a restrições do nível de demanda na economia, não a um problema de rigidez do mercado de trabalho.

Castells defende uma perspectiva mais otimista nessa relação entre tecnologia e desemprego. Ao contrário de Rifkin, ele defende que as tecnologias da informação geram novas oportunidades de trabalho, ainda que com novo conteúdo. O autor avalia que a atual fase capitalista, a “era da informação”, é resultado da confluência de três processos independentes: a revolução das tecnologias da informação; a crise econômica tanto do capitalismo quanto do estatismo; e o surgimento de movimentos sociais e culturais como a defesa dos direitos humanos, o feminismo e o ecologismo. O resultado dessa interação gerou,

para Castells, uma nova estrutura social dominante, a sociedade-rede, uma nova economia, a informacional-global, e uma nova cultura, a cultura da virtualidade real.

Para o autor, as profundas mudanças no mundo do trabalho, possibilitadas pelas novas tecnologias da informação, não produzem desemprego, fato este que pode ser comprovado pelos EUA e pelo Japão. Castells lembra que estes apresentam as menores taxas de desemprego, ainda que sejam as sociedades tecnologicamente mais avançadas. Em contrapartida, a Espanha, onde a tecnologia da informação é muito mais atrasada, apresenta uma das maiores taxas de desemprego do mundo.

Para ele o resultado concreto da interação entre tecnologias da informação e nível de emprego depende de fatores macroeconômicos e contextos sociopolíticos. Para o autor, menos do que a quantidade do emprego gerado, o problema nas sociedades urbanas são as condições de trabalho, o nível e o tipo de remuneração, e a grande rotatividade. Milhões de pessoas estão na economia informal e, às vezes, na economia do crime.

Em contraposição às análises pessimistas da relação entre tecnologia e emprego, Castells afirma que em nenhum outro momento da história houve mais postos de trabalho e uma proporção mais elevada de pessoas em idade de trabalhar do que nos dias atuais. Principalmente em função da entrada maciça da mulher no mercado de trabalho. Se os postos de trabalho na indústria diminuíssem, novos estariam sendo criados na indústria de alta tecnologia e nos serviços. Para o autor, o desemprego é um problema europeu, resultado de erros de política econômica e de um aparato institucional que desestimula a geração privada de emprego.

Como vimos, para o autor, o principal problema do capitalismo contemporâneo são as péssimas condições de trabalho. Analisando a dinâmica do trabalho informal, ele distingue seus impactos nas relações de produção e nas relações de distribuição. Nas primeiras, os resultados são a individualização do trabalho, a superexploração dos trabalhadores, a exclusão social e a integração perversa. No âmbito da distribuição os impactos do trabalho informal são desigualdade, polarização, pobreza e miséria.

Em suma, a análise de Castells, ao mesmo tempo em que não enxerga uma tendência de aumento do desemprego em função das tecnologias da informação, admite os efeitos de precarização e exclusão, decorrentes do atual modelo. Entretanto, se não enxerga grandes problemas na relação entre a tecnologia da informação e o aumento do desemprego, ele

admite que o modelo capitalista atual aumenta o grau de exclusão e precariza as relações de trabalho. Aparentemente, sua insistência em concentrar-se nas taxas de desemprego objetiva polemizar com as visões mais pessimistas, que vêem na tecnologia o fator determinante do fim dos empregos, como é o caso de Rifkin. Tanto é verdade, que ele admite o aumento da precarização e das jornadas flexíveis para os países periféricos.

Polêmicas à parte, sua análise sobre o emprego no mundo desenvolvido se choca com as séries históricas nestes países, com exceção dos EUA e da Inglaterra que, até o início de 2001, vinham apresentando crescimento do emprego, em decorrência de conjunturas bastante específicas<sup>12</sup>.

#### **1.6. A atual divisão internacional do trabalho**

O desenvolvimento econômico e social dos países, historicamente, se deu de forma desigual e assimétrica, dividindo o mundo em nações mais e menos poderosas, ou dominantes e dominadas. A sociedade capitalista, nos últimos dois séculos, reforçou essa tendência do desenvolvimento histórico, entre outras razões pelos apelos à eficiência e à competitividade. Esta desigualdade no desenvolvimento entre os países se manifesta em todos os quadrantes: acesso à tecnologia, desenvolvimento da indústria e agricultura, padrão de desenvolvimento, etc. Aparece também na divisão do trabalho entre os países, tanto do ponto de vista da quantidade, quanto da qualidade dos postos de trabalho que cada país detém.

A atual divisão internacional do trabalho é fruto do cenário de domínio do capital financeiro e dos baixos investimentos produtivos em todo mundo, descritos nos tópicos anteriores deste texto. Apesar da hegemonia do capital financeiro na atual divisão internacional do trabalho, há dois vetores estruturais-chave neste processo (POCHMANN, 2001:27): O primeiro deles é a reestruturação empresarial em todo o mundo, caracterizada pela maior concentração e centralização do capital, nos setores produtivos, bancário e financeiro, que tornou ainda mais importante o papel das grandes corporações transnacionais. Estas empresas, na realidade grandes oligopólios, controlam os principais mercados do globo, como o de computadores (dez empresas controlam 70% da produção), de automóveis (dez empresas respondem por 82% da produção), petroquímica (oito empresas dominam 71% do

---

<sup>12</sup> O crescimento do emprego nos EUA, de certa forma, é o outro lado da moeda da redução do emprego na Europa, na medida em que os EUA cresceram, nos anos 1990, às custas do resto do mundo.

setor) e de material de saúde (sete empresas produzem 92% no mundo). Apenas 14 Estados nacionais possuem um PIB superior à movimentação financeira da Exxon, Ford ou General Motors (RAINNIE, 1999:152).

Através da política de fusões e/ou aquisições estas empresas vêm ganhando escala de produção e poder inusitados. Após uma fortíssima onda de fusões na década de 1980, a história se repete na década seguinte. Em 1997, nos EUA, as atividades de fusões e aquisições atingiram US\$ 749 bilhões nos primeiros nove meses do ano e, na Europa, estas transações alcançaram US\$ 335 bilhões no mesmo período (Ibidem, 1999). Além deste movimento, as transnacionais promovem uma sólida política de alianças estratégicas entre si, formando uma rede mundial fortíssima com *joint ventures* que atuam em todos os continentes e interligam as maiores corporações do mundo. As transnacionais ganhavam força ao adquirir empresas nos países e, ao mesmo tempo, ganhavam importância também no comércio mundial. Calcula-se que mais da metade do comércio internacional ocorre dentro das próprias corporações transnacionais, entre matriz e filiais, superando, portanto, as trocas realizadas entre as nações.

O outro vetor que influencia fortemente a atual divisão do trabalho está relacionado aos Investimentos Diretos no Exterior (IDE), cujos fluxos aumentaram muito na década passada, inclusive para países semiperiféricos, mas que continuam ainda muito concentrados nos países centrais. Apesar do significativo aumento destes investimentos nas últimas décadas, diminuiu a participação das economias periféricas, sem alteração da fatia dos países desenvolvidos, que é muito grande.

As décadas de 1950 e 1960 testemunharam um inusitado desenvolvimento das empresas multinacionais em várias partes do globo, decorrente de uma intensificação da competição na busca por novos mercados e menores custos de produção. Dessa forma, os investimentos foram redirecionados para empreendimentos produtivos, tendo como destino principal os países semiperiféricos (POCHMANN, 2001). A expansão das multinacionais aumentou ainda mais nos anos 70 com o aumento dos preços do petróleo e de matérias-primas, o que expandiu enormemente os investimentos nos países semiperiféricos, transformando estas empresas em grandes corporações transnacionais, cada vez mais fortes e poderosas.

A partir dos anos 80 verificou-se uma mudança qualitativa nos processos globais de acumulação de capital dirigida por grandes transnacionais, que buscavam permanentemente

oportunidades de investimentos cada vez mais lucrativos, muitas vezes obtendo financiamentos subsidiados, isenções fiscais e outros benefícios em economias periféricas. O certo é que a atuação dos grupos transnacionais a partir dos anos 80 se diferenciou do período 50/70, quando a política destes grupos era a de internalizar plantas industriais, às vezes com altos investimentos e promessas de longa permanência. Nos anos 90 a estratégia mais visível das corporações foi explorar oportunidades de investimentos de lucros altos e imediatos, com o menor custo de produção possível, montando e desmontando quantas plantas industriais fossem necessárias.

Um dos elementos-chave da nova ordem econômica global é a atração das corporações pela via da redução dos custos do trabalho nos países periféricos e semiperiféricos. Nesse sentido, os programas de reformas macroeconômicas, realizadas nos países periféricos por orientação das agências multilaterais, como o FMI e o BIRD, contribuíram no sentido de rebaixar ainda mais os custos do trabalho através de uma série de medidas: contratos de trabalhos temporários, contratos com encargos sociais reduzidos, flexibilização da jornada de trabalho, etc. A chamada “agenda oculta” dos programas de ajuste macroeconômico consiste exatamente em comprimir salários no Terceiro Mundo e no Leste Europeu para viabilizar transferências de atividades industriais dos países centrais para os periféricos (CHOSSUDOVSKY, 1999).

O desenvolvimento, em escala mundial, de indústrias viabilizadas por mão-de-obra barata provocou uma maior concentração da renda e a redução da demanda interna nas economias periféricas. O pior é que, mesmo com as concessões de subsídios públicos e de redução dos salários reais, não há garantias de que o investimento não possa se deslocar para outro país que ofereça condições ainda melhores.

Esta é uma característica marcante das transnacionais. Não há um compromisso mais duradouro com as políticas ou com a população dos países em que atuam. A política destas empresas é baseada em uma visão de leilão mesmo: quem der mais, leva. Neste contexto, no qual predomina uma estratégia mundial das transnacionais e uma enorme mobilidade dos capitais, há um enfraquecimento da capacidade de os Estados fazerem valer políticas macroeconômicas, que tenham o sentido de proteger os interesses do país.

As transnacionais, ao contrário das multinacionais típicas até início da década de 1980, não possuem estruturas verticalizadas de produção, mas sim uma fragmentação do processo

produtivo, em vários países, através de filiais, fornecedores e empresas subcontratadas. Cada etapa da produção de um determinado produto pode ser realizada em um país, aproveitando-se assim o máximo das vantagens comparativas de cada um deles, como tecnologia, mão-de-obra e matérias-primas (DUPAS, 1999). Uma outra diferença muito importante é que as transnacionais, além de fracionarem o seu processo produtivo pelo mundo, o fazem com contratos de trabalhos variados, próprios de cada país. Assim, ao invés de reproduzir as condições de trabalho dos seus países de origem, estas empresas, conforme a conveniência, usam mão-de-obra familiar e pagam por peça; se for o caso, trabalham com estabilidade e benefícios; ou com trabalho em tempo parcial; ou mesmo com contratos precários e terceirizados. Enfim, obedecendo à máxima de “reduzir custos é o que importa”, as transnacionais se adaptam às condições políticas, institucionais e sociais de cada país.

Mas as tendências citadas não significam uma equalização, em termos de conteúdo tecnológico da produção, entre centro e periferia. Muito pelo contrário, os dados indicam que as atividades produtivas ligadas a concepção do produto, definição do design, marketing, administração, pesquisa e tecnologia, e aplicação das finanças empresariais estão cada vez mais concentradas nos países centrais (POCHMANN, 2001:32-33). A década de 1990 aprofundou o processo de deslocamento da indústria para os países periféricos – ocorrido a partir dos anos 80 –, só que deslocando partes menos complexas do processo, o que levou à constituição de capacidade produtiva de bens que são quase *commodities*, no sentido de que são produzidos em alta escala, com baixo preço unitário, com simplificação tecnológica e rotinização das tarefas desempenhadas pelos trabalhadores (Ibidem:37).

Tais atividades normalmente estão localizadas na área de execução e montagem de produtos, não raro com organização taylorista do trabalho. Exemplo disso são as “maquilas”, comuns na América Central e no Caribe, empresas com baixa qualificação tecnológica, que muitas vezes se limitam a montar peças de vestuário, ou equipamentos eletrônicos, ou algo do gênero. Estas empresas que, via de regra, costumam ser contempladas com isenções fiscais, não raro desrespeitam impunemente a legislação trabalhista e ambiental. Seus trabalhadores são principalmente mulheres que ganham menos de US\$ 1 por hora de trabalho em jornada de seis dias por semana, que podem chegar a 14 horas diárias (JAKOBSEN, 1999).

A nova divisão internacional do trabalho coloca, de um lado, uma parte dos países semiperiféricos produzindo manufaturas de baixo coeficiente tecnológico, com mão-de-obra barata e flexível, e intensivas em matéria-prima e energia, em atividades muitas vezes

insalubres e poluidoras, socialmente rejeitadas nas nações capitalistas centrais; e, de outro lado, nos países que formam o centro do capitalismo mundial, a produção de bens industriais de alto valor agregado, geralmente da área de informação e de comunicação, e de serviços de apoio à produção, de valor intangível.

Nestes países as empresas são intensivas em capital e tecnologia, e o valor adicionado por trabalhador é muito superior aos países da periferia capitalista. Mais de 70% da força de trabalho do centro capitalista está no setor de serviços, que é muito mais protegido da concorrência global que os demais setores da economia. Segundo Pochmann, os países ricos possuem apenas 30% das suas ocupações expostas à concorrência internacional, enquanto os países pobres têm cerca de 70% da sua ocupação localizada na indústria e na agricultura, portanto muito mais expostos ao processo de concorrência global.

São os trabalhadores dos países periféricos e semiperiféricos, portanto, os que mais sofrem os efeitos da globalização, em função da liberalização comercial e da desregulamentação do mercado de trabalho. A nova divisão internacional do trabalho aumentou as desigualdades, tanto entre os países centrais e periféricos, quanto no interior dos vários grupos de países.

### **1.7. A globalização e a América Latina**

O modelo econômico vigente no atual mundo globalizado decorre, como vimos, das políticas de liberalização dos fluxos de capital em todo o mundo e da desregulamentação nas economias nacionais, iniciadas no final da década de 1970, após a desestruturação dos acordos de Bretton Woods, assinados ao final da Segunda Guerra Mundial. As políticas de cunho liberal, adotadas a partir de então, requereram instituições multilaterais, que exerceram, entre outros, o papel de coordenar e monitorar as políticas de liberação comercial, como o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional (FMI) e a Organização Mundial do Comércio (OMC). O enfraquecimento – senão a ausência total – de mecanismos de regulação e controle dos capitais levou à fragilização das economias em todo o mundo, especialmente as da periferia do sistema capitalista mundial. Somente nos últimos anos várias destas economias

foram sacudidas por crises financeiras internacionais: o México (94/95), os “Tigres” Asiáticos (97), a Rússia e o Brasil (98), novamente o Brasil (99) e a Argentina (2000/01).

Na América Latina aumentou a pressão para a antecipação da Área de Livre Comércio das Américas (ALCA) e se ampliou a fragilidade de suas principais economias, com destaque para o Brasil e a Argentina. No momento, o caso mais grave é o da Argentina que, após várias tentativas de sair de um processo recessivo de mais de três anos, anunciou sucessivos pacotes de medidas que, na prática, mantêm os fundamentos macroeconômicos que têm sido adotados na última década, a esta altura, incapazes de resolver os gigantescos problemas daquele país. A exposição das economias latino-americanas – que fizeram direitinho o “dever de casa” dos ajustes neoliberais – às crises internacionais e, em alguns casos, a própria dolarização de algumas delas significam uma perda de controle dos Estados locais sobre suas economias. A implantação da ALCA significa o enfraquecimento de nosso sistema produtivo, uma condenação à especialização em setores tradicionais e à produção de baixo valor agregado, em detrimento de uma produção de maior conteúdo tecnológico que é, no fundo, o que importa em termos de mercado externo<sup>13</sup>. Não apenas os movimentos sociais, mas setores importantes do empresariado, do Congresso Nacional e da própria diplomacia brasileira têm se manifestado contra a ALCA, pelo menos no ritmo que o governo dos EUA deseja implantar.

Ao contrário do que afirmam muitos, o que está em jogo na ALCA não é apenas a questão do acesso aos mercados e a redução de tarifas. Na verdade, o que está em jogo é a hegemonia dos Estados Unidos no hemisfério sul<sup>14</sup> e, portanto, a sua hegemonia no mundo. Os acordos previstos na ALCA passam por questões como desregulamentação dos fluxos de capitais, proteção de investimentos estrangeiros, propriedade intelectual, compras governamentais e liberalização do setor de serviços. É evidente a assimetria entre os países latino-americanos e os EUA, país que detém 79,4% do PIB total dos países que negociam a ALCA<sup>15</sup>.

Do ponto de vista meramente comercial os países latino-americanos praticamente nada têm a ganhar com a redução/eliminação das barreiras alfandegárias, porque as tarifas já são reduzidas nos EUA, menores do que nos demais países da América, especialmente os da

<sup>13</sup> Ver o texto “Um outro Brasil é possível”, Instituto de Cidadania, 2001.

<sup>14</sup> Ver MELLO, In: *Jornal dos Economistas*, 2001:13.

<sup>15</sup> Para termos uma idéia das desigualdades, o segundo maior PIB da ALCA é o do Canadá, com 5,3%, o terceiro é o do Brasil, com 4,8%.

América do Sul. Conforme dados da CEPAL (INSTITUTO DA CIDADANIA: 9), a tarifa média das exportações do Mercosul para os EUA nos últimos anos foi de 2,4%, enquanto as importações originárias dos EUA pagam, por exemplo, no Brasil, 12,8%. Mesmo as exportações do Brasil, que contêm alguns produtos taxados em percentuais mais elevados dentro dos EUA (suco de laranja, calçados, têxteis), sofrem uma tarifação média de 6,6%, bem inferior, portanto, à taxa média das importações estadunidenses.

Isso não significa, contudo, que a posição dos EUA não seja protecionista. A proteção do comércio internacional, naquele país, é realizada essencialmente através de barreiras não-tarifárias. Os EUA possuem eficientes normas sanitárias, muito rigorosas, que fiscalizam os produtos levando em conta os interesses do consumidor e do meio ambiente. Este tipo de mecanismo, aliás, não é peculiaridade dos EUA, mas existe nos países desenvolvidos em geral<sup>16</sup>. Os EUA possuem também uma legislação anti-*dumping* que, na prática, funciona como um mecanismo protecionista de seus setores industriais mais frágeis. A lista de barreiras e disputas comerciais entre os EUA e os países da América Latina e o Caribe é longa e extremamente abrangente (PRADO, 2001). Além disso, o setor agrícola, altamente subsidiado – até 2011 o governo norte-americano aplicará na agricultura a soma de US\$ 409 bilhões –, está fora do acordo de livre comércio. Os EUA têm um elevado déficit comercial na balança com a China, com a União Européia e o Japão, e a ALCA seria uma forma de equilibra-la um pouco, na medida em que os EUA obteriam, com certeza, um grande superávit no comércio com a América Latina<sup>17</sup>.

O Mercosul, que poderia ser uma alternativa muito forte de integração das economias da região para o enfrentamento da globalização em condições mais equânimes, passa por uma grave crise, que coloca em risco até mesmo sua própria continuidade. Do ponto de vista econômico, até recentemente, o principal problema do Mercosul era a incompatibilidade das políticas cambiais do Brasil e da Argentina, que dificultava muito a relação comercial entre estes países, entre outros inconvenientes. Hoje, a situação da Argentina praticamente paralisou o Mercosul.

---

<sup>16</sup> Lembremos do recente contencioso com o Canadá em relação à suposta insanidade da carne bovina exportada pelo Brasil para aquele país. O governo Bush, após algumas concordatas de siderúrgicas, tentou ressuscitar, em 2001, um acordo multilateral de aço com 39 países, inclusive o Brasil, com objetivo de restringir as importações do produto no mercado estadunidense.

<sup>17</sup> A América Latina tornou-se a única região do mundo com a qual os EUA mantêm superávit que, aliás, está se ampliando.

### **1.8. A inserção do Brasil na economia internacional**

Na divisão internacional do trabalho atual, qual o papel que o Brasil tem desempenhado? O Brasil foi um dos últimos países latino-americanos a implementar a agenda das reformas neoliberais, a partir do governo Collor, em 1990. Ao longo desta década – a exemplo do que já haviam antes iniciado o México e a Argentina – os governos brasileiros liberalizaram o capital financeiro, reduziram/eliminaram alíquotas de importação e realizaram as privatizações de setores estratégicos. Esta abertura econômica, da forma como foi feita, aumentou a vulnerabilidade externa brasileira e não significou investimentos importantes no setor produtivo nacional.

A vulnerabilidade externa brasileira é tanto financeira, quanto comercial. O País depende dos fluxos de capitais financeiros, que muito freqüentemente pioram a situação brasileira em função de sua natureza especulativa, e apresenta sucessivos e crescentes déficits em sua balança comercial.

O caso do Brasil caracteriza o que Gonçalves (1999:35-49) chama de “vulnerabilidade unilateral”, comum à maioria dos países e que significa que o país tem grande sensibilidade em relação ao que acontece no mundo e sofre rápida e fortemente as conseqüências dos efeitos mundiais. Mas a recíproca não é verdadeira, pois os fatos econômicos e políticos dos países que sofrem esse tipo de vulnerabilidade não provocam nenhuma, ou praticamente nenhuma, repercussão internacional. O Brasil certamente está enquadrado nesse modelo, visto que responde por menos de 1% do comércio internacional e por cerca de 2% do investimento e da renda da economia mundial.

Os fluxos de capitais cresceram muito em função da política de liberalização, porém batem em retirada nos períodos de turbulência nos mercados internacionais – estes cada vez mais freqüentes –, o que provoca grande instabilidade na condução da política econômica. A exceção são os investimentos diretos que vieram em grande quantidade por causa das privatizações das empresas estatais. Estes investimentos, no entanto, pouco contribuíram para a elevação da taxa de investimento da economia, visto que, na maioria dos casos, destinaram-se à compra de empresas já existentes.

Um aspecto central na questão da vulnerabilidade externa é a diminuição da autonomia do governo brasileiro na aplicação da política macroeconômica, devido à abertura

financeira<sup>18</sup>. Um caso típico é a política de juros, que tem que se sujeitar às regras de formação dos mercados financeiros mundiais. Os juros de curto prazo, que poderiam ter uma taxa diferente daquelas que são pagas aos títulos brasileiros negociados no exterior, não podem reduzir muito sob pena de haver fuga maciça de capitais.

Outro aspecto fundamental do modelo de inserção brasileiro no processo de globalização é a abertura comercial, cujas velocidade e forma com que foi feita fragilizaram enormemente o nosso comércio exterior. O Brasil saiu de um saldo comercial que, somente em 1992, chegou a alcançar US\$ 15 bilhões, para um déficit acumulado no período 1995/2000 de US\$ 24,3 bilhões. A Tabela abaixo ilustra a perda do espaço comercial do Brasil na década de 1990 para o México e a China, países que, como o Brasil, são classificados como “emergentes”. Enquanto o Brasil perdeu fatias de mercado em todos os quadrantes do mundo, a China evoluiu muito, e mesmo o México ganhou parcelas expressivas na América do Norte, na União Européia e no Japão.

**TABELA 1**  
**Evolução de fatias no mercado internacional 1990-2000 - (em %)**

	América do Norte		União Européia		Japão	
Brasil	1,5	1,0	0,8	0,6	1,4	0,8
China	2,8	7,9	0,8	2,2	5,0	14,5
México	5,1	9,9	-	-	0,8	0,5

FONTE: OMC, In: *Gazeta Mercantil*, (11/11/2001).

O período mais crítico para a nossa balança foi 1995/1998, quando vigorou a combinação de abertura comercial e sobrevalorização do câmbio. Nos anos em que houve crescimento do PIB, o déficit aumentava em função do crescimento das importações, como foi o caso de 1997, ano em que o déficit comercial atingiu US\$ 8,3 bilhões.

O mais preocupante é que, mesmo com a forte desvalorização cambial em 1999 e com a desaceleração do crescimento verificada em 1998/99, a balança continuou a apresentar déficits. A razão estrutural deste fenômeno é que as opções macroeconômicas dos governos

<sup>18</sup> INSTITUTO DA CIDADANIA.

brasileiros na década de 1990 tornaram o Brasil um importador de produtos com alto conteúdo tecnológico e um exportador de *commodities*, intensivas em trabalho e recursos naturais. É claro que existem exceções, setores que se modernizaram e aumentaram a produtividade sem que, no entanto, isso tenha se generalizado para a economia como um todo.

O baixo crescimento econômico do período e a ausência de investimentos mantêm setores importantes da economia com grande capacidade ociosa, elevando o custo de produção e impedindo uma melhor distribuição da renda. A crise da energia elétrica que o País atravessou recentemente é um caso típico de falta de investimentos e de abandono, por parte do governo, da prática de planejamento estratégico, em favor de que a “mão invisível” do mercado resolva o problema.

As privatizações, realizadas sem um marco regulatório eficaz, reduziram ainda mais a capacidade de o governo realizar a política econômica e levaram a um aumento sem precedentes nos preços de serviços públicos, em termos relativos. Os dados impressionam: segundo o ICV (Índice de Custo de Vida) calculado pelo DIEESE, enquanto no período de maio de 1995 até setembro de 2002 o índice geral da inflação acumulou 87%, as tarifas telefônicas aumentaram 640%, a eletricidade, 173%, a água, 167%, os remédios, 126%, e os combustíveis, 193%. Estes aumentos reduziram a renda real de uma parcela significativa da população, especialmente a mais pobre, sobre cujo orçamento os preços públicos têm um peso relevante<sup>19</sup>.

É importante assinalar que o aumento das importações (o choque de oferta) e a captação dos capitais externos estiveram no cerne do Plano Real, que conseguiu reduzir drasticamente o patamar inflacionário brasileiro, a partir de julho de 1994. A base do Plano era um tripé composto pela abertura da economia, pela apreciação cambial e pelos juros altíssimos. Esta opção levou o País a uma dependência mortal de capitais internacionais, extremamente voláteis, que encaminhou o Brasil a um rápido e inédito processo de endividamento, externo e interno.

Em junho de 2001 a dívida externa estava em US\$ 239 bilhões, a interna havia alcançado R\$ 614 bilhões. A dívida externa é predominantemente privada, mas a parcela do setor público está em torno de US\$ 90 bilhões com um perfil muito de curto prazo. Só com os

---

<sup>19</sup> Isso significa que a defasagem salarial de um funcionário público federal, que entre janeiro de 1995 a setembro de 2002 alcançou 96%, segundo dados do DIEESE, representa apenas uma média; na realidade, o seu

encargos financeiros da união e juros/amortizações foram destinados no Orçamento da União para 2001 R\$ 140,15 bilhões, o equivalente a 56 vezes o orçamento do Ministério da Ciência e Tecnologia. Ainda para efeito de comparação, cabe assinalar que o orçamento de 2001 para o Fundo de Erradicação da Miséria, tão propalado pelo Governo Federal, foi de R\$ 3,20 bilhões para o mesmo ano.

O argumento do governo, perante números eloqüentes como esses, é que a chamada dívida social só poderia ser paga se houvesse crescimento econômico. Este, por sua vez, depende dos investimentos estrangeiros, que só virão se o País pagar a dívida. Ocorre, no entanto, que o pagamento da dívida conduz o Brasil a uma posição insustentável, inviabilizando dessa forma o pagamento da dívida social. Uma outra alegação é a de que o dinheiro externo é fundamental para a viabilização do crescimento econômico. Mas entre 1995 e 2001 o crescimento do PIB brasileiro foi, em média, de 2,4% anuais, o que representa um crescimento *per capita* de meros 0,6%.

No período 1995/98 o Brasil pagou cerca de US\$ 128 bilhões e, no mesmo período, o estoque da dívida externa cresceu US\$ 99 bilhões. Nesse contexto, seria ingenuidade imaginar que os credores querem cobrar o estoque da dívida externa. Para eles, o importante é que o País continue pagando os serviços da dívida, de preferência, eternamente. É preciso levar em conta também a estreita relação entre a dívida externa e a interna. Toda entrada líquida de moeda estrangeira no País é comprada pelo Banco Central, que repassa aos proprietários o valor equivalente em reais. Para conseguir os reais o governo vende títulos no mercado, aumentando a dívida pública. Como os juros são mantidos altos para atrair capitais estrangeiros e para evitar sua saída do Brasil, o resultado é o enorme crescimento da dívida pública interna.

Mesmo que seja útil para atrair e manter capital estrangeiro no País, a alta da taxa de juros sobrecarrega a atividade das empresas e pessoas que operam em reais, provocando estagnação ou recessão. As grandes empresas, por sua vez, aproveitam a diferença de juros internos e externos, tomando dinheiro emprestado no exterior e aplicando-o no Brasil.

Déficit comercial, encargos com a dívida externa e remessa de lucros, somados, geram um déficit no balanço de pagamentos equivalente a quase 5% do PIB, o que significou, em 2001, um rombo de cerca de US\$ 56 bilhões (juros e amortização da dívida externa e balança

---

gasto familiar com, por exemplo, energia elétrica, pesa relativamente muito mais hoje do que em meados da

comercial), e provoca grande instabilidade, já que o País não fecha suas contas sem dinheiro internacional. Mas a grande liquidez de capitais, verificada nos últimos anos, tende a não se repetir no próximo período histórico em função da desaceleração das economias estadunidense e européia, e da continuidade da estagnação japonesa.

O grande desafio dos próximos governos no Brasil será conciliar as necessidades de investimento social com o inusitado crescimento dos encargos financeiros da União, em uma conjuntura em que a capacidade de regulação da economia por parte do Estado brasileiro se reduziu muito, em função das privatizações e da forma de inserção externa do País, extremamente subordinada aos interesses dos países centrais.

## CAPÍTULO 2

# A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Neste capítulo procuraremos discutir as origens da chamada reestruturação produtiva, demonstrando sua profunda relação com a Terceira Revolução Industrial e suas conseqüências sobre o conteúdo do trabalho, seus reflexos sobre os trabalhadores e seus efeitos sobre a taxa de desemprego.

### 2.1. O emprego e o neoliberalismo

O aumento das taxas de desemprego e a exclusão social figuram como os principais problemas a serem enfrentados pela sociedade contemporânea, especialmente a partir da década de 1990. Existem mais de 40 milhões de desempregados nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), entidade que congrega os 25 países mais ricos do globo, e algo em torno de 750 milhões de “excluídos” de todo tipo, no mundo<sup>20</sup>. Em 1990, esse número estava em 25 milhões, dado que revela a velocidade com que a situação está se agravando.

Só na UE (União Européia) são 20 milhões de desempregados. A taxa média de desemprego na Comunidade Econômica Européia (CEE) é mais de 10%, puxada por países como a Espanha, que supera os 14% da População Economicamente Ativa – PEA.

Ainda que o diagnóstico das causas do desemprego signifique um polêmico debate entre os especialistas, parece não haver dúvidas de que o fantástico aumento das taxas de desemprego está relacionado, em boa medida, à forma pela qual os países desenvolvidos enfrentaram a Terceira Revolução Industrial: redução da regulamentação do Estado e extermínio das políticas públicas voltadas ao pleno emprego, adotadas no “período de ouro” do capitalismo (1945/73).

---

<sup>20</sup> Dados da OIT citados por FIORI, 1997:156.

Mas, se o problema do desemprego no mundo desenvolvido já é extremamente grave, o que podemos dizer de suas manifestações nos países dependentes, onde o desemprego tecnológico se soma à pobreza crônica, à exclusão social, às desigualdades no mercado de trabalho e à concentração extremada da renda?

O Brasil de hoje é resultado da soma de todas estas mazelas. O País ainda não acertou contas com o seu passado – ao não realizar as reformas capitalistas básicas, como a agrária – e já está sendo cobrado pelo seu futuro, através do desemprego tecnológico. Apesar de atingirmos a condição de nono PIB do mundo, somos os campeões mundiais da concentração de renda e da desigualdade social. Em um estudo recente entre 13 países latino-americanos<sup>21</sup> o Brasil aparece sempre como possuidor da pior distribuição de renda do grupo, às vezes acompanhado da Colômbia. Nos dois países 25% dos domicílios mais pobres se apropriam de apenas de 5% da renda, enquanto os 10% mais ricos ficam com 43%. O próprio presidente do Banco Mundial (Wolfensonh) declarou recentemente que o vácuo entre pobres e ricos continua aumentando: os 10% mais ricos ficam com praticamente a metade (47,6%) da renda nacional, enquanto os 10% mais pobres sobrevivem com 0,9% dela.

Como lembra Soares (2001), em texto elaborado para a CEPAL, um estudo do Instituto da Cidadania identificou 9,3 milhões de famílias (22% do total de famílias brasileiras) e 44 milhões de pessoas (28% do total da população do País) que possuem renda abaixo de US\$ 1,00 por dia. A renda média dessas famílias é de R\$ 86,82 (em maio de 2001) e, desses 44 milhões, nove milhões se encontram em regiões metropolitanas, 20 milhões, em áreas urbanas não-metropolitanas e 15 milhões, na área rural. Segundo ainda o referido estudo, mais da metade desses pobres está na região Nordeste, e 26%, no Sudeste, revelando também a profunda desigualdade regional existente no Brasil. Se estes resultados não podem ser debitados exclusivamente na conta do plano de estabilização brasileiro, o Plano Real, não há dúvida que este não apenas não reverteu o processo de concentração como, em alguns casos, o agravou.

A “solução neoliberal” adotada em boa parte dos países piorou todos os problemas verificados no início dos anos 1980: o déficit público dos principais países ricos aumentou (apesar da redução das despesas sociais), as taxas de crescimento caíram, e a pobreza cresceu

---

<sup>21</sup> Estudo da CEPAL com base em tabulações especiais das pesquisas domiciliares dos países entre os anos 1993 a 1996 citado em Desenvolvimento e justiça social na América Latina: modernização ou retrocesso (Laura Tavares SOARES, 2001, mimeo).

dramaticamente, igualando os indicadores sociais de alguns países ricos aos dos países pobres.

O receituário neoliberal na América Latina também redundou em imenso fracasso. Além dos problemas históricos de desigualdade, pobreza e concentração da riqueza, as chamadas políticas de ajuste aplicadas em todo o subcontinente levaram ao surgimento de uma **nova pobreza** em todos os países latino-americanos. As taxas de **desemprego** explodiram, chegando a algo próximo a 20% em capitais como São Paulo e Buenos Aires. Na Argentina a taxa de desemprego urbano dobrou ao longo da década, atingindo atualmente cerca de 22%.

Além do desemprego, cresce o **subemprego**, isto é, o trabalho com remuneração menor que o salário mínimo vigente em cada país. Calcula-se que entre 20% e 40% da população empregada da América Latina receba uma renda inferior ao mínimo necessário para adquirir a cesta básica<sup>22</sup>, isto é, encontram-se abaixo da linha de indigência<sup>23</sup>.

Na década de 1990 aumentou também, de forma assustadora, o **emprego informal** no subcontinente: entre 1990 e 1995, 84% das novas ocupações criadas no período são ligadas às atividades informais. No período, as ocupações informais, que respondiam por 51,6% do total das ocupações, avançaram para 56,1%, com crescimento tanto no setor privado quanto no setor público<sup>24</sup>.

Um dado impressionante é o de **aumento da pobreza** entre os assalariados do setor **público**, especialmente em países como Argentina, Brasil, México, Venezuela e Paraguai. A redução dos gastos fiscais e as privatizações de empresas públicas, receita aplicada de forma generalizada na América Latina, significaram não só a redução do emprego, mas também atingiram fortemente o valor real dos salários destes trabalhadores. O resultado é que, ao longo da década, o percentual de afetados pela pobreza cresceu proporcionalmente mais entre os ocupados no setor público do que no total de ocupados (Ibidem: 14).

As chamadas reformas neoliberais, portanto, não apenas não resolveram os problemas latino-americanos, como pioraram todos os indicadores de desigualdade e pobreza na região.

<sup>22</sup> Dados da CEPAL, In: SOARES, op.cit., 12.

<sup>23</sup> A linha de indigência, que é inferior à linha de pobreza, é definida pela CEPAL como o valor que permite, na melhor das hipóteses, adquirir uma cesta básica de alimentos. A linha de pobreza inclui, além da cesta básica, outras necessidades essenciais como habitação, transporte, higiene, educação, saúde, vestuário, etc.

<sup>24</sup> Ibidem, 12.

Mas, de forma paralela e, ao mesmo tempo, profundamente interligada, estes problemas foram também agravados pela maneira como os países, periféricos ou centrais, enfrentaram a Terceira Revolução Industrial (RI).

## 2.2. A Terceira Revolução Industrial: principais características

Desde meados da década de 1970 vivemos uma revolução industrial típica. O país que desencadeou o processo, desta vez, é minúsculo, com uma área correspondente a 4,5% do Brasil, e 80% são regiões montanhosas: o Japão. O novo paradigma produtivo baseou-se em alguns postulados fundamentais: reestruturação industrial, flexibilização da produção (isto é, muitos modelos de produtos em pequeno número) e aumento da intensificação do trabalho.

A chamada Terceira Revolução Industrial tem sua base tecnológica própria, as novas máquinas CNC (Comando Numérico Computadorizado, que combinam máquina e computador) e os robôs desempenham um papel muito importante, juntamente com as novas formas de gestão do trabalho.

Todavia, a alavanca fundamental da terceira RI é, indubitavelmente, o computador:

No fundo o computador é uma nova linguagem. O homem aprendeu a falar há uns dois milhões de anos, em algum lugar da África; a escrever há seis mil anos, onde hoje fica o Iraque; e a imprimir há 443 anos, na Alemanha. A informática é a quarta linguagem, uma forma nova de comunicar e armazenar o pensamento humano. E mais: através de impulsos elétricos, o computador permite também conversar com as máquinas. Aí reside a base de toda a automação contemporânea. (JOFFYLY, 1994:17).

No toyotismo<sup>25</sup> a produção é flexível, isto é, fabricam-se muitos modelos, porém em pequenas quantidades. A reposição do produto ocorre à medida que ele vai sendo consumido. Ou seja, a produção só acontece se estiver ocorrendo o consumo. É o sistema *just-in-time*, que envolve fornecedores, interior da fábrica e comercialização.

---

<sup>25</sup> Assim chamado o sistema desenvolvido pela montadora japonesa Toyota, entre 1950 e 1970, a partir do fordismo.

As empresas trabalham com estoque de dias, ou mesmo horas. O *kanban*, que é uma plaqueta informativa que alimenta o funcionamento da produção *just-in-time*, possibilita um fluxo contínuo entre fornecedores de componentes e a fábrica.

Através da telemática (fusão entre telecomunicações e informática) verifica-se um grande desenvolvimento das comunicações, elemento vital ao chamado processo de globalização.

Há uma grande expansão de robôs no processo produtivo, e são desenvolvidos novos materiais (vidros, resinas, plásticos, cerâmicas, etc.). Observa-se também um elevado investimento em máquinas e equipamentos.

A reestruturação produtiva provoca profundas mudanças na gestão dos recursos humanos. Os programas participativos passam a ser enfatizados, como os Círculos de Controle da Qualidade (CCQs), reuniões diárias para planejar o trabalho, e assim por diante. Há uma redução dos níveis hierárquicos nas empresas, que atinge especialmente as chefias intermediárias, ao mesmo tempo em que se observa uma descentralização de decisões operacionais.

Os investimentos em programas de treinamento e reciclagem aumentam e, por outro lado, altera-se também a política de contratação, com prioridade da força de trabalho qualificada. Na outra ponta aumenta a precarização do vínculo empregatício, com subcontratação de baixa qualificação, trabalho *part-time* e trabalho temporário. Aumenta a ênfase na flexibilidade salarial e também da jornada de trabalho, adequando esta às variações de demanda.

Junto com a introdução de métodos de gestão participativa, os salários passam a ser crescentemente vinculados a metas de produção, crescendo as formas de remuneração variável com base em participação nos lucros, produtividade, etc.

Dentro desta concepção o trabalho é polivalente. Um trabalhador tem múltiplas tarefas no processo produtivo, podendo operar simultaneamente várias máquinas ou executar várias tarefas numa máquina (operação, limpeza, inspeção, etc.). Isto praticamente elimina os poros da jornada, aumentando muito a intensidade do trabalho. Não por acaso, nos últimos anos, popularizou-se no Japão a palavra *karoshi*, que significa morte súbita por excesso de trabalho.

Ganha importância também a capacidade de o trabalhador desenvolver atividades em grupo, discutindo e sugerindo melhorias nos processos de produção. Surgem os Programas de Qualidade Total, que buscam preparar a empresa para sobreviver em um mercado global e crescentemente competitivo. Toda a organização do trabalho se volta para a satisfação do cliente. A padronização do processo de trabalho ganha ainda maior importância que no período anterior.

As certificações de controle de qualidade (as “ISO”), por sua vez, são imprescindíveis para a entrada dos produtos em vários mercados mundiais. Existe certificação até para produção ecologicamente correta, a ISO 14.000.

Um outro aspecto é a terceirização. Esta se tornou uma verdadeira “onda”, ou modismo, no meio empresarial. A verticalização, típica da Segunda Revolução Industrial, cede lugar à subcontratação. As empresas passam a focalizar cada vez mais suas atividades, transferindo a empresas terceiras os processos de trabalho relativos a apoio, ou mesmo a algumas etapas do próprio processo de produção. Isto, juntamente com outros fatores, tem levado a uma maior parceria entre fornecedores e clientes, assim como a um novo *layout* e à redução do tamanho das empresas.

Tanto a primeira e a segunda quanto a Revolução Industrial em curso surgem da combinação entre um novo hardware (base tecnológica) e um novo software (organização do trabalho) (ibidem: 19). Além disso, todas elas elevaram abruptamente a produtividade. Entretanto, a Terceira Revolução Industrial, ao contrário das outras, não levou a um período de crescimento de produção, consumo e emprego, que se tenha generalizado, pelo menos, entre os países desenvolvidos. Ao contrário, sua chegada coincidiu com a recessão mundial de 1974, com a queda nos investimentos na maioria dos países ricos, caracterizando uma primeira grande diferenciação desta com as primeiras revoluções industriais. As mudanças trazidas pela Terceira Revolução Industrial são amplas e mudaram não apenas o espaço do trabalho, mas toda a sociedade.

Alvin e Heidi Toffler<sup>26</sup> resumem em dez itens as principais características da Terceira Revolução Industrial e seus reflexos para toda a sociedade.

---

<sup>26</sup> “La creación de una nueva civilización. *La política de la tercera ola*”. Citado no livro *Emprego e desenvolvimento tecnológico* (1998:242-245).

1. **Fatores de produção** – enquanto na segunda onda eram considerados os principais fatores de produção a terra, a mão-de-obra, as matérias-primas e o capital, na terceira onda o principal fator de produção é o conhecimento (definido em termos gerais como dados, informações, imagens, símbolos, culturas, ideologia e valores).
2. **Valores intocáveis** – na terceira onda o valor de uma empresa é intocável, na medida em que ele reside “em sua capacidade para adquirir, gerar, distribuir e aplicar estratégica e operativamente os conhecimentos”.
3. **Desmassificação** – na terceira onda a produção é desmassificada, ou seja, o processo produtivo permite a variação, a personalização, a flexibilização da produção. O consumidor escolhe produtos de diversos tipos, tamanhos, cores, etc.
4. **Conteúdo do trabalho** – enquanto a educação de massas que caracterizou a segunda onda preparava os trabalhadores para as tarefas rotineiras das fábricas, na terceira onda aumentam muito as habilidades requeridas para o desempenho do trabalho.
5. **Inovação** – a concorrência força a uma verdadeira obsessão por novas idéias, que devem gerar novos produtos. Mensalmente entram nas gôndolas dos supermercados dos EUA mil novos produtos.
6. **Escala** – a idéia aqui é a de fragmentação empresarial buscando aumentar a capacidade de responder rapidamente às mudanças (escrevem os autores: “A IBM, com 370.000 assalariados, vê-se mortalmente aguilhada por pequenos fabricantes de todo o mundo. Para sobreviver, dispensa muito dos seus empregados e fragmenta-se em treze unidades econômicas diferentes e mais reduzidas”).
7. **Organização** – as estruturas piramidais, monolíticas, lentas e burocráticas da segunda onda estão condenadas. O mercado consumidor muda hoje com tão grande velocidade que a uniformidade burocrática está condenada à morte. As empresas são geridas hoje por organizações matrizes, equipes de projetos específicos e outras formas diversas de gestão.

8. **Integração de sistemas** – a complexidade da economia exige também uma direção sofisticada e um grau muito elevado de integração sistêmica, o qual deve produzir e veicular no interior da organização um volume muito grande de informação.
9. **Infra-estrutura** – as vias eletrônicas (redes eletrônicas que reúnem computadores, base de dados e outras tecnologias da informação) constituem a infra-estrutura essencial da economia da terceira onda.
10. **Aceleração** – Este conjunto de mudanças aceleram mais e mais o ritmo das operações e transações. A noção de tempo mecânico (dos relógios de pulso) vai cedendo lugar à noção do “real time”, o tempo dos eventos imediatos, dos acontecimentos simultâneos e das ações sincronizadas. Nunca a máxima capitalista “tempo é dinheiro” foi levada tão ao pé da letra.

Segundo os autores da obra citada, “considerados em conjunto, estes dez pontos da economia da terceira onda contribuem, entre muitos outros, para a mudança monumental no modo de gerar riqueza” (ibidem: 245).

Podemos resumir as transformações em curso na sociedade através dos pontos listados a seguir (DE MASI, 1999).

#### **No trabalho**

- 1) A base tecnológica das mudanças é a microeletrônica. O computador é arma fundamental de trabalho e gestão empresarial.
- 2) O robô substitui a força muscular nos trabalhos nocivos e enfadonhos.
- 3) As máquinas executam o trabalho repetitivo, o cérebro é cada vez mais usado em detrimento dos músculos.
- 4) Há uma desestruturação do tempo e do espaço de trabalho, típicos do período taylorista/fordista, possibilitada pelo avanço da tecnologia.

- 5) Na fábrica os novos equipamentos e as novas formas de gestão “liberam” um número crescente de pessoas do trabalho (dadas as relações sociais capitalistas, isto significa desemprego e violência).
- 6) As tecnologias disponíveis realizam o antigo sonho da “onipresença” (capacidade de estar em toda parte). Isto porque a informação é suscetível de máxima descentralização em tempo real (teleconferências e celular). Ou seja, para trabalhar, horário e local não são mais fundamentais.
- 7) Há uma rápida redução da fadiga física, que passa a ser mental.
- 8) Nos locais de produção há uma profunda transformação da quantidade e da qualidade da força de trabalho, das redes de sistemas informativos e das estruturas hierárquicas.
- 9) O controle do processo produtivo é mais por resultados e cada vez menos por processos (daí as células de produção, o sistema de sugestões e etc.).
- 10) A produção é determinada cada vez mais pelo mercado e pelo cliente, flexibilizando ao máximo a produção, ao contrário do período fordista, no qual a produção era rígida, inflexível.
- 11) Difunde-se a organização tipo REDE (ou COLMEIA) – com: difusão de informações; intercâmbio das tarefas; e trabalho interdisciplinar – em oposição à organização tipo PIRÂMIDE ou LINHA DE MONTAGEM.

#### **Na sociedade como um todo**

- 1) Domínio da tecnologia eletrônica.
- 2) Predomínio do trabalho intelectual, especialmente os de tipo criativo.
- 3) Dimensão mundial dos problemas e soluções (o desemprego é um caso típico).
- 4) Há um avanço do subjetivismo. Exemplo típico é a moda: todos querem andar vestidos de um jeito próprio, não-padronizado.
- 5) Os bens cada vez mais são imateriais (serviços, informações, símbolos, estética e valores).

- 6) Cresce a escolaridade de toda a sociedade. Na Primeira Revolução Industrial a maioria dos trabalhadores era analfabeta. Hoje as empresas estão exigindo pelo menos o primeiro grau.
- 7) A qualidade de vida passou a ser uma exigência social (emerge a questão da cidadania).
- 8) Há uma redução do Estado do Bem-Estar Social (é a chamada guerra dos ricos contra os pobres).
- 9) Há um avanço da mulher no espaço social (mercado de trabalho, política, etc.), até pela natureza cada vez mais criativa do trabalho e pelos atributos do “novo trabalhador” (emoção, sensibilidade, etc.).
- 10) Vai se firmando uma rígida hierarquia entre os países e os grupos: a) países hegemônicos, que monopolizam as atividades criadoras (científicas e artísticas); b) países emergentes, que executam atividades produtivas; c) países subdesenvolvidos, condenados ao consumo passivo e à subordinação militar. Ou seja, a importância de uma nação está ligada à sua pesquisa científica e à sua capacidade de idealizar produtos, processos estéticos e mercados novos.
- 11) A criatividade torna-se fundamental e, em função disso, cresce em importância a esfera emocional/afetiva ao lado da puramente racional.

### **2.3. A Terceira Revolução Industrial e suas conseqüências sobre o mundo do trabalho**

O conjunto de mudanças advindo da Terceira RI provocou alterações profundas no processo de trabalho, nas relações laborais, na forma de contratação, na representação sindical e no mercado de trabalho.

#### **2.3.1. A crescente insegurança do trabalho nos países desenvolvidos**

A Terceira Revolução Industrial e a conseqüente emergência de um novo padrão industrial ampliaram consideravelmente a insegurança do trabalho, e esta acabou por desestruturar o mundo do trabalho constituído no Pós-Guerra (MATTOSO, 1993). Esta

ampliação da insegurança do trabalho ocorreu em níveis diferentes: insegurança no mercado de trabalho, no emprego, na renda, na contratação e na representação do trabalho.

A ruptura do chamado “compromisso keynesiano” e o conseqüente fim da priorização das políticas de pleno emprego como objetivo de governo aumentaram a insegurança no mercado de trabalho. Esta significa a própria insegurança em pertencer ou não ao mercado de trabalho, na medida em que cresceram significativamente as taxas de desemprego. A conseqüência deste processo foi o aumento do excedente de mão-de-obra, observável pelo aumento das taxas de desemprego em praticamente todo o globo, e também das desigualdades no mercado de trabalho.

Sabidamente o aumento do excedente da força de trabalho não resultou de fatores demográficos. A PEA (População Economicamente Ativa) dos países desenvolvidos, inclusive, manteve-se estável nas últimas décadas, e, em alguns países até caiu na década de 1980.

A sobreoferta de trabalho atualmente verificada é fruto tanto das políticas econômicas adotadas a partir da segunda metade dos anos 1970, que transformaram o emprego e o salário nas principais variáveis de ajuste diante da instabilidade econômica, quanto da reestruturação derivada da TRI, que apontávamos acima.

Em 1983, iniciou-se um novo período de expansão econômica nos países da OCDE. A expressiva retomada do crescimento neste período, porém, foi insuficiente para recuperar a queima de postos de trabalho havida nos processos recessivos de 1973-75 e 1979-83, “sobretudo porque produzida em meio ao violento processo de reestruturação do capital que caracterizou a *modernização conservadora*<sup>27</sup> dos anos 80” (Ibidem: 117).

A reestruturação (com novos materiais, informatização, automação e robotização, flexibilização e terceirização da produção), somada à adoção da “modernização conservadora”, levou a um processo de destruição de empregos em pleno período de crescimento econômico, dando uma característica estrutural ao desemprego. Fenômeno este muito distinto do velho e conhecido desemprego conjuntural, ligado aos ciclos econômicos.

Nos países onde se verificou maior avanço das chamadas políticas neoliberais (especialmente Inglaterra e EUA) a degradação das condições de vida foi imensa em função

do corte nos planos sociais e das políticas de flexibilização do mercado de trabalho. Nos países onde foram mantidos programas de atendimento aos desempregados (como Suécia e Alemanha) a queda no padrão de vida foi menor.

O processo de reestruturação reduziu ainda mais a participação do emprego industrial em favor do emprego no setor terciário, verificada a partir do segundo Pós-Guerra. Na década de 1980, ainda que com crescimento econômico, verificou-se uma redução em termos absolutos do emprego industrial e, ao final desta mesma década, a proporção do emprego no setor terciário superou os 70% da PEA nos EUA. Na Alemanha, no Japão e na Itália este número beirou os 60%.

O emprego no setor público, por sua vez, diminuiu expressivamente nos anos oitenta, resultado não apenas da crise financeira do Estado, mas também da fantástica influência político-ideológica do discurso neoliberal em todo o mundo, defensor da redução do Estado como panacéia para a crise mundial.

O resultado foi um aumento das taxas de desemprego em quase todos os países capitalistas desenvolvidos, como se pode verificar pela Tabela 2, abaixo.

**TABELA 2**  
**Taxas médias de desemprego em países desenvolvidos selecionados 1950/98**  
**(em % da PEA)**

Países	1950/59	1960/69	1970/79	1980/89	1998
Alemanha	4,9	0,8	1,9	7,4	9,4
Estados Unidos	4,6	5,1	5,1	7,5	4,5
França	1,9	1,4	4,4	8,8	11,7
Inglaterra	1,6	1,5	3,2	8,4	6,3
Itália	9,7	4,8	6,2	11,2	12,3
Japão	2,3	1,4	1,7	2,5	4,1

FONTE: OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE, (vários números)  
In: DIEESE, 1994:13 e 2001: 127.

Mesmo no Japão, país de forte tradição cultural de preservação do emprego – com a prática, inclusive, do emprego vitalício para uma parcela dos trabalhadores –, tendo como resultado uma taxa de desemprego comparativamente muito baixa, a média de desemprego

<sup>27</sup> Este termo, no contexto em que é empregado, caracteriza as limitações políticas do processo de reestruturação produtiva ocorrido nos países centrais.

entre 1980/90 é bastante superior à média das décadas anteriores, especialmente as de 1960 e 1970.

Simultaneamente ao aumento do número de pessoas sem emprego, os países capitalistas desenvolvidos apresentaram, a partir da década de 1980, um aumento das desigualdades entre os desempregados. As pessoas com mais de 45 anos, os jovens e as mulheres têm muito mais dificuldade de retornar ao mercado de trabalho. Alguns, principalmente entre os idosos, nunca mais vão retornar. Uma outra diferenciação muito importante é em relação aos trabalhadores menos qualificados, que são os primeiros atingidos quando a taxa de desemprego se eleva e, por outro lado, têm mais dificuldades para retornar ao mercado de trabalho.

**TABELA 3**  
**Perfil do desemprego em países desenvolvidos selecionados em 1991**  
**(em %)**

Países	Feminino	25 anos de Idade	Mais de 49 Anos de Idade	Longa Duração	Total
Alemanha	8,9	6,2	48,5	46,3	4,3
Estados Unidos	5,4	13,8	31,2	6,3	7,6
França	13,1	20,5	23,6	37,8	9,4
Inglaterra	4,8	12,4	33,8	36,0	8,9
Itália	19,5	32,8	43,9	71,1	9,9
Japão	2,4	5,0	55,3	17,9	2,1

FONTE: OCDE (1992). *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE.  
In: DIEESE 1994:13.

Além das elevadas taxas de desemprego, o fim do “compromisso keynesiano”, que vigorou desde o Pós-Guerra até o início da década de 70, ampliou consideravelmente a chamada insegurança no emprego: redução dos benefícios sociais, restrição ao seguro-desemprego, etc. Este processo facilitou ainda mais as demissões e a utilização de trabalhadores eventuais, e outras formas de redução do custo da força de trabalho. Segundo Mattoso (op.cit.: 119), enquanto durante o período do Pós-Guerra tornou-se objetivo dos governos e de suas políticas assegurar aos trabalhadores formas estáveis e padronizadas de relações de trabalho e de segurança do emprego em face da demissão arbitrária, durante a “modernização conservadora” dos anos 80 tais formas de proteção passaram a ser consideradas “responsáveis” pelo desemprego ascendente e foram questionadas e reduzidas.

Sintomas deste processo de aumento da insegurança no emprego são a redução (relativa ou absoluta) de empregos estáveis, a maior contratação de trabalho temporário, o aumento do trabalho em domicílio ou independente, o aumento do trabalho *part-time*, etc. As empresas procuraram reduzir o número de trabalhadores diretamente empregados, “substituindo o trabalho integral, de longo prazo ou indeterminado, pelo trabalho contingencial, temporário, *part-time*, etc.”<sup>28</sup>

Durante muitos anos associaram-se estas formas “atípicas” de trabalho à crise econômica. Com a recuperação econômica iniciada em meados da década de 1980, no entanto, começou a ficar evidente o caráter estrutural das transformações que as determinaram: desaceleração do crescimento no setor industrial, ampliação do emprego nos serviços e busca da flexibilização da produção.

A tendência de precarização do trabalho foi exacerbada, tanto em função da ausência de uma legislação específica, quanto pelas mudanças feitas na lei para facilitar a adoção, por parte das empresas, de formas mais flexíveis e baratas de contratação e demissão<sup>29</sup>.

As empresas grandes e modernas tendem a segmentar ainda mais o mercado de trabalho na medida em que optaram pela terceirização de boa parte de trabalho. Aumentou assim a precarização das condições de trabalho dos trabalhadores externos e, por outro lado, foi reforçado um mercado mais estável “interno” às empresas. Pesquisa do DIEESE divulgada em maio de 1993 já constatava que, em 72,5% dos casos, os benefícios sociais das empresas terceiras são menores que os existentes na empresa-cliente. A mesma pesquisa constatou que em 32% dos casos a terceirização significou menor segurança e maior insalubridade nos locais de trabalho e, em alguns casos, os trabalhadores terceirizados têm jornadas mais extensas, são mais desqualificados e são contratados sem registro em carteira<sup>30</sup>. Até no Japão, país onde as empresas subcontratadas possuem estreita relação com a empresa-mãe, tendendo a adotar alguns de seus procedimentos, o processo de terceirização significa precarização das condições de trabalho dos subcontratados. Nesse sentido, Hirata, citando pesquisa realizada pela Federação Japonesa dos Sindicatos de Trabalhadores da Indústria de Máquinas Elétricas, demonstra que as grandes empresas do Japão obrigam as empresas terceirizadas a trabalharem

<sup>28</sup> MATTOSO, op.cit.:128.

<sup>29</sup> Ver o trabalho de TUMA, 1998:35.

<sup>30</sup> Pesquisa de 1996, também do DIEESE, “Reestruturação Produtiva e Emprego na Indústria de SC”, constatou tendências muito semelhantes, assim como várias outras pesquisas do DIEESE, elaboradas posteriormente.

durante os finais de semana e feriados. Além disso, exigem também uma redução de custos, o que obviamente implica salários inferiores<sup>31</sup>.

A precarização das condições de trabalho e a contratação em situações de total instabilidade geraram uma maior insegurança na renda. Até os anos 70 a formação dos salários baseou-se na negociação coletiva, centralizada pelas organizações sindicais. Estas negociações, que, além dos salários, discutiam jornada de trabalho, organização no local de trabalho, etc., além de garantir a reposição da inflação ocorrida no período anterior, faziam o repasse dos ganhos de produtividade, que cresceram muito no período 1945/73.

Com a crise do capitalismo na década de 1980, inverteu-se esta tendência, e os salários passaram a ser considerados demasiadamente “rígidos”. Cresceram os chamados sistemas flexíveis de pagamento, e a negociação salarial deixou de ser centralizada em grandes negociações. Ao mesmo tempo, reduziram-se os repasses dos ganhos de produtividade aos salários. Após várias décadas de elevação da parcela dos salários no PIB, esta participação caiu na década de 1980, em relação à década de 1970, nos principais países desenvolvidos.

**TABELA 4**  
**Participação dos assalariados na renda interna dos países selecionados 1970/88**  
**(em %)**

País	1970	1988
Estados Unidos	67,2	65,5
Japão	46,2	59,5
Alemanha	60,0	59,0
França	56,7	59,9
Itália	49,8	49,2
Inglaterra	68,9	63,3
Espanha	48,6	49,9
Austrália	59,2	55,8
Chile	47,7	48,0
México	37,4	29,4
Coréia	37,2	45,0

FONTE: ONU, National Accounts Statistics. In: GOES (1992)  
In: DIEESE, 1995:37.

<sup>31</sup> Ver HIRATA, 1993: 44.

A gravidade da crise nos países ricos, evidenciada pelo aumento das taxas de desemprego e pelo crescimento exponencial da exclusão, tem impossibilitado respostas sociais à altura destes desafios.

A par do processo de redução dos salários na renda nacional, verificamos também o aumento das desigualdades (salariais e em termos de condições de trabalho) entre os trabalhadores permanentes e os periféricos (emprego de baixo *status*, baixos salários e mais localizado no setor serviços).

A dimensão do problema ficou evidenciada, por exemplo, no relatório do Banco Mundial (BIRD) sobre pobreza no mundo, divulgado em setembro de 2000: entre 51 países pesquisados, em 37 piorou a distribuição de renda, que melhorou em apenas 14 países. Segundo o relatório, a melhora da distribuição de renda, onde ocorreu, não está necessariamente relacionada ao crescimento econômico, visto que, mesmo em países que cresceram, como o México, piorou o perfil de distribuição da renda. Este documento causou muita polêmica<sup>32</sup>, especialmente em razão do seu quinto capítulo, de quase 50 páginas, que trata da globalização. Segundo se noticiou nos jornais especializados, o referido capítulo do documento criticava fortemente o processo de globalização da economia e contestava a idéia de que a abertura comercial seria capaz de reduzir a pobreza no mundo. O coordenador do relatório, um dos grandes especialistas mundiais em estudos sobre a pobreza, o professor Ravi Kanbur, sofreu tantas pressões que pediu demissão em maio de 2000. Larry Summers, secretário do Tesouro dos EUA, governo acionista do banco, exigiu que alguns capítulos do relatório fossem reescritos, tão grande foi sua contrariedade com o teor do documento.

A “nova pobreza” também tem atingido outros países ricos. O sistema de seguridade francês, por exemplo, com certeza um dos mais eficientes do mundo do ponto de vista distributivo, fundado na idéia de garantia de uma renda mínima para os excluídos, não tem conseguido acompanhar o ritmo de aumento da pobreza naquele país. Atualmente, apesar de a economia francesa apresentar um dos melhores desempenhos na Europa em termos de crescimento econômico, mais de um milhão de franceses dependem da renda mínima, paga pelo governo, para sobreviver.

## 2.4. A mulher, o mercado de trabalho e a reestruturação

### 2.4.1. A mulher e o emprego

As mudanças no mundo do trabalho provocadas pela Terceira Revolução Industrial não apenas mantiveram as desigualdades existentes no mercado de trabalho como, em regra, agravaram-nas, fato evidente na análise do trabalho da mulher e da divisão sexual do trabalho. A taxa de ocupação das mulheres tem aumentado em todo o mundo nos últimos anos, passando de 38% em 1970 a 52% em 1990. As mulheres representam cerca de 44% da População Economicamente Ativa do mundo, porém só ocupam em torno de um quarto das funções de supervisão e direção<sup>33</sup> (na França é 9%).

Segundo estudos especializados, na América Latina este forte aumento da participação da mulher no mercado de trabalho ocorreu tanto no mercado formal quanto no setor informal da economia nos vários setores econômicos (agricultura, serviços, comércio e indústria). Além disso, a mulher se inseriu numa grande diversidade de profissões, desde as liberais até bancos, serviços, funcionalismo público, etc. A constatação é que a tendência do trabalho feminino é a de uma bipolarização de funções: um pólo formado por profissionais altamente qualificadas e bem remuneradas, e outro formado por trabalhadoras não-qualificadas, em empregos mal remunerados e sem valorização social (empregada doméstica, diarista, etc.).

Segundo Hirata (Ibidem), as desigualdades de salários (para trabalho igual) são verificadas em todo o mundo, **sobretudo** nos países que assinam as convenções da Organização Internacional do Trabalho que, por ironia, condenam aquelas. Estas diferenças ocorrem mesmo nos países desenvolvidos, cujo setor industrial apresenta salários médios femininos 25% inferiores aos masculinos.

Na agricultura estes percentuais costumam ser ainda mais discrepantes: no Brasil, 82% das mulheres ocupadas neste setor não recebiam nenhuma remuneração pelo seu trabalho (PNAD, 1995), contra 25% dos homens. Além disso, a jornada das mulheres é maior, e elas exercem fundamentalmente formas precárias de emprego e com baixa produtividade<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Ver *Gazeta Mercantil* de 12/9/2000, p. A-15.

<sup>33</sup> Segundo HIRATA, no artigo "Divisão do Trabalho: novas tendências e problemas atuais", apud *Gênero no Mundo do Trabalho*, Fundo de Gênero, 2000:38-51.

<sup>34</sup> A mulher também é discriminada no ensino: dois terços dos analfabetos do mundo são mulheres. Um estudo brilhante sobre a mulher no mercado de trabalho é *Equidade de gênero nas negociações coletivas*, Pesquisa DIEESE nº 13, 1997.

Na opinião de Hirata, a divisão sexual do trabalho permanece no centro das desigualdades salariais. A autora lembra que as políticas de ajuste de corte neoliberal agravaram tais desigualdades: em 1980 as mulheres auferiam 80% do salário masculino no México, percentual que cai para 57% em 1992.

Para Hirata, as diferenças salariais entre homens e mulheres, para trabalhos iguais, encontram sua explicação na gratuidade do trabalho doméstico, ou seja, no fato de que a mulher destina uma boa parte de suas horas para o trabalho doméstico, sem dele nada receber. Os mais atingidos pelo desemprego, praticamente em todo o mundo, são os jovens, os pouco qualificados e as mulheres<sup>35</sup>. Em dois terços dos países ricos e em três quartos dos países em desenvolvimento o desemprego feminino é mais elevado que o masculino.

O emprego em tempo parcial cresceu e continua crescendo em todo o mundo. O crescimento deste tipo de inserção no mercado de trabalho nos países do Norte se compara ao crescimento do trabalho informal nos países do Sul. A maioria dos postos de trabalho em tempo parcial são ocupados por mulheres, seja pela impossibilidade de estas exercerem emprego de tempo integral em função da dupla jornada de trabalho, seja pela discriminação pura e simples. Na Alemanha, cerca de 34% do total de postos ocupados por mulheres era de tempo parcial em 1997, percentual também muito elevado na Bélgica (31%), na Holanda (69%), na Inglaterra (45%), na Suécia (42%) e na Dinamarca (35%). Na França, 85% dos empregos em tempo parcial são ocupados por mulheres.

Este tipo de emprego, em si, poderia ser até uma solução criativa, benéfica e compatível com uma busca de qualidade de vida, de liberação parcial do trabalho. É claro que, se o aumento do trabalho em tempo parcial fosse o resultado de um processo negociado, uma redistribuição do trabalho disponível na sociedade, sua conotação seria bem diferente. O problema é que, como lembra Hirata, na realidade este tipo de trabalho representa claramente um tipo de subemprego exercido por pessoas para as quais não se apresenta outra alternativa de trabalho mais qualificado e melhor remunerado<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Embora, como lembra a autora, essa quantificação seja sempre difícil em razão de que, em muitos países, os desempregados não sejam discriminados por sexo, além das diferenças metodológicas de aferição do desemprego existentes entre eles.

<sup>36</sup> Conforme Hiratá, na maioria dos países que adotaram o tempo parcial a imagem positiva de um trabalho em tempo parcial voluntário, reversível, corretamente remunerado e dando direito à proteção social, ao mesmo tempo em que o emprego de tempo integral, parece inexistente (ibidem: 44).

#### 2.4.2. A mulher e a organização do trabalho

Se, do ponto de vista do mercado de trabalho, a reestruturação tem flexibilizado o emprego, no que se refere ao processo de trabalho o objetivo das empresas é a organização flexível da produção. Como escreveu Hirata, a flexibilidade é sexuada. A autora, baseada em dados internacionais, observa que a flexibilidade interna (polivalência, rotação e integração de tarefas, e trabalho em equipe) é exercida por homens. A flexibilidade externa (empregos precarizados, de tempo parcial, horários flexíveis e tempo de trabalho anualizado) é garantida por mão-de-obra feminina. Assim a flexibilidade do processo e da organização do trabalho acaba concorrendo para aumentar a desigualdade sexual no mercado de trabalho. A autora chega a dizer que isto caracteriza uma espécie de justaposição, nas empresas, entre o trabalho taylorista, desempenhado pelas mulheres, e o trabalho flexível, realizado por homens.

A flexibilidade do trabalho aumentou muito em todo o mundo, especialmente na Europa, onde o debate sobre a flexibilidade focaliza essencialmente a questão do tempo de trabalho: redução, repartição e anualização do tempo de trabalho. A anualização do tempo de trabalho permite uma grande flexibilidade da utilização da mão-de-obra, pois a empresa define o horário de trabalho segundo suas necessidades de produção. No caso da França o empregador pode variar o tempo diário de trabalho, tendo apenas que obedecer ao limite legal de 35 horas semanais (obviamente pode ultrapassar esse limite, desde que pague horas extras)<sup>37</sup>. Este tipo de flexibilidade adotada na França, que certamente oferece grandes vantagens às empresas na gestão do tempo, tem que ser negociado com o sindicato.

A Lei francesa lembra a legislação do chamado banco de horas adotado no Brasil, regulamentado em 1998, inicialmente através da Lei nº 9.601, que trata do contrato por tempo determinado, e alterada através da Medida Provisória 1.709 (6/8/99), que prevê também que as horas executadas a mais pelo empregado possam ser compensadas em até um ano.

Uma outra modalidade de flexibilização do tempo de trabalho, constatada por Hirata na França, é a dos chamados horários “atípicos”, muito comuns naquele país no comércio e no setor de distribuição. Nesta modalidade, na prática o trabalhador perde o controle do seu tempo de vida, pois vai trabalhar nos horários de maior movimento, volta para casa nos demais horários e, a partir de um chamado telefônico, pode retornar novamente ao trabalho.

---

<sup>37</sup> Ver texto (mimeo) de FRACALANZA, 2000, sobre o debate francês a respeito da redução de jornada.

São os chamados horários *à la carte*, que, para algumas funções, especialmente de direção e chefia, já são bastante visíveis no Brasil.

As pesquisas indicam que a intensificação do trabalho, relacionada às formas mais flexíveis de organização da produção, tem levado a problemas de saúde, tanto físicos quanto psíquicos, Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e/ou tendinites. Em função das características do trabalho da mulher na sociedade – menor remunerado, mais precarizado e que se soma a uma jornada doméstica – ela tem sido vítima preferencial de tais patologias.

## **2.5. A reestruturação produtiva no Brasil: contexto macroeconômico e reflexos sobre o mercado de trabalho**

A reestruturação produtiva em curso no Brasil surgiu efetivamente a partir do início dos anos noventa, uma década de transformações profundas na sociedade brasileira, caracterizada pela hiperinflação e por grande instabilidade na economia.

A “modernização neoliberal” do governo Collor, a partir do Plano Collor I, ao mesmo tempo em que promoveu uma brutal recessão, aprofundou o processo de abertura da economia. Portanto, ao mesmo tempo em que ocorria uma redução do nível de demanda no mercado interno, as empresas enfrentaram uma forte concorrência internacional. Modernizar o processo produtivo passou a ser, por conseguinte, uma questão de sobrevivência e não mera opção empresarial.

A inconsistência nos fundamentos do Plano Collor não conseguiu segurar a inflação por mais que alguns meses. Ela retornou ainda mais forte obrigando o governo, ao final de 1991, a aplicar um choque monetário e creditício, inaugurando um período de juros reais positivos. Este choque de juros causou forte impacto sobre o nível de emprego: a taxa de desemprego, que era de 8,7% em 1989, saltou para 15,2% em 1992<sup>38</sup>. O PIB, no mesmo período, sofreu um decréscimo violento: -4,3 em 1990; 0,3 em 1991; e -0,8 em 1992.

A incidência simultânea de crescente abertura comercial, recessão, instabilidade política e econômica, com conseqüente queda na taxa de investimentos, teve um efeito explosivo sobre o emprego no Brasil. O choque de juros aplicado no final de 1991 colocou,

---

<sup>38</sup> Taxa da Grande São Paulo medida pelo DIEESE.

como vimos, a taxa de desemprego em um novo patamar, muito superior ao anterior, que não cedeu, quando a taxa de juros recuou a partir de 1993<sup>39</sup>.

O PIB voltou a crescer em 1993 e nos anos seguintes, porém a taxa de desemprego praticamente não se reduziu, nem mesmo com a queda da taxas de juros em 1993 como demonstra a Tabela 5.

**TABELA 5**  
**Indicadores macroeconômicos do Brasil**

Anos	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
PIB (%)	-4,3	0,3	-0,8	4,2	5,8	4,2	2,8	3,7	0,1	0,8
Taxa de desemprego SP-%	10,3	11,7	15,2	14,6	14,2	13,2	15,1	16,0	18,2	19,3
Taxa de Juros(%)	29,8	12,4	30,2	7,1	24,8	33,1	16,4	16,3	26,2	38,1

FONTE: Anuário dos Trabalhadores 2000/2001, DIEESE, 2001.

Um elemento bastante importante para a análise do fenômeno do desemprego na década é a menor reação do mercado de trabalho ao crescimento econômico, em termos de geração de emprego, comparativamente à década anterior. Como observa Prado, no texto mencionado, enquanto no biênio 1986/87 (Plano Cruzado) um crescimento do PIB de 11,3% significou um aumento da ocupação total na Grande São Paulo na ordem de 10,0%, no biênio 1994/95, para um crescimento de 10,2%, a ocupação cresceu apenas 5,6%.

O que explica essa mudança tão crucial no comportamento do mercado de trabalho no Brasil? A resposta está em uma conjunção de fatores. Um primeiro elemento é a abertura e a atual distribuição internacional do trabalho, que reserva um papel subordinado ao Brasil na economia mundial. A tarifa média de importação no Brasil em 1987 era de 51% e, em 1989, ao final do governo Sarney<sup>40</sup>, havia caído para 35,5%. Os governos seguintes aceleraram este processo de abertura da economia via redução das alíquotas de importação. Em 1992 a alíquota estava em 20,8% e, no ano seguinte, havia recuado para 16,5%. O crescimento das importações brasileiras na década de 1990, portanto, em boa parte está relacionado com a substituição da produção nacional pelos produtos importados o que, é claro, implica reduzir a capacidade de a economia gerar empregos.

<sup>39</sup> PRADO, In: *Emprego e Desenvolvimento Tecnológico*, 1999:18.

<sup>40</sup> Ao contrário do que muitos supõem, a abertura comercial foi iniciada ainda no governo de José Sarney.

Após o Plano Real em julho de 1994, a abertura da economia foi potencializada pela sobrevalorização cambial, que fez com que as importações disparassem nos anos seguintes, enquanto vigorou a política de âncora cambial. Não por acaso, 1994 foi o último ano da década em que a economia brasileira apresentou superávit comercial, o que não ocorreu nem mesmo em 1999, quando, após o fim da política de bandas cambiais, o real sofreu uma maxidesvalorização.

Um outro elemento fundamental que explica a menor geração de emprego em face do crescimento econômico é a própria atualização tecnológica das empresas, uma necessidade vital em uma economia que se expõe cada vez mais à concorrência internacional. Tal atualização foi, inclusive, bastante facilitada pela sobrevalorização cambial que barateou em termos relativos os preços dos bens de capital.

Este processo possibilitou notáveis ganhos de produtividade à economia brasileira que, aliás, já haviam sido extraordinários ao longo da década de 1990. Segundo dados do Sistema de Contas Nacionais do Brasil (IBGE), a produtividade do trabalho na indústria cresceu cerca de 48% no período. Entre 1991 e 1999, a produtividade do trabalho na indústria brasileira cresceu em média 4,3% anuais, superior à da maioria dos países ricos no mundo. No mesmo período, os Estados Unidos aumentaram a produtividade do trabalho em 3,9%, a Alemanha, 2,7%, o Reino Unido, 2,1% e o Japão, 1,9%<sup>41</sup>. A produtividade cresceu em praticamente todos os segmentos da indústria, como demonstram uma série de estudos<sup>42</sup>, especialmente nos setores siderúrgico, metalúrgico, de material elétrico, de equipamentos eletrônicos, de refino de petróleo e de automóveis, caminhões e ônibus.

Apesar deste significativo aumento, a produtividade brasileira ainda está abaixo daquela verificada nos países desenvolvidos. Segundo informações de publicações especializadas, os níveis médios de produtividade da indústria no Brasil, em 1997, equivaliam a cerca de 36% da produtividade verificada nos Estados Unidos no mesmo ano (ibidem: 6).

Este atraso relativo do Brasil no que se refere à produtividade pode ser explicado pelos padrões históricos de desenvolvimento da nossa economia, especialmente aqueles verificados no processo de industrialização. Um elemento histórico importante a ser considerado é o

---

<sup>41</sup> Trata-se aqui de produtividade econômica, ou seja, a relação entre o valor adicionado e o pessoal ocupado em determinado ano. É a capacidade que tem o trabalhador de adicionar valor às matérias-primas e máquinas, agregando isso ao produto final.

<sup>42</sup> Ver, por exemplo, o trabalho *Retratos da Produtividade no Brasil*, realizado em 2000 pelo IBQP do Paraná, que fez uma análise detalhada do desempenho da produtividade em 30 segmentos industriais.

processo tardio de decolagem da industrialização brasileira em relação a países como Alemanha, Japão, EUA e Inglaterra.

Mas, mesmo não tendo os níveis elevados dos países desenvolvidos, fica claro que os atuais níveis de produtividade da economia brasileira impedem um crescimento do emprego compatível com o crescimento vegetativo da PEA (População Economicamente Ativa). Ou seja, houve uma alteração na capacidade de o crescimento econômico gerar empregos.

Obviamente o problema do desemprego piora muito em momentos em que a economia não cresce ou cresce pouco, como ocorreu em 1998/99, ocasião em que a taxa de desemprego bateu recorde. Todavia, mesmo que o crescimento retorne de forma sustentada no Brasil - o que não tem nenhuma garantia, dada a instabilidade crônica de uma economia cada vez mais fragilizada pelas opções de política econômica feitas nos últimos anos -, o ritmo de diminuição do desemprego tende a ser lento.

Portanto, não apenas por causa dos ganhos de produtividade, mas também por outras mudanças estruturais, como a forma de inserção do Brasil na economia mundial, a economia brasileira aumentou sua taxa de desemprego e passou a apresentar uma incapacidade de gerar emprego na mesma proporção em que ocorre o crescimento econômico. Com uma economia aberta às importações, muitas vezes o crescimento aumenta o nível das importações, sem necessariamente aquecer setores nacionais intensivos em mão-de-obra.

## **2.6. A jornada, o salário e as horas extras**

Um aspecto diretamente vinculado à luta pela geração de emprego no Brasil é a redução da jornada. Esta, por sua vez, está ligada aos níveis de rendimento vigentes em cada país. No Brasil este é um problema muito sério, pois, como os níveis salariais são muito baixos, os trabalhadores empregados acabam tendo que fazer horas extras com muita frequência para aumentar o seu rendimento. Além disso, os novos conceitos ligados à reestruturação das empresas (*just-in-time*, *lean production*), que requerem um maior grau de flexibilidade da produção, acabam forçando também a prática das horas extras. Por outro lado, em muitos casos o orçamento familiar do trabalhador acaba se tornando dependente da hora extraordinária, o que naturalmente dificulta a luta pela sua abolição.

O resultado é que o número de horas extras aumentou muito no Brasil na década de 1990, levando uma parcela muito expressiva dos empregados a trabalhar acima da jornada legal de 44 horas. O que é uma gritante contradição, dado o número de desempregados existentes no País. Isto fica evidenciado pela Tabela 6, que mostra o percentual dos trabalhadores em seis Regiões Metropolitanas do Brasil que trabalham além da jornada constitucional. Os dados revelam que, apesar das diferenças regionais, no Brasil muitos empregados trabalham acima da jornada legal.

As diferenças entre os setores também são importantes. O comércio é claramente o setor onde o maior número de trabalhadores fazem horas extras. O caso extremo é Recife, onde 65,3% dos assalariados trabalharam acima da jornada legal em 1999.

O fim das horas extras no Brasil, que na verdade têm o caráter de horas regulares, ordinárias, com certeza iria gerar um número considerável de novos postos de trabalho, reduzindo assim o nível de desemprego. Dado o volume de horas extras realizadas, a eliminação destas, ou pelo menos sua drástica redução, figura até como um pressuposto para qualquer movimento mais ousado pela redução da jornada legal.

**TABELA 6**  
**Assalariados que trabalham mais que a jornada legal**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 (em %)**

Regiões Metropolitanas	Indústria	Comércio	Serviços
São Paulo	40,7	59,1	38,3
Porto Alegre	39,6	57,7	35,3
Belo Horizonte	49,2	58,1	33,2
Salvador	47,5	55,8	35,1
Recife	59,1	65,3	38,5
Distrito Federal	40,4	60,9	18,9

FONTE: DIEESE/SEADE e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. *Anuário dos Trabalhadores*, 2000/2001.

Obs: a) A média de horas trabalhadas exclui os que não trabalharam na semana.

b) A média semanal de horas trabalhadas é resultado das médias semanais durante o ano.

## 2.7. A flexibilização da jornada de trabalho: a resposta empresarial à crise do emprego

Em pesquisa recente<sup>43</sup> o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) analisou a questão da jornada de trabalho nas negociações coletivas no Brasil, valendo-se para tanto de documentos constantes do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SAAC), assim como de informações coletadas na imprensa e nas entidades sindicais. Segundo a referida pesquisa, entre 94 categorias analisadas, 64 (68%) incluíram alguma cláusula referente à jornada de trabalho. A maioria localizada na indústria (43), seguida dos serviços (18) e, por último, o comércio (3). A imensa maioria desses acordos (quarenta das sessenta e quatro) tratava da compensação do sábado, isto é, da folga no sábado em troca da compensação dessas horas nos demais dias úteis.

São também comuns as cláusulas tratando da duração do trabalho, seja reafirmando a jornada prevista na Constituição Federal, seja regulando jornadas especiais de trabalho para categorias diferenciadas (aeroviários, professores, jornalistas e condutores). Das 94 categorias estudadas, apenas três possuem acordos prevendo jornadas inferiores à semana legal, estendido para o conjunto dos trabalhadores. Outros quatro acordos estabelecem a necessidade de flexibilização da jornada, através do banco de horas.

Em outra pesquisa tratando apenas de mudanças na jornada de trabalho<sup>44</sup>, o DIEESE constatou, entre 52 acordos analisados, 35 que prevêm a redução da jornada. Desses últimos, onze reduzem também os salários, onze vinculam redução com flexibilização da jornada, e um outro reduz salários e também flexibiliza a jornada. Um dado que chama a atenção é que outros dezessete documentos simplesmente flexibilizam a jornada sem prever nenhuma contrapartida da empresa. Como observa o texto da referida pesquisa,

{...}a grande novidade introduzida na década de 90 com relação ao trabalho é, de fato, sua flexibilização. Por um lado, em alguns casos, o movimento sindical obtém sucesso, ao identificar uma oportunidade para inserir nessa discussão a negociação da redução da jornada de trabalho. Entretanto, conforme atesta um significativo número de acordos, corre-se o risco de que seja, também, incluída a redução de salários.(21/22).

<sup>43</sup> Pesquisa DIEESE Nº 15, O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996, maio de 1999.

<sup>44</sup> DIEESE. *Negociações Coletivas Sobre Jornada de Trabalho* – out/94 a maio/98 (mimeo).

Da análise das informações pode-se inferir que, em face da proposta de redução da jornada para geração de empregos, o empresariado tem respondido com a defesa da flexibilização da jornada, isto é, a adaptação desta às oscilações da demanda. A experiência recente dos acordos de flexibilização (os chamados banco de horas), no entanto, apresenta vários problemas<sup>45</sup>:

- o acúmulo de horas de débito ou de crédito, dificultando a posterior compensação;
- a fixação de elevados patamares de horas a serem trabalhadas em algumas semanas, gerando estresse, lesões por esforços repetitivos e acidentes de trabalho;
- o fim do adicional de horas extras que, muitas vezes, já faz parte do orçamento regular do trabalhador;
- a dificuldade de planejamento do tempo, que fica vinculado às necessidades da empresa.

## **2.8. A reforma no sistema de relações de trabalho**

Cabe assinalar que a precarização e a flexibilização do trabalho no Brasil não teriam sido possíveis sem o papel fundamental do Estado brasileiro na desregulamentação (ou na re-regulamentação) da estrutura jurídica trabalhista e no aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho (KREIN, 1999: 255). Esta tendência se acelerou muito a partir de 1995, já no primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso, com a introdução de um conjunto de medidas legais que desregulamentou e flexibilizou a legislação trabalhista. Tais medidas abrangem tópicos como: regulamentação do trabalho temporário, trabalho por tempo indeterminado, facilitação na criação de cooperativas de trabalho, limitação da ação sindical no setor público, banco de horas, suspensão do contrato de trabalho, etc.

Como argumenta Krein (op.cit.), através deste conjunto de medidas o governo brasileiro está alterando as relações de trabalho no Brasil, desregulamentando as leis existentes, ao mesmo tempo em que estimula a descentralização das negociações. Como este

---

<sup>45</sup> Boletim DIEESE nº 210 novembro/dezembro 1998:19. No capítulo que trata do setor têxtil aprofundaremos

processo aconteceu em um cenário de crescimento inusitado do desemprego, na prática o que aconteceu foi uma retirada de direitos dos trabalhadores. No primeiro trimestre de 2002 assistimos a mais uma investida forte do governo no sentido de flexibilizar ainda mais a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando direitos vigentes há décadas, como 13º salário, férias e outros. A idéia que o governo vendeu, na campanha nacional que realizou na mídia em defesa das alterações da CLT, foi a de que as mudanças iriam dar mais poder aos negociadores, na medida em que “o negociado passa a prevalecer em relação ao legislado”. A década de 1990 foi testemunha do que esse tipo de política pode significar para os trabalhadores, no contexto sócio-histórico brasileiro.

Por tudo o que foi discutido anteriormente, torna-se fundamental a verificação do processo de reestruturação produtiva em curso em Santa Catarina, que se generaliza por toda a economia, mas assume uma força e uma velocidade espantosas na indústria, com profundos reflexos sobre a quantidade e a qualidade dos empregos gerados no setor.

Nos capítulos seguintes analisaremos como estas mudanças têm se verificado na indústria de transformação catarinense, através da análise dos setores têxtil e alimentício.

## CAPÍTULO 3

### A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA INDÚSTRIA TÊXTIL CATARINENSE

#### 3.1. Introdução

O setor têxtil brasileiro e catarinense é rico em mudanças de todo tipo na década de 1990, especialmente ocorridas nos últimos cinco anos. A reestruturação produtiva introduziu inovações que alteraram significativamente os processos de produção, de gestão da força de trabalho e de organização nas empresas. Houve relativa renovação do parque de máquinas e a introdução de tecnologias de organização como programas de qualidade total, *just-in-time*, sistemas de melhoria contínua, caixa de sugestões, etc.

Houve também a generalização do processo de terceirização, especialmente no segmento de costura e confecção, bastante intensivo em mão-de-obra, o que se relaciona diretamente com a busca, por parte das empresas, de reduzir custos. O processo ocorre em cadeia: a empresa-mãe terceiriza, reduzindo parte de seu custo, e a terceira contrata uma costureira por um valor ainda menor.

Todo o circuito é predatório, tanto para o setor público, quanto para a organização sindical. O setor público deixa de arrecadar contribuições e impostos que eram recolhidos na empresa-mãe. A representação sindical, por sua vez, perde o contato com o trabalhador no momento em que este é demitido e recontratado sem registro em carteira pela empresa terceira.

Além dos efeitos prejudiciais da reestruturação sobre a qualidade dos empregos, temos aqueles que influem fortemente sobre a quantidade dos empregos existentes no setor têxtil. A reestruturação produtiva reduz o número de empregos na indústria têxtil através de vários mecanismos, como veremos adiante.

Mas as mudanças no setor têxtil catarinense não se limitam àquelas decorrentes da reestruturação produtiva. Outros elementos, tão ou mais importantes, interagem, mudando

profundamente a estrutura produtiva do setor – e da indústria catarinense como um todo –, alterando processo de trabalho, tecnologia, mercado de trabalho e relações sindicais.

Objetivando entender melhor como estes processos repercutiram na indústria têxtil catarinense, no próximo tópico verificaremos as principais características da produção na cadeia têxtil. A seguir, analisaremos as principais estratégias de reestruturação tecnológica do setor, a flexibilidade do processo produtivo e quais as mudanças que estão ocorrendo na cadeia têxtil no mundo. Depois, situaremos o Brasil no contexto mundial, verificando as mudanças no processo produtivo e a posição do País no comércio exterior. Analisaremos também as potencialidades do mercado interno e a política industrial para o setor.

Em seguida, passaremos para a análise do setor em Santa Catarina: sua importância para a geração de emprego e renda, o desempenho econômico-financeiro das empresas e a reestruturação produtiva do setor. Estudaremos também as relações de trabalho, através de um estudo da experiência recente de banco de horas praticada em Blumenau. É objeto de análise também o perfil do trabalhador catarinense, no que se refere a gênero, faixa etária, remuneração, escolaridade e comportamento do emprego. Por último, teceremos algumas considerações finais, fechando o capítulo.

### **3.2. O processo produtivo na indústria têxtil: principais características**

O processo produtivo da cadeia têxtil tem como uma de suas principais características a descontinuidade das operações. Cada etapa do processo produtivo constitui o insumo principal da etapa subsequente. São elas: beneficiamento de fibras, fiação, tecelagem e malharia, acabamento de fios e tecidos, e confecção. O mercado final imprime a dinâmica da indústria têxtil, e o maior deles é a indústria de confecções.

A cadeia têxtil, por trabalhar tanto com fibras químicas quanto naturais, inclui a agricultura (fibras de algodão, linho e juta), a pecuária (produção de lã) e também a indústria de transformação. Esta fornece os produtos da indústria química (fibras, amaciantes, corantes, botões plásticos e embalagens), da indústria metalúrgica (zíperes, alfinetes e botões de metal) e também os da indústria de bens de capital (máquinas e equipamentos).

O processo de produção compreende as seguintes etapas<sup>46</sup>:

---

<sup>46</sup> Para maiores detalhes ver *As formas singulares da reestruturação produtiva na indústria têxtil catarinense*, JINKINGS, 2000:14.

- a) **fiação**: é o beneficiamento das fibras que são transformadas em fios de diferentes espessuras. A qualidade desses fios vai depender da sua espessura (titulagem da fibra), do tipo de fio produzido (cardado ou penteado) e do nível tecnológico das máquinas; as fibras naturais são paralelizadas (orientadas em uma mesma direção) e torcidas para que fiquem presas umas às outras. A fiação de fibras artificiais é composta das etapas de extrusão (em que uma substância pastosa é pressionada no conjunto de fios) e de solidificação (em que os fios são endurecidos);
- b) **tecelagem**: após a elaboração do fio vem a etapa de tecelagem de tecidos planos ou malharia. Na tecelagem o conjunto de fios é entrelaçado em ângulos retos, através de um tear. São usados os teares convencionais com lançadeiras que, progressivamente, vêm dando lugar aos teares sem lançadeiras a projétil, pinça, jato de ar e jato de água. Na malharia, uma laçada de fio passa sobre outra laçada, é uma técnica diferente da tecelagem;
- c) **acabamento**: na fase de acabamento, quando o tecido é preparado, ocorrem vários processos: alvejamento, merceirização (o tecido adquire aspecto sedoso e fica mais resistente), flambagem (que extrai as penugens do tecido de algodão, dando um aspecto mais homogêneo), tinturaria e lavagem (retira os produtos químicos usados na tinturaria e alvejamento). É o acabamento que garante, por exemplo, a maciez e a durabilidade do tecido. O acabamento do tecido tem sido um diferencial competitivo muito importante entre as empresas;
- d) **confecção**: nas empresas mais modernas o corte e a confecção são atualmente feitos através de CAD/CAM<sup>47</sup>;
- e) **costura**: é a última fase do processo de produção têxtil e é a menos automatizada de todas, aquela em que é menor a velocidade de introdução da tecnologia.

---

<sup>47</sup> *Computer Aided Design/Computer Aided Manufacturing*, isto é, desenho com auxílio de computadores. O sistema permite a passagem automática das especificações do projeto para a produção.

### 3.3. As estratégias de reestruturação tecnológica no setor

As inovações tecnológicas no setor têxtil foram muito acentuadas durante toda a década de 1990, possibilitadas pelo progresso técnico observado no setor de bens de capital e pelo desenvolvimento das fibras artificiais. No setor a incorporação da tecnologia ocorre principalmente através desses dois segmentos. Mas os avanços tecnológicos foram observados em todos os segmentos do setor têxtil e “compreenderam tanto a melhoria incremental dos equipamentos já existentes quanto a introdução de inovações radicais” (GARCIA, 1993:24).

O aumento de produtividade decorrente destas inovações vem ocorrendo há muitas décadas, mas tem se acentuado nos últimos anos. Na área de fiação, além do aumento fantástico, por exemplo, da velocidade dos fusos nos filatórios a anéis, foi desenvolvido também o sistema Open-End (OE), que possibilitou maior integração no processo produtivo, ao eliminar as operações com as conicaleiras e maçarqueiras. Além disso, este sistema aumentou muito a velocidade de operação dos rotores.

Na tecelagem uma inovação essencial foi a substituição da lançadeira dos teares tradicionais por vários processos do transporte do fio da trama. Nos teares modernos o fio é transportado através de projéteis, jato de ar ou água, ou mesmo pinças. Nos teares mais antigos, que utilizam a lançadeira, a inovação mais importante foi a mudança automática daquela, que dispensa a participação do operador. Os ganhos não são apenas relativos à maior velocidade obtida, possibilitada pelas novas tecnologias, mas também pelo fato de que estes novos teares possibilitam a produção de tecidos mais largos.

Conforme Garcia, a microeletrônica aplicada ao monitoramento, ao controle e à automação da produção têxtil tem procurado atingir os seguintes objetivos: “integração de sistemas de monitoramento e regulagem de máquinas; processo controlado por microprocessador; coleta, armazenamento e registro dos dados do processo; controle do fluxo de material; e controle dos ajustes/regulagens das máquinas” (Ibidem, 25). Programas avançados de computador, disponíveis desde pelo menos a metade da década, permitem um controle *on-line* da produção em tempo real, facilitando enormemente sua administração.

Na indústria têxtil a mão-de-obra de baixa qualificação foi velozmente substituída por robôs, que realizam as operações mais simples com muito maior velocidade. Além disso, as

novas tecnologias reduziram muito o tempo de preparação das máquinas, possibilitando a preparação de lotes menores, o que significa um ganho no aspecto de flexibilidade da produção.

As inovações tecnológicas tiveram como um dos seus mais importantes reflexos a mudança na intensidade do uso de capital na indústria têxtil. Já no início da década de 1980 estudos demonstravam que o custo médio de um posto de trabalho na indústria têxtil já era em torno de 15% maior que na indústria manufatureira em geral (GARCIA, 1993:30). Essa diferença é ainda mais significativa quando se trata de novos investimentos, a “intensidade marginal do capital”. Aqui deve ser considerado o fato de que existe no setor têxtil um leque de opções tecnológicas bastante amplo, o que estabelece uma enorme diferença entre as opções mais ou menos intensivas em capital.

A maior necessidade de capital na indústria têxtil apresentou um dilema para as empresas dos países periféricos, na medida em que a sua modernização tecnológica implica a perda de competitividade internacional, já que esta sempre se baseou muito nos baixos salários praticados nestes países. Por isso, na década de 1990, fora dos países centrais as inovações se restringiram a alguns países asiáticos.

O aumento da intensidade do capital também exige maior oferta de financiamento para investimento. Este, via de regra, dificilmente será gerado com capital próprio, principalmente quando se trata de pequenas e médias empresas.

Um impacto fundamental foi a redução de mão-de-obra em relação ao capital empregado. Os dados impressionam. Segundo Mitelka (In: GARCIA, 1993:31), a necessidade de mão-de-obra, entre 1975 e 1982, no Japão, foi reduzida de 76,6 trabalhadores para 10.000 fusos para 43,5. Na Alemanha, também na fiação, em 1960 a produção era de 62,8 kg de fio por fuso e, em 1983, já estava em 122 kg de fio por fuso. Na tecelagem os ganhos de produtividade são ainda maiores: elevou-se de 14.300 metros quadrados de tecidos por tear, em 1960, para 43.700 em 1982. Todo este ganho de produtividade, logicamente, possui o seu outro lado, a redução significativa da força de trabalho necessária na cadeia têxtil.

### **3.4. A flexibilização da produção**

Além de realizar a atualização tecnológica, as empresas dos países desenvolvidos investiram pesadamente na flexibilização do processo produtivo. Novas técnicas de gestão,

ampliação do conhecimento em design e marketing, e modernização possibilitaram uma grande inovação de produtos, o que representou um maior número de coleções a cada ano e um número maior de modelos por coleção. Como lembra Garcia (Ibidem), isso fez com que a concorrência não se baseasse exclusivamente em preços, mas também em qualidade, flexibilidade e novos produtos.

A descontinuidade do processo produtivo, típica do setor têxtil, permite uma flexibilidade bastante ampla de organização da produção. Mas a organização desse tipo de indústria tem sido bastante heterogênea em função das diferenças existentes entre as empresas no que se refere a tamanho, capitalização, tecnologia, etc. Este fenômeno conduziu a uma gama bastante variada de estratégias produtivas no setor, tanto dentro de cada país, quanto entre os países.

A indústria têxtil dos EUA desenvolveu, no final da década de 1960, experiência baseada em uma produção de massa de produtos padronizados, o que exigiu equipamentos cada vez mais velozes, que obtinham altos níveis de produtividade. A partir dos anos 90 a estratégia das grandes empresas começou a privilegiar a diversificação da produção em detrimento da produção em grande escala. Além disso, estas empresas mudaram para um padrão produtivo formado por itens de preços mais elevados. Nesse novo desenho, o foco não é mais o preço, e sim o estilo, a moda. Esta tendência exige das empresas maior flexibilidade na organização da produção, com vistas a atender a um mercado que se guia basicamente pela moda, que varia a cada estação.

Além da diversificação da produção, uma outra estratégia de flexibilização, adotada nos anos 90, foi a especialização da produção dentro das grandes empresas. Esta especialização se deu tanto através da venda de divisões dentro das grandes empresas, a desagregação das empresas, quanto através da “divisão do trabalho” nas empresas verticalizadas<sup>48</sup>. O objetivo, em ambos os casos, é obter maior agilidade na tomada de decisões e garantir maior diversificação dos produtos.

Estas estratégias de flexibilização não significam que as grandes empresas dos países centrais tenham deixado de investir nos ganhos de produtividade por meio da automação e do investimento em capital. Elas continuaram apostando nessa estratégia, até porque representa um diferencial competitivo muito importante, na medida em que exige grandes somas de capital para investimento na inovação tecnológica, na pesquisa e no desenvolvimento de

produtos. Neste último caso, além do capital necessário para o investimento, as grandes empresas têm a vantagem da garantia das patentes.

### 3.5. O panorama internacional no setor

A cadeia têxtil vem atravessando, em todo o mundo, uma série de mudanças ligadas não apenas à reestruturação tecnológica, mas também à crescente importância do comércio entre os blocos, especialmente: a) Nafta; b) União Européia e regiões do norte da África e sul da Ásia, como Índia e Paquistão; c) sudeste da Ásia e Extremo Oriente; e) Mercosul e América Latina (GORINI, 2000: 19). Em função da concorrência dos países periféricos, os EUA e a Europa foram forçados a mudar suas estratégias no mercado mundial, migrando de um padrão de concorrência baseado apenas em preços para um padrão baseado também em qualidade, flexibilidade e diversificação de produtos. Por outro lado, o próprio comércio entre os blocos tem procurado somar o avanço tecnológico verificado na indústria têxtil à mão-de-obra barata dos países periféricos, que cresceram no setor de confecções. Este último, não obstante o avanço tecnológico, permanece bastante intensivo em mão-de-obra (Ibidem:20).

As indústrias têxteis dos EUA e da Europa tornaram-se cada vez mais intensivas em capital, investindo fortemente em tecnologias de concepção do produto, de processo e vendas. Elas se especializaram em nichos de maior valor agregado, abandonando a estratégia de disputar nos segmentos de baixo valor, dominados pelos países asiáticos. Pode-se dizer que este foi um segundo momento da estratégia adotada pelas empresas localizadas nos países desenvolvidos. No primeiro, vigente no final dos anos 1960 e início dos anos 1970, a estratégia se concentrou na verticalização da produção e no aumento de escala, objetivando reduzir custos (GARCIA, 1993:24).

Mas, com o tempo, as empresas dos países desenvolvidos perceberam que a estratégia de aumentar competitividade via redução de custos era equivocada, na medida em que a produção do setor requer muito trabalho com pouca especialização, o que os países periféricos possuem em abundância.

---

<sup>48</sup> Empresas verticalizadas são aquelas que integram todas as etapas da produção, desde a produção dos insumos até os serviços auxiliares.

Buscando maximizar a sua proximidade com os maiores mercados consumidores, elas apostaram em técnicas voltadas para a diminuição do tempo de concepção, produção e comercialização dos artigos têxteis, de modo a permitir que a produção fosse “puxada” pelas demandas voláteis da moda que passaram a predominar no setor (GORINI, 2000:20).

Esta opção da indústria dos países desenvolvidos tem muito significado, pois, segundo Gorini<sup>49</sup>, os produtos “básicos”, aqueles que são vendidos durante todo o ano, equivalem a apenas 20% das vendas nos EUA, enquanto os produtos de “estação”, que permanecem 20 semanas nas lojas, correspondem a 45%, e os das “moda”, que ficam nas lojas em média dez semanas, respondem pelos 35% restantes.

O novo padrão de concorrência está baseado também em uma integração muito maior do setor, historicamente bastante fragmentado. As empresas têm formado verdadeiras redes que incluem ateliês de design, fornecedores de matérias-primas, tecelagens, confecções e grandes cadeias varejistas. Toda a logística dessas redes está ancorada na tecnologia da informação, especialmente o *Electronic Data Interchange* (EDI) e o *Efficient Consumer Response* (ECR).

Com base em Gorini, o que tem predominado no complexo têxtil do México e dos EUA são redes de empresas que ligam firmas de todas as etapas da cadeia e que atravessam as fronteiras dos países. Essas redes são coordenadas por grandes empresas, os “agentes organizadores”, que intensificam a competitividade da cadeia têxtil/vestuarista, através tanto do encadeamento na etapa de produção, quanto na comercialização. Estes agentes organizadores são grandes transnacionais que, atualmente, estão realizando investimento no México, como: Celanese Mexicana, Cydsa, Du Pont (fibras); Burlington Industries, Guilford Mills, Cone Mills, Grupo Saba (têxteis); Sara Lee, VF Corporation, Lévi-Strauss (vestuário); J. C. Penney, Kmart, Wal Mart (varejista).

Essa mudança da indústria têxtil nos países capitalistas centrais contou também com a imprescindível retaguarda dos Estados nacionais. Os países da OCDE, além de desenvolverem políticas de proteção às suas indústrias e de assinarem acordos comerciais entre si, prevendo cotas e taxas de importação, elaboraram uma série de políticas de apoio à reestruturação de suas indústrias. Estas políticas significaram, entre outras medidas, programas de apoio tecnológico a setores fundamentais para a indústria têxtil, como o químico e o de bens de capital.

Além das mudanças nas etapas de fabricação, a cadeia do vestuário também está sendo transformada pelas redes coordenadas por grandes grupos varejistas, como Wal Mart e J. C. Penney, que têm se expandido por vários países do mundo. Nos EUA e na Europa têm crescido muito também as cadeias de lojas com marca própria (*chain stores*), ao mesmo tempo em que reduziu o número das pequenas lojas que vendem várias marcas, as chamadas butiques, assim como o das lojas de departamentos. Segundo Gorini, nos EUA os grandes varejistas são responsáveis por 46% do total da venda de confecções (no Brasil este número é de apenas 4%).

A reestruturação produtiva da cadeia têxtil, ocorrida na década de 1990 nos países desenvolvidos, não se baseou apenas no aumento da flexibilidade, com base na microeletrônica, nos ganhos de qualidade, ou mesmo na migração para produtos de alto valor adicionado. Conforme Bastos (1993:2), ela baseou-se também em uma importante mudança cultural dentro das empresas, que significa mudanças nas relações com os trabalhadores, que passaram a se envolver mais com o processo de trabalho.

O conjunto de fatores acima mencionado fez com que os maiores exportadores de têxteis e de confecções do mundo seguissem sendo praticamente os mesmos da década de 1980, com excepcionais avanços de alguns países como China, Taiwan e Coréia do Sul. Estes últimos lideraram o crescimento na década passada em relação aos anos de 1980. Por outro lado, é notável também a permanência entre os grandes exportadores de têxteis e confecções, de países como EUA, Itália e Alemanha, que possuem alto custo relativo de mão-de-obra. Este resultado só pode ser obtido em função dos grandes aumentos de produtividade do trabalho.

### 3.6. O Brasil no contexto mundial

Em 1993, o excelente *Estudo da Competividade da Indústria Brasileira*, documento elaborado por um consórcio formado por algumas das melhores universidades brasileiras, por encomenda do Ministério da Ciência e Tecnologia, constatava que “o Brasil é um dos poucos países em desenvolvimento que internacionalizou todas as atividades do complexo têxtil. A indústria têxtil nacional é altamente diversificada e atende a todos os segmentos do mercado” (41). O mesmo estudo constata que, apesar de o Brasil dispor de tudo para ser competitivo no mercado mundial de produtos têxteis - oferta de matérias-primas, máquinas e

---

<sup>49</sup> GORINI, A. P. (2000). *Panorama do setor têxtil no Brasil e no mundo: reestruturação e perspectivas*.

equipamentos e mão-de-obra disponível mais barata do que os principais competidores internacionais -, a sua participação é marginal no mercado internacional.

O referido estudo, elaborado em um período em que a redução das alíquotas de importações incidentes sobre os produtos têxteis ainda estava no seu início, já constatava um crescimento das importações e uma crescente dificuldade de aumentar as exportações brasileiras, levando à redução dos saldos na balança comercial. Nos anos seguintes as empresas iriam enfrentar uma crise de grandes proporções, em boa parte devido às políticas que, na ocasião, eram incipientes.

A indústria nacional têxtil tem como principal mercado o interno, que responde pela maior parte da demanda. Isto representa uma debilidade para o setor, visto que este mercado apresenta uma irregularidade no consumo em função das oscilações no crescimento da renda dos brasileiros. O preço dos produtos têxteis, em face da baixa capacidade de consumo da população, torna-se proibitivo. Exatamente por isso a indústria têxtil sofre surtos de investimentos, que estão ligados às oscilações da renda dos trabalhadores brasileiros. Exemplo disso foram os períodos nos quais a renda cresceu, como no Plano Cruzado (1986) e nos primeiros meses do Plano Real (1994/5), ocasiões em que aumentou o consumo de produtos da cadeia têxtil.

Apesar da oscilação do consumo, o Brasil está entre os dez maiores produtores de fio/filamentos e tecidos e malhas, especialmente de algodão. Na produção de malhas com predominância de algodão o País só fica atrás dos EUA e da Índia. O Brasil é também um grande produtor e consumidor de algodão. Da produção mundial de 1999/2000, 19 milhões de t, o Brasil estava entre os maiores, atrás apenas da China, dos EUA, da Índia, do Paquistão, do Uzbequistão, da Turquia e da Austrália. O Brasil está entre os maiores consumidores mundiais, após China, Índia, EUA, Paquistão e Turquia (os três primeiros representam praticamente a metade do consumo mundial). O País figura também entre os maiores importadores: está em segundo lugar, ao lado do México, ficando atrás apenas da Indonésia.

O Brasil não tem uma posição destacada em relação à produção e ao consumo das fibras manufaturadas (artificiais e sintéticas), participando com apenas 1% da capacidade instalada mundial.

Na realidade, como destacam Filha & Santos, o fato de a competitividade do País, no ramo têxtil, estar concentrada nas fibras naturais é uma fraqueza do ponto de vista do mercado

internacional. Isto porque, na cadeia de produção têxtil-confecções, há uma forte interação entre o desempenho das fibras químicas e as naturais, que são cada vez mais mescladas, objetivando a fabricação de tecidos de melhor qualidade e mais baratos. O desafio é melhorar a qualidade e a produtividade, especialmente na parte de acabamento, “que exige novos conhecimentos e processos químicos específicos, aumentando assim a substituibilidade/complementaridade entre fibras naturais e sintéticas” (FILHA & SANTOS, 2001: 116).

Segundo o IBGE, em 1999 o setor têxtil nacional, juntamente com o de confecções, gerou 1,5 milhões de empregos, o que significa uma queda de cerca de 30% em relação a 1990. Este número dá uma idéia do que representaram, para o emprego, as políticas adotadas ao longo da década de 1990. Mesmo assim, o número de empregos gerados na cadeia têxtil-confecção representou, em 1999, 14,1% do total de empregos na indústria (IBGE/Iemi, citado em GORINI, 2000). A maioria destes empregos está localizada no setor de confecções.

No período 1990/1999 a produção têxtil cresceu a taxas modestas. Segundo o IBGE, a produção de fios acumulou um crescimento de 10% no período; a de tecidos planos, 3%, e a de malhas, 30%. A produção de vestuário (incluindo vestuário, acessórios, linha lar e artigos técnicos) cresceu no período 84%, uma média anual, portanto, bem superior ao setor de produção têxtil. Em 1999, o consumo de produtos têxteis era de 9,50 kg/habitante.

De acordo com Gorini (2000), ao mesmo tempo em que a indústria têxtil (fiação, tecelagem, malharia e acabamento) reduzia o número de unidades industriais no País (em 25% no período 1990/1999), diminuía também o número de empregos gerados. A de confecções, no entanto, apresentou evolução diversa, aumentando o número de unidades em 13% e, ao mesmo tempo, reduzindo o emprego formal em 9%. O autor lembra que estes números indicam tanto uma grande concentração produtiva da indústria têxtil, que se tornou mais intensiva em capital, quanto uma maior pulverização das confecções, com uma provável elevação do emprego informal (mais adiante veremos que o caso catarinense é ilustrativo do fenômeno citado).

Segundo dados do IBGE, se desconsiderarmos a confecção, a produtividade do trabalho na indústria têxtil brasileira (calculada como a razão entre a variação do valor adicionado e a variação do pessoal ocupado no setor), entre 1990 e 1999, aumentou em 50%. Este ganho de

produtividade deve ser analisado com cautela, pois decorre mais da redução de pessoal empregado do que propriamente do aumento do valor adicionado.

Gorini (2000: 31) destaca os principais impactos causados sobre a cadeia têxtil nacional, decorrentes da abertura da economia brasileira a partir de 1990 e da estabilização da moeda, a partir de meados da década:

- grande concentração da produção no setor têxtil, de capital intensivo. Na confecção, ao contrário, o processo foi de pulverização da produção;
- na indústria têxtil o elevado volume de investimentos levou ao aumento da relação capital/trabalho, fenômeno que não atingiu a confecção, segmento intensivo em mão-de-obra;
- a abertura da economia significou o declínio da produção em alguns segmentos, como o de tecidos planos, onde ocorreu a falência de muitas empresas, particularmente na área de tecidos artificiais e sintéticos, diretamente atingidas pelas importações da Ásia. O segmento de tecidos planos foi também afetado pelo crescimento da produção de malhas de algodão, que requerem investimentos mais baixos e oferecem produtos mais baratos;
- deslocamento regional das empresas para o Nordeste brasileiro e demais regiões de incentivo, acompanhado de formação de cooperativas, que reduzem ainda mais o custo da mão-de-obra;
- mudança no mix de produção das firmas. Algumas reduziram o mix, aumentando escalas, investindo em equipamentos de última geração e aproveitando os baixos custos em regiões de incentivo da Sudene. Outras empresas intensificaram a terceirização, procurando diversificar mais a produção e focalizando mais na etapa da comercialização (com marcas próprias, melhoria da logística, maior aproximação com o cliente através de franquias ou lojas próprias). Existem, ainda, alguns poucos exemplos de empresas atuando em redes (nos moldes do que ocorre na América do Norte ou na Europa) ou realizando os serviços na base do “pacote completo”<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> A empresa que funciona nesses moldes, como ocorre, por exemplo, em Hong Kong, não se limita a fornecer o produto, mas também presta serviços como desenvolvimento do produto, controle de qualidade e toda a logística necessária.

### 3.7. A posição do Brasil no comércio exterior

O Brasil exporta cerca de 30% de sua produção têxtil. Superavitária até 1993, a cadeia têxtil começa a apresentar déficits comerciais crescentes a partir de 1995, diminuindo em 1999, em razão da desvalorização cambial de janeiro desse ano. Esta deterioração no desempenho do setor no comércio internacional está relacionada a alguns fatores, e os principais foram as importações de algodão e das fibras sintéticas, e a sobrevalorização cambial a partir de 1994.

Entre 1995 e 1999, o segmento de tecelagem apresentou uma queda de 4,9%, com piora sensível no período 96/97. No mesmo período o segmento de malharia aumentou as exportações em 18%, a fiação, 12%, e a confecção, 23,7%. As exportações em 1999 alcançaram US\$ 1.222 milhões o que representou uma participação no mercado internacional de 0,7%, um recuo em relação aos 1,2% alcançados em 1980.

Enquanto a participação do Brasil no mercado internacional caiu no período 1980/1999, outros países em desenvolvimento aumentaram sua participação. A Índia pulou de 2,1% para 3,2%, Hong Kong passou de 3,2% para 9,4%, Taiwan, de 3,2%, passou para 8,2% e a China, de 4,6% para 8,9%. No setor de confecções, de maior valor agregado, o Brasil participou com apenas 0,1% das exportações, contra, por exemplo, a China, que exportou 18% do total mundial.

O certo é que o Brasil vem perdendo espaço no mercado exterior para países da periferia capitalista como os asiáticos, Turquia e México, que têm crescido bastante. Por outro lado, o País não dispõe de tecnologia e capital para disputar com os países desenvolvidos os mercados de fibras sintéticas, que são os de maior valor agregado.

**TABELA 7****Balança comercial têxtil – 1975 a 2000 – US\$ milhões**

Ano	Exportação	Importação	Saldo
1975	535	114	421
1980	916	120	796
1985	1.001	72	929
1990	1.248	463	785
1991	1.382	569	813
1992	1.491	535	956
1993	1.382	1.175	207
1994	1.403	1.323	80
1995	1.441	2.286	(845)
1996	1.292	2.310	(1.018)
1997	1.267	2.416	(1.149)
1998	1.113	1.923	(810)
1999	1.010	1.443	(433)
2000	1.222	1.606	(384)

FONTE: SECEX – MDIC.

Elaboração: ABIT.

### **3.8. O mercado interno**

Cerca de 70% da produção têxtil brasileira é destinada ao mercado interno. Destes, 41% são vendidos por atacado, 15,5% são vendidos diretamente às confecções, 4,5% para empresas de acabamento, 4,5% para o varejo, 4,0% para fabricação, 1,0% para indústrias diversas e 29,5% para outros canais. No período 1992/2000 a cadeia produtiva apresentou uma queda na produção na ordem dos 12,8%. Mas o ano 2000 foi muito positivo com crescimento de 7,3%, e em 2001, em torno de 5%. A recuperação em 2000 possibilitou também uma recuperação do emprego no mesmo ano.

A queda da produção e do emprego no setor, ao que parece, está diretamente relacionada à queda de renda da população brasileira. Segundo o DIEESE, a renda média do trabalhador brasileiro caiu 18,8% entre 1989 e 1999. Se considerarmos a participação dos trabalhadores no total da renda nacional, a queda foi de 44% para 37% entre 1993 e 2000. A cadeia têxtil, portanto, sofreu, simultaneamente, os efeitos de uma redução da fatia no mercado internacional e uma restrição da capacidade de consumo do mercado interno. A excessiva dependência deste último, naturalmente, tem sido uma debilidade muito grande da indústria têxtil, na medida em que a economia brasileira tem crescido a taxas muito pequenas (analisamos mais detalhadamente o assunto no Capítulo 1).

### **3.9. A política industrial para o setor**

A posição modesta que o Brasil ocupa nas exportações mundiais do complexo têxtil, cujo desempenho piorou na última década, em boa parte está relacionada à falta de uma política abrangente para o setor, que contemple não apenas a indústria têxtil, mas todo o complexo e que também formule políticas para as pequenas e médias empresas, responsáveis pela maioria dos empregos no setor. Uma política para o setor deveria considerar metas de curto, médio e longo prazos, para o mercado interno, para as exportações e importações. Além disso, deveria definir padrões de tecnologia e de qualidade da produção, assim como políticas de geração de emprego.

Uma política com tal alcance deveria ser liderada pelo governo, mas o seu sucesso depende do envolvimento de todos os interessados, como instituições de representação empresarial, instituições de pesquisa e desenvolvimento (públicas e privadas) e entidades representativas dos trabalhadores.

O Brasil já teve uma política industrial agressiva para o setor têxtil, que vigorou até mais ou menos metade da década de 1970. Com a crise econômica a partir desta data, a política passou a limitar-se muito aos incentivos fiscais concedidos às exportações.

Somente em 1989 o setor voltou a ter um programa estratégico para o seu desenvolvimento, o Programa Setorial Integrado para o Setor Têxtil (PSI), o qual definia metas de crescimento para a cadeia têxtil. O programa continha metas de investimento e produtividade, de qualificação da mão-de-obra e de modernização da gestão das empresas. O PSI previa também redução gradual das tarifas de importação de máquinas, equipamentos e matérias-primas à medida que aumentasse a produtividade. Mas o Programa como um todo não foi implantado, apenas as reduções das alíquotas.

Uma outra tentativa de implementação de política industrial foi a Câmara Setorial Têxtil e de Confecções, que funcionou no período 1992/93, com representação tripartite, reunindo governo, empresários e representantes dos trabalhadores na discussão dos problemas e políticas para o setor. Apesar das limitações da Câmara, em face da complexidade e da fragmentação do setor, foram realizados no seu interior acordos importantes nas áreas de qualidade e produtividade, relações de trabalho, comércio exterior, tributação, política tarifária, etc. Posteriormente, no governo de Fernando Henrique Cardoso as Câmaras Setoriais (havia várias, abrangendo um grande número de setores) foram esvaziadas, perdendo importância rapidamente.

Medidas específicas de políticas industriais, seja em que setor for, só surtirão efeito se implementadas em um contexto de crescimento da produção e, principalmente, da renda nacional, especialmente em setores que, como o têxtil, dependem muito do mercado de consumo interno. O setor tem, aliás, um potencial de crescimento muito grande, porque o consumo per capita de fibras têxteis no Brasil é ainda muito baixo.

Além disso, os chamados fatores sistêmicos têm importância capital, com destaque para:

a) **financiamento**: a maioria das empresas nacionais não tem acesso ao mercado internacional de crédito, o que é um problema na medida em que no Brasil o crédito é escasso e caro. Estudo recente, encomendado pela Federação das Indústrias de São Paulo (FIESP) ao Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas<sup>51</sup>, indica que os níveis médios da taxa de juros para capital de giro no País estão, atualmente, em cerca de 30%. Segundo este trabalho, em termos medianos, para uma taxa de juros nesse nível o custo financeiro de capital de giro sobre o valor total da produção atinge 7,22%. No setor têxtil, especificamente, este custo está em 10,92%, bem acima da mediana, portanto. Isto significa que o produto têxtil vendido lá fora, de saída, tem um custo financeiro cinco ou seis vezes superior aos seus principais concorrentes. As empresas acabam dependendo muito dos financiamentos do BNDES, cujas condições são mais favoráveis. O acesso a estes financiamentos, no entanto, é restrito às empresas maiores, o que acaba por aumentar a concentração da produção e a heterogeneidade tecnológica entre grandes e pequenas empresas. Na Tabela 8 temos a evolução do financiamento do BNDES para a cadeia têxtil, na década de 1990, e sua distribuição regional. Chama a atenção o crescimento dos desembolsos para a região Nordeste e a estagnação dos desembolsos para a Região Sul;

**TABELA 8**

**Evolução dos desembolsos do sistema BNDES à cadeia têxtil por Regiões 1990 a 2000**

(em milhões US\$)

REGIÃO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Norte	-	-	0,13	0,03	-	-	-	0,03	0,01	-	-
Nordeste	17,02	6,04	23,34	31,45	58,30	132,09	77,09	98,47	50,02	93,59	64,01
Centro-Oeste	1,74	2,68	2,52	0,33	0,72	4,80	0,15	0,62	0,70	-	0,61
Sudeste	49,38	59,33	48,06	44,17	47,90	84,23	41,64	182,15	248,00	141,74	103,85
Sul	52,02	35,40	30,29	33,03	54,57	118,58	33,11	41,66	69,04	29,52	57,77
<b>TOTAL</b>	<b>120,16</b>	<b>103,45</b>	<b>104,34</b>	<b>109,01</b>	<b>161,49</b>	<b>339,70</b>	<b>151,99</b>	<b>322,93</b>	<b>367,77</b>	<b>264,85</b>	<b>226,24</b>

FONTE: BNDES-AP-DEPLAN.  
Elaboração: ABIT.

<sup>51</sup> *Impacto das taxas de juros sobre o custo do capital de giro da indústria brasileira, 2002.*

b) **tributação**: a complexidade do sistema tributário brasileiro e a incidência de impostos em cascata sobre a produção são problemas que atingem a indústria brasileira como um todo. No setor têxtil a incidência dos impostos sobre bens de capital encarece os investimentos, e o Brasil já tem muita dificuldade na concorrência com outros países. O problema tributário, somado às reduções de alíquotas sobre as importações, tem causado muita dificuldade à indústria de máquinas, que enfrenta uma acirrada concorrência internacional. As importações de máquinas têxteis aumentaram muito a partir de 1994 exatamente por conta do diferencial competitivo do produto estrangeiro, cujas empresas ofertantes têm acesso a financiamentos mais adequados e produzem em um ambiente tributário mais racional e organizado. Na maioria dos países de origem dessas máquinas, inclusive, os bens de capital estão isentos da cobrança de imposto sobre circulação (equivalentes ao ICMS);

c) **política de incentivo às exportações**: em função do crescimento das importações, devido à redução das alíquotas das tarifas, o Brasil passou a apresentar déficits na balança comercial têxtil a partir de 1995. Os países asiáticos têm uma política agressiva de exportações e estão ocupando espaços que poderiam ser ocupados pelas exportações brasileiras. Estes países costumam preencher plenamente suas cotas de exportação para os países industrializados, o mesmo não acontecendo com o Brasil. O nível de utilização das nossas quotas de exportação é muito baixo. Em 2001, por exemplo, o nível máximo que atingimos nas quotas de exportação para os EUA foi 34,40%, nas camisas de malha. Em vários itens o preenchimento de quotas de exportação para este país não chegou a 1%. Nas quotas para o Canadá os níveis de utilização foram ainda mais modestos, com alguns itens, como lençóis e fronhas, atingindo apenas 0,33% de utilização das cotas. Na relação com a União Européia o desempenho foi um pouco melhor, mas ainda muito baixo. O que demonstra que o problema fundamental é a baixa capacidade de competitividade da nossa indústria, devido às desigualdades competitivas a que nos referimos anteriormente. O setor tem que continuar melhorando sua capacidade técnica, a qualificação dos trabalhadores e, além disso, o governo tem que ter política industrial específica para o setor e saber reagir às práticas ilegais de comércio lesivas ao País.

### 3.10. A produtividade, o salário e o emprego no setor

A indústria têxtil vem diminuindo sua importância como setor gerador de postos de trabalho no Brasil, como vimos. Em 1950, o setor respondia por 27% dos empregos na indústria de transformação; em 1970, este número era de 13,0%, em 1983, 6,7%; e atualmente não chega aos 6%. O fenômeno resulta, em primeiro lugar, de um crescimento do setor têxtil abaixo de outros setores industriais, como mecânica, metalurgia, química e material elétrico, nas últimas décadas.

Um outro motivo foi o expressivo aumento de produtividade do setor têxtil, que tem levado à redução da diferença entre a produtividade média do setor e a da indústria de transformação em geral. Em 1960, a relação entre o valor da transformação industrial e o pessoal empregado no setor têxtil correspondia a apenas 64% do mesmo indicador na indústria de transformação; no ano de 1980, essa relação tinha subido para 75%.

Este crescimento da produtividade da indústria têxtil levou à redução do uso da força de trabalho na cadeia têxtil. No caso dos países centrais talvez esta estratégia até fizesse sentido em função dos níveis salariais. No caso do Brasil, porém, não tem justificativa, já que o salário médio no setor têxtil nacional tem decrescido desde a década de 1980 (GARCIA, 199:58). Utilizando dados do IBGE, o citado autor demonstra que, entre 1985 e 1989, os salários médios aumentaram apenas 4,8%, o que representa uma piora significativa em relação aos salários médios praticados em países desenvolvidos e mesmo em países em desenvolvimento.

A citada evolução dos salários, somada à modernização da produção, levou a uma redução da sua importância em relação ao valor adicionado da indústria têxtil. Este fenômeno tem ocorrido na indústria de transformação em geral, porém na indústria têxtil foi mais marcante. Segundo Garcia, em 1970 a participação dos salários no valor adicionado da indústria têxtil era de 21,36%, caindo para 11,24% em 1985. Na indústria de transformação em geral esse indicador recuou, no mesmo período, de 16,61% para 11,78%.

Além do aumento da produtividade e do baixo crescimento da economia, o nível de emprego no setor têxtil também foi reduzido pela terceirização que, como vimos, não apenas

transfere serviços de apoio para pequenas empresas, mas também reduz o número de postos de trabalho.

### 3.11. A caracterização da cadeia têxtil em Santa Catarina

Os principais segmentos da cadeia têxtil no Estado são<sup>52</sup>:

- fabricação de linhas e fios: o segmento tem participação de várias empresas de diferentes tamanhos (pequenas, médias e grandes), o que possibilita uma produção diferenciada, para mercados específicos;
- estamparia e fabricação de tecidos: formado por indústrias médias e grandes e razoavelmente atualizado tecnologicamente. A maioria das empresas, de gestão predominantemente familiar, localiza-se no Vale do Itajaí;
- fabricação de vestuário/confecções: o Estado é o primeiro no País em volume produzido e faturamento. As empresas estão predominantemente localizadas, além do Vale do Itajaí e no norte, no sul do Estado.

O mercado consumidor dos produtos têxteis catarinenses se divide da seguinte forma: 82% são destinados ao consumo de outros Estados brasileiros; 10% são exportados, e 3% é vendido no próprio Estado. No setor de vestuário o percentual exportado é ainda menor (a fragmentação do setor dificulta a apuração de um número preciso): um percentual ainda maior que o segmento têxtil é destinado ao mercado interno. Apesar do desejo do empresariado deste segmento – que sonha em aumentar os percentuais exportáveis –, as dificuldades são grandes devido a falta de conhecimento dos mercados mundiais, dependência dos centros “exportadores de moda” (especialmente Europa) e defasagem tecnológica. Em compensação, no segmento, nenhum Estado brasileiro detém maior fatia do mercado interno do que Santa Catarina. O sucesso na fabricação de vestuário é, realmente, uma tradição no Estado e, ao contrário do setor têxtil, que é muito concentrado no Vale do Itajaí e no norte, o segmento é mais distribuído em termos físicos, e 20% da produção é realizada no sul do Estado.

---

<sup>52</sup> A primeira parte deste tópico foi baseada no estudo *Prospecção de demandas para as cadeias produtivas de Santa Catarina* da FIESC.

O segmento vestuarista catarinense possui uma dificuldade adicional, que é o fato de o Estado não ser um “centro produtor de moda” e sim um copião da moda gerada em outros centros, especialmente aqueles localizados na Europa (Paris, Milão, etc.). Isto obriga as empresas do setor a gerar um número muito grande de operações de costura, uma flexibilização do processo produtivo, o que gera a necessidade de aquisição de equipamentos e mão-de-obra especializada, exigindo assim investimentos elevados.

No mapa abaixo temos uma idéia de como se distribui a cadeia têxtil ao longo do Estado.

**MAPA 1  
LOCALIZAÇÃO DOS PÓLOS DAS INDÚSTRIAS DE VESTUÁRIO E TÊXTEL EM SANTA CATARINA**



**FONTE:** *Prospecção de demandas para as cadeias produtivas de Santa Catarina: cadeia têxtil-confecções, 2000.*

As especificidades do processo produtivo na cadeia, que permitem uma grande divisibilidade entre os segmentos de fiação, tecelagem, acabamento e confecção, possibilitam uma integração vertical muito grande entre as empresas. Muito antes do surto de terceirização que tomou conta da cultura empresarial brasileira nos anos 1990, a indústria têxtil catarinense já praticava largamente a produção através das facções, desenvolvidas geralmente nas próprias casas das costureiras, com jornadas de 12 ou 14 horas de trabalho.

Mais da metade das empresas catarinenses, no complexo têxtil, produz vestuário, seja somente confecção (aqui são principalmente as pequenas empresas), seja integrando tecelagem e confecção. Algumas empresas integram toda a cadeia produtiva: são em geral empresas que produzem cama/ Mesa/banho e artigos hospitalares, cuja confecção é mais simplificada do que a de vestuário. Algumas empresas realizam apenas a etapa de tecelagem (por exemplo, etiquetas e elásticos), e algumas, apenas a fiação (bordado e crochê). Há, finalmente, um grupo de empresas que fazem a integração entre fiação e tecelagem com objetivo de produzir os tecidos planos. Tinturaria e acabamento normalmente são feitos na própria empresa de tecelagem, porém, em alguns casos, essas fases são realizadas por empresas especializadas.

No documento da FIESC, referido anteriormente, foram arrolados os chamados “gargalos de competitividade” tanto do segmento têxtil, quanto do vestuário. No têxtil foram identificados os seguintes obstáculos ao aumento da competitividade dos produtos catarinenses:

- altas taxas de juros para financiamento, o que dificulta muito a situação das empresas catarinenses em relação às concorrentes internacionais;
- falta de mão-de-obra para equipamentos de última geração tecnológica: não existe um instituto de formação de mão-de-obra de alto nível. No caso de aquisição de equipamentos modernos, normalmente o treinamento é oferecido pelo próprio fabricante, geralmente europeu;
- falta de integração entre associações da classe patronal: tanto nacionalmente quanto no âmbito do Estado, as associações têxteis e as do vestuário pouco se relacionam;
- transição da gestão familiar para a gestão profissional: algumas empresas estão tendo dificuldades para realizar essa passagem;
- dependência do algodão importado: a maior parte do algodão consumido é importada. Para as empresas com pouco capital de giro fica difícil negociar facilidades no pagamento do produto. Uma possibilidade ventilada é a criação de uma central de compras unificada;
- a concorrência internacional exige um grau de diversificação dos produtos, que não é fácil de ser atingido. Exemplo típico é a Cremer: em função das exigências dos

mercado locais, a empresa produz um tipo de gaze para o Brasil e outro para a Guatemala;

- falta de mão-de-obra especializada: não existem escolas técnicas adequadas, e não temos no Estado o curso de Engenharia Têxtil. Os engenheiros têxteis normalmente são oriundos do Paraná.

No segmento vestuarista os problemas ligados à competitividade, segundo o mesmo documento, são:

- dificuldades de parcerias para diversificação da produção;
- falta de competitividade no mercado internacional: há um grande *gap* de produtividade e qualidade dos produtos catarinenses e os internacionais, especialmente em função das diferenças do domínio da tecnologia. Um outro entrave é o próprio desconhecimento das características deste mercado;
- informalidade: é muito grande a informalidade no setor, o que dificulta muito para as empresas que recolhem impostos e encargos sociais;
- ausência de uma cultura de parceria no segmento: os empresários do setor atuam de forma fragmentária, não existindo discussão, nem atuação conjunta no segmento;
- falta de linhas de crédito para renovação do parque fabril e obtenção de insumos;
- a área de desenvolvimento de novos produtos tem dificuldades para acompanhar variações da moda no Brasil e no mundo: a permanente variação das coleções exige profissionais altamente capacitados e atualizados, o que não é fácil, já que, como vimos, o Estado não é um centro gerador de moda.

O setor têxtil catarinense tem enorme relevância para o setor têxtil nacional e para a economia catarinense. Gera 25% do total de emprego assalariado na indústria catarinense e 9% do total de emprego do Estado<sup>53</sup>. Em termos nacionais as empresas catarinenses também têm grande importância. Segundo a publicação *As 500 maiores empresas do Brasil* (Revista *Exame*), de julho de 2001:

- a Hering e a Teka ocupam o 7º e o 8º lugar em liderança de mercado, isto é, em fatia de mercado, no setor têxtil brasileiro;
- a Cremer é a 5ª na questão do retorno sobre o investimento realizado;
- a Dohler é a 3ª, e a Marisol, a 10ª, em liquidez em todo o País;
- a Renaux é a 10ª no aspecto de riqueza produzida por empregado, com US\$ 26.424 mil anuais, quando a mediana do setor em todo o Brasil está em US\$ 19.028<sup>54</sup>.

O parque fabril catarinense é um dos mais avançados da América Latina, e o Vale do Itajaí é um dos maiores pólos têxteis do Brasil, com 1,6 mil empresas. Em todo o Estado existem em torno de 4,3 mil empresas têxteis e de vestuário, que geram 103 mil postos de trabalho. Em postos de trabalho com carteira assinada, Santa Catarina fica atrás apenas de São Paulo (229.163). As empresas catarinenses respondem por 10% de todo o faturamento do setor têxtil nacional e por 57% do mercado nacional de artigos de cama, mesa e banho.

Em janeiro de 2002 o setor gerou R\$ 5,956 milhões de ICMS, e o setor de vestuário, calçados e artefatos de tecidos, R\$ 10,242 milhões. Somadas, estas duas atividades responderam por 4,9% da arrecadação de todo o ICMS estadual e 20,4% da arrecadação de ICMS na indústria catarinense em janeiro de 2002.

A indústria têxtil catarinense localiza-se predominantemente no Vale do Itajaí, especialmente nas cidades de Blumenau, Brusque, Indaial, Gaspar e Pomerode; no norte do Estado, nas cidades de Joinville e Jaraguá do Sul; e um pouco no Sul, especialmente em Criciúma. Mas os municípios de Blumenau, Brusque, Joinville e Jaraguá do Sul concentram 50 mil trabalhadores (quase metade do total no Estado).

A Hering e a Karsten foram fundadas, respectivamente, em 1880 e 1882, em Blumenau. Nessa mesma cidade a Teka iniciou suas atividades em 1926 e, em 1937, a Artex. A Sulfabril, outra grande empresa do setor, iniciou sua produção em 1947.

A indústria têxtil em Brusque iniciou suas atividades em 1892 com a empresa Tecidos Carlos Renaux, primeiro como tecelagem e, a partir de 1900, também com o trabalho de

---

<sup>53</sup> Em ambos os casos trata-se de emprego com carteira assinada.

<sup>54</sup> Em contrapartida a empresa não deve gastar mais do que US\$ 4.500 mil anuais com cada empregado.

fiação de algodão, a primeira fiação de Santa Catarina. Em Brusque também surgiu a Buettner, em 1898, como fábrica de bordados.

Em Jaraguá do Sul a industrialização é bem mais recente, e as duas maiores empresas, a Marisol e a Malwee, surgiram, respectivamente, em 1964 e em 1968.

Ao longo da década de 1990 o setor têxtil aumentou o número de estabelecimentos, passando de 2.841, em 1990, para 4.147 em 1997. A análise da Tabela 9 indica que a reestruturação do setor na década significou também um crescimento das pequenas e médias empresas, ao mesmo tempo em que o número de grandes empresas reduziu-se. As empresas com até 99 empregados cresceram, especialmente as menores. As grandes, a partir dos 100 empregados, diminuíram o seu número, tendência que se torna mais aguda à medida que aumenta o porte da empresa. Se tomarmos o extremo da Tabela, as empresas com 1.000 ou mais empregados, constatamos uma redução de 55% no total destas empresas.

Esta mudança no porte das empresas têxteis, com base no número de empregados, se constitui em um importante elemento de reestruturação, em um ambiente econômico-político caracterizado pela abertura da economia e pela sobrevalorização cambial, vigente no período 1994/1999. Aquelas empresas que, no início da década, mantinham um grande número de trabalhadores, enxugaram seus quadros porque perderam mercado interno (em função da concorrência dos importados) ou externo (cujo acesso foi dificultado pela sobrevalorização cambial).

A reestruturação das empresas usou todos os artifícios possíveis: máquinas tecnologicamente mais avançadas, novas formas de gestão, aumento da intensidade do trabalho, precarização das relações e terceirização. Esta última teve um papel central na redução do emprego nas empresas maiores. Como vimos, em regra a terceirização diminui custos e postos de trabalho. Isto é, o trabalhador desempregado na grande empresa muitas vezes se reemprega na média ou pequena. Porém, nem todos se reinserem no mercado de trabalho, e muitos o fazem com salário inferior àquele que auferiam.

**TABELA 9**  
**Estabelecimentos por numero de empregados no setor têxtil**

Tamanho (n° de empregados)	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
0 empregados	352	568	575	489	413	725	686	557
Até 4 emp.	1.387	1.482	1.396	1.578	1.513	1.773	1.686	1.875
de 5 a 9 emp.	367	400	380	434	511	521	529	662
de 10 a 19 emp.	269	241	279	299	353	371	387	424
de 20 a 49 emp.	208	198	213	257	275	296	294	376
de 50 a 99 emp.	109	98	89	92	113	113	117	121
de 100 a 249 emp.	81	82	87	98	82	85	80	77
de 250 a 499 emp.	31	22	24	27	41	30	31	26
de 500 a 999 emp.	15	20	16	19	21	21	21	19
1000 ou mais emp.	22	16	11	17	14	13	10	10
<b>Total</b>	<b>2.841</b>	<b>3.127</b>	<b>3.070</b>	<b>3.310</b>	<b>3.336</b>	<b>3.948</b>	<b>3.841</b>	<b>4.147</b>

FONTE: RAIS.

Elaboração: DIEESE.

Um outro indicador importante, tanto do peso econômico do setor no Estado, quanto do comportamento do setor na década passada, é o consumo de energia. Este cresceu entre 1990 e 1994, ano em que atingiu o pico de 795.747 MWh, e começou a cair em 1995. A quantidade de energia consumida em 1994 representou, naquele ano, nada menos que 20% de toda a energia consumida pela indústria catarinense. Como podemos verificar pela Tabela 10, em 1999, com a recuperação do setor, o consumo de energia cresce novamente, fenômeno que se repetiu em 2000 e 2001.

**TABELA 10**  
**Consumo de energia elétrica na indústria têxtil – SC**

Anos	Consumo (em MWh)	Variação (%)	% do total industrial
1989	638.269	1,99	18,28
1990	640.219	0,5	nd
1991	676.050	5,3	19,7
1992	688.431	1,8	19,9
1993	753.220	9,42	20,31
1994	795.747	5,6	20,4
1995	780.851	-1,9	18,9
1996	744.243	-4,9	nd
1997	768.729	3,3	16,5
1998	761.607	-0,93	16,03
1999	778.927	2,3	15,7
2000	836.054	7,33	nd
2001	860.625	2,94	nd

FONTE: FIESC

Elaboração: DIEESE

Observação: nd = não disponível

As informações relativas à capacidade instalada, na Tabela 11 abaixo, mostram a mesma curva verificada na anterior, com um pico em 1994, redução nos três anos seguintes e elevação a partir de 1998. A média da capacidade instalada de 1997, a mais baixa do período em questão, possivelmente decorre da crise financeira dos países asiáticos havida naquele ano, que ocasionou grandes problemas ao Brasil, e que teve como resposta do governo brasileiro um aumento vertiginoso das taxas de juros.

**TABELA 11**  
**Utilização da capacidade instalada na indústria têxtil - SC**

Anos	% média
1991	80,25
1992	80,25
1993	82,50
1994	85,28
1995	84,01
1996	82,81
1997	73,88
1998	82,76
1999	84,73
2000	85,54

FONTE: FIESC

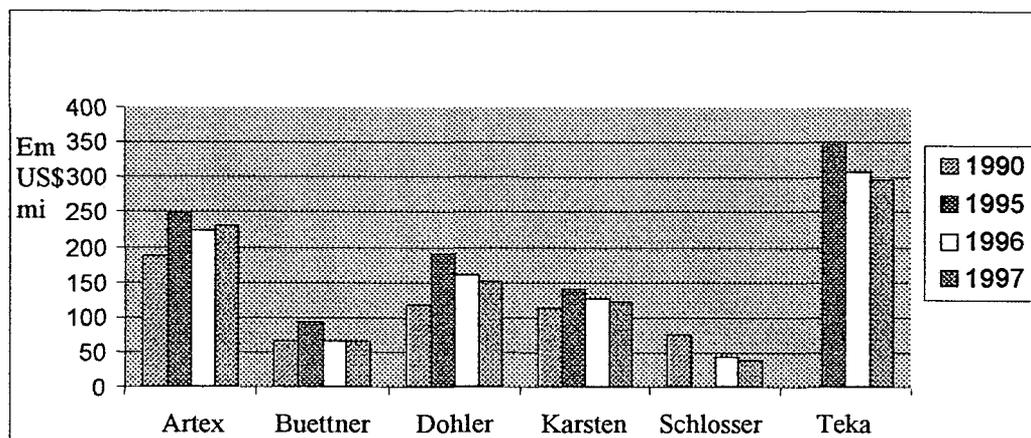
Elaboração: DIEESE-SC

### 3.12. O desempenho econômico-financeiro das principais empresas do setor em Santa Catarina 1993/1997

Vamos a seguir analisar alguns indicadores financeiros das principais empresas catarinenses do setor têxtil. A importância da indústria têxtil catarinense no quadro nacional é facilmente explicitada se levarmos em consideração, por exemplo, que as seis maiores empresas em 1997, no setor de cama, mesa e banho, de acordo com o faturamento, foram a Teka (R\$ 300 mi), a Artex (R\$ 200 mi), a Döhler (R\$ 150 mi), a Karsten (R\$ 130 mi), a Buettner (R\$ 57 mi) e a Schlosser (R\$ 30 mi) (Gráfico 1). Todas elas têm sede em Santa Catarina, Teka, Artex e Karsten em Blumenau, Döhler em Joinville e Schlosser e Buettner em Brusque.

## GRÁFICO 1

### Evolução do faturamento – Empresas selecionadas 1990/97



FONTE: Economática.

Pode-se observar que os indicadores econômico-financeiros destas empresas se deterioraram significativamente no período 1990-97 (Tabela 12). A margem bruta (Lucro Bruto/Faturamento), por exemplo, declinou consideravelmente em todas as empresas selecionadas, do patamar médio de 30%, em 1990, para 20%, em 1997. Este fenômeno está diretamente relacionado com a exposição destas empresas à concorrência internacional, com a redução e/ou eliminação das alíquotas de importação.

As taxas de juros, altíssimas, foram também cruciais à deterioração dos indicadores do setor têxtil em Santa Catarina. As empresas se endividaram mais a cada ano, como fica evidente na Tabela 12. Em 1990, os passivos totais das empresas equivaliam entre 30% e 50% dos seus respectivos ativos (indicador Endividamento Geral). Com exceção da Döhler e da Karsten, as demais empresas constantes da Tabela pioraram significativamente, conforme o indicador supracitado. Na Buettner, o caso mais grave, o passivo total superou, em 1997, largamente os ativos da empresa, o que é uma situação insustentável. Este tipo de indicador verificado na indústria, que dá uma idéia das despesas das empresas com juros, torna mais claro porque a lucratividade dos bancos tem aumentado tanto nos últimos anos.

**TABELA 12****Evolução de alguns indicadores financeiros selecionados – 1990/97**

1990	Margem Bruta	Rentab. Líquida	Endividamento Geral
Artex	32%	-12%	40%
Buettner	21%	-17%	54%
Döhler	35%	36%	33%
Karsten	34%	16%	43%
Schlosser	24%	-9%	49%
Teka	n.d.	n.d.	n.d.
1996	Margem Bruta	Rentab. Líquida	Endividamento Geral
Artex	13%	-145%	70%
Buettner	19%	n.a.	111%
Döhler	13%	11%	25%
Karsten	26%	3%	39%
Schlosser	8%	-764%	94%
Teka	22%	5%	60%
1997	Margem Bruta	Rentab. Líquida	Endividamento Geral
Artex	23%	-75%	81%
Buettner	24%	n.a.	131%
Döhler	13%	8%	24%
Karsten	24%	1%	34%
Schlosser	16%	-43%	72%
Teka	21%	-26%	62%

FONTE: Economática,

Observações: (n.a.) não se aplica: o Patrimônio Líquido em ambos os anos é negativo.

(n.d.) não disponível.

Índices: Margem Bruta = Lucro Bruto / Faturamento.

Rentabilidade Líquida = Lucro antes do IR / Patrimônio Líquido.

Endividamento Geral = Passivo Total / Ativo Total.

Analisemos agora o desempenho das principais empresas de Blumenau, tomando como indicador a rentabilidade do patrimônio pelo lucro líquido. Este indicador permite também entender, em boa medida, o que ocorreu com o setor nos últimos anos. Ele compara o lucro líquido da empresa com o seu patrimônio líquido.

Como podemos verificar pela Tabela 13, em 1994 apenas a Hering apresentou rentabilidade negativa. Todas as demais empresas da lista tiveram rentabilidade positiva, sendo que quatro delas, acima de 10%. A partir de 1995, o quadro se reverteu dramaticamente. Neste ano, todas as empresas da Tabela, exceto a Karsten, apresentaram indicador negativo, com destaque para a Sulfabril, com rentabilidade de

-181,5%. Em 1996 e 1997, grandes prejuízos para algumas, pequenas rentabilidades para as demais.

Com exceção novamente da Karsten, o período 95/97 apresenta um acumulado negativo para todas as empresas, o que demonstra os reflexos da política macroeconômica sobre o setor. Mesmo no caso da Karsten este reflexo é perceptível, na medida em que a rentabilidade da empresa veio caindo a cada ano, no período mencionado.

Chamam a atenção especialmente os casos da Cremer e da Sulfabril, cujos desempenhos pioraram crescentemente, no período abrangido pela Tabela. Curiosamente, no período mais recente as duas empresas vêm assumindo trajetórias opostas. A direção da Cremer iniciou um processo de reestruturação operacional em 1997 com a venda de ativos (divisão de fraldas, de toalhas, prédios, carros e terrenos) e a focalização no negócio de produtos descartáveis para o setor médico hospitalar que parece vir dando resultados. Após um prejuízo em 1998 de R\$ 2,2 milhões, a empresa obteve um faturamento líquido no primeiro trimestre de 1999 de R\$ 37 milhões (67% superior ao mesmo período em 1998).

A Sulfabril foi uma das empresas que apresentou as maiores dificuldades. Em 1995, após um prejuízo de R\$ 42 milhões, a empresa quase pediu concordata. Seu processo de reestruturação, iniciado naquele ano, passou pela saída do mercado de *commodities* e a demissão de 1.500 trabalhadores. Segundo o presidente do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Blumenau, entidade que se mobilizou para evitar a falência da empresa, esta precisaria de um aporte de capital entre R\$ 5 e R\$ 10 milhões, para custear a matéria-prima durante um mês. Um dos problemas primordiais da empresa era uma dívida que, ao final de 1997, estava na casa dos US\$ 56 milhões. Novamente, o problema do endividamento surge como uma explicação fundamental na péssima saúde financeira da empresa.

**TABELA 13**

**Rentabilidade das principais empresas têxteis de Blumenau - 1993/1997**

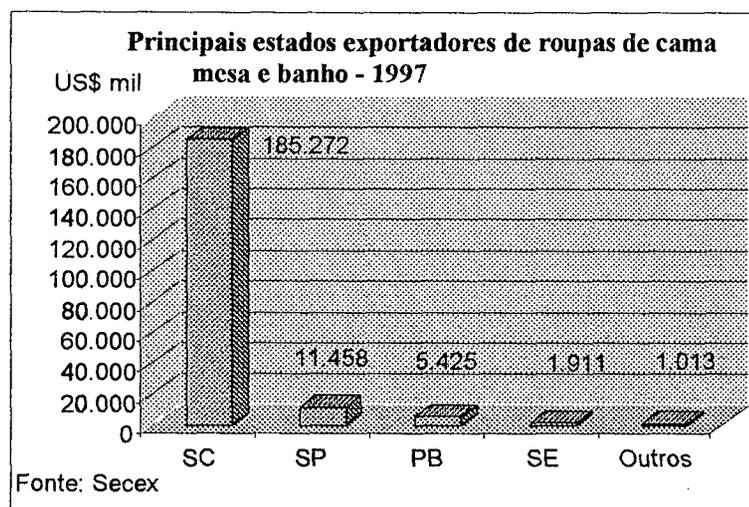
Empresa	Rentabilidade (Patrimônio por Lucro Líquido) %				
	1993	1994	1995	1996	1997
Hering Têxtil	-10,7	-13,2	-15,1	1,9	2,6
Teka	2,3	4,8	-8,4	5,2	-25,5
Artex	-21,4	13,4	-21,5	-115,6	-174,2
Sulfabril Malhas	0,5	10,7	-181,5	-90,5	-
Karsten	5,4	13,0	5,8	2,9	0,8
Cremer	-21,7	14,7	-13,7	-144,7	-194,1

FONTE: Economática.

Elaboração do autor.

No que tange ao setor de cama, mesa e banho, Santa Catarina aparece de novo com destaque. Se tomarmos as exportações destes artigos, podemos notar, de acordo com o Gráfico 2, que, em 1997, Santa Catarina exportou US\$ 185.272 mil, equivalente a 90% da exportação brasileira. Em seguida vem São Paulo com US\$ 11.458 mil.

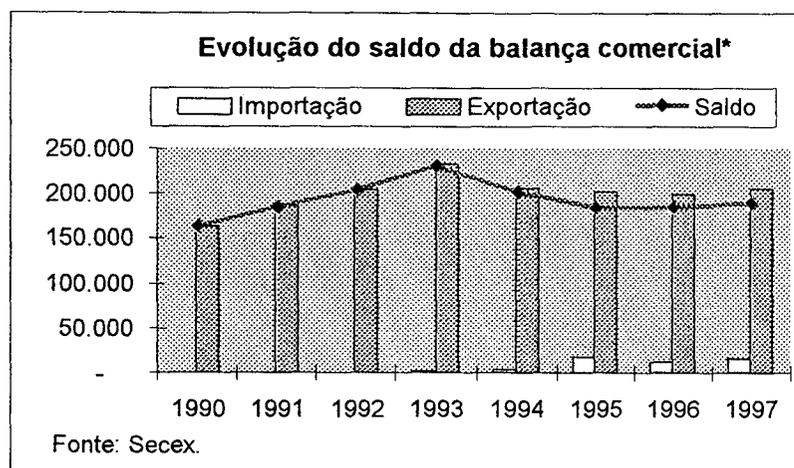
GRÁFICO 2



No entanto, o dado fundamental é que o valor das exportações de roupas de cama, mesa e banho, em 1997, foi inferior aos US\$ 230 milhões exportados em 1993, como demonstra o Gráfico 3, o que indica as crescentes dificuldades para exportar que o setor enfrentou nos últimos anos.

A desvalorização do câmbio, ocorrida em janeiro 1999, melhorou a condição das empresas brasileiras. O produto importado ficou mais caro, dificultando assim as importações e levando ao incremento da produção nacional. Além disso, incrementou as exportações.

**GRÁFICO 3**  
Brasil 1990-1997



\* Roupas de cama, mesa e banho.

### 3.13. A recuperação a partir de 1999 e as estratégias das empresas

Os indicadores econômico-financeiros destas empresas foram os piores no período 1990-1997, como vimos. As empresas apresentaram grande queda no faturamento líquido, em função da abertura da economia e da sobrevalorização do câmbio, e o endividamento cresceu muito, devido às elevadas taxas de juros.

Mas essa conjuntura começou a se reverter a partir de 1999, com a desvalorização do câmbio ocorrida em janeiro daquele ano, que, por um lado, dificultou as importações e, por outro, aumentou as exportações. A partir daquele ano, por outro lado, as grandes empresas do setor desencadearam uma ofensiva no sentido de reconquistar clientes internacionais, perdidos principalmente para países como Turquia e China, que vendiam produtos a preços mais competitivos.

Isso possibilitou a revitalização do setor em 1999, que voltou a apresentar lucros a partir de 2000, ano em que, em termos nacionais, faturou US\$ 23 bilhões e exportou 23% a mais do que no ano anterior (*Gazeta Mercantil*, vários números em 2000).

Algumas grandes empresas, que em 1999 apresentaram prejuízo, voltaram a dar lucro em 2000. Foi o caso da Hering que, após amargar um prejuízo de R\$ 158 milhões em 1999, lucrou R\$ 725 mil em 2000. Um resultado extremamente modesto, mas que reverteu a

tendência dos anos anteriores. O mesmo ocorreu com a Teka que, em 1999 apresentou um prejuízo de US\$ 98,9 milhões e, em 2000, apresentou lucro líquido de US\$ 49 milhões.

Segundo a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), o setor cresceu 6% em 2001, e a projeção é terminar 2002 com um superávit comercial de US\$ 300 milhões (*Diário Catarinense*, 26/5/2002:24).

Uma das estratégias adotadas pelas empresas catarinenses para aumentar seu faturamento é a valorização de suas marcas através do lançamento de artigos que acompanham as tendências mundiais da moda, procurando traduzi-las para o seu público consumidor e tendo, ao mesmo tempo, o desafio de adaptá-las à produção em massa. A Hering, por exemplo, vem buscando se projetar como uma marca de vestuário, fugindo do modelo padronizado da camiseta branca com o qual ela foi identificada durante muitos anos. Fundou as lojas Hering Store, que apresentam uma variada lista de produtos e acessórios, bastante diversificados, que vão de jaquetas a produtos de couro, atingindo todas as faixas etárias.

As coleções da Hering procuram seguir as tendências mundiais e são elaboradas por uma equipe de 20 pessoas que viaja frequentemente para o exterior em busca de atualização. A empresa, além de suas três fábricas (localizadas em Blumenau, Anápolis e Naral), tem várias confecções e, a cada coleção, são elaborados de 500 a 1.000 modelos diferentes. A empresa possui várias etiquetas: Hering Omino, Puc, Public Image, Dzarm e Hering Magic, além das marcas licenciadas Mickey for Kids, Mickey Unlimited, Barbie e Garfield.

A Marisol, com sede em Jaraguá do Sul, mas com unidades em Blumenau e Patatuba (CE), também tem suas marcas da moda, divididas em cinco coleções lançadas durante todo o ano e voltadas para praticamente todos os segmentos: Lílica Ripilica, para meninas; Tigor T Tigre, para meninos; Criativa e Maju, para o público feminino e masculino adulto; e Mineral, marca unissex para o público adulto.

A mesma preocupação com a moda verifica-se na estratégia adotada por outras grandes empresas do setor como a Sulfabril e a Malwee. Esta última, além de manter suas marcas da moda, patrocina anualmente a Semana da Moda-Casa do Criador, realizada em São Paulo, sempre duas semanas depois da São Paulo Fashion Week.

Esta produção de vestuário está muito direcionada para o mercado interno, ao contrário do setor de cama, mesa e banho, que é majoritariamente exportado. Não é por outro motivo que a Karsten exporta praticamente a metade do que vende, e a Teka, a Buettner e a Döhler exportam um terço de sua produção, enquanto a Hering e a Marisol, empresas que produzem mais malha, possuem percentuais de exportação bem mais modestos.

A maioria das empresas têxteis no Estado tem origem familiar, e mesmo as grandes, de capital aberto, conservam bastante do estilo familiar de administração. Ao contrário de outros setores da economia catarinense, que vêm sendo desnacionalizados, no têxtil não há casos de fusões ou aquisições por grupos estrangeiros.

### **3.14. A reestruturação produtiva e a tecnologia na indústria têxtil catarinense**

Segundo informações de dirigentes do setor, a maioria das 4,3 mil empresas existentes no Estado ainda não informatizou suas áreas industriais. Segundo o presidente do Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e Vestuário (Sintex), Ulrich Kuhn<sup>55</sup>, o processo é muito caro e envolve uma mudança de cultura, além de mão-de-obra especializada. Segundo o líder industrial, as empresas, praticamente na sua totalidade, automatizaram suas máquinas, porém sem informatizar o processo e a integração com os demais setores.

Obviamente essa é a realidade das pequenas e médias empresas, e não das grandes empresas do setor, que, em sua maioria, vêm informatizando suas áreas industriais há vários anos, com evidentes vantagens em competitividade, agilidade e controle dos seus processos produtivos. Estas empresas usam modernos softwares de gestão industrial que monitoram compras da matéria-prima, fazem controle de qualidade, distribuição da produção, vendas e faturamento. Algumas empresas já têm sistemas implantados que permitem a troca de informações on-line entre o planejamento e produção<sup>56</sup>.

Estes processos estão sendo implantados praticamente em todos os setores da fábrica (fiação, malharia, tinturaria e acabamento), o que possibilita uma integração muito grande entre os departamentos e uma tomada de decisão muito mais ágil.

---

<sup>55</sup> *Gazeta Mercantil*, 23/5/2001:1.

<sup>56</sup> Nem todas as grandes empresas têm sua área industrial informatizada. É o caso da Karsten, que, apesar do faturamento de R\$ 156 milhões em 2000, metade obtido no exterior, ainda está analisando um programa, sem prazo para implantação.

Um exemplo dessa preocupação das empresas com tecnologia de ponta é a Hering, que informatizou todo o seu processo industrial ainda em 1998, integrando-o aos setores de planejamento e administrativo. Isto é especialmente importante para uma empresa que, como a Hering, trabalha com uma imensa variedade de pedidos e processa todo dia cerca de mil lotes de malhas. É necessário ver as especificidades de cada pedido, seu prazo, o cliente, os processos que estão sendo usados e a quantidade. Seria impossível monitorar tudo isso sem o uso do computador.

O uso de softwares integrando a produção possibilita também a rápida reprogramação dos pedidos em carteira, aumentando assim a eficiência na gestão e uma redução nos estoques de insumos.

Uma olhada panorâmica na reestruturação tecnológica nas grandes empresas têxteis catarinenses permite concluir que há uma generalização das modernas tecnologias e, portanto, mudanças muito importantes no processo e na organização do sistema produtivo (DIEESE, 1997 e 2000). Mas, como ocorre no restante do Brasil, o processo é extremamente heterogêneo, isto é, a combinação das inovações tecnológicas pode ser a mais variada possível. Isto significa que na mesma planta há uma convivência de máquinas com diferentes graus de tecnologia, produzindo, portanto, em ritmos diferentes.

Um dos aspectos centrais das inovações, como se sabe, é a redução de pessoal. Em função disso, existem setores, no interior de algumas empresas, onde um trabalhador cuida de catorze máquinas – em alguns casos até mais do que isso. As informações dos entrevistados atestam que, em regra, as máquinas modernas causam menos acidentes e são menos barulhentas que as antigas. Um exemplo disso é o setor de corte da indústria têxtil: no corte manual o tecido é colocado sobre a mesa e cortado com uma serra; no processo automático o corte é feito por uma máquina, que tem controle computadorizado, e o programa é inserido através de disquete. É óbvio que, no segundo caso, o risco de um acidente é muito menor.

Um sistema que vem se generalizando é o CAD/CAM (*Computer Aided Design/Computer Aided Manufacturing*). No exemplo usado acima, no setor de corte, a programação vem diretamente do setor de estilismo, passa pelo setor de otimização do corte e acaba na máquina de corte que executa a operação, e o operário apenas controla a máquina.

O setor de bordados também utiliza o CAD/CAM. O desenho é gravado em disquete no setor de design, e este é inserido no computador que controla a máquina de bordar. Assim,

as máquinas recebem as informações diretamente do setor de criação, realizando a programação definida neste último.

Há uma generalização na indústria têxtil catarinense não apenas das novas máquinas e equipamentos, mas também dos modernos e conhecidos conceitos gerenciais trazidos pela reestruturação produtiva. Os programas de qualidade total são bastante comuns mesmo entre as pequenas empresas, assim como também a aplicação do *just-in-time*. Situação diferente é a dos Círculos de Controle de Qualidade, conhecidos do setor têxtil desde a década de 1980.

Um elemento forte da reestruturação no setor têxtil tem sido a adoção das chamadas células de produção, também chamadas de minifábricas, que se constituem em grupos de trabalhadores responsáveis por uma determinada etapa da produção (DIEESE, 2000: 61). As células, muito comuns especialmente no setor de costura, têm sido um instrumento muito eficiente de melhoria da qualidade, controle do trabalho e aumento da produtividade. Nestas células as próprias trabalhadoras se encarregam de cobrar a consecução das metas pela colega, prescindindo assim da figura do chefe ou encarregado. Quando determinado trabalho não saiu exatamente dentro dos parâmetros, o grupo pode identificar facilmente o responsável pelo erro e chamar a sua atenção. A empresa fixa metas de produtividade, qualidade, etc., para cada célula, e esta, internamente, trata de procurar atingir a meta. Este controle geralmente é diário e os níveis de produtividade (e outros indicadores) ficam muitas vezes fixados em mural ou painel, servindo como “estímulo” à produção em cada célula. É utilizada também a distribuição de prêmios para aquelas células que se destacam em determinado período.

Uma face muito forte da reestruturação do setor têxtil, que vem desde os primeiros anos da década de 1990, como vimos, é a terceirização. As grandes tecelagens estimularam seus ex-funcionários a fundarem micro e pequenas empresas para prestação de serviços à empresa-mãe.

Mas se a prática da terceirização é generalizada entre toda a indústria de transformação, o setor têxtil possui uma especificidade crucial, que é o trabalho em domicílio, chamado de facção. Esta modalidade de terceirização, na qual o trabalhador, normalmente do sexo feminino, realiza uma ou mais etapas do processo produtivo, aumentou muito com a crise do emprego no setor, agravada a partir de 1994. A empresa busca reduzir custos, já que uma marca inconfundível da facção é a informalidade; a faccionista muitas vezes prefere essa forma de contratação porque, apesar da ausência de registro, ela acaba por receber um salário

maior. O presidente do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Blumenau, Osmar Zimermann, explica como funciona essa relação:

A empresa-mãe sabe quanto custa aquela peça para ela produzir, e nesse custo está envolvido o trabalho da costureira, os encargos, tudo aquilo {...}. Ao contratar uma terceira, é lógico que ela vai reduzir esse custo {...} uns 30% inferior ao que custaria dentro dela {...}. A terceira vai reduzir ainda mais para a costureira, porque ela não tem o objetivo de contratar o serviço e não ganhar nada, então se torna uma cascata que, lá na frente, entre a empresa e aquela que vai produzir vai dar uns 50% de diferença {...}. O empregador terceiro vai pagar para o empregado uns 20 a 30% a menos do que ele contratou com a empresa-mãe {...}. No fundamental, todo esse circuito resulta no não pagamento de encargos sociais e outros impostos. A costureira não é registrada no INSS, não ganha benefícios que ganhava na empresa-mãe. O salário dela na empresa oscila entre R\$ 350,00 e R\$ 400,00 e, com férias, 13º salário, INSS e outros encargos, chega a uns R\$ 700,00 a R\$ 800,00 o custo dessa costureira para a empresa. Se trabalha em casa, pode ter algumas compensações: ganha uns R\$ 400,00 a R\$ 500,00, sem ter registro na carteira, mas tem uma jornada flexível, não gasta tempo com transporte casa-trabalho-casa, não se sujeita às relações rígidas de trabalho nas células, pode realizar tarefas da empresa e de casa, alternando os tempos. Mas ela também trabalha mais, porque usa o seu tempo disponível, fazendo longas jornadas na costura. Se monta uma fabriqueta nos fundos da casa, pode sentir-se proprietária e trabalhadora de si mesma e não subordinada a um patrão {...}, etc. No entanto, se o sonho não se realiza, a sua situação, no futuro, quando envelhecer, poderá se agravar. Não adianta querer pagar o INSS, porque existe um prazo de carência. Por isso ela não vai poder se aposentar (DIEESE, 1999: 97 e 98).

### **3.15. A reestruturação produtiva e as relações de trabalho: a experiência de banco de horas no setor têxtil de Blumenau**

#### **3.15.1. Contextualização**

O chamado banco de horas é um mecanismo de flexibilização da jornada de trabalho que permite adequar, ao longo do tempo, a jornada de trabalho às oscilações da produção e da demanda. Quando a produção assim o exige, a jornada de trabalho aumenta, e estas horas adicionais são computadas como crédito do trabalhador, que poderá, em um período determinado pelo acordo coletivo, debitar tais horas através de folgas.

O banco de horas talvez tenha sido o mecanismo de flexibilização do mercado de trabalho com maior adesão nas negociações coletivas. Ao contrário, por exemplo, do contrato temporário de trabalho – que, apesar de constar do arsenal de medidas do governo no campo da flexibilização, foi adotado em um número irrisório de contratos –, o banco de horas se

disseminou rapidamente, constituindo-se por um certo período em uma importante novidade das negociações entre capital e trabalho no Brasil.

Ainda que objeto de negociação desde meados da década de 1990, muito especialmente no setor metalúrgico, as negociações de banco de horas foram estimuladas a partir de sua regulamentação em 1998, inicialmente através da Lei nº 9.601, que trata do contrato por tempo determinado. A referida lei muda o prazo de compensação das horas extras para 120 dias, anteriormente permitida apenas dentro da mesma semana. A Medida Provisória 1.709 (6/8/99), que trata do trabalho parcial, alarga ainda mais este prazo, possibilitando que o “zeramento” do banco de horas ocorra até o prazo de 12 meses.

A exemplo de outras medidas ligadas à reforma trabalhista do governo, a implantação do banco de horas, tanto na Lei quanto na MP, pressupõe um acordo ou uma convenção coletiva assinada com o sindicato dos trabalhadores. Isto em princípio valoriza o sindicato, na medida em que este funciona como condicionante legal, o que obriga a empresa a sentar com os trabalhadores para negociar. A Lei poderia, diferentemente, prever uma forma de negociação que dispensasse o sindicato, ocorrendo de forma individual, com cada trabalhador, como a regra prevista pela CLT, em vigor até janeiro de 1998, o que significaria uma forte agressão à representação sindical no Brasil, que ficaria excluída – pelo menos do ponto de vista jurídico – de um processo tão fundamental para a vida dos trabalhadores.

Entretanto, a posição dos sindicatos na negociação do banco de horas nem de longe pode ser considerada confortável. A idéia da empresa de flexibilizar a jornada de trabalho através do banco de horas é movida, antes de tudo, pelo intuito da redução de custos para aumento da competitividade. Aos sindicatos tem sido colocada uma situação-limite: ou negocia banco de horas ou corre o risco de ser responsabilizado pelas demissões que a empresa venha a fazer. A possibilidade de, perante a categoria e a sociedade, o sindicato aparecer como responsável por demissões na empresa é uma pressão quase que insuportável, e o sindicato acaba negociando o banco de horas como um mal menor. No Estado, temos o exemplo de vários casos concretos nas quais a empresa – normalmente de grande porte – condicionou a manutenção do quadro de trabalhadores à aceitação do banco de horas.

Não há dúvida de que a jornada flexível possibilita uma significativa redução de custos da empresa, através da redução do número de horas extras. Quanto mais longo o período de compensação do banco (“zeramento” das horas), tanto melhor para a empresa, que pode adequar a jornada ao ciclo produtivo. No pico da produção, o trabalhador precisará fazer horas extras como sempre, porém estas não serão pagas em dinheiro, mas com folgas nos períodos de baixa produção.

O fim do adicional de horas extras, decorrente da implantação do banco de horas, tem impacto direto sobre o orçamento de parte significativa dos trabalhadores, que ao longo do tempo incorporaram os extras na renda, compensando os baixos salários. Isto obviamente acarreta um grande sacrifício em sua vida particular devido ao aumento de jornada de trabalho nos dias úteis e finais de semana. O trabalhador que recebe horas extras regularmente, na prática aceita aumentar a sua jornada (a jornada extra, passa a ser ordinária) por um salário um pouco maior que possibilite o mínimo de condições de vida.

Todavia, nos momentos de maior produção, o banco de horas significa trabalhar mais ganhando o mesmo salário. Exatamente por isso, em princípio, a proposta tem um potencial muito grande de rejeição por parte dos trabalhadores. Rejeição que é fortemente refreada pelo risco/ameaça da demissão. Em momentos de altas taxas de desemprego, acaba prevalecendo a idéia de que é preferível ganhar pouco a nada.

Os acordos de bancos de horas, apesar de serem balizados pela lei em seus contornos mais gerais, possuem diferenças importantes entre si. Desta forma, em alguns casos, os parâmetros definidos pela negociação em relação a alguns dos seus aspectos – como por exemplo, limite semanal máximo e mínimo de horas adicionais, e limite de horas acumuladas – não satisfazem plenamente as necessidades da empresa, do ponto de vista da flexibilidade da jornada. Em decorrência, em alguns casos a empresa não tem conseguido a eliminação das horas extras, mas tão-somente a sua diminuição. Na época da compensação, impossibilitada de compensar através de folgas as horas adicionais totais, a empresa complementa-as com o pagamento de horas extras. Algumas empresas têm reclamado, inclusive, que os termos do acordo de banco de horas têm “engessado” a produção. Ou seja, a flexibilidade da jornada prevista no banco seria insuficiente aos objetivos da empresa. Este tipo de reclamação pode estar ligado, também, aos limites de horas extras compensáveis através do banco de horas, ou mesmo ao prazo para acerto entre créditos e débitos. A sinalização empresarial é clara: o ideal, em termos de jornada de trabalho, seria o seu controle total por parte do capital e nenhuma regulação pública.

Ao contrário do que afirma a propaganda empresarial, em geral o banco de horas não tem significado a geração de mais empregos. Quando não há, no acordo do banco de horas, nenhuma cláusula impedindo ou inibindo as demissões, estas continuam sendo feitas. Isto porque o trabalhador continua a fazer hora extra, dispensando, portanto, a necessidade de criação de novos empregos, com a diferença de que tais horas não são pagas em dinheiro.

Não obstante esta tendência geral, em alguns casos a implantação do banco de horas tem reduzido a rotatividade do emprego e o ritmo de demissões, em função de que, nos

períodos de baixa produção, ao invés de demitir para recontratar mais adiante, a empresa tem a opção de dar folga ao trabalhador, compensando assim as horas que este trabalhou a mais no período de alta produção. Em alguns casos, inclusive, o sindicato tem conseguido obter uma cláusula de não-redução dos postos de trabalho durante a vigência do acordo de banco de horas. Faltam-nos elementos, no entanto, para quantificar o peso específico do acordo de banco de horas, na questão do emprego, nos casos nos quais ele foi implantado.

### **3.15.2. O banco de horas: o caso dos têxteis de Blumenau**

No caso dos têxteis de Blumenau e região o sistema de banco de horas foi implantado em praticamente todas as empresas a partir da vigência de acordo firmado em janeiro de 1998, como resultado das negociações para assinatura da Convenção Coletiva. A discussão de renovação do acordo na data-base da categoria, em setembro de 1998, foi bastante difícil. Por um lado, os patrões não queriam abrir mão da cláusula que introduzia o banco de horas. Por outro, os trabalhadores recusavam-se a aceitar o sistema como estava sendo praticado anteriormente, em decorrência de problemas, especialmente aqueles relativos à operação do banco de horas (falaremos sobre isto mais adiante). Em 20 de fevereiro de 1999, a Convenção Coletiva foi assinada. O sistema se manteve implantado nas empresas, sem que os trabalhadores conquistassem a introdução de uma das cláusulas considerada fundamental: a garantia de emprego para todos os trabalhadores abrangidos pelo sistema de banco de horas.

Algumas das regras adotadas na Convenção Coletiva de 1999 foram a proporcionalidade de horas de trabalho e a folga: de 2ª a 6ª feira, cada hora de trabalho valia uma de folga; aos sábados, cada hora extraordinária de trabalho valia uma e meia de folga; aos domingos, a proporção era de uma para duas. A jornada semanal máxima foi estabelecida em 56 horas, doze além das 44 convencionadas. Além disso, se o trabalhador era demitido e estava em débito no banco de horas, sua dívida não era cobrada. Finalmente, quando a Convenção Coletiva venceu, em agosto de 2000, o trabalhador com horas de trabalho em débito não precisava pagar. Se a empresa era quem devia, ela tinha que pagar com o adicional de hora extra.

O impacto da adoção do sistema de banco de horas nas condições de vida do trabalhador foi assim descrito por um funcionário da Hering Têxtil:

{...} dentro da empresa a revolta é geral, porque chega o fim de semana e está lá, você preso. Você é um prisioneiro do seu trabalho. Trabalha a semana inteira no mesmo trabalho, chega no final de semana e enfrenta mais dois dias. Lá na frente não nos traz resultado nenhum. Porque, se você trabalha em banco de horas, você não tem retorno financeiro. É quem trabalha, vende a sua força bruta, é a força do trabalho a troco de salário. Essa é a desvantagem do banco de horas: você dá o seu trabalho, vende seu serviço a troco de uma folga, quando possível, a critério da empresa.<sup>57</sup>

Note-se que a implantação do banco de horas gerava, inevitavelmente, turnos aos domingos para esses trabalhadores. Isto porque a maioria das grandes empresas do setor têxtil tem produção contínua, ininterrupta; portanto, o trabalhador fica sem seu descanso semanal remunerado (DSR). Na tentativa de amenizar a situação, foi estabelecido na Convenção que os trabalhadores não poderiam trabalhar além de três finais de semana por mês. Todavia, é evidente que a vida social e a saúde do trabalhador ficam extremamente prejudicadas no caso de haver trabalho ininterrupto por três finais de semana.

### **3.15.3. A posição da direção do sindicato**

A avaliação a seguir foi elaborada com base em algumas conversas com a executiva do Sindicato de Fiação e Tecelagem de Blumenau e, principalmente, com três entrevistas gravadas com diretores do Sindicato em 1999. Procuramos extrair as visões predominantes entre os dirigentes, o que não significa que eles concordem com tudo o que foi escrito nas páginas que se seguem.

#### **a) Avaliação geral**

A direção do Sindicato estava ciente de que o banco de horas favorecia principalmente a empresa. A flexibilidade da jornada, obtida com o banco de horas, possibilitava que as empresas repassassem para o trabalhador o ônus das paradas ou reduções da produção. Na ausência do banco de horas o empresário tem que resolver este problema de ciclo produtivo, ou demitindo (que representa um custo financeiro), ou pagando hora extra.

No chão da fábrica havia uma grande resistência ao banco de horas porque ele representava mais trabalho em períodos de pico da produção, sem a compensação monetária no final do mês, que o pagamento de horas extras ofereceria. Ao invés de horas remuneradas

<sup>57</sup> Entrevista concedida a Isabella Jinkings em 11/03/99.

acima da jornada normal, o trabalhador tinha que tirar folga, na maioria das vezes não programadas e sem recursos financeiros para usufruí-la.

#### **b) Remuneração**

Segundo a direção do Sindicato, o salário dos trabalhadores que realizavam hora extra reduziu em termos médios, já que o banco de horas elimina parcial ou totalmente a remuneração da hora extraordinária. Este impacto é importante, na medida em que a convenção dos têxteis previa 75% de adicional durante os dias úteis e 120% nos finais de semana. Entretanto, isto é verdadeiro apenas para os 30% ou 40% dos trabalhadores que realizavam horas adicionais.

#### **c) Redução da rotatividade**

Para a direção do Sindicato, talvez um dos raros benefícios do banco de horas para os trabalhadores têxteis tenha sido o fato de que o trabalhador se tornou um pouco mais estável na empresa. Isto é, o banco de horas diminuiu a rotatividade do trabalho nas empresas que o adotaram. Quando há uma redução da demanda – e, conseqüentemente, da produção –, fenômeno que ocorre principalmente nos meses de janeiro, fevereiro, junho e julho, a empresa dá folga ao trabalhador, ao invés de demiti-lo. Os dados do CAGED sobre fluxo de emprego, no entanto, não corroboram este tipo de percepção. No período de vigência do acordo de banco de horas não se observa uma redução da rotatividade do emprego no setor, em Blumenau.

#### **d) Perfil das empresas que adotaram o banco de horas**

Em Blumenau praticamente empresas de todo o tipo adotaram o sistema de banco de horas, mas especialmente as grandes e médias.

#### **e) Problemas mais comuns**

Nas entrevistas ficaram claros alguns problemas importantes na operação dos acordos de banco de horas.

- 1) A convivência familiar do trabalhador fica bastante prejudicada, especialmente pelas horas adicionais realizadas durante os finais de semana. O banco de horas estava sendo praticado no setor têxtil basicamente aos finais de semana, em função de que as empresas normalmente funcionam em três turnos ininterruptos.
- 2) Apesar de o trabalhador, em tese, ser livre para trabalhar na jornada extraordinária, eram muito comuns os casos de pressões e ameaças para os trabalhadores que se negavam a fazê-lo (segundo um diretor do Sindicato: “o primeiro candidato a perder o emprego é quem se nega a ir para o banco de horas”).
- 3) Algumas empresas não cumpriam rigorosamente alguns aspectos do acordo, especialmente os referentes à antecedência com que o trabalhador deveria ser avisado quanto ao trabalho ou à folga extraordinários. Segundo a avaliação da direção do Sindicato, estes problemas dificultaram bastante a renovação do acordo para 1999. Os trabalhadores, especialmente das empresas onde ocorreram problemas, apresentaram resistências importantes. O acordo previa um mínimo de 48 horas para ambos os casos.
- 4) Aumentou o cansaço físico e o risco de acentuar o estresse, a depressão e o cansaço, especialmente para a mulher, em função da dupla jornada.

#### **f) Garantia de emprego**

A direção do Sindicato propôs, na negociação do acordo, ocorrida entre setembro e 1998 e fevereiro de 1999, que todos os trabalhadores que fossem envolvidos com o banco de horas tivessem garantia de emprego durante a vigência do acordo (até agosto de 2000). As empresas rejeitaram e acabaram aceitando a garantia de emprego para todos os trabalhadores, estando ou não envolvidos com o acordo de banco de horas, e, no entanto, apenas durante quatro meses a partir da assinatura do acordo.

#### **g) O banco de horas e a mulher**

Segundo a direção do Sindicato, as mulheres estão menos sujeitas ao acordo de banco de horas pelo fato de concentrarem-se mais na área de confecção, setor da empresa onde a produção é mais linear e, portanto, menos carente de uma jornada flexível. A aplicação da jornada flexível, possibilitada pelo banco de horas, é mais comum na fiação, na tecelagem e no acabamento. Entretanto, a mulher que teve que trabalhar no sistema foi especialmente

penalizada em decorrência da dupla jornada de trabalho. Muitas vezes, a mulher que trabalha fora utiliza os finais de semana para desempenhar os afazeres domésticos. Uma jornada na empresa, desempenhada aos finais de semana, soma-se, portanto, ao trabalho em casa, reduzindo ou eliminando o tempo para descanso e lazer. Os reflexos disto sobre a saúde da mulher são quase que inevitáveis.

O acordo de banco de horas em Blumenau acabou em 2000, quando a recuperação do mercado de trabalho no Estado e o conjunto de problemas trazidos pela experiência fizeram o trabalhador rejeitar o banco de horas em voto secreto na assembléia da categoria. Com uma pequena mudança na correlação de forças, possibilitada pelo aumento da oferta de emprego, o trabalhador e seu sindicato se sentiram encorajados a arquivar, pelo menos por ora, um mecanismo tão cruel de precarização das condições de trabalho e de domínio do capitalista sobre a vida do trabalhador.

Mas, como a história costuma atropelar quem a desconsidera, o tema voltou na campanha salarial de 2002, já em uma conjuntura novamente difícil para o setor têxtil e com nova direção no Sindicato. Os empresários estão pressionando pelo resgate do banco de horas.

### **3.16. A reestruturação do setor têxtil catarinense: domínio exclusivo das empresas**

A exemplo do que ocorre em praticamente todo o Brasil, com raras e louváveis exceções, os trabalhadores têxteis de Santa Catarina não têm conseguido negociar os termos da reestruturação produtiva. A cultura empresarial, em geral, nega a idéia de que mudanças tecnológicas, gestão e outros temas do processo de trabalho devam levar em conta a posição dos trabalhadores e de suas representações sindicais. É uma cultura muito forte, muitas vezes alimentada, de forma inconsciente, pelos próprios trabalhadores. Estes, com freqüência, nem ao menos enxergam o processo de reestruturação como um imenso espaço de intervenção sindical. Quando enxergam, não dispõem de instrumentos técnicos e políticos para intervir adequadamente nele.

Pesquisa realizada pelo DIEESE em Santa Catarina, em 2000<sup>58</sup>, que estudou os acordos celebrados pelos STI Fiação e Tecelagem de Brusque, Blumenau e STI de Vestuário de Jaraguá do Sul, com os respectivos sindicatos patronais, no período 1988/2000, constatou uma ausência de cláusulas relativas a temas cruciais da reestruturação. Não foi localizada, por

---

<sup>58</sup> *As formas singulares da reestruturação produtiva na indústria têxtil catarinense*, DIEESE, 2000.

exemplo, nenhuma cláusula tratando da implantação de novas tecnologias, um verdadeiro paradoxo, se considerarmos as mudanças que foram implantadas ao longo da década de 1990. As cláusulas que, de alguma forma, tratam de temas ligados à reestruturação só aparecem quando é de interesse dos empresários. O caso típico é a já citada cláusula tratando de banco de horas que, no auge da crise do setor têxtil em 1997, é assinada em Blumenau e, no ano seguinte, em Jaraguá do Sul. Uma exceção verificada na pesquisa é a de que, na convenção coletiva dos trabalhadores têxteis de Blumenau, vigente no período 1990/91, aparece uma cláusula limitando o uso da força de trabalho terceirizada aos casos de trabalhadores temporários - previstos em leis - e em casos emergenciais.

### **3.17. O perfil do trabalhador têxtil catarinense**

A seguir, vamos analisar algumas informações que estabelecem, em termos gerais, o perfil dos trabalhadores têxteis de Santa Catarina e sua mudança ao longo da década de 1990. Mudanças estas que, em boa parte, se originam na própria reestruturação das empresas. A base de dados utilizada é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho, alimentada de questionários preenchidos anualmente pelas empresas, sendo, portanto, a mão-de-obra formalmente contratada em Santa Catarina. Os dados tratam de gênero, remuneração, escolaridade e faixa etária.

#### **3.17.1 Gênero**

A população contratada através de carteira de trabalho na indústria têxtil catarinense é predominantemente feminina: em 1999, compunha-se de 62,5% de mulheres e 37,5% de homens (Tabela 13), percentuais muito próximos aos do início da década de 1990. As mulheres ocupam praticamente todos os postos nos setores de costura, fiação e embalagem, que são mais intensivos em força de trabalho. Os homens normalmente trabalham na tecelagem e no transporte de produtos e insumos.

**TABELA 14**  
**Trabalhadores na ind. têxtil por sexo (%)**  
**Santa Catarina – 1990 / 1999**

Sexo	Anos									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Masculino	37,28	37,92	39,33	37,99	38,89	39,99	39,33	38,34	37,68	37,52
Feminino	62,72	62,08	60,67	62,01	61,11	60,01	60,67	61,66	62,32	62,48
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FONTE: RAIS / MTB.

Elaboração: DIEESE-SC.

A ampla predominância numérica da mulher na indústria têxtil catarinense, no entanto, não se traduz em cargos de chefia no interior das empresas. Na verdade, elas ocupam, regra geral, as funções hierarquicamente menos importantes, chegando no máximo à condição de encarregada. Os chefes normalmente são homens, mesmo em setores onde praticamente todo o quadro é feminino. Isso ficou claro não só nos depoimentos coletados dos dirigentes sindicais, quanto dos próprios gerentes das empresas, como na fala a seguir, de uma gerente de recursos humanos de uma grande empresa de Blumenau:

{...} somos uma empresa eminentemente feminina, nós temos aí 95% de cargos de mulheres. Isso na área de confecção. Mas nós temos a área de beneficiamento, deve dar uns 70% de mulheres. E chefia masculina. Hoje nós temos uma mulher chefiando uma das confecções. Todos os nossos superintendentes são homens. Gerência, nós temos mulheres em engenharia, uma na área de RH. Então, você percebe que quem lidera essa empresa são os homens. E a mulher está conseguindo aos poucos se encaixar. Mas, você vê, você tem 10 supervisoras numa unidade X, eles trazem um homem para gerenciar, todas as supervisoras podiam ter sido desenvolvidas para uma gerência. É uma coisa complicada. Eu sinto que existe ainda uma supremacia masculina aqui dentro, em termos de liderança.<sup>59</sup>

As mulheres são maioria naquelas funções mais precárias da indústria têxtil, especialmente na parte de confecção, onde o trabalho é praticamente todo realizado por mulheres, em grande parte mão-de-obra terceirizada, através do sistema de facção, feito nas próprias casas das costureiras, sem carteira assinada e com jornada muito superior às oito horas legais. De forma geral, os níveis de remuneração das mulheres são bem inferiores aos dos homens, apesar de serem detentoras de graus de escolaridade muitas vezes mais elevados.

### 3.17.2. Remuneração média

A Tabela 15 demonstra que, entre 1990 e 1999, o aumento mais significativo de trabalhadores verificou-se na faixa de remuneração que abrange 1,01 a 2,00 salários mínimos. A faixa seguinte também cresceu muito. Por outro lado, as faixas salariais acima de três mínimos diminuíram sua importância, levando, portanto, a uma concentração grande na faixa de 2 a 3 SM. A faixa que vai até 4 mínimos - que em 1990 concentrou cerca de 62% do total da força de trabalho têxtil de Santa Catarina - aumentou em 1999, para 78% dos trabalhadores. Em resumo, no período analisado os valores de remuneração média dos têxteis de Santa Catarina passaram de 4,19 salários mínimos para 3,36 SM, com redução forte a partir de 1998.

Houve, portanto, uma redução da remuneração média do trabalhador têxtil catarinense, como, aliás, ocorreu com os rendimentos dos trabalhadores brasileiros como um todo. No entanto, a perda da remuneração no setor têxtil está superestimada, na medida em que a comparação é feita com o Salário Mínimo Nacional, que teve aumento real no período 1994/1999. Em outras palavras, houve redução da remuneração dos trabalhadores têxteis em Santa Catarina, porém não na magnitude que os dados da Tabela podem sugerir. É claro que estamos tratando aqui de trabalhadores com carteira assinada. Como a informalização foi forte no setor, especialmente na segunda metade da década de 1990, a redução salarial deve ter sido bem mais significativa. Especialmente se considerarmos o processo de terceirização ocorrido.

Vale registrar que, entre as 16 maiores cidades catarinenses, onde estão localizados cerca de 62% dos empregos de carteira assinada no Estado, Brusque e Blumenau, os dois principais pólos têxteis, apresentaram o pior desempenho na evolução da remuneração média, no período 1995/2000. A remuneração média cresceu em Blumenau apenas 11,78%, e em Brusque, 11,47%, contra uma inflação, no mesmo período, de 48% (ICV-DIEESE médio de 2000, comparado com 1995).

---

<sup>59</sup> Entrevista realizada em 17/4/2000, por Isabella Jinkings.

**TABELA 15**  
**Trabalhadores na ind. têxtil por faixa de remuneração média (%)**  
**Santa Catarina – 1990 / 1999**

Faixa Salarial*	Anos										
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	
0,00 0,50	0,03	0,04	0,02	0,03	0,02	0,03	0,03	0,03	0,05	0,06	0,05
0,51 1,00	1,08	1,24	2,04	2,36	1,14	0,89	0,81	0,71	1,15	1,16	
1,01 2,00	15,02	13,04	16,05	19,16	6,15	10,32	11,56	7,24	23,01	28,96	
2,01 3,00	21,55	23,45	21,03	21,59	24,33	22,81	25,11	27,95	28,94	30,96	
3,01 4,00	24,19	28,69	24,87	26,16	24,09	22,42	23,95	22,42	20,27	16,86	
4,01 5,00	16,09	14,55	15,28	13,02	15,20	15,52	15,26	13,60	10,42	8,53	
5,01 7,00	11,16	9,99	11,10	9,43	12,06	15,48	12,92	11,61	8,97	7,28	
7,01 10,00	5,56	4,53	5,32	4,24	5,64	6,47	5,57	4,90	3,84	3,25	
10,01 15,00	2,60	2,12	1,99	1,73	2,51	3,07	2,34	2,22	1,69	1,54	
15,01 20,00	0,79	0,66	0,62	0,58	0,81	1,03	0,88	0,81	0,58	0,52	
Mais de 20,0	1,04	0,90	0,79	0,67	1,01	1,24	1,09	0,96	0,73	0,59	
Ignorado	0,91	0,78	0,87	1,04	0,89	0,72	0,48	0,27	0,34	0,30	
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Rem. Média (SM)	4,19	4,01	4,00	3,75	4,26	4,58	4,31	4,63	3,64	3,36	

FONTE: RAIS / MTB.

Elaboração: DIEESE-SC.

\* a faixa salarial é medida em salários mínimos.

Na Tabela 16, que cruza os atributos sexo, grau de escolaridade e remuneração média, temos uma quantificação da discriminação da mulher no setor. O salário da mulher é menor em qualquer ano e para qualquer grau de escolaridade. Para todo o período analisado, a diferença salarial entre os sexos aumenta à medida que aumenta a escolaridade. Na comparação de 1999 com 1990, verificamos que as diferenças de salário entre os sexos diminuíram, ainda que em percentuais muito modestos. Isto fica evidenciado pela análise da média entre todos os níveis de escolaridade: em 1990, a média do rendimento da mulher equivalia a 54% da média masculina, percentual que se eleva para 58%, em 1999. Considerando toda a luta política travada ao longo da década pela equidade entre os gêneros, de fato é um avanço ainda pequeno. A maior diferença encontrada na série histórica analisada verifica-se no ano de 1990, quando os salários das mulheres com curso superior completo equivaliam a somente 46% do salário de um homem com a mesma escolaridade.

O problema da discriminação da mulher, expresso em significativas diferenças salariais, como vimos anteriormente, é mundial, porém muito agravado em países como o Brasil, cuja tônica do mercado de trabalho é a desigualdade, entre raças, níveis de escolaridade, idade e sexo. A desigualdade manifesta-se também na própria taxa de desemprego, que é maior para mulheres, negros, jovens e idosos. Este contexto de profunda discriminação, que não é exclusividade do setor têxtil, leva as mulheres a aceitarem trabalhar por salários inferiores. Até porque, na maioria dos casos, o salário da mulher não é a principal renda da família, fator que também possibilita tão grave discriminação<sup>60</sup>. Um elemento importante nas diferenças salariais no setor têxtil é o fato já mencionado de que as mulheres não alcançam o cargo de chefia e, além disso, as funções tipicamente femininas (como a de costureira) são tradicionalmente menores remuneradas. Vale lembrar a observação de Hirata (2000:57) de que uma das razões dos menores salários femininos é a dupla jornada de trabalho.

A divisão sexual do trabalho no setor têxtil fica bem evidenciada na seguinte fala de Osmar Zimmermann, presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Fiação e Tecelagem de Blumenau.<sup>61</sup>

Fiação e confecção normalmente estão destinadas à mulher. Tecelagem, acabamento estão destinados ao homem. A fiação era uma função exclusiva do homem, hoje na fiação o homem só desenvolve as funções mais pesadas de transporte de produto, de fardo de algodão, e a mulher é quem faz a operação da máquina. Como eles perceberam que a mulher tinha mais agilidade que o homem, porque ela tem muito mais sensibilidade para fazer o trabalho de operação da máquina, de emendar um fio, eles perceberam que poderiam ter maior produtividade e, ainda por cima, pagando um salário menor. Hoje na fiação se paga um salário bem menor que o de um tecelão e, no passado, fiandeiro e tecelão recebiam um salário igual. Agora, você não vai encontrar na indústria têxtil quem faça os mesmos trabalhos, exceção feita ao pessoal de escritório, que pode ser masculino ou feminino. Mas na linha de produção é definido o que é função masculina e o que é feminina. Você tem a mulher que é encarregada de confecção, mas o gerente de confecção vai ser um homem. Ela tem um cargo de chefia, mas é um cargo subalterno, o chefe maior dificilmente vai ser uma mulher {...} a mulher ocupa no máximo os cargos de chefia baixos, é o de “encarregado”, chega no máximo a supervisor.

O fato de o trabalho de tecelagem ser desempenhado pelo homem como destacado na fala do presidente do Sindicato, contribui para aumentar as

<sup>60</sup> Isto aos poucos também vai mudando, na medida em que aumenta velozmente o número de mulheres na condição de chefes de família. Conforme os resultados preliminares do Censo Demográfico 2000, divulgado em maio/2002 pelo IBGE, as mulheres são responsáveis por 26,7% das 48,2 milhões de famílias existentes no Brasil.

<sup>61</sup> Entrevista com Osmar Zimmermann realizada em 11/03/99 por Isabella Jinkings:18.

diferenças salariais entre homens e mulheres, na medida em que a tecelagem ainda é, em algumas empresas, a “menina dos olhos” da fábrica, para a qual é dada mais atenção, tendo inclusive, em alguns casos, um sistema diferenciado de remuneração (Cf.COSTA, 2002: 168).

**TABELA 16**  
**Trabalhadores na ind. têxtil por sexo, grau de escolaridade e remuneração média em salários mínimos**  
**Santa Catarina - 1990 / 1999**

Grau de Escolaridade	1990				1999							
	Masculino		Feminino		Total		Masculino		Feminino		Total	
	Participação	Rem. Média										
Analfabeto	0,89	4,15	1,09	2,78	0,99	3,30	0,40	3,32	0,70	2,55	0,54	2,79
4º Série incomp.	4,76	4,46	5,81	2,91	5,26	3,49	3,68	4,03	4,39	2,76	4,03	3,24
4º Série comp.	31,39	5,18	39,34	3,22	35,17	3,91	28,75	4,52	35,70	3,04	32,16	3,58
8º Série incomp.	16,02	4,47	22,39	2,86	19,05	3,40	17,96	4,11	23,20	2,74	20,53	3,22
8º Série comp.	14,99	5,21	17,19	3,02	16,04	3,80	17,86	4,46	20,47	2,75	19,14	3,37
2º Grau incomp.	6,85	5,72	5,19	3,34	6,06	4,44	7,77	4,79	6,69	3,07	7,24	3,82
2º Grau comp.	11,43	9,63	6,09	4,60	8,89	7,10	11,41	7,26	5,52	3,81	8,52	5,64
Superior incomp.	4,85	12,97	1,44	6,74	3,23	10,85	4,45	10,86	1,27	5,57	2,89	9,02
Superior comp.	8,74	22,54	1,22	10,48	5,16	19,95	7,42	17,11	1,34	9,04	4,44	15,11
Ignorado	0,08	2,09	0,24	1,52	0,16	1,63	0,31	6,41	0,72	3,19	0,51	3,77
Total	100,00	5,89	100,00	3,17	100,00	4,19	100,00	5,04	100,00	2,97	100,00	3,75

Grau de Escolaridade	1995				1997							
	Masculino		Feminino		Total		Masculino		Feminino		Total	
	Participação	Rem. Média										
Analfabeto	0,64	4,69	0,36	2,93	0,36	3,93	1,19	5,30	0,53	2,91	0,88	4,29
4º Série incomp.	3,58	4,93	4,70	3,15	4,70	3,81	2,87	4,89	3,69	2,88	3,26	3,56
4º Série comp.	22,77	5,41	31,61	3,47	31,61	4,16	20,50	4,91	27,11	3,23	23,64	3,82
8º Série incomp.	17,32	4,91	21,47	3,13	21,47	3,81	15,88	4,34	20,21	2,87	17,94	3,41
8º Série comp.	19,21	5,39	22,14	3,18	22,14	4,02	19,67	4,66	25,32	2,86	22,36	3,48
2º Grau incomp.	8,35	5,75	7,45	3,55	7,45	4,55	8,43	4,86	8,78	3,12	8,60	3,83
2º Grau comp.	12,72	8,44	7,50	4,68	7,50	6,68	15,95	7,45	9,75	4,11	13,00	5,78
Superior incomp.	5,30	14,11	1,82	7,48	1,82	11,78	4,52	11,57	1,65	6,09	3,16	9,46
Superior comp.	10,06	21,10	2,73	10,53	2,73	17,80	10,90	19,71	2,85	10,16	7,08	16,70
Ignorado	0,06	2,62	0,22	2,07	0,22	2,18	0,07	2,63	0,10	2,51	0,09	2,56
Total	100,00	6,25	100,00	3,47	100,00	4,58	100,00	5,65	100,00	3,17	100,00	4,12



### 3.17.3 Grau de escolaridade

Conforme podemos verificar pela Tabela 17, a esmagadora maioria dos trabalhadores do setor está situada na faixa de escolaridade que vai até a oitava série completa (74%), em 1999, percentual muito próximo ao da indústria de transformação em geral. Este segmento, em 1990, representava 86% dos trabalhadores, o que mostra uma elevação da escolaridade média no setor na década. Todos os graus inferiores à 8ª série completa reduziram sua importância ao longo da década no setor, com concomitante crescimento nos níveis superiores de escolaridade. Esta tendência, como se sabe, é geral e reflete tanto uma elevação da escolarização da sociedade como um todo, quanto um aumento no grau de exigência das empresas no referente à qualificação da força de trabalho.

**TABELA 17**  
**Trabalhadores na ind. têxtil por grau de escolaridade (%)**  
**Santa Catarina – 1990 / 1999**

Grau de Escolaridade	Anos									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Analfabeto	1,25	1,15	1,08	0,73	1,05	0,60	0,81	0,84	0,61	0,43
4º Série incomp.	6,31	5,45	5,12	4,67	4,38	4,91	6,57	3,78	3,11	2,66
4º Série comp.	37,62	37,50	35,29	33,74	30,73	29,46	28,73	25,47	22,63	20,21
8º Série incomp.	23,48	22,87	23,08	23,94	23,34	23,08	22,19	21,69	21,39	21,04
8º Série comp.	17,65	18,81	20,98	21,34	23,59	23,40	23,16	26,43	28,37	29,27
2º Grau incomp.	5,71	5,80	6,21	7,11	7,71	8,00	7,72	9,25	10,44	11,21
2º Grau comp.	5,24	5,63	5,14	5,67	6,37	7,10	7,43	9,27	10,23	11,95
Superior incomp.	1,25	1,27	1,24	1,20	1,37	1,45	1,27	1,37	1,51	1,52
Superior comp.	1,08	1,12	1,24	1,10	1,41	1,73	1,70	1,74	1,69	1,71
Ignorado	0,40	0,40	0,63	0,51	0,05	0,28	0,41	0,14	0,03	0,00
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FONTE: RAIS / MTB.  
 Elaboração: DIEESE-SC.



FONTE: RAIS / MTB.  
Elaboração: DIEESE-SC.

### 3.17.5. Tempo de permanência no emprego

O tempo médio do vínculo empregatício dos têxteis catarinenses diminuiu na década de 1990, coincidindo com a piora observada nos indicadores do mercado de trabalho brasileiro em geral, entre os quais a rotatividade da mão-de-obra. As três primeiras faixas de tempo de serviço, que compreendem até um ano e nove meses de empresa, aumentaram sua importância, passando de 28% do total, em 1990, para 34% do total de trabalhadores, em 1999. No outro extremo, as faixas que representam os trabalhadores com maior tempo de empresa (a partir dos três anos) diminuiram sua importância no período, passando de 39% para 38% (Tabela 19). A Tabela refere-se a trabalhadores com carteira assinada. Dados os níveis de crescimento da terceirização e do trabalho por fação, na década de 1990, é bastante possível que tenha aumentado ainda mais a rotatividade neste segmento do mercado de trabalho, que é informal.

Estudos têm demonstrado (COSTA, 2002:18) que a dispensa de trabalhadores serve como instrumento de intimidação de operários mais rebeldes e como um filtro dos trabalhadores mais ajustados e obedientes nas empresas. Nos acordos coletivos praticamente não se encontram cláusulas que visem a inibir a rotatividade nas empresas. Os patrões têm verdadeira ojeriza em assumir qualquer compromisso que limite a capacidade de admitir ou demitir ao sabor das oscilações da produção. Um atenuante importante é a legislação trabalhista, que impede demissões sem justa causa nos dois meses que antecedem a data-base.

Chama a atenção também na Tabela o número de trabalhadores com cinco anos ou mais de serviço, o que reforça o que afirmávamos acima sobre o aproveitamento de trabalhadores mais experientes. Apesar da alta rotatividade, parece que as empresas vêm mantendo um “núcleo duro” de operários mais antigos, muito tarimbados e com a “vantagem” adicional de não se envolverem com as lutas sindicais, como normalmente ocorre com os trabalhadores mais velhos.

**TABELA 19**  
**Trabalhadores na ind. têxtil por tempo de serviço (%)**  
**Santa Catarina – 1990 / 1999**

Tempo de serviço	Anos									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
0,0 2,9 meses	5,65	5,14	7,76	7,09	11,05	5,16	5,96	5,21	6,38	9,13
3,0 5,9 meses	10,5	8,4	8,5	7,39	8,97	5,88	8,34	7,81	9,12	9,55
6,0 11,9 meses	11,89	13,53	12,66	14,93	12,24	19,64	13,64	15,91	14,38	15,33
1,0 1,9 anos	20,47	15,47	16,72	15,62	15,49	18,31	18,90	16,97	17,40	16,48
2,0 2,9 anos	11,9	14,36	10,67	10,32	9,08	10,25	12,62	12,79	11,34	11,05
3,0 4,9 anos	16,39	15,89	17,37	15,13	11,71	10,99	12,06	14,80	15,68	13,88
5,0 9,9 anos	11,66	15,2	15,96	17,97	19,70	17,75	16,04	14,38	14,17	13,45
10 ou mais anos	11,48	11,97	10,27	11,5	11,72	12,01	12,42	12,14	11,52	11,13
Ignorado	0,05	0,04	0,08	0,05	0,03	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FONTE: RAIS / MTB.

Elaboração: DIEESE-SC.

### 3.18. A reestruturação e o comportamento do emprego no setor

A Tabela 20, que apresenta o total de trabalhadores com carteira assinada, demonstra que, em 1998, o número de trabalhadores têxteis havia reduzido em mais de 2.000 em relação a 1990. Dada a importância do setor na geração de emprego para a economia, fica evidente o que isto significou para o mercado de trabalho catarinense, visto que, além de não ter gerado emprego, o setor perdeu uma parte dos existentes no início da década.

No entanto, após quase uma década de dificuldades na geração de empregos, o setor têxtil apresenta uma recuperação a partir de 1999, em decorrência, principalmente, da desvalorização cambial. A referida Tabela mostra a recuperação de quase 3.000 empregos no ano, tendência que se acentua em 2000 e 2001, como demonstram os dados do CAGED. A análise dos extremos da Tabela 20, porém, aponta um crescimento muito modesto do emprego, inferior a 1%, e muito aquém das necessidades do mercado de trabalho catarinense, que necessita a cada ano de cerca de 50.000 postos de trabalho, necessários para absorver o crescimento vegetativo da PEA.

Além da redução do emprego até 1998, ocorreu um deslocamento do emprego para as empresas menores, como pode ser observado pela Tabela 21. Todas as faixas de empresas com até 249 empregados aumentaram sua participação no mercado de trabalho. Se, em 1990, elas empregavam 39% da força de trabalho do mercado formal, em 1999 este número avançou para 60%. Por outro lado, as empresas com 1.000 ou mais trabalhadores reduziram sua participação em 23 pontos percentuais: empregavam, em 1990, 37% do total de trabalhadores e, em 1999, empregam somente 14% destes.

O fenômeno apontado indica que a reestruturação produtiva do setor implicou uma “redistribuição” do emprego, através da terceirização, que deslocou parte dos postos para as empresas menores (JINKINGS, 2000: 79). Na verdade, os fenômenos estão interligados: trabalhadores demitidos das grandes empresas inauguram pequenos negócios que prestam serviços para as grandes empresas. O grau de terceirização das empresas varia, e algumas terceirizaram apenas a parte de apoio (segurança, alimentação e limpeza).

Um dado importante a ser considerado é que a ampliação das pequenas unidades representa um maior desafio para a ação sindical. Uma maior dispersão dos trabalhadores aumenta as dificuldades de comunicação com a base do sindicato, assim como de mobilização destes trabalhadores para a ação político-sindical das entidades.

**TABELA 20**  
**Trabalhadores por sexo na ind. têxtil**  
**Santa Catarina – 1990 / 1999**

Sexo	Anos										
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	
Masculino	33.803	31.689	30.280	35.022	38.496	36.830	34.410	32.299	31.494	34.342	
Feminino	56.871	51.885	46.709	57.156	60.491	55.271	53.080	51.938	52.083	57.183	
Total	90.674	83.574	76.989	92.178	98.987	92.101	87.490	84.237	83.577	91.525	

FONTE: RAIS / MTB.

Elaboração: DIEESE-SC.

**TABELA 21**  
**Trabalhadores na ind. têxtil por tam. de estabelecimento empregador (%)**  
**Santa Catarina – 1990 / 1999**

Tamanho (nº empregados)	Anos										
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	
Até 4 empregados	3,04	3,42	3,4	3,35	3,16	3,86	3,77	4,42	4,83	4,59	
De 5 a 9 emp.	2,64	3,16	3,21	3,08	3,41	3,76	3,99	5,2	5,70	6,07	
De 10 a 19 emp.	4	3,86	4,96	4,31	4,77	5,58	6,14	6,78	7,63	8,26	
De 20 a 49 emp.	6,99	7,4	8,89	8,65	8,72	9,94	10,6	13,72	14,77	15,49	
De 50 a 99 emp.	8,6	8,24	8,55	7,2	7,99	8,44	9,18	9,49	11,03	11,51	
De 100 a 249 emp.	13,98	15,07	17,14	15,91	12,8	14,7	14,15	14,29	12,97	14,28	
De 250 a 499 emp.	12,22	9,17	11	10,53	15,62	11,54	12,84	10,77	10,92	10,69	
De 500 a 999 emp.	10,84	17,37	15,51	14,43	16,94	16,09	17,36	16,03	15,69	14,97	
1.000 ou mais emp.	37,68	32,3	27,33	32,55	26,6	26,11	21,96	19,29	16,45	14,14	
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

FONTE: RAIS / MTB.

Elaboração: DIEESE-SC.

### 3.19. Conclusões do capítulo

Na década de 1990, os países centrais desenvolveram a estratégia de modernizar suas indústrias têxteis, procurando com isso enfrentar a concorrência dos países asiáticos. Este processo elevou a produtividade e a qualidade dos produtos têxteis. Alguns países semiperiféricos, principalmente os asiáticos, acompanharam o processo de incorporação das inovações ocorrido nos países centrais, garantindo sua permanência e até expandindo seus espaços nos mercados internacionais.

O elevado custo das novas tecnologias aumentou muito os níveis de capitais exigidos, o que dificultou a modernização da indústria nos países periféricos, onde, inclusive, o acesso ao capital tem custo mais elevado. Ao mesmo tempo, aumentou a necessidade de disponibilidade de financiamento, especialmente para pequenas e médias empresas. Por outro lado, o elevado custo das novas tecnologias tem concentrado a produção nos países centrais, cujas empresas na década de 1990 se tornaram maiores, através de fusões e aquisições, justamente para financiar os elevados custos das inovações.

O outro lado da intensificação do capital foi a redução da necessidade do trabalho. Além de reduzir o número de postos, as transformações no setor também mudaram o conteúdo do trabalho, não apenas em função da introdução dos novos equipamentos, como também em decorrência das novas formas de gestão da força de trabalho. Isto implicou novas exigências no que se refere ao perfil do trabalhador.

No Brasil as empresas do setor se caracterizam por uma grande heterogeneidade nos que se refere à tecnologia e também ao gerenciamento das empresas. No mesmo segmento de mercado temos empresas com tecnologia semelhante às empresas mais eficientes do mundo, empresas intermediárias com maquinário ultrapassado, porém produzindo com qualidade, e empresas com padrões tecnológicos e gerenciais obsoletos.

Um dos problemas estruturais do setor é a insuficiente produção interna de algodão, além do fato de que o produto brasileiro é de baixa qualidade. Além disso, a demanda interna da cadeia têxtil é pequena e bastante oscilante, o que desencoraja projetos industriais de ampliação e modernização.

O processo de transformação que o setor têxtil catarinense vem atravessando é muito profundo e implica mudanças de caráter estrutural. Estas mudanças dizem

respeito ao processo de produção, às políticas de tratamento de recursos humanos, às relações de trabalho, à negociação coletiva e ao mercado de trabalho.

As mudanças no processo produtivo são uma imposição da necessidade de enfrentar a concorrência em escala global e das crescentes dificuldades de competir em uma economia com taxas de juros absurdas, cuja política industrial (ou ausência dela) penaliza os esforços de produção. As mudanças se deram pela aquisição de máquinas e equipamentos mais sofisticados (facilitados pela sobrevalorização do câmbio), pela introdução dos novos conceitos ligados ao chamado toyotismo, através da busca da flexibilização e da diversificação da produção, e por um aprofundamento do processo de terceirização. Este último é bastante comum já no setor têxtil, mesmo antes do surto de terceirização próprio da atual década em todo o Brasil.

A forma de tratamento dos recursos humanos mudou dramaticamente também. Tendo à disposição farta mão-de-obra, castigada pelo temor ou pela experiência do desemprego, as empresas adotaram uma postura seletiva na contratação, exigindo atributos, às vezes, acima daqueles necessários para a função profissional. O desemprego explica, em boa parte, por que, entre 1994 e 2000, o salário médio do trabalhador têxtil em Blumenau foi reduzido em termos reais (em alguns casos até em termos nominais).

A elevação do desemprego (que aumentou a precarização do trabalho), a terceirização e a flexibilização da legislação trabalhista, realizada pelo governo federal, mudaram também as relações de trabalho. Com a nova legislação e o desemprego em alta estavam dadas as condições para a implantação do banco de horas. Não há dúvida que este sistema de trabalho favorece exclusivamente a empresa, através da redução significativa dos custos com horas extras. Para o trabalhador, resta a sensação, cuja comprovação objetiva ainda está por ser feita, de que manteve o seu posto de trabalho.

Um aspecto positivo a ser considerado é o de que a negociação do banco de horas oportunizou uma mudança de qualidade na negociação coletiva. A experiência da referida negociação, realizada em um momento de muita pressão sobre o Sindicato dos trabalhadores e de uma alta taxa de desemprego, obrigou os dirigentes a conhecer melhor a situação das empresas, qualificando sua intervenção. Por outro lado, a experiência do mecanismo de banco de horas proporcionou um salto de qualidade na consciência dos trabalhadores, que manifestaram isso concretamente ao rejeitarem a renovação do acordo, mesmo temendo o desemprego.

É possível ainda chegar a outras conclusões sobre as principais características da reestruturação produtiva no setor têxtil catarinense.

As mudanças no setor têxtil nacional e catarinense, ao longo da década passada, foram profundas, porém aconteceram de forma extremamente heterogênea tanto no País quanto no Estado. Ao mesmo tempo em que as líderes do setor “pisam fundo” nas inovações, existem milhares de pequenas e médias empresas que ainda engatinham no processo, tanto no que diz respeito a máquinas e equipamentos, quanto ao aspecto das inovações na gestão e organização das empresas.

Mas nas grandes empresas não há dúvida que as mudanças foram muito expressivas em Santa Catarina. O próprio surgimento acelerado das micro e pequenas empresas não deixa de ser uma dimensão de tais transformações, o chamado processo de terceirização. Outros efeitos são a crescente instabilidade e a precariedade do emprego, que, por um lado, reduziram o número de trabalhadores no setor ao longo da década de 1990 e, por outro, tornaram mais precária a relação de emprego através do aumento da incidência da facção, do banco de horas e da própria introdução do piso-livre<sup>62</sup> entre os têxteis de Blumenau e região.

Os indicadores financeiros das empresas, que vinham piorando a cada ano, especialmente a partir de 1995, começaram a se recuperar em 2000 e apresentaram um ótimo desempenho em 2001, em decorrência da retomada das exportações e da substituição das importações.

Há uma evolução na escolaridade do trabalhador do setor em função do aumento da escolaridade na sociedade em geral e das exigências das empresas. Estas estão selecionando o trabalhador mais escolarizado, mesmo que, em alguns casos, a formação exigida esteja além das necessidades da função e do nível salarial.

---

<sup>62</sup> O piso-livre significa que o piso da categoria é o salário mínimo nacional. A aceitação do piso-livre abriu um precedente em Santa Catarina que provocou reflexos nas principais negociações coletivas do Estado. Em junho de 2002 o Sindicato dos Trabalhadores de Fiação e Tecelagem de Blumenau conseguiu negociar o fim do piso-livre com o patronal, estabelecendo assim um piso para a categoria.

O salário das mulheres é mais baixo que o masculino, em todos os períodos da série histórica analisada, em função da divisão sexual do trabalho no processo produtivo e da ausência da mulher nos cargos de chefia. As funções desempenhadas pelas mulheres são, tradicionalmente, menos remuneradas na indústria têxtil. Adicionalmente, percebe-se uma dificuldade na ascensão das mulheres nas empresas, conforme foi verificado pelos depoimentos.

O comportamento do emprego têxtil no período 1995/1998 foi de queda contínua, devido às políticas macroeconômicas adotadas no período e à reestruturação das empresas. Esta tendência, no entanto, se inverteu a partir do segundo semestre de 1999, reflexo principalmente da desvalorização do real ocorrida naquele ano (o saldo do emprego formal de trabalho no setor foi positivo no período 1999/2001). A análise do emprego no setor têxtil em Santa Catarina ao longo da década mostra que suas oscilações, positivas ou negativas, ocorreram principalmente ao sabor das decisões de caráter macroeconômico: política cambial, política monetária e política industrial. Foram, principalmente, a sobrevalorização do câmbio, a abertura da economia e a explosão dos juros que determinaram a crise do emprego no setor, no período 1995/1998.

Da mesma forma, a queda do câmbio e dos juros determinou a retomada do emprego a partir de 1999. Portanto, ainda que seja impossível quantificar a contribuição de cada fator para a elevação do desemprego, pode-se concluir que as políticas macroeconômicas do País têm sido as maiores causadoras de desemprego no setor. O desemprego tecnológico obviamente também tem ocorrido, mas os reflexos da introdução da tecnologia sobre o emprego, no setor, na década de 1990, não foram tão drásticos quanto aquelas.

Política macroeconômica supõe política industrial, assunto no qual o Brasil deixou muito a desejar nos anos de 1990. Depois de anos seguidos de déficit no setor têxtil, em 2001 o Brasil teve um superávit de US\$ 74 milhões. Modesto, mas indicativo de que o Brasil pode recuperar terreno nessa área. Especialmente se enfrentar o jogo pesado do comércio internacional no setor, que movimentava algo em torno dos US\$ 360 bilhões anuais e envolve alguns dos países mais importantes do mundo, seja na condição de importadores, seja

de exportadores. Países como Índia, Paquistão e Brasil, que dependem das exportações, apostam na redução das tarifas aplicadas no comércio têxtil, como estava previsto ainda na Rodada Uruguai (1986-1994). Os países importadores, liderados por EUA e Canadá, não dão sinais de que irão flexibilizar sem haver reciprocidade dos países exportadores. Nestes países, as tarifas não são o problema maior - Europa, EUA e Japão têm uma tarifa média de 10% -, e sim a existência de quotas de importação. Os países ricos não eliminaram as quotas e ainda acrescentaram uma série de restrições, normalmente de natureza antidumping.

## **CAPÍTULO 4**

### **A REESTRUTURAÇÃO NA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO CATARINENSE: UMA VISÃO A PARTIR DAS GRANDES EMPRESAS DO SETOR**

#### **4.1. Introdução: o crescimento da indústria alimentícia no Brasil**

A partir da década de 1980, a indústria de alimentação se expandiu no Brasil em decorrência da mudança de hábitos da população. A mulher aumentou sua participação no mercado de trabalho – dispondo assim de menos tempo para as tarefas domésticas –, e cresceu o percentual de pessoas que moram sozinhas e com menos tempo para o preparo de refeições. A tendência de as pessoas fazerem suas refeições fora do lar é mundial. Nos EUA duas em cada cinco refeições são feitas fora de casa. No Brasil a proporção é de uma para cinco, com tendência a crescer rapidamente.

A indústria da alimentação precisou se reestruturar para atender a esse novo perfil da demanda por alimentos, privilegiando os pratos prontos e semiprontos (geralmente de maior valor agregado) e, além disso, diversificando o leque de possibilidades. Disseminam-se, por outro lado, as redes de fast-food e os restaurantes por quilo. Um outro elemento importante é a mudança do perfil etário da população, que se tornou mais velha, estimulando o crescimento dos segmentos light/diet no mercado.

Estas importantes mudanças nos hábitos alimentares do brasileiro certamente contribuíram muito para os ganhos de produtividade na indústria de alimentação, que foram expressivos nos últimos anos, conforme a Tabela 22. Tais ganhos, por sua vez, possibilitaram o barateamento dos produtos, permitindo assim um aumento do mercado consumidor interno, tornando os produtos competitivos no mercado externo.

**TABELA 22**  
**Índice de produtividade do trabalho na indústria de alimentação (1990=100)**  
**Brasil – 1990/1999**

Ano	Índice
1991	110,02
1992	111,79
1993	120,09
1994	129,52
1995	138,51
1996	149,02
1997	159,05
1998	170,34
1999	175,13

FONTE: Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade no Paraná.

Elaboração: DIEESE, 2001.

Um elemento importante nas mudanças de hábitos alimentares dos brasileiros foi a maior estabilidade econômica, advinda do Plano Real. As menores taxas de inflação permitem ao consumidor fazer pequenas compras ao longo do mês, ao invés de, como ocorria anteriormente, realizar uma compra para todo o mês, evitando com isso uma maior perda do poder aquisitivo. Esse procedimento favorece o consumo de marcas e produtos que até então não faziam parte da cesta de produtos dos consumidores (VIEGAS, 2002: 28). Além disso, a inflação baixa permite ao consumidor comparar com mais eficácia preço e qualidade entre marcas e produtos. Os dois elementos anteriores têm levado o consumidor a uma postura de menor fidelidade à marca, o que contribuiu para redefinir a estratégia das empresas alimentícias, que têm procurado melhorar a sintonia fina com as tendências do mercado consumidor.

#### **4.2. A indústria de aves no Brasil**

A indústria de aves brasileira surgiu em Santa Catarina na década de 1970, através de poucas grandes empresas, que dominavam o mercado, e um grande número de pequenas e médias empresas, prestadoras de serviços. Segundo Gomes (1999: 29), apesar da estrutura centralizada desde o início, na qual as grandes empresas dominavam a maior parte do mercado, as pequenas e médias empresas mantiveram posições competitivas em mercados

locais e regionais. Segundo o autor, a indústria de alimentos, especialmente a avícola, obteve competitividade no mercado internacional devido:

1. ao uso de novas tecnologias e aves melhoradas geneticamente;
2. à política agrícola dos anos 70, que permitiu financiamentos para a instalação de frigoríficos e aviários;
3. ao impacto de planos econômicos como o Cruzado e o Real;
4. ao baixo preço dos transportes de matéria-prima;
5. e ao aumento do consumo de carne de frango nos mercados nacional e internacional.

Nos anos 90 ocorreu grande expansão da produção nacional, especialmente em função do desenvolvimento de novas tecnologias nas áreas de genética, nutrição, manejo, sanidade e equipamentos. Em menos de 30 anos, entre 1971 e 1999, a produção brasileira de aves cresceu 2.367%, pulando de 224 mil toneladas para 5.526 mil toneladas (DIEESE, 2001: 23).

O Brasil é o 2º produtor de frangos do mundo, atrás apenas dos EUA. No período 1997/1999 a produção brasileira de aves aumentou 13%, o dobro do percentual verificado nos EUA (6,7%) e a maior variação entre todos os países produtores.

Como mostra a Tabela 23, os EUA vêm diminuindo sua participação nas exportações mundiais de frango, ficando atrás de países como Hong Kong, Brasil e China. Em parte esse fenômeno ocorreu pela política cambial estadunidense, que valorizou o dólar em relação ao restante do mundo, mas, em parte, também devido a uma estratégia deste país de exportar produtos de maior valor agregado.

**TABELA 23**  
**Exportação mundial de carne de frango (mil ton.) – 1997/1999.**

País	1997	1998	1999	Varição
EUA	2.116	2.120	2.089	-1,46
Hong Kong	557	572	774	35,31
Brasil	650	612	770	25,82
China	350	340	375	10,29
França	321	373	335	-10,19
Outros	723	849	743	-12,49
Total	4.717	4.866	5.086	4,52

FONTE: USDA / ABEF.

Elaboração: DIEESE, 2001.

As exportações brasileiras nos últimos anos cresceram 26%, conforme a Tabela 23, ritmo superior ao mercado interno, que cresceu 13% no mesmo período. A automação na indústria brasileira de alimentos, apesar de ter se expandido muito ao longo da década de 1990, não foi ainda maior tanto em função do custo da força de trabalho, que é inferior a alguns dos concorrentes internacionais, quanto à existência de alguns mercados consumidores que exigem cortes que só podem ser realizados manualmente.

Dentro de uma estratégia das empresas de agregar valor aos produtos exportados, os cortes vêm aumentando sua participação no total de exportações avícolas brasileiras, especialmente a partir de 1995. Até esse ano, o Brasil exportava apenas o frango inteiro. Mas isso está mudando: segundo a Associação Brasileira de Exportadores de Frango (ABEF), entre 1987 e 1999 as exportações de cortes de frangos aumentaram 860% contra um aumento de 78% de frango inteiro (JINKINGS, 2001:24).

Decresceu, portanto, a importância de produtos homogêneos do frango, e aumentou a importância da diferenciação através dos vários tipos de cortes da ave. A diversificação, inclusive, foi fundamental ao atendimento do mercado internacional, formado de nichos variados, com gostos e culturas diferenciadas. Cada região tem suas preferências de cortes, de partes diferentes do frango e até com pesos específicos.

O frango é vendido no mercado internacional inteiro, em pedaços e industrializado. A Tabela 24 demonstra o destino das exportações brasileiras. Segundo a ABEF, são as seguintes as principais características de cada mercado (Idem, 2001: 25):

- o Oriente Médio consome frangos inteiros e de menor tamanho (*griller*). Nos países árabes cada pessoa consome um frango pesando cerca de 1kg. Em 2000 74% das exportações brasileiras de frango inteiro foram destinadas a essa região. São, portanto, os maiores compradores do frango brasileiro;
- a Ásia foi a segunda região que mais importou o frango brasileiro no ano de 2000, totalizando 278,9 mil toneladas (cresceu 16% em relação a 1999). O mercado japonês é exigente em relação aos cortes, requerendo assim mão-de-obra mais qualificada;
- a União Européia é o terceiro mercado de aves do Brasil, tendo comprado 134 mil toneladas em 2000, e 98% foram de cortes;
- a Argentina é o quarto mercado do frango brasileiro. Em 2000, este país importou mais de 98% nas vendas brasileiras para o Mercosul e comprou mais de 41 mil toneladas. Esse resultado só não foi melhor em função das medidas protecionistas adotadas em novembro de 1999, com o estabelecimento de uma cota de 3.742 toneladas/mês para importar frango inteiro do Brasil. Somente em julho de 2000 o governo argentino eliminou a referida cota. Eles preferem consumir um frango maior (acima de 2 kg) e com pele mais amarelada;
- a África importou 39 mil toneladas em 2000, das quais cerca de 66% foram do frango inteiro. Suas compras cresceram quase 70% em relação ao ano anterior;
- a Rússia importou mais de 20 mil toneladas de frango brasileiro em 2000, 13,9 mil toneladas foram do frango inteiro, e 6,9 mil toneladas de cortes.

**TABELA 24**  
**Exportação de carne de frango por destinos selecionados**  
**Brasil – 2000**

Destino	Toneladas
Mercosul	41.584
Europa	132.283
Oriente Médio	369.792
África	35.080
Ásia	269.497
Rússia	20.766
Outros	37.741
<b>Total</b>	<b>906.746</b>

FONTES: ABEF.

Elaboração: DIEESE/SC.

No mercado interno o consumo de frango cresceu ao longo de toda a década de 1990. Entre 1989 e 1999 o crescimento foi de 163%, com um crescimento per capita de 129%. O frango tornou-se, de fato, uma alternativa acessível de consumo protéico à população de menor poder aquisitivo, fenômeno muito relacionado aos próprios ganhos de produtividade da indústria de alimentação, que barateou o preço do produto.

De qualquer forma, o potencial de crescimento do consumo de frango no mercado interno é enorme, visto que o País possui grande contingente de pobres e miseráveis, que não têm acesso a este tipo de consumo.

O crescimento da importância do consumo de frango no Brasil pode ser constatado pela sua participação em relação aos demais tipos de carne. Em 1990, a carne bovina dominava 64% do mercado de carnes doméstico, contra 24% da carne de frango. Em 1999 o percentual de carne bovina caiu para 47%, e o de carne de frango aumentou para 38%. Este crescimento da participação da carne do frango no consumo do brasileiro vem se dando num ambiente de aumento do consumo de carnes em geral no Brasil: em 1990, o consumo per capita de carnes foi de 57 quilos e, em 1999, esse número já havia subido para 78 quilos.

O elemento determinante no crescimento da carne de frango no consumo protéico do brasileiro é o preço, já que o frango se tornou mais barato comparativamente à carne bovina e a outras. Mas um outro elemento também importante nesse aumento é a crescente busca das pessoas por uma alimentação mais saudável, com menos gordura, requisitos mais bem preenchidos pelas carnes brancas.

O aumento de produtividade, possibilitado pelo desenvolvimento da tecnologia, foi muito expressivo. Um aspecto fundamental foi a evolução da tecnologia genética, que é o que determinou os principais aumentos de produtividade do setor avícola e, no Brasil, tem sido das mais avançadas do mundo.

A Tabela 25 nos oferece a evolução da tecnologia genética no Brasil, entre 1930 e 2000. Em 1930, o frango pesava em média 1,50 quilo, eram necessários 3,5 quilos de ração para obter um quilo de frango, que era abatido com 105 dias. Em 2000, o peso médio havia subido para 2,30 quilos, necessitava-se de apenas 1,78 quilo de ração para produzir um quilo de frango, e este é abatido com apenas 41 dias. Sem dúvida, um ganho admirável de produtividade, que não parece ter limites.

**TABELA 25**  
**Resultados do desenvolvimento genético das aves**  
**Brasil – 1930/2000**

Ano	Peso (kg)	Conversão Alimentar	Idade de abate (dias)
1930	1,50	3,50	105
1940	1,55	3,00	98
1950	1,80	2,50	70
1960	1,60	2,25	56
1970	1,70	2,00	49
1980	1,80	2,00	49
1984	1,86	1,98	45
1989	1,94	1,96	45
1997	2,25	1,95	45
2000*	2,30	1,78	41

FONTE: ABEF.

Elaboração: DIEESE/SC.

Mas a evolução tecnológica da indústria de aves não se limita à genética. Desde a década de 1950 foram introduzidas inovações como tanques de imersão para escaldagem e túneis de depenagem. Nas décadas de 1960 e 1970, vieram as inovações na área de remoção e corte de vísceras. Nos 1980, surgiram as técnicas de aproveitamento dos miúdos, o sistema a vácuo para o transporte dos refugos, a automatização dos cortes, o empacotamento automático

e a pesagem eletrônica. Abaixo temos as principais etapas do processo produtivo na indústria avícola (GOMES, 1999:58-62):

1. **Plataforma de recepção.**
2. **Atordoamento:** após o recebimento, as aves são penduradas no transportador, a nória. E são “atordoadas” através de choque elétrico ou de gás carbônico. O sistema a gás carbônico foi desenvolvido em frigorífico da Perdigão no Rio Grande do Sul e tem melhores resultados, como se vê no Quadro 1.
3. **Abate:** as aves são cortadas no pescoço e a sangria é feita através de punção dos grandes vasos. Depois as aves são transportadas por um túnel que coleta o sangue. Na maioria das empresas esse processo é mecânico.
4. **Escaldagem das penas:** as aves passam por diversos tanques de água quente (55° a 66° C) para limpar as carcaças por uma hora e meia ou duas horas.
5. **Depenagem:** cilindros rotativos e lavagem de chuveiro que removem as penas.
6. **Escaldagem dos pés:** remoção das cutículas do pé, feito de modo mecanizado, geralmente.
7. **Evisceração:** retirada das vísceras. Abre-se o abdômen por trás e retiram-se as vísceras comestíveis (fígado, coração e moela) e não-comestíveis (pulmão e intestino). É importante o controle sanitário para evitar contaminação dos miúdos do frango. Na forma manual utiliza-se uma pistola automática, entretanto as empresas maiores optaram por mecanizar esse processo, já que o resultado é uma diminuição considerável da força de trabalho empregada no setor. E esse é o setor que mais utiliza força de trabalho: em média, cerca de 57% dos trabalhadores das empresas.
8. **Lavagem das carcaças:** lavagem interna e externa da ave com água a alta pressão.
9. **Pré-resfriamento das carcaças:** o objetivo aqui é a perda do calor da carne, reaquisição parcial da água perdida nos demais processos e proteção contra alteração de textura ou sabor. Pode ser feito em tanques resfriadores ou a ar. A opção a ar é mais rápida e cara que a dos tanques.

10. **Gotejamento das carcaças:** retirada do excesso de água. É mecanizada, feita com nória ou gancho.
11. **Corte de carcaças:** os cortes podem ser manuais ou mecânicos, dependendo do resultado e do produto desejado. Primeiro retiram-se as asas, o peito, o dorso e as coxas, que ficam penduradas nos ganchos.
12. **Embalagem:** pode ser feita de modo manual ou mecanizado.
13. **Congelamento:** feito a temperaturas que vão de -12 a -18° C.

**QUADRO 1**  
**Etapas produtivas, tecnologias adotadas e suas vantagens**

Etapas do Processo	Tecnologia Anterior	Nova Tecnologia	Vantagens
Recepção das aves	Recepção manual ou semimecanizada e carregamento por caminhões	Carregamento em contêineres e descarregamento completamente automatizado	Ganhos na qualidade do produto, higiene e melhoria nas condições de trabalho dos empregados.
Atordoamento	Choque elétrico ou nenhum	Com gás carbônico (CO <sub>2</sub> )	Eliminação de fraturas e hemorragias na parte interna dos peitos e pernas, resultados uniformes, fácil controle e redução do tempo de <i>rigor mortis</i> (resultando numa carne mais macia). Maior qualidade do produto e menor sofrimento do animal no processo.
Escaldadura	Por agitação mecânica	Por agitação de ar (escaldadura multistágio contracorrente)	Redução dos custos de manutenção, redução da quantidade de motores elétricos, maior eficiência da agitação das plumas, menor temperatura de operação, proporcionando vantagens econômicas, entre outras. Economia de energia e de água (efeito direto na melhoria da higiene da água e da carcaça). Aumenta a vida útil das aves frescas.
Evisceração	Manual (pistola automática)	Eviscerado automático (evisceração inteligente de alta capacidade em lote e em linha)	Alta eficiência e qualidade operacional (máximo de 1% de dano aos intestinos no momento de sua eliminação, extração de cerca de 98% dos pulmões e redução dos níveis de ruptura da vesícula biliar, cerca de 0,1%), redução dos riscos de contaminação cruzada e maior rapidez nesta etapa (um único operador pode eviscerar até oito mil aves por hora). Melhoria nas condições de trabalho (o encarregado, os inspetores de qualidade e os veterinários podem trabalhar sentados). Facilidade na inspeção total dos mudos.
Resfriamento	Resfriamento por imersão (através de tanques resfriadores: pré-chiller e Chiller)	Resfriamento evaporativo (sistema de resfriamento rápido de ar)	Menor contaminação e maior rapidez nesta etapa.
Corte contínuo	Manual	Máquinas para desossar	Maior variedade de formas, possibilidade de oferecer produtos diferenciados e menor custo de operação.
Embalagem	Sistemas manuais de pesagem e embalagens	Sistemas de pesagem e classificação por esteiras computadorizadas	Controla o peso individual e por porções dos produtos (pequenos produtos como <i>miggets</i> e <i>kakaguri</i> ), demandam menos mão-de-obra, maior rapidez (até 240 peças por minuto), alta capacidade e precisão (cerca de 1 grama).
Congelamento	Sistema estático (para produtos embalados e de grande volume) e Sistema dinâmico ("Giro freezer", destinado a produtos de volume menores)	Sistema de congelamento "Criogênico" Sistema IQF ( <i>Individually Quick Frozen</i> )	Menor tamanho que os convencionais (economiza espaço interno para sua instalação, mas exige um espaço externo para a instalação do tanque de gás), aplicado aos produtos de volumes menores, utiliza gases como o dióxido de carbono e o nitrogênio como agentes congeladores, congela individualmente (os cortes permanecem separados depois de embalados), normalmente utilizado para congelar produtos de alto valor agregado.

FONTE: GOMES, apud JINKINGS, 2001.

### 4.3. A indústria de suínos no Brasil

Atualmente, no Brasil, a suinocultura é exercida de duas formas. No Sul do País é moderna e alcança índices de produtividade dos mais elevados do mundo. No Norte e Nordeste é primária e tem baixos índices de produtividade e sanidade. No Sul localiza-se o maior rebanho do País, que é confinado em instalações adequadas e é alimentado com milho, farelo de soja e trigo. Em cerca de seis meses o suíno, que é do tipo carne, atinge algo em torno de 90 quilos. Antes esse peso era atingido em 12 meses e, mesmo assim, com um alto percentual de gordura. A indústria de suínos ficou praticamente estagnada entre 1970 e 1990. Os especialistas atribuem tal estagnação ao padrão de consumo da sociedade brasileira, que prefere outros tipos de carne. A partir de 1994, no entanto, começou a aumentar o consumo per capita no Brasil, que alcança 9,0 quilos neste mesmo ano.

Segundo Nogueira (apud JINKINGS, 2001), os fatores que mais contribuíram para o crescimento das atividades de suínos no Brasil foram:

1. segundo menor custo de produção do mundo, atrás apenas da China;
2. tentativa de se conseguir a certificação da isenção da Peste Suína Clássica;
3. lançamento de linhas especiais de cortes e derivados de carne suína pelos principais frigoríficos;
4. e, principalmente, a intensiva campanha de marketing a partir de 1995.

O mercado de carne suína no Brasil está dividido em três mercados bem distintos: o de produtos industrializados, o de massa e o informal. No primeiro estão os consumidores de alto poder aquisitivo que buscam qualidade e alto padrão de higiene. Esse mercado representa mais da metade da produção e, naturalmente, é a principal meta das empresas líderes do setor. O segmento de consumo de massa, formado de consumidores de renda baixa e média, é suprido pelas pequenas e médias empresas. O mercado informal, formado de consumidores de baixa renda, é atendido por empresas pequenas que, muitas vezes, são também clandestinas.

As exportações brasileiras de suínos deram um salto a partir de 1995 e 1996, ocasião em que Santa Catarina e Rio Grande do Sul foram declarados territórios livres de Febre Aftosa e da Peste Suína Clássica pelo Escritório Internacional de Epizootias (OIE). Como se pode verificar pela Tabela 26, a partir de 1996 as exportações brasileiras deram um salto.

**TABELA 26**  
**Exportação de carne suína**  
**Brasil – 1988/2000**

Ano	Tons.
1988	20.083
1989	11.324
1990	13.129
1991	17.312
1992	44.481
1993	34.771
1994	32.317
1995	36.457
1996	64.364
1997	63.827
1998	81.565
1999	81.842
2000	127.883

FONTE: ABIPECS  
 Adaptação: DIEESE/SC.

Na Tabela 27 temos os destinos das exportações brasileiras de suínos até 2000. Neste ano, Hong Kong está em primeiro lugar, seguido da Argentina e da Rússia. Mas esse quadro começou a mudar a partir de 2001. Talvez brevemente o Brasil defina acordos sanitários com a Europa e o Japão que, no momento, estão sendo negociados. A previsão é que, a partir desses acordos, o Brasil possa, no mínimo, duplicar suas exportações, já que os europeus e os japoneses são os maiores importadores de suínos do mundo.

A duplicação das exportações de forma abrupta, possível decorrência dos acordos sanitários com Europa e Japão, possivelmente teria conseqüências sobre o preço do produto no mercado interno, já que a oferta não aumentaria na mesma velocidade, e os produtores naturalmente privilegiariam o mercado externo. Essa tendência, aliás, está sendo verificada, por exemplo, com o arroz que, em face da desvalorização cambial brasileira em 2001, encontra mercado externo crescente, reduzindo assim sua disponibilidade para o mercado interno, com conseqüente pressão sobre seus preços.

**TABELA 27**  
**Exportação de carne suína por destino (toneladas)**  
**Brasil – 1997/2000**

País	1997	1998	1999	2000
Argentina	25.606	35.247	33.665	36.597
Hong Kong	27.893	37.835	40.200	49.506
Macedônia	333	98	---	---
Uruguai	4.620	4.291	7.496	5.626
Rússia	0	42	zero	23.274
Outros	5.285	4.052	5.927	12.880
<b>Total</b>	<b>63.827</b>	<b>81.565</b>	<b>81.842</b>	<b>127.883</b>

FONTES: ABIPECS.

Elaboração: DIEESE/SC.

*Quando o primeiro é o único emprego. O processo produtivo na indústria de alimentação (trechos de depoimento de um trabalhador da Sadia em Santa Catarina- maio de 2001)*

*O emprego na Sadia foi meu primeiro emprego fora de casa. Até os 23 anos trabalhei na agricultura, de carteira assinada, a Sadia foi meu primeiro e único emprego até o presente momento. São 27 anos e alguma coisa aí. O local da fábrica daquela época é o mesmo de hoje, quase as mesmas atividades. É claro que a empresa naquela época era bem menor. Comecei a trabalhar na área de cortes de suínos, naquela época era complicado porque havia uma safra de suíno. Não é que nem hoje, que o suíno é criado de uma maneira que não falte. Na época na safra se abatiam entre 1.000 e 1.200, na entressafra se abatiam 500, 600, 400, então era bem variável. Na entressafra se faziam outras atividades como roçar potreiro, descascar alho pra fazer tempero, um monte de coisas assim. O que mudou na Sadia de Concórdia, que hoje não tem mais, é o abate de bovinos, que tinha na época. Era o gado que vinha pra Concórdia tropeado, geralmente de Palmas, até uma época. Depois foi proibida a tropa, e passou a vir de caminhão, mas aí a empresa achou que o custo era muito alto e acabou cancelando tudo isso, eliminando o abate de bovinos. Na época, havia mais suínos; o frango não*

*tinha muito tempo que tinha começado, mas eu trabalhava na área de suíno, o frango era outro departamento. Hoje são três departamentos: um de matança de suínos, outro de matança de aves e outro de industrializados. Industrializados de presunto, salsicha, mortadela, salame.*

*Os tempos mudaram pelo seguinte: a safra de suíno era a safra do milho verde, do milho novo, que coincide com a safra da abóbora, mandioca. Por isso, na época, era só porco comum, era porco criado na mangueira, no chiqueiro, no potreiro, solto. O leitão, você começava a tratar em novembro, dezembro em diante, pra ele estar pronto em janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, então essa era a safra do suíno. Porque no mês de dezembro começava a safra do milho novo, então o agricultor preparava o ano, a safra dele e preparava os leitões. Quando estava começando a colher o milho, ele botava os porcos no chiqueiro pra engordar, era uma safra de engorda de porco. Não tinha outra fonte de alimentação a não ser o milho, a mandioca, a batata, porque não se usava a ração, não tinha ração pronta pra o suíno. Então se criavam porcos de várias raças, o faixa, o caruncho, o pelado, e assim por diante, todas as raças de porco. Com o tempo, as empresas foram aperfeiçoando isso, com técnicas, e aí acabaram criando um sistema que tem porco o ano inteiro, na quantidade que quer. Na época não era assim, entre julho e novembro era entressafra, porque não tinha alimento pro porco. Hoje as empresas compram a matéria-prima, vai lá para o estoque, tem o farelo de soja, tem a gordura, sais minerais, vitaminas, proteínas, ferro e cálcio. Eles fazem a ração para tratar o suíno em qualquer época. O inverno na nossa região, na época, era muito rigoroso, e o milho, por exemplo, era colher pra tratar o bicho, não tinha sistema de armazenamento. Tinha que tratar o porco na época que tinha o alimento, fora dessa época não tinha como fazer estoque, não tinha onde guardar. Na verdade, nem chiqueiro tinha, tratava o porco na encerra (círculo, ou um quadro, fechado de taipa, de pedra, onde ficavam os porcos). No chiqueiro ficavam só as matrizes, bem cuidadinhas. Mas na hora de engordar não tinha espaço, não tinha chiqueiros, e os porcos iam pra encerra. Lá o animal ficava na chuva, virava um barro que nossa, e o pessoal não dava importância se o porco*

*tava no barro, se estava limpo, era lá mesmo. Então era um sistema que os suinocultores na época usavam pra engordar sua criação. Era o suíno que tinha. Na criação não existia nenhum controle sanitário, nada. Na empresa tinha fiscalização federal, mas na criação não tinha controle de nada. A empresa não fazia exigência de que tipo de suíno ela queria, vinha de qualquer tipo, meio gordo, magrão, bem gordo. Naquela época a banha tinha valor, então porco gordo também era bem aceito. Não havia o óleo de soja, então a dona de casa usava na cozinha, como gordura, a banha, o toucinho processado. Então a empresa aceitava qualquer tipo de suíno, gordo, magro, não tinha dúvida.*

*O abate de frango na Sadia começou – não lembro o ano – com 60 frangos. Então, as mesmas pessoas faziam o abate de suíno e depois iam fazer o abate de frangos. Eu não trabalhava no setor de abate de frangos, mas os meus colegas falavam isso. Começou com 60 frangos, e estes frangos eram produzidos pela Sadia mesmo, com aviários dentro do pátio da empresa. Na época, como Concórdia era uma cidade pequenina, tudo rural quase, todo mundo criava seu frango. A empresa começou a abater o frango por causa de um número irrisório de pessoas que procuravam um frango já abatido, um frango eviscerado, tudo direitinho, para consumo. A empresa, por isso, começou com pouquinho para, a partir do momento que começou a desenvolver o comércio, aí é que foi aumentando.*

*Quando a Sadia começou em Concórdia, eu não tenho bem a data, o seu Atilio Fontana (fundador da empresa) comprou um moinho de trigo, na época nossa região aqui era uma grande produtora de grão de trigo. Havia vários moinhos de trigo na região. Mas aí foi diminuindo um pouco a produção de trigo, e eles começaram com suíno. Mas aqui em Concórdia vendia muito pouca carne ou salame, a produção era para os grandes centros, principalmente São Paulo. Os primeiros transportes de derivados de suíno pra São Paulo eram feitos de avião. Na época não tinha nem estrada pra sair daqui. Iam pra São Paulo todos os derivados de suínos: salame, banha, costelinha defumada, bacon defumado, lombinho defumado, isso era produção pra São Paulo.*

*A Sadia foi fundada em 1944; quando eu comecei na Sadia, ela já tinha 29 anos. Eles começaram com poucos suínos. Quando eu comecei, já estava bem desenvolvido, a empresa estava ampliando sempre, se aperfeiçoando dentro das necessidades e principalmente da necessidade de atender o mercado, que era principalmente o mercado paulista. A empresa tinha vários cargueiros que transportavam essa mercadoria pra São Paulo. Depois acabaram criando a Transbrasil, que era uma filial da empresa Sadia. A questão dessas filiais que a empresa criou era pra dividir capital e cargos para a família, porque senão embola tudo. Então criava uma empresa lá, e o filho ou o genro administrava.*

*A seqüência do abate do suíno é evisceração (limpeza, pelagem, retirada das vísceras), vai para uma câmara de estocagem fria, fica de um dia para o outro, no outro dia vai pro corte, e aí corta e desossa. Aí no corte é que faz a parte do pernil e aí para o presunto, para o tender, o lombo, a barriga, que pode ser defumada com costelinha, ou sem costelinha, ou faz o bacon fatiado, na parte do pescoço, daí faz a copa, que pode ser de vários tipos também, tem a copa defumada, a curada, a simples, que vai para o mercado interno. Enfim, o espostejamento é esmieuçar o suíno, cortar em postas, que podem ser aproveitadas inteiras ou desossadas mesmo. Todos os produtos são de carnes separadas, porque aparentemente o porco é tudo porco. Mas parece que não é bem assim para o técnico, porque o pernil, por exemplo, não serve pra salame. Para salame é a barriga e paleta, salame bom, de qualidade. No salame colonial, aí vai mais retalho junto. Copa é uma matéria boa, cara, então não se usa para fazer mortadela, salame, outras coisas que moem a carne. A copa se usa pra fazer curada e defumada, são produtos caros, é uma carne nobre, retirada do pescoço. Ela tem camada de carne e camada de gordura, então quando vai fazer uma copa curada, fatiada ela é gostosa de se comer.*

*O setor de espostejamento do animal, desde a minha época, mudou pouco, apenas o corte da carcaça que, agora, é mecânico. Mas o restante é manual porque, por exemplo, a desossa não tem como não ser manual. Então simplesmente tem uma máquina, uma mesa de corte que faz quatro pedaços, de cada metade do suíno,*

*o que significa que o suíno dá oito pedaços. Estes oito pedaços vão para as mesas de desossa, onde as peças são divididas, cortadas, desossadas, tirado o toucinho, tirada a gordura, tirada a carne para fazer este ou aquele produto, e assim por diante. Então, a única modificação mecânica foi no corte da carcaça, nesse setor de espostejamento.*

*Em 90% do tempo que fiquei na produção foi no setor de espostejamento. E como eu entendia de desossa, trabalhei um tempo para os técnicos fazerem controle das partes do suíno. Minha função era separar todo o suíno: o que é gordura, é gordura; pele, é pele; osso, é osso; o que é carne, é carne. Em cima disso eles vão fazendo as experiências, vão criando o tratamento do suíno pra melhorar a qualidade da carne. Já fiz esse tipo de coisa, e era delicado, porque a separação de gordura, a separação de carne, de músculos, de nervos, de ossos, peça por peça. Porque acompanhava tudinho: desde a entrada do suíno da empresa, quando ir para o chiqueirão do abate, evisceração e espostejamento. Para fazer uma carcaça dessa demorava, às vezes, cinco horas, coisa que, no espostejamento normal, não demora três ou quatro minutos. A separação era minuciosa, porque, através de um mecanismo americano, inglês e japonês, eles criaram um mecanismo em cima destes testes que, hoje eles abatem um suíno e sabem te dizer o percentual de osso que ele tem, o percentual de carne, o percentual de músculo, de nervo, antes de espostejar o animal. Quando o suíno entra na nória, o técnico tem um aparelhinho, ele finca no lombo, em três partes, no pernil, no lombo e na paleta, e aí o equipamento vai dizer qual é o percentual de carne que o animal tem. É um tipo de um sensor que faz a leitura e aparece numa tela. Este teste que eu fazia seria para ir aperfeiçoando o equipamento, fiquei sete ou oito meses fazendo este tipo de teste. Em cima deste teste de percentagem de carne eles pagam o suinocultor, por isto é que existe uma diferenciação de preço. Dependendo da carcaça, o suinocultor ganha mais 10, 20 ou 30 centavos, que vai depender do percentual de carne. Depende da composição de carne da carcaça.*

### Controle antes do abate

*Hoje, antes do leitão ir para o abate, o suinocultor é controlado pela empresa. Ela montou um mecanismo onde o suinocultor que não for integrado com a empresa, ela não recebe o suíno. Então, tem uma integração, a empresa fornece os leitões para o suinocultor apenas pra engordar, como o frango. Trata eles, cuida deles, quando está pronto, a empresa pega e leva. O cara não sabe quanto vai ganhar. Ele tem um preço por quilo, mas não sabe como será avaliada a carcaça. A empresa tem controle total da criação de suíno, ela sabe quanto ela tem de suíno para abater hoje, para amanhã, para o mês que vem, dia tal e assim por diante. Porque a empresa passou a ter interesse, de acordo com o mercado, de atender carne. O povo não quer outra coisa a não ser carne. Gordura tem o óleo de soja, para que gordura? Então a empresa vai no sentido de criar esse processo de carne, é impressionante. Quem desenvolve uma boa parte das pesquisas é a Embrapa. Mas a Sadia também já foi buscar tecnologia em outros países, como foi a ocasião em que a Perdigão lançou o Chester (ave de laboratório, criada pelos norte-americanos, composta basicamente de peito. O direito de produção e comercialização do Chester foi comprado pela Perdigão em 1992), e a Sadia comprou, parece que dos franceses, o Fiesta, meio no estilo do Chester. Só que o Chester pegou e o Fiesta nem tanto. Mas a empresa continua produzindo, é um frango bom. Outra empresa, não sei qual, criou o tal de Maravilha, também concorrendo com o Chester. Quem caça sabe o que dá uma pomba de carne, o que dá um embu, o que dá um macuco, um uru, e assim por diante. Foi na observação desses animais que as empresas foram criando esses outros animais, observando a natureza. Mas a empresa obedece ao mercado, ele é responsável pela criação desse tipo de coisa, o consumidor vai vendo a mercadoria na prateleira e vai cobrando outras mercadorias. Por exemplo, eu nunca pensei que podia comprar uma geladeira sem um congeladorzinho dentro. Mas um colega aqui foi na loja procurar e disse: “eu quero uma geladeira sem o congelador, se não tem manda fazer e pronto”. E eles encaminharam o pedido para fazer a geladeira dele.*

#### **4.4. A situação atual do setor alimentício em Santa Catarina**

A indústria de alimentação catarinense, no chamado setor de industrializados resfriados de carne, é a mais importante do Brasil. Esse segmento, que no âmbito nacional movimenta cerca de R\$ 4 bilhões de reais por ano, viu nascer no Estado as principais empresas brasileiras: Sadia, Perdigão, Seara, Aurora e Chapecó. O Oeste Catarinense (que compreende as microrregiões de São Miguel Do Oeste, Chapecó, Xanxerê, Joaçaba e Concórdia) é o maior pólo brasileiro de produção de carne suína e avícola frigorificada.

O setor de alimentação e bebidas, segundo os dados da RAIS, empregava, em dezembro de 2000, 54.688 trabalhadores, o que representa 15% do total de trabalhadores da indústria catarinense e 5,93% do total geral de trabalhadores do Estado, empregados com carteira de trabalho assinada.

Através da Tabela 28 fica evidenciada a importância do setor para a geração de empregos em Santa Catarina.

**TABELA 28**  
**Trabalhadores por setores econômicos**  
**Santa Catarina – 2000**

Setores da economia catarinense	Nº de trabalhadores empregados
Extração mineral	5.715
Indústria de transformação	369.961
Serviços industriais UP	10.233
Construção civil	37.469
Comércio	181.597
Serviços	274.590
Administração pública	154.322
Agropecuária	29.704
Outros/ignorado	1.774
<b>Total emprego celetista</b>	<b>922.484</b>
<i>Alimentação e bebidas</i>	<i>54.688</i>
<i>Abate, produção de carne e preparação de seus produtos; produção de óleos vegetais e gorduras vegetais e animais; Fabricação de produtos alimentares</i>	<i>38.247</i>

FONTE: RAIS/MTB.

Elaboração: DIEESE, 2001.

Obs.: utilizamos para os grandes setores a classificação do IBGE, para a Indústria de Alimentação e Bebidas, a classificação CNAE divisão 15, e para Abate, produção e preparação de carne, Produção de óleos vegetais e gorduras animais e vegetais e Fabricação de Produtos Alimentares, a classificação CNAE dos grupos 151, 153 e 158, respectivamente.

Além de gerar quase 6% do total de empregos de carteira assinada no Estado, a indústria de alimentação responde também por uma parcela expressiva do total de exportações catarinenses, tanto do ponto de vista da quantidade exportada quanto do valor obtido com as exportações. Das dez empresas que mais exportam em Santa Catarina quatro são do setor de alimentação (Tabela 29) e, somente elas respondem por 18% do total de valor exportado pelo Estado.

**TABELA 29**  
**Principais empresas exportadoras de Santa Catarina**

Classificação	Empresa	US\$ FOB	Participação %
1	Embraco	269.853	9,95
2	Seara	163.959	6,05
3	Sadia	158.655	5,85
4	Perdigão	139.463	5,14
5	Tupy	97.018	3,58
6	Weg –Automação	84.010	3,10
7	Souza Cruz	73.975	2,73
8	Igaras	64.370	2,37
9	Busscar	56.493	2,08
10	Bunge	51.357	1,89

FONTE: *Revista Expressão*, n.113. 2001:21  
 Elaboração do autor.

Abaixo temos a colocação das empresas de alimentação no total das exportações catarinenses ao longo de toda a década passada.

**TABELA 30**  
**Colocação das empresas de alimentação no total das empresas exportadoras**  
**catarinenses – 1992/1999**

Empresas	Colocação	1.000 US\$ FOB
<b>1992</b>		
Ceval Agroindustrial	2º	168.737
Perdigão Agroindustrial	3º	104.189
Sadia Concórdia	5º	89.533
Chapecó Cia. Ind. de Alim.	9º	47.302
<b>1993</b>		
Ceval Agroindustrial	1º	219.389
Perdigão Agroindustrial	3º	112.133
Sadia Concórdia	4º	109.741
Chapecó Cia. Ind. de Alim.	8º	54.665
<b>1994</b>		
Ceval Alimentos	1º	304.366
Perdigão Agroindustrial	3º	116.575
Sadia Trading	5º	76.666
Ceval Centro-Oeste	6º	66.647
Chapecó Cia. Ind. de Alim.	9º	52.793
<b>1995</b>		
Ceval Alimentos	1º	338.952
Sadia Trading	4º	111.979
Perdigão Agroindustrial	5º	100.462
Ceval Centro-Oeste	6º	81.452
Chapecó Cia. Ind. de Alim.	10º	63.740
<b>1996</b>		
Ceval Alimentos	1º	391.613
Perdigão Agroindustrial	3º	158.074
Sadia Trading	5º	136.120
Chapecó Cia. Ind. de Alim.	8º	71.127
<b>1997</b>		
Ceval Alimentos	1º	365.472
Perdigão Agroindustrial	3º	142.978
Sadia Concórdia	4º	121.400
Sadia Trading	9º	58.867
<b>1998</b>		
Ceval Alimentos	1º	361.456
Perdigão Agroindustrial	3º	155.430
Sadia Concórdia	7º	110.992
<b>1999</b>		
Perdigão Agroindustrial	2º	197.733
Seara Alimentos	3º	155.106
Ceval Alimentos	5º	100.944
Sadia Concórdia	6º	98.071

FONTE: FIESC.

Elaboração: DIEESE, 2001.

Na Tabela 31 temos os principais indicadores financeiros das grandes empresas de alimentação de Santa Catarina no período 1990/1999.

**TABELA 31**  
**Evolução de alguns indicadores financeiros selecionados**  
**Empresas selecionadas<sup>63</sup> – 1990/ 1999**

1990	Evol. Real Rec. Líqu.	Rentab. Líquida	Endividamento Geral	Rec. Líq. por Func.
Ceval	46,7	-0,2	38,6	----
Sadia	43,5	19,9	51,6	----
Perdigão	33,5	2,4	44,3	----
1992	Evol. Real Rec. Líqu.	Rentab. Líquida	Endividamento Geral	Rec. Líq. por Func.
Ceval	5,2	-0,6	51,3	----
Sadia	13,4	0,4	47,9	----
Perdigão	1,8	-10,1	41,7	----
1994	Evol. Real Rec. Líqu.	Rentab. Líquida	Endividamento Total	Rec. Líq. por Func.
Ceval	52,6	6,6	53,4	----
Sadia	29,4	10,2	45,8	----
Perdigão	26,0	7,9	42,1	----
1997	Evol. Real Rec. Líqu.	Rentab. Líquida	Endividamento Total	Rec. Líq. por Func.
Ceval	12,6	-40,9	26,2	201,72
Sadia	5,3	9,4	43	113
Perdigão	----	4,6	189,3	----
1999	Evol. Real Rec. Líqu.	Rentab. Líquida	Endividamento Total	Rec. Líq. por Func.
Ceval	-12,4	3,7	76,9	687,54
Sadia	49,4	9,6	67,7	100,15
Perdigão	14,9	8,6	71,8	103,53
Seara	----	-13,4	66,5	98,01

FONTE: *Balanço Anual, Gazeta Mercantil* 1991, 1993, 1995/1996, 1998 e 2000.  
 Elaboração: DIEESE-SC.

<sup>63</sup> Observações: no Balanço Anual do ano de 1998 o conceito de Endividamento Geral muda para Endividamento Total.

Ind.: Evolução Real da Receita Líquida; Rentabilidade Líquida = Lucro líquido/ Patrimônio Líquido (%);

Endividamento Geral = Passivo circulante + exigível a longo prazo/passivo real (%);

Endividamento Total = Passivo circulante + exigível a longo prazo/ patrimônio líquido (%);

Receita Líquida por Funcionário = Receita Líquida/ Número de funcionários (em R\$ mil).

#### 4.5. A indústria de aves em Santa Catarina

Até os anos 1970, os Estados do Sudeste dominavam a produção de aves no Brasil, quando Santa Catarina começa a aumentar sua participação no abate de frango. Nos anos de 1990, os Estados da região Centro-Oeste aumentaram sua participação na produção de frangos, entre outras razões, pelo fato de esta ser grande produtora de grãos. Existe um debate, inclusive, entre os especialistas, a respeito da existência ou não do deslocamento da produção de aves do Sul para o Centro-Oeste.

Através das Tabelas 32 e 33 temos uma idéia da evolução do abate nos últimos anos e da importância relativa de Santa Catarina na produção nacional de frango. Como podemos verificar, o Paraná superou a produção catarinense a partir de 1999.

**TABELA 32**  
**Abate de frango com Inspeção Federal**  
**Brasil – 1997/1999**

Estado/Região	Cabeças abatidas			Evolução% 99/98
	1997	1998	1999	
Santa Catarina	477.737.569	470.853.762	540.739.327	14,84
Paraná	401.718.193	457.169.376	533.321.723	16,66
Rio Grande do Sul	422.707.138	430.983.844	485.169.951	12,57
São Paulo	417.760.151	370.653.227	415.720.067	12,16
Centro-Oeste	157.544.029	178.022.559	193.659.263	8,78
Minas Gerais	131.548.024	165.273.468	186.512.942	12,85

FONTE: ABEF.

Elaboração: DIEESE/SC.

**TABELA 33**  
**Abate de frangos por Unidade Federativa**  
**Brasil – 1999/2000**

UF	1999		2000	
	Aves*	Participação %	Aves*	Participação %
Paraná	533,3	17,11	604,7	18,64
Santa Catarina	540,7	17,35	596,4	18,38
Rio Grande do Sul	485,1	15,56	505,9	15,59
São Paulo	415,7	13,34	422,8	13,03
Minas Gerais	186,5	5,98	---	---
Sub total	2.161,4	69,34	2.129,8	65,65
Total Brasil	3.117,3	100,00	3.244,2	100,00

FONTE: ABEF.

Elaboração: DIEESE/SC.

Obs.: \* em milhões de unidades.

Mas Santa Catarina ainda lidera as exportações de frango, como mostra a Tabela 34. A importância do Estado na produção de frango é tão significativa que, dos três maiores grupos empresariais (somados controlam 70% das exportações brasileiras de frango), dois têm sede em Santa Catarina: a Sadia e a Ceval. Um terceiro grupo, a Perdigão, nasceu no Estado, e em 1994, quando foi adquirido por um *pool* de fundos de pensão, sua sede foi transferida para São Paulo (JINKINGS, 2001: 65).

**TABELA 34**  
**Exportação de carne de frango por Unidade Federativa**  
**Brasil – 1997/1999**

Estado/Região	Participação %		
	1997	1998	1999
S. Catarina	49,25	44,87	44,53
Paraná	22,97	26,89	28,82
Rio Grande do Sul	25,71	26,68	24,40
São Paulo	1,22	1,15	1,40
Centro-Oeste	0,31	0,38	0,14
Minas Gerais	0,04	0,03	0,71
Outros	0,50	----	----
Brasil (em tons.)	649.356	612.477	770.552

FONTE: ABEF.

Elaboração: DIEESE/SC.

**TABELA 35**  
**Exportação de carne de frango por Unidade Federativa**  
**Brasil – 2000**

UF	Mil Toneladas	Participação %
Santa Catarina	411,7	45,40
Paraná	254,3	28,00
Rio Grande do Sul	215,1	23,70
São Paulo	13,2	1,50
Outros Estados	12,4	1,40
Total Brasil	906,7	100,00

FONTE: ABEF

Santa Catarina, apesar de produzir apenas 18% do frango brasileiro, responde por 50% das exportações nacionais. Tal desempenho decorre da alta produtividade e da sanidade animal de sua indústria. A Tabela abaixo, com o *ranking* das dez maiores empresas

produtoras de frango no Brasil, demonstra, por um lado, a concentração da produção em poucos grupos e, por outro, a importância do Estado no abate de frangos.

**TABELA 36**  
**Ranking das dez maiores empresas de abate de frangos**  
**Brasil – 1999**

Posição 98/99	Empresa	Cabeças	Participação %
(01) 01	Sadia – SC, PR, MT	381.717.928	12,24
(02) 02	Perdigão – SC, RS	272.639.100	8,75
(04) 03	Frangosul – RS, MS	167.906.760	5,39
(03) 04	Seara – SC, PR, SP, MS	161.416.075	5,18
(05) 05	Avipal – RS, MS	134.678.221	4,32
(06) 06	Penabranca – RS, SP	122.910.603	3,94
(07) 07	DaGranja – PR, MG	98.040.445	3,15
(08) 08	Aurora – SC	69.859.406	2,24
(12) 09	Chapecó – SC, PR	51.346.543	1,65
(09) 10	Sertanejo – SP	48.114.437	1,54

FONTE: ABEF.

Elaboração: DIEESE/SC.

Na Tabela 37 temos a posição em Santa Catarina.

**TABELA 37**  
**Abate de aves em empresas selecionadas (unid.)**  
**Santa Catarina – 1999/2000**

Empresa	Ano	
	1999	2000
Sadia	381.717.928	382.162.664
Perdigão	272.639.100	290.796.007
Seara	161.416.075	177.954.712
Aurora	69.859.406	74.215.694
Chapecó	51.346.543	86.563.540

FONTE: ABEF.

Elaboração: DIEESE, 2001.

#### 4.6. A indústria de suínos em Santa Catarina

Santa Catarina é responsável por 32% do suíno com inspeção federal produzido no Brasil e é também o primeiro colocado na exportação do produto. Uma das razões para este

desempenho é a própria estrutura fundiária catarinense, baseada na média e na pequena propriedades, que facilitou o desenvolvimento da tecnologia de criação do animal. Santa Catarina é o Estado com o maior índice de higienização e controle sanitário da produção de suínos.

As quatro maiores empresas exportadoras de suínos do Brasil estão localizadas no Estado, conforme a Tabela 38: Seara, Perdigão, Sadia e Aurora.

**TABELA 38**  
**Empresas exportadoras de carne suína – Brasil – 1998**

Posição 97/98	Empresa	Toneladas	Participação %
(01) 01	Seara	27.600	33,32
(03) 02	Perdigão	11.345	13,91
(02) 03	Sadia	10.539	12,92
(05) 04	Aurora	5.935	7,28
05	Cosuel	5.335	6,54
(04) 06	Frangosul	5.274	6,47
(08) 07	Avipal	3.651	4,48
(06) 08	Batávia	2.575	3,16
	Outras	7.286	8,93
Total		81.565	100,00

FONTE: ABIPECS.

Adaptação: DIEESE/SC.

A exemplo do frango, a industrialização de suínos é extremamente concentrada nestas quatro empresas, que respondem por 70% da exportação nacional do produto. Talvez não pudesse ser diferente, devido às fortíssimas exigências sanitárias e à necessidade de constantes ganhos de produtividade, de modo a manter o produto competitivo internacionalmente.

Mas tal concentração, como no caso do frango, diz respeito apenas ao processo de beneficiamento industrial do animal. Na realidade, a criação do suíno é bastante pulverizada, e o Estado tem cerca de 16 mil criadores, segundo a Associação Catarinense de Criadores de Suínos (ACCS). Estes criadores, mesmo organizados em associação, dependem muito das quatro empresas agroindustriais mencionadas, que dão a tônica da política no setor no que se refere, por exemplo, a preços do produto.

São bastante comuns, por exemplo, as divergências entre as grandes empresas do setor e os suinocultores, especialmente quanto se trata do preço do produto inferior ao custo de produção, em função da retração das exportações ocorridas a partir de julho de 2001, especialmente para a Rússia, principal destino no primeiro semestre desse ano.

#### **4.7. A radiografia das empresas do setor: Sadia e Seara**

A seguir vamos examinar alguns dados de duas das grandes empresas do setor, a Sadia e a Seara. Para a referida análise optamos por comentar alguns dos mais recentes relatórios divulgados pelas administrações das empresas.

##### **4.7.1. O balanço da Sadia S/A em 1999 e 2000: alguns destaques**

Com a maxidesvalorização do real, ocorrida em janeiro de 1999, se observou um efeito ambíguo sobre o resultado financeiro da Sadia no ano. Por um lado, as exportações foram impulsionadas em razão do imediato ganho de competitividade dos produtos Sadia, que ficaram mais baratos em dólar. A empresa ampliou em 26% o volume de vendas e em 77% o faturamento para o mercado externo, em relação ao ano anterior. As exportações de aves aumentaram 30% (30% em frangos e 28% em perus), e as de produtos industrializados cresceram 15%. A participação das exportações na Receita Operacional Bruta aumentou de 17% (1998) para 26% (1999).

Por outro lado, o resultado financeiro foi negativamente afetado, devido à dívida da empresa em dólar. O efeito contábil da desvalorização, sobre ativos e passivos, chegou a R\$ 132 milhões em março de 1999, bem superior ao lucro líquido obtido no exercício.

A receita operacional bruta da empresa em 1999 atingiu R\$ 3,1 bilhões, 18% acima do resultado obtido em 1998. Desta receita, R\$ 2,3 bilhões foram obtidos no mercado interno (5% de crescimento em relação a 1998), e R\$ 839,658 milhões foram obtidos no mercado externo (um incremento de 77% em relação ao ano anterior).

A Receita Operacional Líquida (Receita Operacional Bruta menos tributos sobre vendas, e devoluções e abatimentos) atingiu R\$ 2,7 bilhões, 19% acima de 1998.

Apesar da maior Receita Operacional Bruta (e líquida), as despesas com pagamento de juros reduziram o resultado operacional em 1999: R\$ 83,633 milhões, contra R\$ 176,606 milhões de 1998. A queda se explica quase que exclusivamente pelo Resultado Financeiro Líquido, que foi de R\$ 142,545 milhões.

Em consequência, o lucro líquido do exercício foi de apenas R\$ 73,154 milhões, 43% do lucro líquido do ano anterior.

### **Mercado interno**

Os produtos industrializados atingiram 59,5% na composição da receita da Sadia no mercado interno, um aumento de seis pontos percentuais em relação a 1998. Em setembro de 1999, a empresa lançou o Sadia *Trade Solutions*, um conjunto de serviços ao varejo, com troca eletrônica de informações entre o cliente e o fornecedor (EDI), reposição contínua e outros. A companhia lançou 55 novos produtos no ano (em média um por semana), a maioria deles de maior valor agregado, como pratos prontos congelados, massas frescas, empanados, linhas de frio *speciale* e pizzas. A empresa manteve a liderança nacional em produtos industrializados congelados e resfriados. Na venda de margarinas ocupou a terceira posição, com a Qualy. Foi novamente a primeira em produção de frangos, perus e suínos, com redução em 3,4% das vendas deste último em função da opção por industrializados, cuja matéria-prima é a carne suína.

**TABELA 39**  
**Colocação dos produtos Sadia no mercado interno em 1999**

Item	Posição
Congelados	1 <sup>a</sup>
Resfriados	1 <sup>a</sup>
Margarina	3 <sup>a</sup>
Frangos	1 <sup>a</sup>
Perus	1 <sup>a</sup>
Suínos	1 <sup>a</sup>

FONTE: Relatório da Administração.

### **Mercado externo**

A empresa aumentou em 26% o volume de exportações e em 77% a receita em relação a 1998. A exportação de aves aumentou 30%, acima do aumento das exportações brasileiras de frango, que foi de 25%. A Sadia exportou, em 1999, 30% do total das exportações brasileiras de frango. O aumento das exportações dos produtos da Sadia ocorreu especialmente no segmento de cortes e para a Europa e o Japão. A empresa se expandiu também na América do Sul. Lançou 25 produtos no ano para essa região e instalou subsidiárias no Uruguai e no Chile, para distribuição de seus produtos.

Segundo informações da empresa, a revista *Amanhã* divulgou pesquisa (*Top of Mind*, realizada anualmente) que aponta a Sadia como a terceira marca brasileira mais lembrada pelo consumidor argentino em 1999.

### **Política de recursos humanos e produtividade**

Em dezembro de 1999, a empresa tinha 25.800 trabalhadores, 3.400 a mais que em dezembro de 1998. O faturamento por funcionário foi de R\$ 122 mil, um acréscimo de 3% em relação ao ano anterior. Em abril<sup>64</sup> de 1999, o Programa de Participação nos Lucros distribuiu R\$ 8,7 milhões aos empregados, o que representou o pagamento de cerca de um salário extra para cada trabalhador. O pagamento deste salário em abril, obviamente, serviu para “esfriar” a categoria na campanha salarial de 1999 e foi ostensivamente utilizado na mesa de negociação, como contrapeso ao baixo índice de reposição salarial que a empresa ofereceu. Para 2000, o provisionamento para PLR caiu para R\$ 3,8 milhões, o que significou um valor recebido pelos trabalhadores, a esse título, cerca de pouco mais de 40% do valor recebido em 1999.

### **Valor adicionado**

O quadro abaixo nos permite visualizar o valor adicionado em 1999, a partir de uma síntese de entradas e saídas. A empresa gerou R\$ 3,5 bilhões de receita e gastou R\$ 2,1 bilhões com matérias-primas e serviços de terceiros. Isto representa uma adição de valor na casa do R\$ 1,4 bilhão. Estes dados indicam um índice de agregação de valor sobre matérias-primas e serviços terceirizados na ordem dos 66%.

---

<sup>64</sup> Em pleno processo de negociação, por exemplo, na unidade de Concórdia, onde a data-base é maio.

A empresa gastou R\$ 572 milhões com juros, compensados em boa parte pela receita financeira, de R\$ 437 milhões. Ainda que compensados, os gastos com juros superaram largamente o total de despesas com pessoal (R\$ 383,511 milhões, inclusos neste valor salários, encargos, treinamento, benefícios e honorários/participações) e com impostos.

O chamado valor adicionado foi aplicado na seguinte proporção:

1. 27% foram destinados a pessoal (incluindo gastos com treinamento);
2. 39% foram para pagamento de juros;
3. o governo (nas três instâncias) se apropriou de 22%;
4. o restante foi distribuído para acionistas e retido para depreciação, provisões e lucro.

**TABELA 40**  
**Demonstrativo do valor adicionado**

Entradas	1999	1998
Venda de produtos, mercadorias e serviços	3.089.770	2.614.308
Receita financeira	437.605	134.889
Resultado de participação societária	619	2.531
Outros resultados inclusive não operacionais	(21.526)	72.486
<b>Saídas</b>		
Matéria-prima e mercadorias	(1.525.593)	(1.255.777)
Serviços de terceiros	(542.962)	(522.414)
Valor adicionado	1.437.913	1.046.023
Recursos humanos	383.511	383.506
Salários	257.918	263.572
Encargos	77.909	72.406
Treinamento	1.350	1.339
Benefícios	34.810	27.132
Honorários e participações	11.524	19.057
Financiadores	572.021	124.887
Juros	572.021	124.887
Governo	328.465	295.170
ICMS	230.360	224.872
PIS	14.467	14.248
COFINS	66.125	44.500
Imposto de renda	5.992	1.302
Contribuição social	3.343	536
CPMF	8.129	9.712
Outros	49	
Acionistas	37.309	56.673
Dividendos/juros sobre capital próprio	37.309	56.673
Retenção	116.607	185.787
Depreciações, amortizações e exaustão	71.731	60.292
Provisão para créditos de liquidação duvidosa	9.031	10.899
Ajuste do exercício anterior	(47.278)	88
Constituição de reservas	20.545	34.496
Retenção de lucros	62.578	80.012
Valor distribuído	1.437.913	1.046.023

FONTE: Relatório da Administração.

Elaboração do autor.

### O balanço da Sadia em 2000

O setor agroindustrial enfrentou dificuldades no primeiro semestre de 2000 decorrentes da crise do setor agrícola, em função de problemas climáticos (geada e seca), o que reduziu a produção de grãos, elevando seus custos de produção. Ao mesmo tempo, ocorreu uma queda das cotações da carne de frango, tanto no Brasil quanto no mercado internacional. Os negócios reagiram a partir do segundo semestre, através do aumento dos volumes vendidos sem, no entanto, uma recuperação proporcional dos preços. O negócio da empresa começou a melhorar efetivamente apenas no final do ano.

A receita operacional bruta da empresa, em 2000, atingiu R\$ 3,2 bilhões, 3,5% acima do resultado obtido em 1999. Desta receita, R\$ 2.384,6 bilhões foram obtidos no mercado interno (3,4% de crescimento em relação a 1999) e R\$ 873,4 milhões foram obtidos no mercado externo (um incremento de 4,00% em relação ao ano anterior).

A Receita Operacional Líquida (Receita Operacional Bruta menos tributos sobre vendas, e devoluções e abatimentos) atingiu R\$ 2,8 bilhões, 4% acima de 1999.

O lucro bruto, de R\$ 703,6 milhões, foi 13% inferior ao de 1999. Mas o lucro líquido do exercício foi de R\$ 112,3 milhões, 53% superior ao de 1999.

**TABELA 41**  
**Indicadores financeiros da Sadia em 2000**

Consolidado (R\$ milhões)	1999	2000	Varição%
Receita Operacional Bruta	3.146,1	3257,9	3,55
Receita Operacional Líquida	2.778,8	2.881,0	3,67
Lucro Bruto	806,0	703,6	(12,7%)
Lucro Líquido	73,2	112,3	53,4%
EBITDA	297,9	229,1	(23,1%)
Margem EBITDA	10,7%	8,0%	

FONTE: Relatório da Administração.

Elaboração do autor.

### Posicionamento no mercado, estratégias, outros

#### Mercado interno

Os produtos industrializados atingiram 64,7% na composição da receita da Sadia no mercado interno, um aumento de cinco pontos percentuais em relação a 1999. O volume físico no mercado interno aumentou 3,5%, e o valor aumentou em 3,4%. A empresa se aproximou ainda mais da clientela através de um site na internet, no qual vendeu kits de produtos especiais no final de 2000. A empresa manteve a liderança em produtos industrializados, congelados e resfriados de carnes. Continua na liderança de exportações de aves.

**TABELA 42**  
**Ranking dos produtos Sadia no mercado interno**

Item	Posição
Congelados	1 <sup>a</sup>
Margarina	3 <sup>a</sup>
Frangos	1 <sup>a</sup>
Perus	1 <sup>a</sup>
Suínos	1 <sup>a</sup>

FONTE: Relatório da Administração.

### **Mercado externo**

A empresa aumentou 7% o volume de exportações em 2000. Este aumento está relacionado ao efeito cambial (desvalorização do real perante o dólar), pelo aumento da demanda por carne branca em função do fenômeno da vaca louca na Europa, e ao retorno da Rússia ao mercado consumidor de proteína animal.

- 1999: volume exportado aumentou 77%.
- 2000: volume exportado aumentou 7%.

### **Política de recursos humanos e produtividade**

Em dezembro de 2000, a empresa tinha 28.800 empregados, cerca de três mil a mais que em dezembro de 1999. O faturamento por funcionário foi de R\$ 113 mil, mantendo praticamente o nível do ano anterior. Em 2000, foram para pagamento de PLR R\$ 3,8 milhões, o que significou, para cada trabalhador, cerca de pouco mais de 40% do valor recebido em 1999. Em 2001 a distribuição de lucros se deu em um valor em torno dos R\$ 5,5 milhões.

### **Resultado da empresa em 2000**

A Tabela 43 mostra os principais resultados da empresa em 2000, comparativamente a 1999. Podemos observar que:

- a Receita Operacional Bruta, apesar do problema de aumento dos custos, decorrente de fatores climáticos, aumentou em 3,55%. A origem da receita manteve mais ou menos a mesma proporção que havia em 1999;
- o lucro antes dos juros e impostos foi menor em 2000, mas o Resultado Financeiro Líquido foi maior em função do fato de que a empresa gastou menos com juros;
- em função disso, o lucro líquido foi de R\$ 112,3 milhões, 53% superior aos R\$ 73,2 milhões do exercício anterior;
- o balanço da empresa não nos fornece os gastos com pessoal em 2000. Mas se tomarmos os gastos de 1999 (R\$ 383.511 milhões, inclusos neste valor, salários, encargos, treinamento, benefícios e honorários/participações, e atualizá-los em 5%, valor do reajuste na data-base, chegamos a R\$ 402,686 milhões.

**TABELA 43**  
**Principais resultados da Sadia em 1999 e 2000**

R\$	1999	2000
Receita Operacional Bruta	3.146,0	3257,9
Mercado interno	2.306,3	2.384,6
Mercado externo	839,7	873,4
(-) Tributos, devoluções e abatimentos	(367,2)	(376,9)
Receita Operacional Líquida	2.778,8	2.881,0
Custos de produtos e serviços vendidos	(1.972,8)	(2.177,4)
Lucro bruto	806,0	703,6
Despesas com vendas	(509,0)	(566,2)
Honorários de administração	(7,7)	(6,7)
Despesas administrativas	(39,5)	(45,1)
Outros resultados operacionais	(23,6)	38,5
Lucro antes dos juros e impostos	226,2	124,2
Resultado Financeiro Líquido	(142,5)	(66,8)
Resultado da equivalência patrimonial	-	1,7
Resultado operacional	83,6	59,1
Resultado não operacional	2,7	5,3
Resultado antes dos impostos e participações	86,3	64,3
Provisão para IR e contribuição social	(9,3)	53,5
Participação dos empregados	(3,8)	(5,5)
Resultado líquido	73,2	112,3
Participação dos acionistas minoritários	(9,0)	(0,5)
Participação do acionista controlador	82,2	112,7
EBITDA*	297,9	229,1

FONTE: Relatório da Administração.

\*geração operacional de caixa.

#### **4.7.2. O balanço da Seara em 1999**

##### **Introdução**

O ano de 1999 é o primeiro de divulgação do balanço da Seara Alimentos S.A., empresa que resultou da cisão da Divisão de Carnes (aves, suínos e carnes processadas) da Ceval Alimentos S.A. Em 1997, a Ceval foi internacionalizada com a conclusão do processo de aquisição de seu controle acionário pela Bunge Internacional Ltda em 18 de novembro. O novo proprietário da empresa empreendeu uma reestruturação que, entre outras coisas, definiu um foco preciso de atuação da Ceval, o setor de *agribusiness*.

Na cisão, ocorrida em 12/12/1998, a parte da empresa (os ativos e as marcas) ligada aos negócios de margarinas, óleos especiais e processamento de milho e seus derivados ficou com o Grupo Santista Alimentos S.A., enquanto as atividades da chamada Divisão de Carne (abate, industrialização e comercialização de aves, suínos, os produtos deles derivados e as fábricas de rações) foram assumidas pela Seara Alimentos S.A.

Esta última, portanto, foi criada em 1999, o que dificulta, em princípio, a análise do seu desempenho financeiro e operacional no referido ano. Entretanto, justamente visando a contornar este obstáculo, a administração da empresa publicou demonstrativo de resultado do exercício de 1998 (pró-forma e não auditado) retirado dos demonstrativos financeiros da Ceval Alimentos S.A.

##### **Situação geral da empresa**

Os indicadores de desempenho operacional da Seara em 1999 são positivos. As receitas de exportação cresceram 42%, o lucro bruto, 45%, e o EBIT (o lucro operacional antes de considerarem-se as receitas e despesas financeiras) cresceu 192% em relação a 1998. Outro indicador importante, o EBITDA (o lucro antes dos juros, impostos e depreciação), também cresceu bastante, 118% em relação a 1998, o que representa R\$ 60,5 milhões. A empresa aumentou suas exportações, principalmente de carnes de frango, fazendo a receita total com exportações crescer 17%.

Estes resultados, que podem ser considerados bons se levarmos em conta que em 1999 a economia brasileira praticamente não cresceu, foram obtidos, segundo a própria empresa, em razão de uma permanente busca por redução de custos que significou medidas como:

- adequação do *mix* de produtos e dos canais de distribuição;
- redefinição da estrutura operacional com: a) integração dos negócios de aves e suínos (antes com estruturas completamente independentes); e b) a transferência para a sede da empresa, em Itajaí, da administração de vendas, logística e marketing do mercado interno, concentrando, portanto, em apenas um local, a administração central da empresa;
- fechamento, em dezembro de 1999, do abatedouro de suínos de Forquilha, cuja produção foi assumida pelo abatedouro de Seara, visando a obter ganhos de escala e redução de custos de produção;
- investimento de R\$ 12,3 milhões direcionados para redução de custos e aumento de produtividade.

A empresa obteve, em 1999, a certificação ISO 9002 das suas unidades em Jaraguá do Sul (aves) e em Seara (planta de aves). Além das duas citadas, também a unidade de Itapiranga é certificada com a ISO 9002.

### **Desempenho operacional e financeiro**

A empresa comercializou 403,4 mil toneladas de produto, volume menor que as 411,2 mil toneladas de 1998. Tal redução, segundo a direção da empresa, ocorreu nas vendas de carne de suínos para o mercado interno. Ela foi compensada, em parte, pelo aumento das exportações, que cresceram 17% em volume, alcançando 165,4 mil toneladas, o que representou 41% do volume total comercializado pela empresa.

O lucro bruto da empresa alcançou R\$ 231,3 milhões, um significativo incremento sobre os R\$ 159,3 milhões de 1998. Este aumento se deveu às ações de redução de custos citadas anteriormente, segundo a própria empresa.

Como vimos, também a geração operacional de caixa (EBITDA) cresceu 118%. Entretanto, tal desempenho operacional, que pode ser considerado muito bom, foi engolido pela dívida financeira da empresa que, em 31/12/1999, havia atingido R\$ 250,2 milhões. Desse valor, nada menos que R\$ 209,5 milhões são indexados ao dólar norte-americano, o que significou um verdadeiro desastre para a empresa, num ano de má desvalorização do real (este desvalorizou cerca de 60% em relação ao dólar em janeiro/99).

Isto representou para a empresa R\$ 85,8 milhões de despesas financeiras no ano, sendo R\$ 21,9 milhões no curto prazo e R\$ 63,9 milhões no longo prazo. A direção optou por absorver integralmente o impacto da desvalorização no balanço de 1999, ainda que a legislação das S.A. permitisse o seu diferimento, o que significou um resultado financeiro líquido no exercício, ou um prejuízo, de R\$ 29,1 milhões.

### **Conjuntura econômica e estratégia de negócios**

Em 1999, o comércio externo de aves foi favorecido pela desvalorização cambial, o que fez com que a Seara compensasse a queda nas margens de lucro com a venda do frango no mercado interno<sup>65</sup>. As vendas de aves para o mercado externo chegaram a 55% do volume total comercializado pela empresa, contra 45% de 1998. Este crescimento se deveu, principalmente, aos produtos de maior valor agregado, isto é, já cortados e desossados, destinados à Europa e ao Japão. A Seara detinha, em 1999, 31% do comércio exterior brasileiro deste tipo de produto.

O negócio com suínos na empresa não foi tão bem quanto o de aves, ainda que a empresa tenha mantido a liderança nas exportações brasileiras deste tipo de carne, com 34% do total, destinada basicamente para a Argentina e Hong Kong. No mercado interno, o volume comercializado diminuiu, com 122,7 mil toneladas, contra 131,1 mil de 1998. Tal redução está relacionada com a redefinição do *mix* de produtos da empresa e com a adequação dos seus canais de distribuição. A racionalização da produção, citada anteriormente, significou o fechamento da unidade de abate de suínos em Forquilha, visando a ganhos de escala e produtividade.

A Seara possui o único terminal portuário privativo para cargas frigorificadas do País, através do qual são embarcadas 18% de todas as exportações brasileiras de carne de suíno.

### **Política de pessoal e produtividade**

A empresa reduziu o seu quadro de pessoal em 8%, fechando o ano com 8.371 empregados, 768 menos que os 9.139 do ano anterior. O faturamento por empregado atingiu R\$ 106,3 mil, um expressivo crescimento de 24% em relação a 1998, resultado obtido pelos concomitantes aumentos do lucro e pela redução do quadro de pessoal. Não temos os dados da Seara mas, se tomarmos como base os dados da Sadia em 1999, temos que esta empresa

gastou R\$ 14.865,00 por empregado no ano, incluídos nessa cifra salários, encargos, treinamento, benefícios e honorários/participações. O referido custo, na Seara, provavelmente é muito semelhante ao da Sadia, ainda que a sua unidade em Forquilha (SC) pratique pisos salariais maiores do que as médias estadual e nacional.

A empresa anunciou que reduziu o absenteísmo em 26% (mas não divulga, neste balanço, qual é o índice de absenteísmo). O custo dos benefícios que a empresa concede aos trabalhadores foi reduzido em 16%. A rotatividade no ano foi de 19%, percentual semelhante ao da indústria catarinense em geral. Segundo a empresa, a redução da rotatividade e o aumento da produtividade decorrem dos programas de qualidade que estimulariam a participação, a criatividade e o envolvimento dos trabalhadores<sup>66</sup>.

A empresa possui o Plano Repartir, um sistema de remuneração variável ligado a uma série de indicadores e metas de produção. Este Plano abrange 100% dos trabalhadores operacionais, que recebem uma determinada soma em dinheiro, semestralmente, cujo valor depende do atendimento das metas definidas pela direção da empresa.

#### **4.8. A reestruturação produtiva e tecnológica no setor alimentício de Santa Catarina**

##### **4.8.1. Introdução**

As estratégias de reestruturação variam de empresa para empresa e de subsetor para subsetor. Algumas enfatizam ações visando a ganhar novos mercados no exterior, partindo para um novo *mix* de produção com maior valor agregado; outras jogam peso no mercado interno, procurando alcançar camadas mais populares de consumidores. Estas estratégias muitas vezes vêm combinadas, em proporções diferentes em cada empresa.

A reestruturação destas empresas ocorre em um segmento extremamente competitivo, que movimenta algo em torno dos R\$ 4 bilhões ao ano. A estratégia de crescimento das

---

<sup>65</sup> O preço dos insumos, principalmente do milho, aumentou, e a empresa não conseguiu repassá-lo para o preço do frango, dados o aumento do desemprego e a queda de renda da população.

empresas de ponta do setor passa pela produção de itens de alto valor agregado, que oferecem maiores margens de lucro, tentando fugir dos produtos “commoditizados”. Ao que tudo indica, a estratégia das principais empresas é aumentar a importância, no faturamento, da produção de pratos prontos e sua linha de congelados. A capacidade de inovação e lançamento de novos produtos no mercado, fundamental em um segmento onde as preferências da clientela mudam rapidamente, das empresas líderes do setor, é notável. A cada mês novos produtos chegam às gôndolas, em uma acirrada disputa por um filão que, só de pratos prontos, movimentava cerca de R\$ 250 milhões anuais.

Uma marca comum a praticamente todas as empresas do setor, especialmente nos últimos anos, decorrente do próprio acirramento da competição, tem sido a obsessiva e permanente busca pela redução de custos, especialmente custos com salários, sejam diretos, sejam indiretos. Esta busca, que parece não ter limites, tem, por um lado, obtido grandes ganhos de produtividade, e, por outro, gerado um novo tipo de trabalho e de trabalhador. As páginas seguintes examinam como está se dando este processo na indústria de alimentação de Santa Catarina.

#### **4.8.2. O parque atual de máquinas nas empresas**

Aqui temos uma razoável heterogeneidade entre as empresas. De uma forma geral percebemos que, na criação das matrizes, não há equipamentos mais sofisticados. O forte da tecnologia aqui, como vimos, é a parte da tecnologia genética.

No abate de aves o processo é predominantemente mecânico, acionado com dispositivo eletrônico, até por uma exigência dos mercados consumidores. As linhas de evisceração dos animais são automatizadas na maior parte das grandes empresas. O corte geralmente é manual.

#### **4.8.3. O processo de modernização nas empresas**

O número de novos produtos neste tipo de indústria tem se expandido tanto, nos últimos anos, que as empresas têm dificuldades até para enumerá-los. As grandes empresas têm lançado por ano cerca de 40 a 50 novos produtos. Além disso, existem as melhorias nos

---

<sup>66</sup> É saudável lembrar que, em 1999, a taxa de desemprego bateu recordes no Brasil e em Santa Catarina, o que representa, como se sabe, um “estímulo” muito forte ao “envolvimento” do trabalhador com a empresa.

produtos já existentes, que são permanentes, em função dos conceitos de melhoria contínua presentes nas fábricas.

Em termos de modernização do processo produtivo verificamos a existência generalizada de: células de produção, Controle Estatístico de Processo (CEP), programa de qualidade total, Certificação ISO 9.000, *just-in-time* interno e externo. Estas inovações são generalizadas nas grandes empresas do setor e começaram a ser implantadas pelo menos desde 1993.

A informatização tem crescido tanto em setores isolados das empresas quanto em setores integrados. Elas possuem informatização entre produção e almoxarifado, produção e vendas, e produção e planejamento.

#### **4.8.4. A terceirização e as mudanças organizacionais**

Aqui não se está tratando da integração na criação de aves, que é um tipo de terceirização muito mais antiga e historicamente ligada à indústria de alimentação catarinense. Algumas empresas, inclusive entre as pesquisadas nesse trabalho, já iniciaram suas atividades com o sistema de integração. Trata-se, aqui, do processo de terceirização mais recente, realizado na etapa de industrialização dos produtos.

Nenhuma das empresas pesquisadas terceirizou a produção. Nos serviços foram terceirizados os seguintes setores: manutenção de fábrica, manutenção civil, manutenção de veículos, transporte de produtos (frota), construção civil, instalação elétrica, segurança patrimonial, recolhimento de lixo, laboratório de análises clínicas (exames médicos), jardinagem, restaurante, postos de gasolina, fruticultura, serraria e comércio.

A política de terceirização segue um critério comum a todas as empresas, que é terceirizar aquilo que não for essencial ao processo produtivo e que pode deslocar o foco de atenção da empresa do seu objetivo.

Não é difícil perceber que, neste cálculo de custo/benefício realizado pela empresa, o predominante é a redução de custos obtida. Não há uma preocupação com a questão do número de empregos que normalmente desaparecem com a terceirização. A totalidade dos trabalhadores entrevistados afirmou que os trabalhadores terceirizados ganham menos, são menos qualificados e possuem menos benefícios.

O sindicato não é consultado em processos de terceirização que provoquem desemprego ou mesmo transferência dos trabalhadores para a base de outros sindicatos. Um movimento importante, verificado em 2000 e 2001, foi o de “desterceirização” de atividades. Em 2001, por exemplo, a unidade da Seara em Forquilha, sul do Estado, novamente verticalizou alguns dos setores auxiliares à produção.

#### **4.8.5. A reestruturação e a qualificação**

É comum a preocupação das empresas com qualificação e treinamento. É a prevalência da idéia de “educar para a competitividade”, presente muito fortemente no contato com as empresas. Um trabalhador melhor educado agrega mais valor ao produto, seja através do sistema de sugestões, seja da redução do desperdício, da iniciativa pessoal ou na capacidade de comunicação com os companheiros de trabalho.

É grande, por conseguinte, o apelo das direções das grandes empresas para a importância de o trabalhador estudar, garantindo assim o seu futuro profissional. O apelo se faz tanto de forma positiva (através da conscientização), quanto coercitivamente (através do medo do desemprego).

A referida preocupação é verificada, por exemplo, no aumento das exigências no processo de seleção. As taxas atuais de desemprego possibilitam um grau de exigência de qualificação por parte das empresas, muitas vezes, até desnecessário para a função em questão. Todas as empresas pesquisadas no setor possuem programas permanentes de treinamento, seja no nível operacional, seja no gerencial. O nível de formação do trabalhador tornou-se um pré-requisito fundamental para a ascensão profissional.

Todas as empresas mantêm algum tipo de convênio com instituições de ensino ou reciclagem: universidades, SESI e outras, no sentido de garantir a formação do trabalhador, tanto para cursos regulares (por exemplo, técnico de alimentos) como para cursos de curta ou média duração. Convênios também têm sido assinados para educação básica (1º grau), normalmente em parcerias com prefeituras municipais. Em alguns casos há incentivo monetário, como bolsas de estudo, financiamento do transporte, alimentação, etc. São frequentes as palestras sobre temas como higiene, conceitos de qualidade, etc.

As novas tecnologias têm possibilitado o surgimento de novas profissões qualificadas, como técnico em alimentos, especialista em melhoramento genético, nutrição animal e técnicos de produção industrial. Nestas áreas as empresas têm investido em formação superior, através de especializações, mestrados e doutorados.

No referente ao reflexo das novas tecnologias sobre a complexidade das tarefas, as respostas das empresas demonstram que tanto pode ocorrer a simplificação quanto a ampliação, a depender do processo de que se está tratando.

Os operadores das máquinas mais modernas normalmente são operários que trabalhavam com máquinas convencionais e que são treinados para as novas funções. A seleção deste pessoal, segundo as empresas, obedece a critérios de potencialidade do trabalhador, interesse e perfil educacional. As entrevistas feitas com os trabalhadores, no entanto, demonstram que o critério passa por enquadramento do operário às normas da empresa (disciplina) e, aparentemente, também pela idade, preferindo-se os mais jovens.

Oportunidades de treinamento ou formação têm sido oferecidas ao pessoal de gerência, operacional e pessoal de controle. Um exemplo concreto é o Sistema Gerencial Sadia com o objetivo de reciclar os executivos da empresa: todos os executivos com mais de seis meses de empresa fizeram esse treinamento. No ano de 2000, a Sadia realizou 1.769 cursos internos e 739 eventos externos que, somados, atingiram 70 mil pessoas. A Sadia desenvolve, ainda, o projeto Educação Básica, direcionado aos empregados sem o ensino fundamental completo, que contava em 2001 com 2.500 alunos. Segundo dados da empresa, em 2000, 95% de seus empregados tinham o ensino fundamental completo ou estavam cursando. Em 1997, este mesmo percentual estava em 74%.

Nas entrevistas com os trabalhadores fica claro que os desqualificados foram os mais atingidos pelos processos de enxugamento. Um dirigente sindical do setor tem a seguinte opinião sobre o tema da formação nas empresas:

Eu não tenho formação escolar praticamente nenhuma e sou contra o que as empresas vêm fazendo com o trabalhador, obrigando praticamente a estudar, “se você não estudar, vai perder o emprego”. Eu não sei se isso está tendo resultado positivo. Porque o nosso trabalhador, além de trabalhar numa linha de produção, terrível, com 8 horas e 48 minutos de trabalho por dia, quando ainda não faz uma hora extra, à noite tem ainda que ir pro banco escolar. E com 30, 40, ou 50 anos, este aluno não aprende mais por causa da maneira como estão ensinando. Então eu sou contra este tipo de coisa. O trabalhador tem que ir pra aula consciente da necessidade dele, e não empurrado (entrevista realizada com trabalhador da Sadia em 22/5/2001).

#### 4.8.6. As condições de trabalho

A análise dos reflexos das novas tecnologias sobre as condições de trabalho deve ser feita sobre um conjunto de indicadores objetivos. Neste tema talvez seja onde mais aparecem divergências entre a posição das empresas e a dos trabalhadores. Se tomarmos, por exemplo, o nível de desgaste físico como um indicador, verificamos que ele diminuiu, segundo as empresas. Os trabalhadores entrevistados do setor de alimentação, por sua vez, foram unânimes em afirmar que o esforço físico aumentou em decorrência do maior ritmo/intensidade do trabalho. Um deles afirma:

{...} o ritmo do trabalho aumentou demais. Na preparação de massas (para o patê) o ritmo acelerou em média uns 80%. O pessoal chega assim, no final da tarde, dá um alívio. Ainda bem que saiu da empresa. E uma vez não era assim, uma vez se trabalhava com mais calma {...} a empresa quer que o trabalhador pense a empresa 24 horas por dia.

O aumento do ritmo de trabalho, cabe destacar, foi admitido pela maioria das empresas entrevistadas.

É muito difícil aceitar a hipótese de que o desgaste físico tenha reduzido, em um cenário de reconhecido aumento de tarefas, elevação brutal da produtividade física e elevação da pressão decorrente do medo do desemprego, comum à totalidade das empresas entrevistadas. O seguinte depoimento revela o nível de pressão sobre o operário:

Quando eu estava na pendura, nós pendurávamos de 20 a 25 frangos por minuto {...} e era contado ali (...) de vez em quando alguém resolvia passar e não se atrasar {...} se tu desses uma virada pro lado já terias perdido o teu gancho...cada um tem a sua cor de gancho, tem seis ganchos. Vamos supor, a minha cor é branca: toda vez que passar um gancho branco eu tenho que pendurar naquele gancho; os outros (ganchos) são problema dos outros. Se passar gancho vazio, lá dentro, lá na exportação eles ficam controlando... aquele que não dá conta leva esporro (depoimento de trabalhadora da Seara, na época Agroeliane, em outubro de 1996).

Quanto ao esforço mental despendido com novas máquinas e, principalmente, com os novos conceitos de produção e de gestão, há um consenso entre empresas e empregados de que ele aumentou significativamente. O aumento do número de tarefas, a busca incessante pela qualidade e redução do retrabalho, a maior preocupação com o trabalho dos colegas, formam um conjunto que implica necessariamente maior esforço mental. Ainda mais considerando que, como admitem a maioria das empresas entrevistadas, há um maior ritmo do trabalho e um aumento do número de máquinas operadas por cada trabalhador.

As empresas afirmam que a reestruturação tem reduzido os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. Os trabalhadores entrevistados no setor de alimentação concordam com a redução dos acidentes de trabalho, porém se dividem quanto às doenças profissionais. Segundo os próprios trabalhadores, as empresas têm investido em equipamentos de proteção como luvas de aço, protetores auriculares, botas de borracha, etc. Foi-se o tempo em que estes equipamentos eram opcionais. Cabe mencionar que um dos itens fundamentais para a obtenção da certificação de qualidade é o da segurança do trabalho, elemento este que reforça a idéia de que realmente as empresas — especialmente as grandes — vêm dando maior atenção ao problema. As empresas têm colocado a redução do número de acidentes de trabalho como um indicador de melhoria da qualidade, e exibem números muito positivos.

Quanto às doenças profissionais, a situação não é tão simples. As empresas do setor vêm adotando medidas como ginástica dentro da jornada, rodízio de funções, melhorias ergonômicas, etc. Entretanto, a busca da produtividade e o aumento da intensidade do trabalho, aliados à redução de pessoal, são importantes fatores causadores deste tipo de problema. Doenças do trabalho, vale lembrar, não são fáceis de serem detectadas, e o trabalhador lesionado encontra dificuldades até para comprovar judicialmente que adquiriu sua doença no trabalho (este problema é especialmente comum nos casos de Lesões por Esforços Repetitivos - LER). Ainda que a preocupação dos sindicatos, em relação ao

problema, venha aumentando nos últimos anos, ainda falta muito para atingirmos um estágio que possa ser considerado aceitável. Conforme uma trabalhadora:

Acredito que as doenças tenham aumentado. Inclusive eu passei a sentir coisas que não sentia antes. Por causa da redução de pessoal eu passei a trabalhar mais e fazer um movimento que antes não precisava fazer. Então passei a sentir dores na coluna. Eu sinto dor na coluna e na perna (trabalho em pé). A ginástica é boa, mas não é suficiente. A empresa diz que o número de doenças diminuiu por causa da ginástica. O próprio pessoal da CIPA veio ao local de trabalho e me advertiu que eu iria ter problemas, porque eu trabalho com a coluna torta. Na fábrica, só quem tem direito a banquinho é pessoa doente e mulher grávida. Tem muita LER. A maioria do pessoal que trabalha nas nórias tem LER. Isto é sagrado (depoimento de uma trabalhadora da Seara, de novembro de 1996).

Um outro trabalhador, do alto dos seus 27 anos de serviços prestados a uma mesma empresa do setor alimentício, dá um depoimento ainda mais preocupante:

Na empresa estamos com uma epidemia de LER. A empresa tem cerca de 1.300 funcionários que, de uma maneira ou de outra, são portadores de alguma doença do trabalho. Talvez chegue a 25% do total de trabalhadores da fábrica. E nós estamos deixando isso andar meio solto, nós precisamos mexer com a empresa nessa área, precisamos mexer com quem administra a empresa e com quem toca a empresa. Não adianta só discutirmos com o setor de RH da empresa, as normas vêm de cima e, se nós não colocarmos na mesa o dono da empresa, o diretor da empresa, o gerente de produção, o chefe de departamento, de seção e o chefe de recursos humanos e o chefe do departamento médico da empresa, nós não resolvemos nada. Tem que clarear pra todo mundo que tem um bicho lá dentro. É claro que tem estratégia pra mexer com isso, mas se você não mexer, meu amigo, eles passam por cima (22 de maio de 2001).

Segundo as empresas, as mudanças na fábrica não estão significando mais horas extras; em alguns casos estão até reduzindo. As empresas vêm tentando substituir a hora extra pela introdução do banco de horas que, como sabe, depende de um acordo coletivo com o sindicato. A experiência da Sadia (unidade de Concórdia) é emblemática. Celebrado em agosto de 1998, o acordo, que dependia de renovação anual, foi enterrado em 2000, em eleição secreta, na qual os trabalhadores votaram maciçamente contra, a exemplo do que ocorreu em Blumenau, no setor têxtil.

Ironicamente, o próprio sistema de sugestões adotado nas empresas tem reduzido a necessidade de horas extras. Um exemplo concreto é o de uma unidade fabril do Estado, cujo

nome não pode ser revelado para evitar prejuízo para a nossa entrevistada. A trabalhadora precisava realizar, ao longo da sua jornada, oito faxinas no local de trabalho. A introdução de uma mesa mais adequada, com um sistema de proteção para aparar a água e a sujeira do produto (projeto este, diga-se de passagem, de autoria dos próprios trabalhadores), fez com que o número de faxinas necessárias se reduzisse para duas. Esta simples e inteligente engenhoca praticamente eliminou a necessidade de esta operária realizar, em alguns dias do mês, horas extras.

Um aspecto fundamental na questão das condições de trabalho, que permanece intocado, é a questão da remuneração dos trabalhadores. Os salários permanecem baixos e nem de longe acompanharam os ganhos de produtividade obtidos pelas empresas do setor. O salário fixo, na maioria das grandes empresas, não vem nem ao menos repondo a inflação passada, o que é um verdadeiro absurdo dada a lucratividade que as empresas vêm obtendo. Os programas de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) – que existem, por exemplo, na Seara e na Sadia – têm sido usados tanto para aumentar a produtividade (são vinculados a metas de produção) quanto para esfriar as campanhas salariais dos sindicatos. Isto explica em boa parte por que os sindicatos não têm conseguido repor integralmente as perdas salariais.

O valor distribuído pelos planos de PLR tem sido usado, na maioria dos casos, em substituição da reposição salarial, o que é muito complicado. Além disso, não está sendo incorporado ao salário-base, ou seja, o trabalhador recebe periodicamente (semestralmente) um abono. Abono que pode ser retirado, se a empresa decidir, já que nada está assinado no acordo coletivo, e o sindicato nem participa do processo de discussão e implantação desses programas. Um outro problema grave detectado nas entrevistas com os trabalhadores é que as empresas concedem o abono em troca de metas de produção, normalmente ambiciosas. O problema é que, alcançadas estas, as empresas redefinem seus limites (para cima, evidentemente). O depoimento a seguir não deixa dúvidas:

Agora tem o Plano Repartir ligado a metas de produção. No mês passado, recebemos a primeira parcela, que deu uns 35% do meu salário. O grande problema é que, depois de atingidas as metas, a empresa as aumentou. Eu não faço mais parte deste plano, eu não vou me esforçar mais não... O nosso pessoal hoje está doente (depoimento coletado em 1996).

Algo normalmente elogiado pelos trabalhadores entrevistados tem sido a comida dos restaurantes das fábricas: “a comida é ótima, dois tipos de carne, suco e sobremesa todo dia, quatro tipos de salada. A comida é melhor do que na minha casa” (idem).

Em relação às condições gerais de trabalho, um traço comum das entrevistas com os trabalhadores é o reconhecimento de que as mudanças melhoraram a organização da rotina e limpeza da fábrica, por um lado; e, por outro, cresceu a insatisfação com o aumento da intensidade do trabalho e a preocupação com a possibilidade de demissão: “Hoje dá pra ver que foi melhorado, {...} mas em questão de trabalhar em lugar limpo, mais ordenado, melhorou. Mas na questão do trabalho em si, do funcionário com a produção, com certeza não melhorou” (entrevista feita em 1996 com trabalhador da Agroeliane).

#### **4.8.7. A organização do trabalho na fábrica**

As empresas afirmam estar havendo um processo de enriquecimento do trabalho, aumentando a possibilidade de modificação da rotina com o rodízio de tarefas, gerando uma maior polivalência. As entrevistas com os trabalhadores demonstram que, quanto a esta última, parece fato, em algumas empresas. Ao invés de ficar circunscrito a uma máquina e poucas operações, o trabalhador passa a adquirir experiência no setor inteiro, preocupando-se com mais processos. A dúvida é se isso significa enriquecimento do trabalho, ou simplesmente um aumento do número de tarefas rotinizadas.

Na indústria alimentícia há que se relativizar o nível de automação, visto que certos setores ainda são bastante rudimentares e intensivos em mão-de-obra.

O operador, cada vez mais, recebe instruções diretamente da supervisão ou da gerência de projetos, eliminando níveis intermediários de coordenação. Com os círculos de controle da qualidade e com os conceitos de qualidade total, o trabalhador passa a conhecer, pelo menos, os processos da sua seção de trabalho. Em alguns casos, tenta-se fazer com que o trabalhador conheça todo o processo produtivo da fábrica.

Nas empresas pesquisadas foi detectada uma grande ênfase na política de colher sugestões do trabalhador, com vistas a melhorar o processo produtivo. Reuniões em grupo, reuniões-relâmpago, caixa de sugestões, tudo é feito para aproveitar a criatividade do

trabalhador em prol da qualidade do produto e de melhorias contínuas no processo de trabalho.

Algumas empresas têm promovido concursos de sugestões de trabalhadores ou de grupos, com classificação e premiação para os primeiros lugares.

#### **4.8.8. As relações de trabalho na fábrica e a representação sindical**

As noções encerradas nos programas de qualidade e o interesse das empresas em extrair “algo mais” do trabalhador parecem estar proporcionando uma discreta melhoria no tratamento dos chefes em relação aos subordinados no interior da fábrica. Sabe-se que as chefias intermediárias estão em baixa nas empresas em função da crescente autonomia requerida para o exercício do trabalho na fábrica.

A redução dos níveis hierárquicos e um maior contato entre os operários e a cúpula da fábrica, possibilitados por uma série de mecanismos, têm levado a uma distensão hierárquica dentro das empresas. Ainda que estas iniciativas tenham o objetivo puro e simples de melhorar a rentabilidade e a competitividade da empresa, concretamente têm trazido conseqüências positivas para o trabalhador. Isto ficou claro em algumas passagens das entrevistas realizadas com os trabalhadores, como por exemplo: “Melhorou o relacionamento com os superiores. No meu caso, tem influência o fato de eu ser do sindicato. Mas, de forma geral, melhorou”.

De qualquer forma, tem-se que relativizar muito estes avanços, pois são extremamente incipientes. As relações continuam ainda muito autoritárias e, com raras exceções, o medo continua sendo a tônica. Um indicador claro disto é a comprovada ausência de Organização Sindical por Local de Trabalho (OLT) no setor. Em todos os casos estudados no setor, o sindicato foi completamente alijado da discussão das mudanças, um pouco por subestimação da importância deste processo de reestruturação, mas principalmente por políticas das empresas. A visão predominante é que, nas questões do processo de trabalho, o sindicato não tem que opinar. Esta posição, ainda que inconscientemente, é às vezes compartilhada pelos próprios sindicalistas.

Fica evidente, também, pelas entrevistas com os trabalhadores, que os CCQs e grupos de qualidade só decidem questões ligadas diretamente à produção, nem chegando a discutir

questões como escalas de serviço, horários, quem participa, etc. Estas questões continuam sendo resolvidas pelos chefes e supervisores.

#### **4.8.9. A reestruturação produtiva e o meio ambiente**

O setor da alimentação em Santa Catarina é reconhecidamente poluidor. Polui o ar com fumaça decorrente de queima de lenha para as caldeiras, dos gases exalados e do processo de cozimento dos produtos. Sem falar nos dejetos de suínos e aves, que exalam o odor característico de algumas regiões de nosso Estado. Estas empresas poluem também esgotos e rios com parte dos resíduos dos processos produtivos, lançando efluentes carregados de óleos, graxas e gorduras.

Nos últimos anos, porém, vem mudando a política das empresas em relação ao meio ambiente, crescendo os investimentos em tratamento de efluentes, biofiltros, retenção de sólidos de gordura, tratamento de vísceras, etc. Esta mudança de atitude decorre de um conjunto de fatores: pressão da sociedade em geral, pressão dos órgãos públicos fiscalizadores, política de marketing, etc.

Todavia, está presente também a influência das mudanças decorrentes da reestruturação produtiva e dos programas de qualidade total. A política, por exemplo, de combate ao desperdício levou estas empresas a uma revisão das suas políticas em relação aos dejetos. A busca pelas certificações ISO, igualmente, vem colaborando para estas mudanças.

Segundo os seus representantes, as empresas vêm imprimindo medidas para reduzir/eliminar a poluição interna às fábricas, através do controle de ruídos, dos coletores de poeira, dos equipamentos para os perigosos produtos químicos utilizados. Um grande problema é a temperatura ambiente em alguns locais da fábrica: na caldeira a temperatura fica na casa dos 40°C; nas câmaras frias ela é inferior a 13°, 15°C e em alguns casos até menos. Nestes ambientes normalmente os operários trabalham agasalhados. Esta questão é tão importante que, em agosto de 2002, houve uma paralisação espontânea dos operários de uma das unidades da Seara em Santa Catarina, por causa do frio no ambiente de trabalho.

#### **4.8.10. Os objetivos e as estratégias das empresas com a implantação das novas tecnologias**

Neste tema é permanente o discurso da competitividade e da busca pela sobrevivência da empresa em um mercado cada vez mais globalizado. Em relação ao controle do processo de trabalho, destaca-se a ênfase na política de delegação de tarefas, na maior autonomia do trabalhador, na busca do seu comprometimento. Tudo isto visando a reduzir a necessidade de controlar o trabalhador. Daí a centralidade na questão de aumentar a parte variável do salário, vinculando este a resultados da empresa. A padronização surge fortemente também como uma estratégia neste campo (na definição de um gerente: “é fundamental que se tenham todos os processos estabelecidos”).

No referente aos empregos, a idéia é direcioná-los para funções com maior agregação de valor, através do treinamento. Estão sendo estabelecidas metas de qualificação, que definem prazos para obtenção de objetivos nessa área. Produtividade é a palavra de ordem, e aí se entenda eliminação permanente dos “poros” da jornada.

Fica nítida também a idéia da flexibilização do trabalho no que se refere à jornada. Não por acaso as empresas têm investido pesado na tentativa de implantar banco de horas.

#### **4.8.11. O comportamento do emprego**

Nas Tabelas 44 e 45 temos o estoque de postos de trabalho e o percentual de trabalhadores por tamanho de estabelecimento. No que se refere à primeira, chama a atenção o crescimento do número total de postos de trabalho: em 1990, havia 40.552 empregados com carteira assinada no segmento, número que salta para 48.330, um crescimento de 19% em oito anos. Este importante crescimento do emprego ocorreu em simultâneo a um significativo aumento da produtividade, que cresceu cerca de 60% no mesmo período (ver Tabela 22).

O aumento do emprego apresentado pelo segmento alimentício representa mais de 2% ao ano, percentual inclusive acima do crescimento demográfico. Ainda que a Tabela 44 alcance tão-somente o ano de 1998, o cenário melhorou ainda mais nos anos de 1999/2002,

ocasião em que o emprego total em Santa Catarina reagiu, recuperando parte dos postos ceifados ao longo da década de 1990.

Este desempenho está relacionado à expansão dessa indústria nos últimos anos, em função da convergência de alguns fatores, que levaram a um aumento do mercado consumidor interno e externo, já analisados. Este fator mais do que compensou a redução de postos decorrente da reestruturação havida nas empresas. Na realidade, o fundamental nesta questão é a análise da produtividade do setor, seja a produtividade física, aferida pela relação produção/número de trabalhadores, seja a produtividade monetária, medida pela relação faturamento/número de trabalhadores. Na análise dos últimos balanços de algumas empresas podem-se verificar os enormes ganhos de produtividade, segundo suas próprias informações.

Um problema grave no emprego deste segmento é a rotatividade. Os trabalhadores são admitidos e demitidos ao sabor do ciclo dos negócios e das necessidades da reestruturação tecnológica. Ao mesmo tempo em que há uma destruição de empregos em função da reestruturação, há uma compensação disso pela ampliação dos mercados. A destruição do emprego ocorre em função de mudanças no processo produtivo, pela introdução de máquinas automáticas, pela redução dos níveis hierárquicos, pela terceirização, etc. É difícil definir um peso específico para cada uma destas razões, visto que isto varia muito de setor para setor e, dentro de um mesmo setor, de empresa para empresa. Entretanto, a introdução de máquinas automáticas destaca-se como uma das principais, senão a principal causa da redução dos números de postos de trabalho. No processo de “redução” de empregados, possibilitado pela reestruturação, estão sendo desligados os menos qualificados ou que menos se adaptam às mudanças, permanecendo na empresa, portanto, os mais qualificados.

No que se refere à composição do emprego nas fábricas, uma mudança comum às empresas consultadas é a eliminação de níveis hierárquicos, especialmente os intermediários. Este, que pode ser considerado um dos mandamentos da reestruturação, tem levado as empresas a reduzirem, em média, dois ou três níveis num total de seis ou sete níveis, desde o começo da década passada. Redução de dois níveis em uma unidade fabril pode significar dezenas de empregos eliminados. Por outro lado, o trabalhador que ocupa um cargo de chefia muitas vezes não aceita ser rebaixado de posto ou salário, o que leva à inevitabilidade da demissão. Em uma das três empresas pesquisadas, em 1994, havia um chefe para cada 26 trabalhadores; em 1999, a relação passou de um para 37.

Uma outra decorrência da eliminação das chefias é o acúmulo de serviço para aqueles que sobrevivem ao *downsizing*. Muitas vezes um chefe de determinado setor, com as mudanças, torna-se responsável por dois, três, ou até mais setores. Obviamente que os novos conceitos produtivos pressupõem um trabalhador mais independente, com maior iniciativa e que, portanto, dependa menos do chefe. Porém, as coisas não estão ocorrendo com a velocidade e a qualidade desejadas pelas empresas, e o resultado tem sido concretamente a sobrecarga de trabalho também para o chefe: “Com as mudanças os chefes passaram a acumular serviço. O meu chefe hoje cuida da sala de miúdos, da embalagem, da evisceração, da escaldagem e da recepção do animal; ele não está dando conta”.

Como se pode observar ainda pela Tabela 44, as mulheres aumentaram um pouco sua participação no emprego deste setor: ocupavam 29% dos postos no início da década e, em 1998, estavam ocupando 32% dos postos.

A Tabela 45 revela um avanço dos estabelecimentos menores em termos de geração de emprego. As empresas com até 49 empregados aumentaram sua participação de 22% para 27% dos empregos. Na outra ponta, as empresas com 1.000 ou mais empregos apresentaram uma drástica redução da participação, caindo de 38%, em 1990, para 28%, em 1998. Quase toda essa redução de oferta nas grandes empresas foi compensada pelo aumento da oferta nas empresas com 500 a 999 empregados, que aumentaram sua participação nos oito anos analisados, em dez pontos percentuais, chegando a 17% em 1998. A reestruturação produtiva, no referente ao processo de enxugamento de postos de trabalho, foi mais pesada nas empresas maiores. O mesmo fenômeno de redução na participação das maiores empresas na oferta de emprego ocorreu com o setor têxtil catarinense, como vimos no capítulo anterior.

**TABELA 44**  
**Estoque de postos de trabalho por sexo na ind. alimentícia**  
**Santa Catarina - 1990 / 1998**

Sexo	Anos								
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Masculino	28.713	27.175	26.410	26.681	34.773	35.996	35.361	35.632	32.797
Feminino	11.839	11.642	10.782	11.024	15.570	16.529	16.469	17.079	15.533
<b>Total</b>	<b>40.552</b>	<b>38.817</b>	<b>37.192</b>	<b>37.705</b>	<b>50.343</b>	<b>52.525</b>	<b>51.830</b>	<b>52.711</b>	<b>48.330</b>

FONTE: Rais / MTB.

Elaboração: DIEESE/SC.

**TABELA 45**  
**Trabalhadores na ind. alimentícia por tam. de estabelecimento empregador (%)**  
**Santa Catarina - 1990 / 1998**

Tamanho (nº empregados)	Anos								
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Até 4 empregados	2,78	3,16	3,37	3,49	3,04	3,10	3,45	4,15	5,05
De 5 a 9 emp.	4,29	4,16	4,36	4,54	4,41	4,39	4,98	5,14	6,04
De 10 a 19 emp.	6,29	6,38	6,56	6,63	5,93	5,86	5,86	6,46	7,37
De 20 a 49 emp.	8,91	8,67	8,96	9,27	8,12	7,63	8,08	7,64	9,06
De 50 a 99 emp.	10,46	8,33	8,04	8,33	6,54	7,06	7,53	7,83	7,49
De 100 a 249 emp.	10,44	13,28	13,83	13,74	11,95	11,22	11,08	10,27	10,01
De 250 a 499 emp.	10,19	10,18	6,28	7,27	9,67	8,87	7,52	8,50	9,24
De 500 a 999 emp.	7,88	7,17	7,32	6,84	10,15	10,09	12,35	13,57	17,59
1.000 ou mais emp.	38,76	38,67	41,29	39,89	40,18	41,78	39,15	36,44	28,16
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE: RAIS / Mtb

Elaboração: DIEESE/SC.

#### 4.9. O perfil do trabalhador da indústria de alimentação catarinense

As páginas seguintes analisam alguns dados que esboçam o perfil dos trabalhadores das indústrias alimentícias de Santa Catarina, vinculados ao mercado formal de trabalho. A base de dados utilizada é a RAIS.

##### 4.9.1. Gênero

Em 1990, a população formalmente contratada na indústria alimentícia catarinense compunha-se de 70% de homens e 29% de mulheres (Tabela 46). Em 1998, aumenta um pouco a participação feminina, não retirando, todavia, a grande predominância masculina no total da força de trabalho do setor.

**TABELA 46**  
**Trabalhadores na ind. alimentícia por sexo (%)**  
**Santa Catarina - 1990 / 1998**

Sexo	Anos								
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Masculino	70,81	70,01	71,01	70,76	69,07	68,53	68,22	67,60	67,86
Feminino	29,19	29,99	28,99	29,24	30,93	31,47	31,78	32,40	32,14
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTES: RAIS / MTb.

Elaboração: DIEESE-SC.

Os dados sobre divisão dos postos de trabalho por sexo, da Tabela 46, não permitem apreciar a qualidade deste avanço quantitativo das mulheres ao longo da década de 1990. Sabemos que, em geral, as mulheres têm maiores dificuldades de ascender aos postos de chefia (como vimos, inclusive, na indústria têxtil, onde são ampla maioria).

#### 4.9.2. Remuneração média

A Tabela 47 revela que, entre 1990 e 1998, houve um aumento do número de trabalhadores nas faixas salariais inferiores (salários até quatro salários mínimos) e uma redução nas faixas a partir de quatro salários mínimos, isto é representa um achatamento dos salários no período. Se tomarmos como referência a remuneração média, que representa uma síntese do que ocorreu com a remuneração dos trabalhadores do setor, concluímos que, no período de nove anos, os salários reduziram em 4% se considerados em múltiplos de salários mínimos, como se apresenta na Tabela.

A defasagem salarial considerada em múltiplos de salários mínimos, porém, evidencia tão-somente uma pequena parte da perda do período, visto que o salário mínimo, parâmetro utilizado na Tabela, sofreu violenta corrosão em seu poder de compra no período considerado: entre janeiro de 1990 e janeiro de 1999<sup>67</sup> o salário mínimo brasileiro perdeu, em termos reais, 28% do seu poder de compra. Em janeiro de 1999, o salário mínimo nacional valia 24% do primeiro SM pago no Brasil, em julho de 1940.<sup>68</sup>

<sup>67</sup> Os dados da RAIS referem-se ao estoque de trabalhadores em 31 de dezembro.

<sup>68</sup> Dados do DIEESE.

**TABELA 47**  
**Trabalhadores na ind. alimentícia por faixa de remuneração média (%)**  
**Santa Catarina - 1990 / 1998**

Faixa Salarial (Sal. Mínimos)	Anos									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	
0,00 0,50	0,09	0,15	0,14	0,10	0,04	0,04	0,05	0,15	0,09	
0,51 1,00	1,35	1,47	1,69	2,03	1,32	1,15	1,19	1,14	1,41	
1,01 2,00	16,90	16,43	19,01	22,71	15,60	13,00	12,30	12,20	16,50	
2,01 3,00	33,98	30,80	30,62	36,14	33,86	28,72	32,15	37,99	38,63	
3,01 4,00	21,54	26,87	24,30	19,21	24,10	26,74	26,81	24,71	21,98	
4,01 5,00	9,12	9,26	8,70	6,98	8,54	11,66	10,84	8,91	8,14	
5,01 7,00	7,47	7,00	7,06	5,75	7,09	7,91	7,45	6,41	5,87	
7,01 10,00	4,08	3,63	3,74	3,22	4,14	4,59	4,13	3,75	3,51	
10,01 15,00	2,03	1,78	1,65	1,58	2,40	3,07	2,49	2,32	1,95	
15,01 20,00	0,85	0,73	0,68	0,59	0,94	1,19	1,15	1,02	0,70	
mais de 20,0	1,28	0,91	0,73	0,79	1,20	1,33	1,08	1,05	0,84	
Ignorado	1,31	0,97	1,70	0,90	0,80	0,59	0,32	0,33	0,35	
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
Remuneração Média (SM)	3,78	3,65	3,59	3,38	3,92	4,23	4,05	3,89	3,62	

FONTE: RAIS / MTB.

Elaboração: DIEESE.

A Tabela 48 mostra a remuneração do trabalhador da indústria de alimentação, cruzando com as informações sobre sexo e grau de escolaridade. A remuneração da mulher, nos quatro anos demonstrados, é sempre inferior. A diferença diminui entre 1990 e 1998: em 1990, a remuneração média da mulher, desconsiderado o nível de escolaridade, equivalia a 65% e, em 1998, este percentual se eleva para 69%.

Mas, quanto maior o nível de escolaridade, maior a diferença de remuneração entre homem e mulher. Se tomarmos, por exemplo, o ano de 1998, verificamos que entre os trabalhadores analfabetos a mulher recebe 83% do que recebe o homem; em um nível intermediário de escolaridade, como o de 2º grau incompleto, a mulher ganha 69% do que ganha o homem; no nível superior completo a mulher ganha apenas 56% da remuneração auferida pelo homem. Observemos que, neste último nível de escolaridade, a situação da mulher era ainda pior em 1990, quando recebia tão-somente 50% da remuneração masculina, seguindo a tendência da remuneração média, que apontávamos anteriormente.

A discriminação da mulher através das diferenças de remuneração deve-se, como se sabe, a um conjunto de problemas que podem ser, em maior ou menor escala, generalizados

aos vários setores da produção, na indústria de transformação ou não, como vimos na análise do setor têxtil. Na indústria de alimentação, entretanto, as causas gerais da discriminação feminina através da remuneração são, ao que parece, potencializadas pelo domínio quantitativo dos homens que, como vimos, representam quase 70% da categoria em Santa Catarina.

TABELA 48

Trabalhadores na ind. alimentícia por sexo, grau de escolaridade e remuneração média em salários mínimos  
Santa Catarina - 1989/1999

Escolaridade	1989						1992							
	Masculino			Feminino			Masculino			Feminino			Total	
	Particip.	Rem. Média												
Analfabeto	1,47	2,83	1,31	2,46	1,44	2,75	1,21	4,23	1,68	3,55	1,32	3,99		
4º Série incomp.	11,66	3,34	11,35	2,48	11,59	3,11	5,02	3,28	5,79	2,56	5,21	3,05		
4º Série comp.	29,13	3,56	31,71	2,5	29,68	3,24	20,55	3,25	23,34	2,55	21,24	3,03		
8º Série incomp.	16,04	3,35	20,38	2,45	16,97	3,06	19,75	3,29	21,43	2,48	20,16	3,03		
8º Série comp.	11,98	3,68	11,66	2,38	11,91	3,31	15,14	3,36	16,52	2,33	15,48	3,01		
2º Grau incomp.	5,49	4,64	5,8	3,06	5,56	4,16	7,24	3,53	7,88	2,45	7,4	3,16		
2º Grau comp.	10,15	7,49	9,47	4,62	10,01	6,65	16,31	5,39	12,57	3,34	15,39	4,8		
Superior incomp.	3,3	9,53	2,77	5,52	3,19	8,4	4,28	8,56	3,35	5,14	4,05	7,54		
Superior comp.	10,56	18,57	5,32	9,42	9,44	16,62	10,5	17,13	7,42	9,74	9,74	14,99		
Ignorado	0,23	2,38	0,23	1,84	0,23	2,24	0,02	2,21	0,02	1,74	0,02	2,08		
Total	100	4,2	100	2,77	100	3,78	100	4,02	100	2,78	100	3,62		

Escolaridade	1996						1999							
	Masculino			Feminino			Masculino			Feminino			Total	
	Particip.	Rem. Média												
Analfabeto	0,53	3,19	0,66	2,56	0,57	2,96	0,89	2,87	0,92	2,13	0,90	2,59		
4º Série incomp.	7,35	3,73	7,68	2,8	7,44	3,4	4,91	3,15	5,55	2,54	5,10	2,92		
4º Série comp.	30,49	3,65	35,31	2,91	31,84	3,39	20,44	3,06	23,13	2,49	21,25	2,85		
8º Série incomp.	17,75	3,5	19,76	2,67	18,32	3,2	21,68	3,09	22,10	2,43	21,80	2,86		
8º Série comp.	12,47	3,7	14,71	2,54	13,1	3,23	16,89	3,09	19,62	2,29	17,70	2,77		
2º Grau incomp.	5,83	4,19	6,07	2,74	5,9	3,63	7,80	3,04	7,84	2,27	7,81	2,76		
2º Grau comp.	11,69	6,37	7,79	3,71	10,59	5,55	14,52	4,19	11,65	2,69	13,66	3,67		
Superior incomp.	3,32	9,58	2,47	6,07	3,08	8,48	4,05	7,38	3,11	4,82	3,77	6,53		
Superior comp.	10,46	18,8	5,39	10,25	9,04	16,5	8,83	15,45	6,07	9,87	8,01	13,7		
Ignorado	0,11	2,74	0,16	1,84	0,12	2,33	0,00	0	0,00	0	0,00	0		
Total	100	4,33	100	2,97	100	3,84	100,00	3,55	100,00	2,59	100,00	3,2		

FONTE: RAIS

Elaboração: DIEESE

### 4.9.3. Grau de escolaridade

A esmagadora maioria dos trabalhadores do setor está situada na faixa de escolaridade que vai até a oitava série completa: quase 76% em 1998 (Tabela 49). Este percentual está muito próximo de outros setores da indústria, como o têxtil. Há um aumento da escolaridade em 1998, em relação ao início da série em 1990: diminui o número de trabalhadores nas faixas inferiores, até a 4ª série, e aumenta o número de trabalhadores com 8ª série incompleta em diante. O destaque é a faixa com o 2º grau completo, que mais do que dobra a sua participação em 1998, em relação ao ano de 1990.

**TABELA 49**  
**Trabalhadores na ind. alimentícia por grau de escolaridade (%)**  
**Santa Catarina - 1990 / 1998**

Grau de Escolaridade	Anos								
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Analfabeto	1,98	1,98	2,07	1,62	4,66	1,06	0,81	0,72	1,20
4º Série incomp.	14,09	13,00	12,88	10,83	8,68	7,87	8,75	6,75	6,19
4º Série comp.	34,61	33,05	33,65	31,46	28,26	24,85	33,69	27,74	25,42
8º Série incomp.	20,98	22,64	22,59	22,83	24,03	29,62	21,13	25,04	24,12
8º Série comp.	13,63	14,48	14,14	16,50	15,82	15,74	16,30	17,35	18,63
2º Grau incomp.	5,06	5,30	5,07	6,17	6,33	6,78	6,40	7,66	8,48
2º Grau comp.	5,69	5,92	6,08	6,86	7,69	8,57	8,53	10,13	11,62
Superior incomp.	1,44	1,32	1,30	1,46	1,71	2,02	1,64	1,88	1,95
Superior comp.	2,15	1,96	1,85	2,04	2,70	3,12	2,45	2,63	2,35
Ignorado	0,38	0,34	0,36	0,22	0,12	0,37	0,30	0,10	0,03
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE: RAIS / MtB.

Elaboração: DIEESE.

### 4.9.4. Faixa etária

A exemplo do que vem ocorrendo com trabalhadores de outras categorias, os do setor alimentício vêm aumentando sua idade média. Cai drasticamente a participação de crianças e adolescentes no mercado formal, como podemos ver pela Tabela 50, nas duas primeiras faixas. Por outro lado, aumenta a participação das faixas etárias de trabalhadores adultos, com destaque especial para a faixa de 30 a 39 anos, que aumentou sua participação de 24% dos postos, em 1990, para 30% em 1998.

É importante lembrar que estamos tratando aqui do mercado de trabalho com carteira assinada. Portanto, o trabalhador menor de idade que saiu desse mercado não necessariamente melhorou sua condição, visto que uma maior disputa pelos postos de trabalho – o que, de fato, ocorreu no período – pode tê-lo empurrado para o mercado informal de trabalho no qual, como já vimos, as condições de trabalho são bem piores.

Chama a atenção, ainda na Tabela 50, o segmento acima dos 50 anos, que vai perdendo importância no universo total ao longo da década. O fenômeno pode estar relacionado a dois fatores: a) ao processo de “seleção” que as empresas vêm fazendo, especialmente nos últimos anos, que, entre outras coisas, dispensa o pessoal de salário mais elevado contratando no lugar trabalhadores com menores salários; b) uma maior procura pela aposentadoria, dada a Reforma da Previdência realizada pelo governo a partir de 1997, que piorou as condições de aposentadoria para o trabalhador, destacadamente com a ampliação do número mínimo de anos para o trabalhador se aposentar. Em Santa Catarina, especialmente na indústria, ainda muito jovem o trabalhador atinge a idade para se aposentar em decorrência do seu prematuro ingresso no mercado de trabalho.

**TABELA 50**  
**Trabalhadores na ind. alimentícia por faixa etária (%)**  
**Santa Catarina – 1990 / 1998**

Faixa Etária	Anos									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	
10 a 14	0,71	0,43	0,24	0,28	0,32	0,22	0,14	0,15	0,09	
15 a 17	7,90	7,27	5,91	5,01	4,92	4,11	3,35	2,75	2,77	
18 a 24	30,53	32,03	30,92	29,48	30,50	30,12	29,83	29,97	29,45	
25 a 29	18,74	19,64	19,25	20,39	20,35	21,03	21,31	21,75	21,34	
30 a 39	24,16	23,79	25,46	26,68	27,18	27,99	28,85	29,80	30,59	
40 a 49	11,83	11,20	12,40	12,84	12,09	12,02	12,13	11,70	11,85	
50 a 64	5,50	5,00	5,30	4,87	4,27	4,29	4,20	3,72	3,75	
65 ou mais	0,23	0,29	0,20	0,18	0,17	0,17	0,17	0,15	0,14	
Ignorado	0,39	0,35	0,32	0,26	0,20	0,05	0,03	0,01	0,01	
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	

FONTE: RAIS / Mtb  
Elaboração: DIEESE

#### 4.9.5. Tempo de permanência no emprego

O tempo médio de permanência no emprego, na Tabela 51, mostra especificidades importantes do segmento alimentício no Estado. As quatro primeiras faixas, por exemplo, que vão até 1,9 anos de tempo de serviço, diminuíram sua participação no total: respondiam por 49% dos vínculos, em 1990, percentual que cai para 46%, em 1998. Ao mesmo tempo, as faixas a partir de dois anos de tempo de serviço aumentam sua participação, chegando a 53% dos postos. Estes dados têm um comportamento semelhante ao setor têxtil, e a explicação do fenômeno pode ser semelhante, ou seja, a expulsão de um certo contingente para a economia informal pode, ao mesmo tempo, ter sido acompanhada de uma maior estabilidade para os trabalhadores que sobreviveram no mercado de carteira assinada.

**TABELA 51**  
**Trabalhadores na ind. alimentícia por tempo de serviço (%)**  
**Santa Catarina - 1990 / 1998**

Tempo de serviço	Anos									
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	
0,0 2,9 meses	8,82	7,74	5,88	7,72	10,95	8,49	6,78	6,59	7,55	
3,0 5,9 meses	8,70	8,60	5,89	6,89	8,24	11,88	6,32	18,33	14,24	
6,0 11,9 meses	12,24	13,84	13,08	10,80	10,81	14,45	12,70	10,26	10,23	
1,0 1,9 anos	19,27	16,64	19,25	13,77	14,23	14,91	27,82	13,24	14,80	
2,0 2,9 anos	12,01	13,64	12,16	13,24	9,82	8,59	10,43	13,85	11,59	
3,0 4,9 anos	15,19	15,82	18,08	17,71	16,17	12,39	10,59	12,97	17,23	
5,0 9,9 anos	12,8	14,38	14,74	18,33	19,60	19,02	16,38	15,50	15,54	
10 ou mais anos	10,83	9,28	10,87	11,51	10,09	10,25	8,97	9,24	8,81	
Ignorado	0,05	0,07	0,04	0,05	0,09	0,03	0,01	0,02	0,01	
<b>Total</b>	<b>100,00</b>									

FONTE: RAIS / MTB

Elaboração: DIEESE-SC

## CAPÍTULO 5

### A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: UMA SÍNTESE

#### 5.1. Introdução

Nas próximas páginas vamos sintetizar, a partir dos dois setores estudados, as principais tendências da reestruturação produtiva em Santa Catarina, entendendo sempre que tais mudanças, com especificidades, ocorrem em toda a indústria de transformação e também em outros setores como comércio e serviços.

#### 5.2. O processo de modernização nas empresas

Há uma grande heterogeneidade do parque atual de máquinas, tanto por setor da economia catarinense, quanto por porte da empresa. Por conseguinte, é muito difícil construir uma tipologia geral que sirva à indústria de transformação como um todo.

A indústria em geral tem diversificado muito o seu *mix* de produtos a ponto de, em algumas grandes empresas, ficar difícil enumerar as novidades. Além disto, tem sido permanente a melhoria de produtos já existentes. Este movimento significa não só a criação de novos produtos, como a eliminação daqueles que não têm aceitação no mercado consumidor. Dessa forma, as empresas ora reduzem a sua *cesta*, ora a aumentam, em um movimento pendular, determinado pelas exigências da concorrência<sup>69</sup>.

Tudo isso pressupõe uma grande capacidade de flexibilização da produção. As empresas produzem de forma personalizada, conforme especificações do cliente no que se refere a tamanho, cor, forma, tipo de corte, etc. A adequação ao cliente em alguns casos interfere até em aspectos curiosos no processo produtivo, como é o caso da produção de

---

<sup>69</sup> Essa política das empresas, no fundo, é paradoxal se considerarmos que no Brasil a imensa maioria da população tem um baixíssimo nível de consumo, e suas necessidades não são de “novos” produtos, e sim a “velha” cesta de consumo com os produtos básicos. Esta obsessão por novos produtos, comum na concorrência entre estas empresas, revela que este tipo de mercado está voltado para uma elite.

frangos em Santa Catarina exportados para o mundo árabe, cuja forma de abate do animal obedece a preceitos compatíveis com o Islamismo.

As empresas enfrentam o desafio de compatibilizar as exigências mercadológicas imediatas com planos estratégicos que levam em conta as mudanças e as tendências estruturais do setor<sup>70</sup>.

As empresas têm investido muito em informatização tanto em setores isolados, quanto na integração de setores: produção/almoarifado, produção/expedição e produção/planejamento. O sistema de interligação *on-line* por toda a empresa permite uma agilidade muito grande na troca de informações entre os setores, reduzindo assim tempos mortos e estrangulamentos no processo produtivo, decorrentes de precariedades nas relações entre departamentos da fábrica.

Algumas empresas já estão ligadas por computador ao comércio. A Sadia, por exemplo, adotou o sistema EDI (*Electronic Data Interchange* ou Troca Eletrônica de Documentos) para realizar através de computador todas as suas transações comerciais com os supermercados. O objetivo é agilizar a troca de informações, garantindo maior equilíbrio do fluxo de produtos nas gôndolas, com ganhos de eficiência para o comércio, o fornecedor e o consumidor final. Isto permite um melhor fluxo de fornecimento de produtos, evitando perdas e desperdícios, ao mesmo tempo em que permite ao comércio trabalhar com o mínimo de estoques.

### **5.2.1. As inovações adotadas nas empresas**

Resumidamente constataram-se basicamente as seguintes inovações nas grandes empresas dos setores têxtil e alimentício catarinenses:

1. há uma generalização de máquinas convencionais com dispositivo microeletrônico;
2. o sistema CAD está sendo largamente utilizado no setor têxtil, assim como o sistema CAD/CAM;
3. o Controle Estatístico de Processo está sendo utilizado nos dois setores;
4. o *just-in-time* interno apareceu nas empresas dos dois setores;

5. o MRP (*Manufacturing Resources Planning*: ferramenta para análise e controle das operações industriais) apareceu no setor de alimentação, mas não foi verificado no setor têxtil;
6. em relação aos certificados da série ISO 9000, praticamente todas as grandes empresas dos dois setores já têm certificação;
7. os CCQs foram confirmados nas entrevistas com os trabalhadores da alimentação (parcial) e do setor têxtil. Em algumas empresas os trabalhadores relataram experiências fracassadas de implantação de CCQ;
8. os programas de qualidade total e as células de produção estão generalizados nos dois setores. Assim como os grupos de trabalho ou equipes e os controladores lógicos programáveis;
9. os programas de melhorias contínuas apareceram em todas as empresas, assim como as políticas de coletas de sugestões entre os trabalhadores.

### **5.2.2. As tecnologias e seus impactos**

No que se refere aos impactos da tecnologia e os seus reflexos, resumidamente, a pesquisa aponta para as seguintes conclusões gerais:

1. a redução de custo tem sido um dos itens decisivos na implantação das novas tecnologias em geral. Esta tem sido uma verdadeira obsessão na cultura empresarial de Santa Catarina;
2. o emprego, traduzido aqui pelo número de postos de trabalho existentes antes e depois da implantação da tecnologia, também caiu na quase totalidade dos casos onde esta questão foi pesquisada;
3. as inovações tecnológicas, na maioria dos casos, têm levado também a um aumento do ritmo de trabalho;
4. a qualidade do produto melhorou para a maioria dos casos e, em alguns, manteve a anterior;

---

<sup>70</sup> É fundamental lembrar sempre que se trata de grandes empresas. Este comentário não pode ser estendido, em absoluto, para as empresas em geral.

5. apesar das afirmações em contrário dos representantes empresariais, não se pode afirmar que as novas tecnologias estão colaborando para a elevação da qualificação do trabalhador, a não ser pontualmente. As exigências de educação formal e de qualificação, no entanto, são crescentes, até em decorrência dos novos métodos de gestão que implicam o trabalho em células de produção, caixa de sugestões e grupos de qualidade, que exigem realmente um trabalhador mais esclarecido.

### 5.2.3. A terceirização

Não há dúvida que a terceirização se disseminou nos dois setores, assim como por toda a economia brasileira durante a década de 1990. Na área de apoio, serviços necessários à produção, a palavra de ordem é terceirizar ao máximo. É a idéia de focalizar os esforços da empresa naquilo que é fundamental e que garante a sua rentabilidade.

É possível, através da análise dos dois setores, apontar algumas tendências gerais no que se refere à terceirização.

1. Enquanto os representantes empresariais associam sempre a terceirização à redução de custos e ao aumento de produtividade, os trabalhadores entrevistados inevitavelmente associam-na à precarização das condições de trabalho e à insegurança. Esta associação não é gratuita, baseia-se em dados objetivos. Exemplo disto é que a totalidade dos entrevistados que responderam a este tópico afirmaram que os trabalhadores terceiros têm menos benefícios que os demais. Foram citados também, de forma recorrente, casos de empresas que pagam parte do salário dos terceirizados “por fora”, isto é, sem encargos e direitos sociais, o que caracteriza uma forma de sonegação fiscal e superexploração do trabalhador.
2. Há também uma relação entre terceirização e redução do número de empregados. Isto é, a empresa terceira não recontrata todos os trabalhadores desligados pela empresa-mãe, por ocasião da terceirização. Fica claro que o cálculo que a empresa faz ao definir-se pela terceirização não leva em conta este aspecto do problema. O importante é reduzir custos e aumentar a competitividade.
3. Quase que invariavelmente os trabalhadores terceirizados ganham menos, ainda que exerçam a mesma função do companheiro não-terceirizado. Os salários dos terceiros

podem chegar a 60% e até a 50% do salário do trabalhador empregado na empresa-mãe.

4. Há também uma correlação entre terceirização e desqualificação. Na política de treinamento das empresas dificilmente o trabalhador terceiro é incluído.
5. Em algumas entrevistas com trabalhadores surgiu a menção de que o trabalhador terceirizado realiza uma jornada superior à do trabalhador não-terceirizado. Levando-se em conta o quadro geral de precariedade daquele trabalhador, pode-se considerar isto bastante provável.
6. Os sindicatos de trabalhadores não têm conseguido interferir no processo de terceirização, mesmo que isso signifique redução de empregos ou mesmo transferência de trabalhadores para a base de outros sindicatos. A visão das empresas é que este é um problema meramente administrativo, que não diz respeito às direções sindicais. Os dirigentes sindicais entrevistados demonstraram uma preocupação peculiar com as conseqüências advindas da terceirização, tanto no referente à redução de emprego, quanto à fragmentação sindical que aquela tem representado. Trabalhador terceiro não se associa ao sindicato, não participa dos fóruns sindicais, ganha menos, não tem benefícios, é desqualificado e tem mais medo de perder o emprego. Por conseguinte, seu poder de barganha e negociação é praticamente nulo.
7. Foi constatado, a partir, principalmente, do final da década de 1990, um movimento de reverticalização, isto é, de “deterceirização” de alguns setores de algumas empresas, especialmente no ramo alimentício.

#### **5.2.4. Os efeitos da reestruturação sobre a flexibilidade da produção e as economias de tempo**

Todas as empresas pesquisadas afirmaram que sua produção se tornou mais flexível<sup>71</sup>, o que aumenta a capacidade de adaptar-se melhor às oscilações da demanda e aos pedidos da clientela<sup>72</sup>, o que ocorre pela flexibilidade do volume de produção, de mix, de adaptação sazonal, a erros de previsão ou planejamento. Em geral, as mudanças permitiram a eliminação e/ou aglutinação de operações, ainda que isto mude muito nos dois setores analisados e não seja tão generalizado como no item anterior.

As máquinas automatizadas, munidas de dispositivos eletrônicos, assim como o maior nível de padronização do processo produtivo permitem um maior controle do processo de trabalho por parte da empresa.

Para a maioria das empresas o custo da mão-de-obra reduziu em relação ao custo total. Algumas, no entanto, afirmam ter aumentado este custo em função da melhoria do perfil de qualificação do quadro de empregados, seja através da demissão dos menos qualificados, seja através do treinamento dos que ficaram.

No conjunto das empresas analisadas os dados sobre produtividade são fantásticos. Seja, medidos pela produtividade física (produção sobre homens/horas), seja por faturamento por trabalhador, os dados em geral superam muito os dados oficiais de aumento da produtividade na indústria de transformação, que estão entre os mais elevados do mundo, nos anos 1990.

### **5.3. A reestruturação produtiva e o trabalho em Santa Catarina**

#### **5.3.1. Emprego**

A reestruturação produtiva leva à redução do número de postos de trabalho, como se pôde constatar nos capítulos anteriores. A redução dos postos pode ser atribuída a vários

---

<sup>71</sup> O conceito de flexibilidade, que, como demonstrado por Bresciani (1996), possui muitas faces, é definido aqui como a capacidade de “um sistema produtivo assumir ou transitar entre diferentes estados, sem deterioração significativa de custos, qualidade e tempos” (:03).

<sup>72</sup> Isto, evidentemente, tem seus limites decorrentes do tipo de matéria-prima utilizada. Na agroindústria, por exemplo, estes limites são consideráveis: não se pode aumentar ou reduzir drasticamente o número de frangos

aspectos da reestruturação produtiva: introdução de máquinas automáticas, redução de níveis hierárquicos, terceirização, racionalização do trabalho, etc. Não é possível, com os elementos de que dispomos, estabelecer corretamente um peso específico para cada uma destas causas, generalizável entre os setores, ou mesmo intra-setorialmente, ao nível das empresas.

De qualquer forma, a introdução de máquinas mais modernas aparece sempre como um fator muito importante, como eliminadora de postos de trabalho. Uma outra correlação muito forte, como vimos anteriormente, é terceirização X desemprego. O número de novas ocupações decorrentes das novas tecnologias é residual, se comparado com o número de postos que desapareceram.

Uma tendência comum, também redutora de postos de trabalho, é a diminuição dos níveis hierárquicos. Algumas empresas não reduziram chefias, ou o fizeram em um primeiro momento, recontratando com outra nomenclatura. Outras reduziram os níveis a quase metade dos anteriormente existentes. Isto significou tanto a demissão dos que não quiseram ser rebaixados ou realocados quanto a reaglutinação de responsabilidades dos que ficaram.

### **5.3.2. Reestruturação e qualificação**

De forma geral, a busca da qualificação permanente tem sido a tônica das empresas líderes de todos os setores. Como já vimos, a pressão para que o trabalhador se recicle e estude pode vir diretamente, através da chefia, ou indiretamente, através do ambiente de trabalho e do próprio mercado de trabalho. Há um apelo das empresas, e da sociedade de uma forma geral, no sentido da qualificação. O próprio conceito de empregabilidade, bastante em voga, transfere a responsabilidade de manter-se empregado para o trabalhador.

Um sintoma muito importante disto está no aumento de exigências para a seleção do trabalhador, detectado no mercado como um todo. Muitas empresas não estão mais admitindo candidatos sem o 1º grau completo, e algumas já estão exigindo o 2º grau, ainda que para funções relativamente simples. Os níveis de desemprego possibilitam às empresas fazerem exigências além daquelas realmente necessárias ao cargo.

Outras estabeleceram metas de exigência mínima do 2º grau completo, mesmo para o operador de máquinas. Dissemina-se a procura pelo trabalhador capaz de realizar raciocínios

---

que serão abatidos em determinado dia, visto que o animal deve ter um peso exato para o abate. Em decorrência, a oferta de matéria-prima é planejada com bastante antecedência.

abstratos, lógicos e que seja capaz, por exemplo, de ler e entender um manual de funcionamento de uma máquina.

A criatividade e o espírito de equipe também estão em alta. Ambos são fundamentais aos novos programas de gestão da força de trabalho, que combinam sistemas de qualidade total com caixas de sugestões, células de produção, etc. Cresce também a procura por profissionais capazes de realizar diversas tarefas e de adaptar-se às mudanças tecnológicas.

Segundo pesquisa realizada pelo SENAI em 1997 (apud DIEESE, 1997:260), a indústria procura trabalhadores que se aproximem o mais possível das seguintes características:

- ✓ espírito crítico bem desenvolvido;
- ✓ atitudes profissionais trabalhadas;
- ✓ conhecimento mais desenvolvido da parte organizacional, tanto de planejamento quanto de controle da produção;
- ✓ domínio de todo o assunto tecnológico de sua ocupação;
- ✓ busca do conhecimento das inovações tecnológicas e um desenvolvimento cognitivo maior, superior à sua habilidade técnica, que permita, por exemplo, a leitura de um manual;
- ✓ conhecimento de leitura de inglês, especialmente o inglês técnico;
- ✓ domínio de aplicativos básicos de informática;
- ✓ comprometimento com o negócio da empresa;
- ✓ boa capacidade de relacionamento com seus colegas, chefias e subordinados;
- ✓ criatividade e participação.

A tendência verificada nas declarações e nos projetos empresariais é a de programas permanentes de treinamento, em detrimento da concepção do treinamento como algo eventual. A própria preparação da força de trabalho para as novas tecnologias, como

verificamos em alguns setores, já está ocorrendo previamente, antes da sua instalação, especialmente naquelas empresas maiores e mais organizadas.

Os investimentos das empresas neste campo têm sido razoáveis. As iniciativas vão desde convênio com órgãos públicos (prefeitura, SESI, SENAI e universidades) até as ações mais fortes, como liberação de uma parte do tempo do trabalhador para estudo, auxílio financeiro para educação formal em todos os níveis e investimentos financeiros de porte para treinamento.

As novas tecnologias criam e destroem profissões cada vez mais velozmente. Exatamente por isso, as empresas estão dando preferência aos trabalhadores com boa formação básica e com uma compreensão geral do processo produtivo.

Os trabalhadores que operam as máquinas mais modernas, em boa parte, são operários que trabalhavam com máquinas antigas, que foram treinados para as novas funções. Os critérios de seleção deste pessoal passam por perfil educacional, interesse no serviço, iniciativa, capacidade de trabalhar em grupo, obediência às normas da empresa, idade e facilidade de comunicação.

Mas o cenário no qual este processo de qualificação vem ocorrendo nas empresas está longe de poder ser considerado tranquilo. A qualificação e o treinamento estão sendo impostos no interior da empresa como uma exigência vital do processo de globalização, no qual a educação do trabalhador é um importante e decisivo diferencial competitivo. Como tudo isto ocorre muito velozmente, os programas de qualificação têm sido muito mais uma imposição de sobrevivência ao trabalhador, condição indispensável, muitas vezes, para a manutenção do emprego. Este quadro é agravado pelo fato de que este movimento ocorre em meio a um aumento das taxas de desemprego. A busca pela qualificação, desta forma, ao invés de servir também como um instrumento de crescimento integral do trabalhador, torna-se muito mais uma arma a ser utilizada na guerra pela obtenção, ou manutenção, do emprego.

Outros problemas foram detectados nas entrevistas com trabalhadores: a) muitas vezes, o treinamento tem sido superficial, não dando condições reais de operação das novas máquinas; b) uma boa parte dos entrevistados considera que estaria exercendo funções aquém de suas possibilidades técnicas, isto é, suas capacidades estariam subaproveitadas, o que gera desperdício de recurso humano, por um lado e, por outro, insatisfação com a função; c) as exigências para ocupação em determinadas funções, em alguns casos, estariam passando por

critérios políticos e não estritamente técnicos, como por exemplo, a posição do trabalhador em relação ao sindicato. Dependendo da empresa, o simples fato de ser filiado àquele já traz problemas ao trabalhador.

### 5.3.3. Condições de trabalho e remuneração

A análise dos dados e das entrevistas feitas com trabalhadores permite as seguintes conclusões gerais sobre os reflexos das inovações nas condições de trabalho:

1. houve um aumento do desgaste físico. Não do esforço físico propriamente dito, que inclusive pode ter reduzido, em função da substituição dos músculos por máquinas, naquelas tarefas mais pesadas. Mas o desgaste físico aumentou em função do aumento do ritmo de trabalho, fenômeno evidente nas entrevistas com os trabalhadores e que não foi negado por parte das empresas;
2. o esforço mental aumentou, em função da combinação do aumento de tarefas, aumento do número de máquinas operadas por cada trabalhador, maior tensão decorrente da busca pela melhoria contínua, trabalho em equipe, etc. Em regra, as próprias empresas admitem isto;
3. os acidentes de trabalho diminuíram, segundo a maioria dos depoimentos. Uma causa importante é a maior utilização de equipamentos de segurança, como luvas, sapatos industriais, botas especiais, protetores auriculares, etc. Os programas de qualidade também têm tido um efeito importante, ao que parece, já que não pode haver pior indicador de qualidade do que acidentes de trabalho. As próprias certificações de qualidade levam em conta a segurança do trabalho como um aspecto fundamental. De qualquer forma, este é um item para cujas conclusões deve-se ter cautela. Além do problema de subestimação do registro de acidentes ocorridos nas fábricas brasileiras, o número deles ainda é aterrador. Durante as entrevistas foram relatados casos gravíssimos e até fatais. Em muitos casos, as CIPAs são ineficientes e, muitas vezes, atreladas exclusivamente aos interesses da direção das empresas;
4. as respostas de patrões e empregados no tema doenças do trabalho foram bastante discrepantes. As empresas afirmam ter reduzido a incidência de doenças, através de métodos de prevenção. A maioria das respostas dos trabalhadores, no entanto, apontam em sentido contrário: estão aumentando os problemas de coluna, a incidência

de LER, as dores no peito, as alergias e, apesar dos protetores, ainda é sério o problema de surdez. As empresas falam em métodos modernos de prevenção, como ginástica no chão de fábrica, rodízio de funções e melhorias dos equipamentos no sentido de torná-los mais ergonômicos. Entretanto, o aumento do ritmo de trabalho, o estresse típico dos novos conceitos de gestão, a busca permanente pelos aumentos de produtividade (que obriga o operário a trabalhar por dois) e o medo do desemprego estão aumentando a incidência das doenças profissionais.

Assim, não surpreende o aumento das denúncias dos dirigentes sindicais de que as lesões e os problemas físicos decorrentes do trabalho têm aumentado muito nos últimos anos. Isto tem levado, inclusive, as direções a jogarem peso no trabalho ligado à saúde no sindicato, ainda que com muitas dificuldades, decorrentes da falta de dinheiro para o desenvolvimento deste trabalho.

Por outro lado, as empresas têm encarado estes problemas com bastante descaso, subestimando suas dimensões e conseqüências e tratando muitas vezes a questão de forma burocrática. Em vez de enfrentar o problema de fato, muitas destas empresas limitam-se em manter um médico nas dependências da unidade. A questão é que, muito comumente, este profissional está mais preocupado em preservar o próprio emprego do que diagnosticar realmente as lesões e doenças no interior da fábrica;

5. no que se refere ao conteúdo do trabalho executado, sem dúvida aumentaram o número de tarefas e o número de máquinas que o trabalhador opera, em média. Mas isto em geral não está significando um enriquecimento do trabalho, e sim a mera adição de mais tarefas rotinizadas. Nas conversas com os trabalhadores não se detectou, por exemplo, um aumento da satisfação com o trabalho, decorrente da possibilidade de operar mais de uma máquina, trabalhar em grupo, dar sugestões, etc. Além do aumento da intensidade do trabalho, não há indícios de que as relações entre chefes e subordinados tenham melhorado. Várias declarações de trabalhadores demonstraram que estas continuam muito truculentas.
6. Não existe participação dos trabalhadores nos projetos de produção, que continuam sendo uma atribuição de chefias, gerências e supervisores. As metas são definidas, e os operários têm que se adequar. O sistema de sugestões, em vez de enriquecer a

rotina de trabalho, tem sido muito mais uma alternativa de aumento dos rendimentos dos trabalhadores.

7. Os salários nem de longe têm acompanhado os ganhos de produtividade obtidos na indústria catarinense. Nas negociações dos últimos anos foram grandes as dificuldades para reposição nos salários da inflação passada. Várias categorias não conseguiram tal reposição e, além disso, da metade da década em diante, os patrões vêm procurando, sistematicamente, reduzir os direitos dos trabalhadores obtidos duramente nos processos negociais dos últimos anos. Essa tendência começou, discretamente, a se reverter em 2000, em função do reaquecimento da economia brasileira e da recuperação do emprego. Porém, já no segundo semestre de 2001, a crise internacional reverteu as expectativas na economia brasileira, com reflexos imediatos no desempenho das negociações salariais.

Foram registrados vários casos de salário variável, especialmente na forma de participação nos lucros ou resultados, que já estão sendo pagos ou têm implantação prevista. Estes valores têm sido, regra geral, pagos na forma de abono e estabelecidos de forma unilateral, sem a participação do sindicato ou mesmo dos trabalhadores da empresa em questão. Existem situações de empresas que praticam a participação nos lucros e resultados há anos, e os trabalhadores desconhecem os mecanismos de cálculo do benefício. Não há, por conseguinte, uma análise dos dados de balanço da empresa, feita em conjunto com os trabalhadores, que embasasse essa distribuição de lucros/resultados. As empresas, sem exceção, se negam a incluir tais benefícios no acordo coletivo, o que permite sua retirada, a qualquer momento e de forma unilateral. Um problema muito sério detectado nas conversas com os trabalhadores é que, à medida que as metas - normalmente ambiciosas - são atingidas, elas vão sendo redefinidas, tornando-se cada vez mais difícil alcançá-las.

#### **5.3.4. Organização do trabalho na fábrica**

Não apenas a rotinização, mas principalmente o aumento da padronização caracteriza as mudanças no chão de fábrica. Todas as empresas pesquisadas possuem programas de qualidade total. Dos conceitos ligados à reestruturação, os da qualidade apareceram nas entrevistas como os mais familiares aos trabalhadores. Sabe-se que um dos pilares básicos dos programas de qualidade é a padronização de tarefas, rotinas, etc. A idéia é adotar o sistema de

“desenvolvimento escada”, ou seja, cada degrau de organização e melhoria obtido deve ser padronizado e virar rotina. O operador da máquina cada vez mais recebe instruções diretamente da supervisão ou da gerência de projetos, eliminando níveis intermediários de coordenação. Com os círculos de controle da qualidade e com os conceitos da qualidade total o trabalhador passa a conhecer pelo menos os processos da sua seção de trabalho. Em alguns casos tenta-se fazer com que o trabalhador conheça todo o processo produtivo da fábrica.

Na maioria das fábricas pesquisadas foi percebida uma grande ênfase na política de colher sugestões do trabalhador, com vistas a melhorar o processo produtivo. Reuniões em grupo, reuniões-relâmpago, caixa de sugestões, tudo é feito para aproveitar a criatividade do trabalhador em prol da qualidade do produto e de melhorias contínuas no processo de trabalho. Algumas empresas têm promovido concursos de sugestões de trabalhadores, ou de grupos, com classificação e premiação para os primeiros lugares. Sabe-se que algumas experiências deste tipo têm obtido êxito, com sugestões simples, baratas e extremamente engenhosas.

### **5.3.5. Relações de trabalho na fábrica e representação sindical**

Neste tópico algumas tendências gerais foram detectadas.

1. A maioria dos trabalhadores entrevistados não considera que seu trabalho esteja sendo mais reconhecido pela empresa ou que sua opinião esteja sendo mais ouvida pelos supervisores ou chefes do que antes da introdução das inovações.
2. Apesar da crescente preocupação das empresas em engendrar formas de envolvimento do trabalhador, elas não estão apresentando vantagens concretas (pelo menos significativas) que facilitem a adesão do trabalhador ao projeto da empresa. Surgiram claros indícios nas entrevistas de que tal convencimento está ocorrendo muito mais pelo medo de perder o emprego, do que propriamente pelas supostas vantagens.
3. Em alguns casos se notaram situações de distensão hierárquica, nas quais os trabalhadores têm mais autonomia em seus trabalhos e mais liberdade com os chefes. Esta deveria ser a tônica predominante, já que interessa à empresa um trabalhador com mais iniciativa e autonomia, no que se refere à execução do seu serviço. Mas não é. Nas conversas com trabalhadores (especialmente dirigentes sindicais não liberados do trabalho na fábrica) tivemos vários exemplos de autoritarismo, típicos de chefias

tradicionais. Em outubro de 2001, através de contato com o presidente do Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação de Criciúma e Região, tivemos a oportunidade de ler uma carta anônima, manuscrita por um operário ou operária de uma empresa da região, cujo conteúdo denunciava a postura autoritária de um encarregado da unidade. As denúncias da carta revelavam um comportamento, por parte da chefia, extremamente desrespeitoso, despótico e autoritário com os trabalhadores. Este encarregado ocupa o cargo há alguns anos, e estas denúncias em relação a ele não são as primeiras.

4. A repressão á atividade sindical é muito grande e pode ser detectada através de vários indicadores. A começar pela carta anônima citada, que é uma demonstração clara do medo que o trabalhador tem de se relacionar com o sindicato, quando ele é comprometido com os interesses dos trabalhadores. As empresas negociam e se relacionam com os sindicatos porque não há outra alternativa. A legislação atribui um determinado papel legal ao sindicato, do qual as empresas não podem se esquivar, ainda que, em regra, o desejem ardentemente. Exemplo típico é o acordo coletivo de trabalho que, obviamente, deve ser assinado em conjunto com o sindicato laboral. Na prática, portanto, a política das empresas é, ao mesmo tempo em que têm que “engolir” os sindicatos nos aspectos inevitáveis – como na negociação –, fazer o possível para enfraquecê-lo em outras áreas. Assim, o trabalhador que se envolve com o sindicato de alguma forma passa a ser mal visto na e pela empresa, aumentando assim o risco de ficar desempregado e anulando a possibilidade de galgar um cargo mais importante. Nos locais onde o sindicato tem uma posição independente e autêntica, os dirigentes sindicais sabem que, após o término de seu mandato, ser mandado embora é uma questão de tempo, normalmente de dias. As direções das empresas, aliás, não só não escondem tal procedimento como, em alguns casos, fazem questão de divulgar, o que é uma ameaça evidente aos trabalhadores no chão de fábrica em relação ao envolvimento com o sindicato. Este procedimento, altamente retrógrado, coloca os dirigentes sindicais em um verdadeiro impasse, pois, uma vez ingressando na direção sindical, só podem dela sair quando tiverem oportunidade de se empregarem em outro setor. Em decorrência disso, os dirigentes sindicais que desempenham um mandato atuante, com enfrentamentos, greves, participação em negociações – que normalmente é o núcleo duro do sindicato, formado por dois ou três militantes –, são muitas vezes forçados a se eternizarem na entidade, sob pena de voltarem à base e serem sumariamente demitidos. O depoimento abaixo é

impressionante porque demonstra em ricos detalhes o nível de repressão e interferência das empresas na vida dos sindicatos<sup>73</sup>, empresas estas, cujas direções, ao mesmo tempo em que têm essa postura atrasada na relação com os trabalhadores, falam o tempo todo em modernidade, competitividade e qualidade total.

*Em 1976 a empresa liberou alguns dos seus dirigentes para montar o sindicato. Isso foi motivo de constrangimento de algumas pessoas. Então a empresa tinha o monopólio do sindicato na mão. Eu participava de algumas assembleias, tiveram alguns problemas em algumas, acabei arrumando uma encrenca com a direção na questão do estatuto. Eles queriam aprovar o estatuto na assembleia sem ler, sem a categoria analisar o que era bom e o que era ruim, na época era o Eugênio Gudín Lopez, e eu fui a pessoa que não permitiu isso, eu pedi e foi feita a leitura total do estatuto pra que, depois, o trabalhador tivesse como aprovar ou não o*

---

<sup>73</sup> Falando em repressão, optamos por trocar os verdadeiros nomes e omitir algumas datas, evitando com isso prejudicar o trabalhador que deu o depoimento e mesmo alguns outros trabalhadores citados. Retiramos também o nome da entidade sindical. O depoimento original está à disposição da banca examinadora.

*documento. Mas foi aprovado, passou, o sindicato começou a funcionar, o trabalhador não tinha opção de discutir o movimento sindical, não tinha condições de discutir sua função dentro da fábrica em relação ao sindicato e não podia reclamar do sindicato também. Passou o tempo, e a gente conversava com alguns colegas e não conseguia resolver problema nenhum. Em 1989 tivemos uma ameaça de greve, deu um conflito maior, e os trabalhadores se organizaram um pouco melhor. Em 90, para surpresa minha, eu nem sabia o que estava acontecendo, teve um colega que me convidou para participar de uma chapa de oposição para concorrer à eleição naquele mesmo ano. Eu não pensei duas vezes e sinalizei para ele que estava disposto, sabendo do risco que corria, mas aceitei o pedido do rapaz e participei da eleição. A eleição foi nos dias 16 e 17 de setembro de 1990. Pegamos de surpresa a direção do sindicato, formada pela elite da empresa, e registramos a chapa de oposição. Quem articulou isso foi o Roberto, o Juca e o Amadeo. Esse pessoal mapeou as pessoas que podiam fazer parte da chapa e se reuniram individualmente, nunca reuniram o grupo. Conversaram explanando o risco, a situação, o que podia acontecer se perdesse, se ganhasse e daí por diante. Convicto da necessidade de mudança, participei. Primeiro, tivemos que providenciar documentação para registrar a chapa. No dia do registro é que fiquei conhecendo alguns componentes da chapa. Entramos aqui no prédio eu, um fotógrafo, a assessoria jurídica, o Jibóia (diretor atualmente) e mais algumas pessoas da chapa, que fiquei conhecendo ali naquele dia. A partir do registro foi marcada uma reunião lá no Sindicato dos Comerciários pro pessoal se conhecer. Foi até engraçado porque tinha umas meninas que também eram da chapa, que moravam na mesma casa, mas nenhuma sabia da outra. No sábado de manhã, as duas se arrumaram para sair, saíram juntas, mas nenhuma queria dizer para outra aonde ia. Uma perguntou: “tu vais aonde? Ah eu tenho uns negócios para ver...”. Nenhuma delas queria dizer onde ia e o caminho era o mesmo. Quando chegaram na frente do sindicato dos comerciários, entraram, aí é que foram saber que estariam na mesma chapa do sindicato. Quer dizer, era um segredo 100%. Por que isso acontecia? Em qualquer movimento que houvesse, de manifestação do sindicato, coisa assim, a empresa mandava embora, era terrível.*

*A chapa da situação foi montada, era da empresa. Na mesma semana da reunião que havia sido feita nos comerciários, em que a chapa se conheceu, embora sem experiência, a gente começou a fazer o trabalho para a eleição. Mas foi um trabalho delicado, em que tivemos que ter vários sacos de paciência porque havia um abuso por parte da chapa da situação, de tentar jogar a gente na sarjeta, como se diz. De desvalorizar, de dizer assim para a gente: “eu quero ver o que vocês vão comer depois que houver a eleição do sindicato. Vocês são uns miseráveis, vocês vão perder, vocês não sabem nada, vocês não conhecem, vocês são uns coitados, vocês vão ser mandado todos embora”. Então nós tínhamos que ser preparados pela equipe que montou a chapa pra não revidar esse tipo de provocação. Então mesmo com a pessoa xingando a gente, nós cumprimentávamos, dávamos bom-dia, boa-tarde, muito obrigado, até logo. Quer dizer, respeitávamos a pessoa, para evitar o confronto. Do contrário, teria confronto, porque, no falar deles, eles nos desmoralizavam, e se você não tivesse preparado, ia brigar. E a briga não iria trazer resultado positivo naquele momento, em relação à chapa. No trabalho eu tinha uma posição, que discutia com a chefia, a minha opinião não aceitava jogar fora. Mas o Jibóia (candidato a presidente na chapa de oposição), tiraram aqui da manutenção e levaram lá para o Faxinal, deixaram ele 15 dias lá no mato, numa região onde não tinha contato com ninguém. O Galego (diretor atualmente), transferiram para uma outra seção, que também só tinha contato com duas pessoas. Eu tive alguns problemas, mas procurei superar porque a minha área de atuação era grande, e eles também não imaginavam aquilo que poderia acontecer na eleição, não imaginavam que iam perder a eleição. Então eles excluíram da produção normal o Jibóia e o Galego, que eram candidatos a presidente e vice, eles imaginaram que o perigo era o presidente e o vice, o resto para eles era fichinha. Só que não foi bem assim, eles ficaram isolados e nós, trabalhando na empresa, fizemos o nosso papel. A campanha era fogo. A eleição seria na segunda e na terça-feira. Na sexta-feira, os componentes da chapa da situação, com a empresa, fizeram reunião em todos os departamentos, nas seções, anunciando na época 30% de aumento salarial se a chapa deles ganhasse. Eu sei que fizeram essa reunião no espostejamento de suíno, o Ernesto Geisel, que fazia parte da chapa da*

situação, falou, e eu estava próximo dele, pedi a palavra naquele momento, pedi para falar alguma coisa em nome dos trabalhadores e ele disse: “Valocir, você não tem nada que estar falando”. Aí eu me virei pros trabalhadores (havia muitos) e disse: “gente, é esse sindicalista que vocês querem, que não deixa o trabalhador falar”? Aí foi aplauso. Então, eu tirava proveito desses momentos, sem ter muito conhecimento. Mas, mesmo sem ter o conhecimento, uma maior preparação, a gente conseguiu fazer o trabalho para ir para a eleição e ganhar. Vencemos por uma diferença de 240 votos num total de quatro mil e poucos votos. Foi muito apertado. Nessa época a taxa de sindicalização era de 100%, até os diretores da empresa eram sindicalizados. Isto porque, automaticamente, todo trabalhador que entrava na empresa, a primeira coisa era assinar a ficha de sindicalização. O trabalhador nem sabia do que se tratava.

A primeira gestão começou em 1990. O Jibóia foi o primeiro liberado. Veio para o sindicato, claro, com a ajuda do sindicato dos comerciários, que nos auxiliaram no desenvolvimento dos trabalhos. Nós não tínhamos conhecimento de nada. O Jibóia teve uma dificuldade grande naquele momento, pela expectativa que tinha o trabalhador na base em nós desenvolvermos um trabalho em favor da classe trabalhadora. Mas, com a ajuda do sindicato dos comerciários, da assessoria jurídica, de outras pessoas, um pouco da CUT (Central Única dos Trabalhadores), a gente conseguiu até prestar um trabalho que o trabalhador acreditou. Aí fomos para uma outra eleição em 1994, onde eu fui candidato a presidente, já com um pouquinho mais de experiência, um pouquinho mais de conhecimento, conseguimos também tocar o trabalho e atender à expectativa do trabalhador. Em 94 não teve chapa de oposição. A gente atendia muito trabalhador, reclamação, a empresa era acostumada a trabalhar no dia que quisesse, no sábado, se quisesse trabalhar no domingo ela trabalhava. A empresa não dava bola para o sindicato nos primeiros momentos. O Jibóia ligava para a fiscal do trabalho em Joaçaba, onde o sindicato tinha uma subsele, combinava, o sindicato ia buscar a fiscal, e ela ia e autuava a empresa. Duas vezes feito isso, a empresa passou a respeitar o sindicato. A partir daí, precisando trabalhar aos sábados a empresa consultava o

*sindicato, e este consultava o trabalhador através de uma pesquisa. Se o trabalhador concordasse, a empresa trabalhava, se o trabalhador não concordasse, a empresa não trabalhava. Então, foram várias pesquisas, o que o trabalhador dizia era aceito. Então a confiança dos trabalhadores da área da alimentação foi bem significativa em relação à função do sindicato. Tivemos algumas ações contra a empresa, pelo fato da empresa deixar de pagar alguns benefícios que já eram direito adquirido do trabalhador. Fomos pra justiça, a empresa teve que desembolsar um milhão e quatrocentos mil reais, e com isso a confiança do trabalhador em relação ao sindicato cada vez aumentava mais, ao menos até o presente momento. Esta atitude do sindicato foi muito bem recebida entre os trabalhadores, embora os valores pagos tenham sido diferentes. Os mais velhos receberam R\$ 260,00, os intermediários, R\$ 160,00 e os últimos receberam R\$ 100,00. A gente aprendeu muito no movimento sindical, isto não tem nem dúvida. Fiquei conhecendo como funciona a política econômica de um país e a política sindical também (depoimento colhido em abril de 2001).*

- 5 Os sindicatos estão alijados do processo de reestruturação em curso na indústria de transformação catarinense. Não foi detectado nenhum caso de organização sindical por local de trabalho. Este tipo de intervenção sindical pressupõe uma preparação que possibilite aos sindicatos discutir questões como terceirização, tecnologia e emprego. O movimento sindical forjado nas lutas típicas do período anterior, quando a ação sindical básica chegava até à porta da fábrica, definitivamente não está preparado para tais desafios. A ação patronal nitidamente tem sido a de aproveitar o processo de reestruturação para esvaziar a ação sindical dos trabalhadores. As formas de remuneração variável, os programas de qualidade, o sistema de sugestões, tudo isso concorre para aproximar o trabalhador da empresa, ao mesmo tempo em que ele se afasta do sindicato. É importante observar que, dada a relação autoritária na gestão tradicional das empresas, o tratamento diferenciado dispensado ao trabalhador pelas chefias, mais maleável e negociador, tende a envolver mais uma parcela dos trabalhadores e, de certa forma, passa a ocupar um espaço político que poderia ser ocupado pelo sindicato. A ausência da organização sindical por local de trabalho é

muito mais séria do que se imagina: é comum os sindicatos perderem um tempo precioso em mesa de negociação, tentando obter licença das empresas para fixação de um simples quadro de avisos do sindicato, no interior da fábrica.

#### 5.4. A reestruturação produtiva e o meio ambiente

A indústria catarinense gera inúmeros resíduos sólidos e líquidos, extremamente nocivos à natureza, como se pode verificar nas análises dos setores têxtil e alimentício. Outras pesquisas demonstraram também esse fenômeno<sup>74</sup>. No setor têxtil, com os processos de alvejamento, tingimento e lavação, os efluentes carregam ácidos, álcalis, gases inorgânicos, pigmentos e matéria orgânica. No setor de alimentação há matéria orgânica, óleos, graxas, gorduras e detergentes. Uma boa parte das empresas, geralmente as mais modernas em cada setor, têm dedicado uma preocupação especial à questão ambiental. Esta atenção ao tema se iniciou há alguns anos, em decorrência das exigências da legislação e do próprio mercado, que, cada vez mais, exige produtos ecologicamente corretos.

No que se refere a investimentos na questão ambiental, as cifras podem chegar a milhões de dólares. Um aspecto que certamente está levando as empresas a adotarem esta postura é a chamada “vocação exportadora” do Estado, em função da crescente procura por produtos ecologicamente corretos na Europa, nos Estados Unidos e no Japão. Além disso, existem as barreiras de caráter ecológico, impostas pelos governos, os chamados selos verdes, sem os quais os produtos não conseguem entrar em uma série de países.

Uma tendência claramente detectada em algumas grandes empresas foi a de adotar políticas ambientais permanentes. Estas deixam de ser algo casual, ou mero elemento de marketing da empresa, passando a fazer parte da sua política geral de administração.

Um outro fenômeno importante é o nascimento de empresas já com altos investimentos na área ambiental. A busca pelo padrão “ecologicamente correto,” além de garantir o acesso a mercados mais exigentes, tem significado também economia de recursos para as empresas. Os conceitos ligados aos programas de qualidade têm colaborado, também, para a preservação do meio ambiente, na medida em que pregam, por exemplo, a redução do desperdício.

---

<sup>74</sup> Ver *Reestruturação Produtiva e Emprego em SC*, DIEESE, 1996.

Estes conceitos têm contribuído, ao que parece, para melhorar também alguns indicadores internos às fábricas. A aplicação do chamado 5S<sup>75</sup>, por exemplo, tem contribuído para melhorar a limpeza. No dois setores pesquisados percebeu-se um cuidado maior com os equipamentos obrigatórios de segurança.

### **5.5. Os objetivos e as estratégias das empresas com a implantação das novas tecnologias**

A pesquisa bibliográfica e as entrevistas não permitiram estabelecer uma hierarquia de importância tanto nas estratégias, quanto nos objetivos arrolados pelos representantes das empresas. Portanto, os itens relacionados a seguir, coletados nos dois setores e em outras pesquisas sobre o tema realizadas em Santa Catarina, não estão necessariamente em ordem de importância.

As principais **estratégias** estão assim definidas:

- ✓ programas de qualidade;
- ✓ introdução de máquinas modernas;
- ✓ treinamento;
- ✓ inovação de produtos;
- ✓ flexibilidade na produção;
- ✓ terceirização;
- ✓ melhoria de processos;
- ✓ programas participativos/motivacionais;
- ✓ política de delegação de tarefas;
- ✓ melhoria de comprometimento do trabalhador;
- ✓ aumento da parte variável do salário vinculando-se a resultados da empresa;

---

<sup>75</sup> Programa usado para iniciar a implantação da qualidade total. Ver Glossário.

- ✓ padronização do processo produtivo;
- ✓ redução de estoques;
- ✓ *mix* com maior valor agregado;
- ✓ jornada de trabalho mais flexível.

**Os objetivos são:**

- ✓ redução de custos;
- ✓ aumento da competitividade;
- ✓ aumento da produtividade;
- ✓ melhoria da qualidade;
- ✓ redução de prazos de entrega;
- ✓ redução do tempo de fabricação;
- ✓ redução do tempo de projeto;
- ✓ aumento da capacidade de inovação;
- ✓ flexibilidade na produção.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

### **A reestruturação produtiva e as alternativas de desenvolvimento para o Brasil**

Procuramos demonstrar, ao longo deste trabalho, a correção de nossas hipóteses iniciais, ou seja, que o processo de reestruturação produtiva, desencadeado nas empresas dos setores têxtil e alimentício catarinenses, vem causando reflexos profundos sobre o mundo do trabalho, reduzindo o número de empregos disponíveis e exigindo um trabalhador com uma atitude diferente no local de trabalho, mais escolarizado, mais participativo. Ao mesmo tempo em que se exige mais do trabalhador e reduzem-se as oportunidades de emprego, as relações de trabalho tornam-se mais precárias, aumentando a chamada dualidade do mercado de trabalho com trabalhadores formalizados e outro grupo desprovido de qualquer garantia. Nesse contexto, como vimos, a ação sindical passa a ser dificultada, não só pelo turbilhão de mudanças no interior das empresas, no processo de trabalho em si, mas também em função dos demais componentes da reestruturação produtiva como as realocações industriais, os processos de fusões e aquisições e a precarização das relações e da jornada de trabalho (seja pelo meio legal, seja de fato).

Na medida em que se alteram as relações, aumentam a intensidade do trabalho e a insegurança do trabalhador, e a reestruturação aumenta o grau de exploração dos trabalhadores. Este processo é ainda mais grave, na medida em que se dá em meio à abertura da economia e em plena implementação das reformas neoliberais, que se generalizaram na década passada. Os processos anteriores aumentavam a importância da regulação das relações entre capital e trabalho, no sentido de prover um mínimo de segurança e direitos, um patamar a partir do qual o capital não pudesse avançar, através da legislação social e trabalhista. Ocorre que esta mesma legislação vem sofrendo pesados e permanentes ataques dos governos, sempre na direção da retirada dos direitos e da liberalização da relação capital-trabalho, em um contexto de grandes dificuldades para a ação sindical.

Embora extremamente limitados e muito diferenciados a depender do porte das empresas, os novos conceitos de gestão da produção e da força de trabalho abrem possibilidades para um novo tipo de negociação e ação sindical. Esta característica é particularmente destacada naquelas empresas que produzem para o mercado externo, mais sujeitas a padrões mais elevados de exigências em relação ao tratamento dos trabalhadores e à

qualidade dos produtos. O aproveitamento destas possibilidades, no entanto, exige uma nova postura sindical, com direções mais bem preparadas.

O fato concreto é que estes espaços não têm sido ocupados nos dois setores estudados neste trabalho. Atacados em vários flancos, os sindicatos não têm conseguido barrar os efeitos deletérios da reestruturação produtiva, nem aproveitar os raros espaços surgidos com os novos conceitos gerenciais. A atuação sindical continua fora do espaço fabril, e nem mesmo nos aspectos de saúde do trabalhador, que aumentaram muito de importância em função das doenças ocupacionais, os sindicatos estão conseguindo avançar.

Ainda que centrando a análise sobre os elementos constitutivos e os reflexos da reestruturação produtiva, procuramos levar em conta a complexidade do cenário no qual tais mudanças vêm acontecendo, isto é, o conjunto de reformas neoliberais constantes do catálogo do Banco Mundial para países periféricos: liberalização comercial, desregulamentação financeira, privatizações, entre outras. Enfrentar os problemas advindos da reestruturação produtiva das empresas significa pensar o conjunto de questões que a envolvem. A maneira como as empresas operaram e operam sua reestruturação insere-se em um contexto muito mais amplo, ligado à forma como o Brasil enfrentou e enfrenta a chamada Terceira Revolução Industrial.

Dessa forma, pensar a reestruturação produtiva e as saídas para os problemas dela decorrentes passa por entender as condições históricas nas quais ela se desenvolveu. A forma como o Brasil realizou a abertura comercial na década de 1990, rapidamente e em meio à recessão do governo Collor, e as políticas econômicas adotadas a partir de então levaram as empresas a adotar uma reestruturação vigorosa e de caráter defensivo, isto é, muito mais para defender-se do chamado “choque de competitividade” decorrente da abertura comercial, do que propriamente fruto de uma bem pensada estratégia de preparação e enfrentamento das exigências da reestruturação produtiva. É claro que um ambiente econômico onde predominasse um mercado mais protegido, na década de 1990, conduzido por uma política industrial inteligente, que resguardasse os interesses da indústria nacional em relação ao poderio das transnacionais, teria levado a um comportamento diferenciado por parte das empresas nacionais. Não necessariamente generoso com os trabalhadores, mas, quem sabe, um pouco menos agressivo, mais gradual e planejado, no que refere, por exemplo, ao emprego e ao salário.

Essa vinculação da reestruturação produtiva com a totalidade de políticas adotadas em cada país fica mais evidenciada quando analisamos a forma como a referida reestruturação

deu-se nos diferentes países. Ainda que decorrente de uma etapa específica de desenvolvimento do capitalismo mundial, em que as empresas transnacionais impõem estratégias do novo tipo de acumulação, chamada “flexível,” a reestruturação produtiva assume contornos históricos bastante específicos em cada país, que dependem da forma como este se insere na economia mundial e do conjunto de sua política macroeconômica<sup>76</sup>.

Assim, nas páginas seguintes, discorreremos rapidamente sobre algumas alternativas para o Brasil enfrentar o desemprego e outras mazelas decorrentes da reestruturação produtiva e dos caminhos adotados pelo País ao longo da última década. As idéias expostas não são “receitas” para saída da crise, mas desdobramentos, como formulações propostas, dos indicadores pesquisados nos capítulos terceiro e quarto deste trabalho, no contexto de uma política econômica que, claramente, se esgotou. É justamente nos momentos de crise que surge o espaço político para debate e questionamento das estratégias que, guardadas as especificidades de cada período, vêm sendo adotadas ao longo de toda a década passada. As alternativas discutidas nas próximas páginas são o reconhecimento de que os problemas advindos da reestruturação produtiva não se circunscrevem ao âmbito empresarial, mas estão inseridos em um contexto muito mais amplo, que envolve a política internacional e a opção dos governos brasileiros de inserção na economia global. Temos clareza que as alternativas de política econômica estão sempre permeadas pela questão política, isto é, não existem saídas apenas “técnicas”. Sabemos que muitas das idéias colocadas a seguir, portanto, pressupõem uma nova coalizão de poder no Brasil. Mas entendemos que o papel da pesquisa não é se limitar ao descritivo, e sim contribuir com reflexões que alimentem outras possibilidades e alternativas.

O momento que a América Latina - e o Brasil - estão atravessando é muito grave. Passada pelo menos uma década da experiência de políticas neoliberais no continente, os seus efeitos sobre as economias e populações são visíveis. O caso mais grave no momento é o da Argentina, que vive a ressaca da opção de adesão à prescrição do governo estadunidense e do FMI mais servil da América do Sul. O preço pago pela escolha está sendo tão alto, que se torna muito difícil elaborar prognósticos sobre o que poderá ocorrer com o país.

O Brasil não pode se considerar livre de uma crise da proporção da nação vizinha, pois, guardadas as importantes diferenças das duas economias, este país fez uma opção muito semelhante de política econômica, no que se refere às linhas gerais adotadas. Há pouco mais de quatro anos, a partir de agosto de 1998, era o Brasil que estava na berlinda de uma crise

---

<sup>76</sup> Ver ALVES, 2000:183.

financeira que acabou quebrando o País. Em duas semanas, após a moratória seguida de desvalorização na Rússia, as reservas brasileiras em dólar caíram de US\$ 75 bilhões para US\$ 45 bilhões, e a Bovespa (Bolsa de Valores de SP) chegava a registrar quedas diárias de até 16%. O Brasil teve que ser socorrido pelo FMI e por um *pool* constituído por países ricos. Posteriormente, o Brasil teria ainda que recorrer ao FMI por mais duas vezes, em 2001 e em 2002.

O modelo argentino, na verdade, foi extremamente agravado por uma política de câmbio que possibilitava a conversão da moeda nacional ao dólar com paridade fixa, condenada em geral pela literatura econômica. Aventura esta em que, apesar das convicções de alguns técnicos do governo, o Brasil não embarcou. Mas não há garantias de que a próxima crise financeira mundial não atinja o Brasil, dadas a fragilidade de nossos indicadores e a dependência de recursos externos.

A essa altura dos acontecimentos, parece estar claro que as políticas adotadas ao longo da década passada foram equivocadas do ponto de vista do desenvolvimento do País, especialmente se levarmos em conta os interesses da maioria da população, como vimos pelos dados apresentados anteriormente. As indicações são as de que precisamos retomar um projeto nacional, que considere os interesses do Brasil e de seu povo. Sem xenofobia, sem racismos, sem ambições expansionistas, sem sectarismos religiosos. Longe de significar um isolamento do Brasil no cenário internacional, significa inserir-se soberanamente na globalização.

Um projeto com essas características teria viabilidade nos dias de hoje, para um país como o Brasil, considerado semiperiférico e com uma enorme fragilidade comercial e financeira internacional? A resposta parece estar na história de alguns países que já foram periféricos no passado: os Estados Unidos do século XIX e a China do século XX. Estes só conseguiram avançar quando ousaram e rejeitaram suas posições de economias subalternas e dependentes política e economicamente. Um contraponto disso é a postura adotada por praticamente toda a América Latina (exceto Cuba), cujos países se sujeitaram à aplicação de todas as reformas da cartilha neoliberal e, como resultado, terminaram a década de 1990 em situação bem pior do que a iniciaram. Estamos falando de um projeto de desenvolvimento soberano de um país continental, dono da maior biodiversidade do planeta e que possui uma estrutura industrial ainda diversificada e relativamente moderna.

O processo de inserção subordinada ao capitalismo internacional gera uma situação de dependência do mercado financeiro internacional, sempre sujeito a períodos de euforia e

depressão alternados, sem que haja um efeito virtuoso sobre a produção e a distribuição da riqueza. Esta dependência colocou o Brasil em uma situação de permanente vulnerabilidade, temendo as crises financeiras, além de ter levado a um crescimento medíocre do PIB e à concentração ainda maior da riqueza.

A autonomia decisória do País tem que ser recuperada, uma economia como a do Brasil não pode continuar a ser monitorada pelo FMI. Para que isso aconteça, no entanto, é fundamental sanear financeiramente o Estado, que foi endividado ao longo dos últimos anos, colocando em jogo o nosso presente e o nosso futuro. A política de juros praticada, útil no combate à elevação de preços, tem sido uma das causas fundamentais desse processo. O diferencial das taxas vigentes aqui dentro e lá fora leva as grandes empresas a endividarem-se em dólar para emprestar ao governo, o que lhes garante um retorno elevado e tem possibilitado que o Brasil receba grandes quantidades de capital estrangeiro. Mas este circuito especulativo é muito perverso, pois ao mesmo tempo em que viabiliza o fechamento das contas externas do Brasil, endivida ainda mais o Estado, que tem que pagar mais juros pelos novos títulos emitidos. Cada vez mais enredado com os credores, o Estado não pode reduzir os juros, pois, do contrário, não atrai o capital necessário para fechar as contas, em um circuito auto-alimentado cujo desfecho pode significar uma situação semelhante à da Argentina dos dias de hoje.

Recentemente, o economista Celso Furtado declarou que um dos grandes problemas do País é o medo que tomou conta dos políticos que mandam no Brasil. O Mestre tem razão: estão governando pelo medo, especialmente o medo do que pensam os investidores internacionais. Ainda recentemente ouvíamos repetidas declarações, aliviadas, de representantes do poder executivo, a respeito do “descolamento” do Brasil em relação ao corrente colapso argentino. Será que vale a pena governar um país tentando o tempo todo agradar aos especuladores, cujo capital não faz muito além do que engordar ainda mais os lucros de uma elite rentista?

Juros excessivamente altos em períodos longos, como é o caso do Brasil, liquidam a possibilidade de um desenvolvimento sustentado e com geração de empregos. Estes deveriam ser os objetivos primeiros da política macroeconômica. O desenvolvimento econômico é obtido através do aumento da produção e da produtividade média do trabalho, que ainda tem muita margem para crescer, visto que os nossos indicadores de produtividade estão bem

abaixo dos observados nos países desenvolvidos<sup>77</sup>. Mas os ganhos de produtividade devem ser sistêmicos, generalizando-se para a economia como um todo, e não ficar confinados neste ou naquele setor isoladamente, como ocorre hoje. Os diferentes setores da economia possuem níveis de produtividade extremamente heterogêneos. Naqueles onde a produção é mais intensiva em capital e tecnologia, a produtividade é muito mais elevada, em contraposição àqueles setores com processos produtivos mais simples e com menor utilização de capital. A simples tentativa de homogeneizar um pouco mais a produtividade, a partir dos setores de maior êxito, poderia fazer crescer bastante a produtividade média no País. Produtividade elevada significa também a possibilidade de ofertar produtos mais baratos.

O reconhecimento da necessidade de que a produtividade pode crescer no Brasil tem que vir junto com a idéia de que os ganhos de produtividade têm que ser distribuídos. Nos vários ciclos de expansão da economia brasileira o crescimento da produtividade coincidiu com um processo de concentração da renda. Esta tendência do capitalismo dependente brasileiro aguçou-se no processo de reestruturação produtiva dos anos de 1990, em que a evolução dos salários nem de longe acompanhou os ganhos de produtividade. Somente para ilustrar, já que esta realidade é nacional e generalizada aos vários setores da economia, podemos citar os dados dos trabalhadores têxteis dos municípios do Vale do Itajaí, cuja defasagem salarial, entre julho de 1994 e agosto de 2002, acumula um total de 67%.

Romper com a política econômica atual não significa abrir mão do controle da inflação, que é a única conquista realmente importante do atual modelo. A tarefa de manter o controle de preços em um contexto distinto do atual, com crescimento econômico e distribuição da renda, é extremamente complexa, não podendo ser subestimada. A população brasileira – como a da América Latina em geral – tem um verdadeiro trauma com inflação elevada, pois sentiu na pele os seus efeitos, durante muito tempo. Além de requerer o crescimento da produtividade - que permite a absorção de aumento dos custos salariais sem pressão inflacionária -, a continuidade do controle da inflação vai exigir uma coordenação da oferta de bens com demanda mais elástica (como alimentação e vestuário) e um esforço no sentido de eliminar gargalos existentes na área de infra-estrutura energética, de transporte e comercialização. É fundamental também, além destas questões que dizem respeito ao setor real da economia, controlar o capital financeiro e equacionar a dívida pública, como já referimos.

---

<sup>77</sup> Ver segundo capítulo deste trabalho.

A extensão dos benefícios do crescimento para a grande massa dos brasileiros não deve ser feita apenas por uma questão humanitária, mas porque, do ponto de vista econômico, esse pode ser um grande trunfo com o qual conta o Brasil. O País tem um imenso potencial a ser desenvolvido em termos de mercado interno: território e recursos naturais abundantes, indústria de razoável padrão e uma população cheia de necessidades básicas a serem ainda atendidas. Esse pode ser o nosso diferencial. Não há nenhum caso de país desenvolvido que não tenha feito crescer a capacidade de consumo de sua população. O aumento do mercado interno, ao mesmo tempo em que incluiria milhões de pessoas em um padrão digno de consumo, geraria milhões de empregos sem nenhuma pressão sobre as contas externas.

Com um mercado interno forte, talvez a indústria da alimentação, no setor de produção de carnes, não ficasse criando um novo produto por semana, disputando com a concorrência os mesmo consumidores ricos e de classe média, e privilegiasse assim produtos mais simples e baratos, que fossem acessíveis a todos os brasileiros. A opção de reestruturação produtiva da indústria brasileira, que de certa forma faz a apologia dos sistemas flexíveis de produção, é absurda, se considerarmos o tipo de necessidades da maioria, extremamente simples (roupa, comida, habitação) e que, em geral, requerem um sistema de produção em massa.

Mas não se pode esperar mercado consumidor interno forte, nem mudança no modelo de desenvolvimento com o atual perfil de renda do País, um dos mais concentrados do mundo. Só para citar um exemplo bastante próximo: a renda média de um assalariado catarinense (mercado formal de trabalho), que é superior à média nacional, está em R\$ 612,69 (RAIS, 2000), e esta mesma renda média aumentou 18,54% entre 1995/2000 para uma inflação média, no mesmo período, de 48% (ICV-DIEESE), o que representa uma defasagem salarial, no período, de 24,85%.

O problema da renda tem que ser enfrentado com determinação. A política de distribuição de renda não pode ser vista como um efeito colateral do crescimento econômico, pois é possível crescer a taxas pequenas sem gerar emprego e sem distribuir, como comprova o caso brasileiro, especialmente nos últimos anos. A idéia é crescer aumentando a oferta de bens para consumo de massas ao mesmo tempo em que se inicia a recuperação dos salários reais.

Aqui, entra o importante papel do salário mínimo. Algo próximo da metade dos ocupados (50,1%) no Brasil vive com renda de até dois salários mínimos. Isso representava cerca de 30,3 milhões de pessoas, em 1999 (IBGE, PNAD, 1999). No Nordeste o número de

trabalhadores que ganham o mínimo alcança praticamente 75% do total que tem rendimentos. O Sudeste é a única região do País em que o percentual fica abaixo do nível nacional (37,8%). A maioria dos trabalhadores que tem inserção vulnerável no mercado de trabalho recebe rendimentos de até dois salários mínimos. Isso ocorre com os empregados domésticos (87,4%), os que não possuem carteira de trabalho assinada (71,5%) e os por conta própria (55,5%), que estão submetidos a relações mais frágeis de trabalho e sem garantia de direitos trabalhistas e sociais.

Um simples aumento do salário mínimo a patamares minimamente dignos, portanto, provocaria um efeito imediato e extremamente positivo sobre a produção e o emprego, pois, além de beneficiar diretamente quem recebe o mínimo, teria a vantagem adicional de empurrar toda a escala salarial para cima, forçando assim um reajuste dos salários mais baixos, que remuneram a esmagadora maioria dos trabalhadores brasileiros.

O aumento dos salários reais tem que vir acompanhado de um crescimento da produção dos bens que constituem a cesta básica, pois, do contrário, os reajustes nominais dos salários serão, no momento seguinte, anulados pelos aumentos de preços. Não estamos falando apenas de bens alimentares, mas também de melhor acesso à habitação e à infraestrutura essencial como energia elétrica, água, transporte, saneamento básico e irrigação. O acesso a estes serviços públicos essenciais deve ser subsidiado aos trabalhadores de mais baixa renda.

O combate à pobreza e à desigualdade se faz urgente. É inaceitável um país como o Brasil ter 50 milhões de pessoas, 30% da população, vivendo em condições de pobreza, isto é, não possuírem renda mensal para suprirem suas necessidades alimentares básicas. A eliminação da pobreza necessita ser alçada à condição de objetivo estratégico do governo e da sociedade. Medidas de conta-gotas não resolverão o problema, como mostra a experiência recente do Brasil. É preciso mobilizar todos os esforços possíveis para resolver o problema. Agora, o mais importante de tudo é que o modelo de desenvolvimento tem que mudar, a política macroeconômica tem que ser a mola propulsora da eliminação da pobreza e da desigualdade, e não gerar pobres e desempregados, como ocorre hoje.

É urgente também a geração de empregos formais. A política econômica deve ser direcionada para este objetivo estratégico. No campo das políticas ativas de emprego, os próprios investimentos públicos em projetos de infra-estrutura, mencionados anteriormente, além de atender a população, geram empregos com baixíssimo coeficiente de importações.

No que se refere às chamadas políticas passivas, é indispensável garantir uma renda mínima ao desempregado, durante o período de desemprego. A cobertura do seguro-desemprego deve ser melhorada, pois o tempo médio de desemprego no Brasil está muito acima dos cinco meses garantidos pelo seguro. Deve-se privilegiar também a formação profissional, aumentando, porém, a eficiência e a eficácia da política atual que, em boa parte, oferece uma qualificação que não ajuda a reinserir o trabalhador no mercado.

A história recente do Brasil demonstra que o que gera emprego é o crescimento econômico<sup>78</sup>. Flexibilizar ainda mais o mercado de trabalho é inócuo. O exemplo argentino é definitivo. Este país, o que mais flexibilizou as leis trabalhistas no continente, amarga mais de 22% de desemprego. É preciso também limitar o uso de horas extras, recurso utilizado abusivamente pelos empregadores no Brasil e que acaba inibindo a geração de novos postos de trabalho, como vimos no segundo capítulo desta tese.

Do ponto de vista das relações de trabalho, a redução da jornada de trabalho continua sendo a proposta mais importante para a geração de empregos. O impacto de uma redução da jornada legal de trabalho é diferenciado para os setores da economia, entre outras razões, porque o custo da força de trabalho tem pesos diferentes em cada um deles. Para a indústria química brasileira, por exemplo, seria mais barato absorver uma redução de jornada, pois os salários correspondem a apenas 18% no custo total das empresas. Na indústria mecânica a situação seria diferente, pois os salários chegam a 32% do custo, em média, no Brasil.

Em função dessas diferenças, parece razoável a idéia de que alguns setores recebam subsídios para criação ou manutenção de empregos, como ocorre na França. Imaginemos que uma redução da jornada no Brasil em 10%, passando a atual jornada legal para 40 horas (proposta das centrais sindicais brasileiras), implique uma criação de empregos na ordem dos 5%. Se considerarmos o número de trabalhadores no mercado formal de trabalho, em torno de 24 milhões de trabalhadores, a referida redução da jornada geraria 1,2 milhão de empregos. Se cada novo posto de trabalho fosse subsidiado com R\$ 500 mensais, o custo mensal total do programa seria de R\$ 600 milhões.

A questão que se coloca é: o que representa esse valor em relação aos outros gastos públicos e ao seu possível alcance social? Como já foi assinalado, só com os encargos financeiros da união e juros/amortizações foram destinados no Orçamento da União para 2001

---

<sup>78</sup> Ainda que proporcionalmente cada vez menos, como vimos anteriormente.

R\$ 140,15 bilhões. Portanto, o gasto com o subsídio ao programa de redução da jornada representaria pouco mais de 5% dos gastos financeiros da União no ano passado.

Além disso, devem ser considerados os efeitos da inclusão de 1,2 milhão de pessoas na economia sobre a renda e o consumo que, por sua vez, gerariam mais empregos em outros setores. O dinheiro gasto pelo governo com o subsídio seria em boa parte compensado pelo aumento da arrecadação de impostos indiretos e também pela diminuição dos gastos com seguro-desemprego.

A redução da jornada de trabalho deve vir acompanhada de um aumento da produtividade média do trabalho, visto que ela representa, do ponto de vista imediato, um aumento no custo da hora-trabalho. No caso do Brasil, o eventual aumento do custo da hora de trabalho seria atenuado pelo fato de que ele está muito abaixo dos países centrais e, inclusive, de vários países semiperiféricos.

Mas os benefícios de uma proposta consistente de redução de jornada vão além da geração de empregos e do aumento da massa salarial. Podemos listar outras vantagens como:

- ✓ aumento da qualidade do trabalho;
- ✓ aumento da qualidade de vida do trabalhador, com mais tempo livre para o lazer, a família, etc.
- ✓ menos acidentes de trabalho, o que fala por si, além da economia de gastos com a previdência social;
- ✓ possibilidade de aumento do nível educacional dos trabalhadores, o que beneficia o conjunto da sociedade;
- ✓ redução da criminalidade – este é um capítulo à parte no debate sobre redução de jornada, pois, conforme vários estudos, inclusive do Banco Mundial, há uma correlação estreita entre desemprego/pobreza e criminalidade. O custo médio de manutenção de um preso no Brasil é de 3,5 salários mínimos, valor superior à renda da maioria da população brasileira.

Em resumo, um programa consistente de redução da jornada de trabalho, além de extremamente sensível do ponto de vista social, na medida em que retiraria milhões de brasileiros da pobreza extrema, tenderia a provocar um efeito positivo por toda a economia, o que acabaria por beneficiar direta ou indiretamente toda a sociedade.

Os dois setores estudados neste trabalho seriam diretamente beneficiados pelo conjunto de medidas que mencionamos. Um dos grandes obstáculos enfrentados pelas empresas da cadeia têxtil, por exemplo, é a desigualdade no acesso ao crédito, em relação às suas concorrentes internacionais, em função do nível da taxa de juros no Brasil. Isto levou as empresas do setor a buscarem créditos em bancos estrangeiros, o que significou endividamento em dólar. Quando ocorreram as desvalorizações da moeda nacional, bastante comuns, especialmente nos últimos anos, estas empresas aumentaram perigosamente seus níveis de endividamento. Em decorrência deste processo, algumas não resistiram e faliram. Fenômeno muito semelhante ocorreu com as empresas do setor alimentício. A redução da taxa de juros, portanto, beneficiaria diretamente os dois setores, propiciando a expansão de sua produção e dos postos de trabalho.

Os dois setores analisados seriam também grandemente atingidos por um aumento de renda, visto que no Brasil existe uma considerável demanda reprimida por alimentos e vestuário, em função da pobreza que atinge parcela expressiva da população. Uma política firme de combate à pobreza, que proporcionasse níveis dignos de consumo aos cerca de 50 milhões de brasileiros que vivem nessa condição, exigiria grandes investimentos no aumento da oferta de produtos básicos, nos dois setores, o que poderia significar milhares de empregos. A simples recuperação do salário mínimo, que o colocasse em patamares atingidos em outros períodos históricos do País, já faria uma enorme diferença, pois dele dependem cerca de dezenove milhões de brasileiros. O novo poder aquisitivo dos trabalhadores seria em boa parte direcionado para a compra de comida e roupas, o que estimularia enormemente os dois setores mencionados. Isto reduziria a dependência dessas indústrias em relação ao mercado externo, cada vez mais protecionista, aliviando a dificuldade de produzir em um contexto de grande instabilidade no câmbio.

Mas é fundamental também que o desenvolvimento econômico-social leve em conta a questão ambiental, garantindo não apenas o bem-estar das gerações atuais, mas também das gerações futuras. É falso o dilema entre crescer ou preservar o meio ambiente. Fazer as duas coisas ao mesmo tempo não só é possível como fundamental, já que a política de preservação do meio ambiente tem que considerar as necessidades sociais, e a política de desenvolvimento deve pensar tanto nas necessidades do presente, quanto no futuro do planeta. O mercado é essencialmente imediatista, as empresas estão, em geral, preocupadas em realizar seus lucros no presente, pouco se importando com o custo ambiental de seus processos produtivos. Cabe à sociedade, através do Estado e de suas organizações, regular e inibir essa tendência. O

crescimento industrial pode garantir empregos e salários para a sociedade e, ao mesmo tempo, considerar a necessidade de preservação do meio ambiente e o bem-estar também das gerações futuras.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Introdução

RIFKIN, Jeremy. *Fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1996.

### Capítulo 1: O Brasil e a globalização

TIRO CERTEIRO. *Carta Capital*, São Paulo, nº 127, p.28-31, julho de 2000.

CASTEL, R. *Metamorfoses da questão social*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999, p.95-209.

CHOSSUDOVISKY, Michel. *A globalização da pobreza*. São Paulo: Moderna, 1999, 320 p.

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

FIORI, José Luís. *Os moedeiros falsos*. Rio de Janeiro: Vozes, 1997, 239 p.

\_\_\_\_\_ & MEDEIROS, Carlos (organizadores). *Polarização mundial e crescimento*. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997, 154 p.

GONÇALVES, Reinaldo. *Globalização e desnacionalização*. São Paulo: Paz e Terra, 1999, 237 p.

JORNAL DOS ECONOMISTAS. Rio de Janeiro: Conselho Regional de Economia – (janeiro a dezembro e 2000 e 2001).

POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

PRADO, A. *Por que reduzir a jornada de trabalho?* São Paulo. (mimeo), 2000.

\_\_\_\_\_. *ALCA: os desafios de uma integração desigual*. São Paulo: Solidarity Center, AFL-CIO, 2001.

PRAZERES, Paulo Mundin. *Dicionário de termos da qualidade*. São Paulo: Atlas, 1996, 456 p.

RAINNIE, AL. Trabalhadores, globalização e “triadização”: o caso da União Européia. In: DIEESE (organizador). *Emprego e desenvolvimento tecnológico: processos de integração regional*. São Paulo, 1999, 378 p.

SOARES, Laura Tavares Ribeiro. *Desenvolvimento e justiça social na América Latina: modernização ou retrocesso?* Rio de Janeiro (mimeo), agosto de 2001.

TAVARES, M. e MELIN, L. E. Pós-escrito 1997: a reafirmação da hegemonia norte-americana. In: FIORI, José Luís; TAVARES, Maria da Conceição (organizadores). *Poder e dinheiro: uma economia política da globalização*. Rio de Janeiro: Vozes, 1997, 413 p.

## Capítulo 2: A reestruturação produtiva e as mudanças no mundo do trabalho

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

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Brasiliense, 1995.

\_\_\_\_\_. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

AUED, Bernardete W. *Histórias de profissões em Santa Catarina: ondas largas “civilizadoras”*. Florianópolis: Ed. do Autor, 1999.

AZNAR, Guy. *Trabalhar menos para trabalharem todos*. São Paulo: Scritta/Página Aberta, 1995.

BRESCIANI, Luis Paulo. *Da resistência à contratação: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil*. Brasília: SEST/DN, 1994, 263 p.

\_\_\_\_\_. Flexibilidade e reestruturação: o trabalho na encruzilhada XX Encontro Anual da ANPOCS (mimeo). Caxambu, 1996, 34 p.

CUNHA, L. A. *O ensino profissional na irradiação do industrialismo*. Brasília: Unesp, 2000. cap. 6.

CIDA (AGÊNCIA CANADENSE PARA O DESENVOLVIMENTO INTERNACIONAL). *Gênero no mundo do trabalho: I ENCONTRO DE INTERCÂMBIO DE EXPERIÊNCIAS DO FUNDO DE GÊNERO NO BRASIL*. São Paulo, 2000, 257 p.

CADERNOS CERIS. *O futuro do mundo do trabalho: certificação de competências ou uma maestria laboral?* Rio de Janeiro: Mauad, 2001, 35 p.

CAMPOS, Vicente Falconi. *Qualidade total: padronização das empresas*. 3 ed. Rio de Janeiro: Fundação Christiano Ottoni, 1992, 124 p.

CAMPOS, Vicente Falconi. *TQC: Controle de Qualidade Total (no estilo japonês)*. 4 ed. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG, 1992, 229 p.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT. *Apontamentos sobre a situação da mulher trabalhadora diante dos impactos da reestruturação produtiva e do novo paradigma tecnológico, no Brasil*. São Paulo, março de 1993, 19 p.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999, 354 p.

DIEESE. (organizador). *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*. São Paulo, 1999, 472 p.

\_\_\_\_\_. (organizador). *Emprego e desenvolvimento tecnológico: processos de integração regional*. São Paulo, 1999, 378 p.

\_\_\_\_\_. *O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos Anos 90: 1993-1996*. São Paulo, 1999.

\_\_\_\_\_. (organizador). *Emprego e desenvolvimento tecnológico: Brasil e contexto internacional*. São Paulo, 1998, 298 p.

GOMES, José Maria. Reinventando a comunidade política, globalizando a cidadania, In: ORLANDO, José; SALERNO, Mario Sérgio. *Os trabalhadores e as inovações tecnológicas: informática, automação e organização do trabalho*. São Paulo, Departamento Nacional dos Metalúrgicos, CUT, [s/d].

GORZ, André. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987, 203 p.

HIRATA, H. Novos modelos de produção, qualidade e produtividade. In.: DIEESE. *Os trabalhadores e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade*. São Paulo: DIEESE, n.º 1, setembro de 1994, 79 p. (Série Seminários & Eventos).

\_\_\_\_\_. *Sobre o "modelo" japonês*. São Paulo: EDUSP, 1993.

\_\_\_\_\_. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latino-Americana de Estudios del trabajo*. vol.4, n.7, 1999

HOBBSAWM, Eric. *Era dos extremos: o breve século XX (1914-1991)*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995, p. 398-403.

\_\_\_\_\_. *Pessoas extraordinárias*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999, cap. 7 e 17.

JAKOBSEN, Kjeld. ALCA, um acordo inaceitável. In: DIEESE (organizador). *Emprego e desenvolvimento tecnológico: processos de integração regional*. São Paulo, 1999, 378 p.

JOFFILY, B. Uma revolução que desafia os sindicatos. *Revista De Fato*, São Paulo, p. 14-25, agosto, 1994.

KREIN, José Dari; NEUTZLING, Inácio. As mudanças no trabalho: características da reestruturação produtiva. In: *Transformações do mundo do trabalho e perspectivas de emprego*. Florianópolis: Escola Sul da CUT, julho/1996, p. 10-34.

\_\_\_\_\_. Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. In: DIEESE (organizador). *Emprego e desenvolvimento Tecnológico: artigos dos pesquisadores*. São Paulo, 1999, 472 p.

LAFARGUE, Paul. *O direito à preguiça*. São Paulo: Kairós, 1980.

LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: OLIVEIRA, C. A. (org.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Página Aberta, CESIT, 1994b, p. 563-588.

LINS, Hoyêdo Nunes. *O mundo do trabalho em debate*. Florianópolis; UFSC, outubro, 1994, 7 p. (mimeo).

MARX, K. *As conseqüências sociais do avanço tecnológico*. Vol. I. São Paulo: Edições Populares, 1980.

MATTOSO, J. E .L. Notas sobre a Terceira Revolução Industrial, crise e trabalho no Brasil. In: SOARES, R. (org.). *Gestão da qualidade: tecnologia e participação*. Brasília: Codeplan, 1994.

\_\_\_\_\_. *Trabalho e desigualdade social no final do século XX*. Campinas: UNICAMP/IE, 1993, 271 p.

\_\_\_\_\_. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995, 210 p.

MIRANDA, José Carlos. *Reestruturação industrial em contexto macroeconômico instável: a experiência brasileira contemporânea*, São Paulo: CEPAL, 1994, 15 p.

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (org.) et al. *O mundo do trabalho*. São Paulo: Página Aberta, Scritta, MTb/PNUD, CESIT, 1994, 671 p.

PAIVA, Vanilda. *Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional*. Rio de Janeiro: UFRJ, Instituto de Economia Industrial, setembro de 1989, 74 p. (texto para discussão n.º 214)

PEREIRA, V. M. C. Quem são os desempregados para a Sociologia? In: *Natureza, história e cultura: repensando o social*. Porto Alegre: UFRGS, 1993.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios – PNAD*. Rio de Janeiro, 1999.

POCHMANN, Márcio. Mudança e continuidade na organização sindical brasileira. In.: OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). *Crise e trabalho no Brasil*. São Paulo: Página Aberta, 1996, p. 260-302.

SERVAN-SCHREEIBER, J. *A arte do tempo*. São Paulo: Cultura, 1983.

TOFFLER, Alvin. *A empresa flexível*. 6 ed. Rio de Janeiro: Record, 1985.

\_\_\_\_\_. *O choque do futuro*. 5 ed. Rio de Janeiro: Record, 1994, 389 p.

TUMA, Fábila. *Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas no cenário de flexibilização das relações de trabalho*. 1998, 208 p. Tese de Doutorado. IE-UNICAMP, Campinas.

### Capítulo 3: Reestruturação produtiva na indústria têxtil catarinense

COSTA, Márcia da Silva. *Despotismo de mercado: medo do desemprego e relações de trabalho em contexto de reestruturação produtiva brasileira nos anos 90*. 2002. 332 p. Tese de Doutorado. IUPERJ, Rio de Janeiro,

COUTINHO, Luciano; FERRAZ, João Carlos (coords.). *Estudo da competitividade da indústria brasileira*. Campinas: Papyrus UNICAMP, 1994, 510 p.

FIESC. *Prospecção de demandas para as cadeias produtivas de Santa Catarina: identificação de gargalos de competitividade*, Santa Catarina, (mimeo), 2000.

FIESP. *Juros sobre capital de giro: o impacto nos custos da indústria brasileira: relatório final*. São Paulo, (mimeo), 2002.

FILHA, D. C. M & SANTOS, A. M. M. *Cadeia têxtil: estruturas e estratégias no comércio exterior*. Rio de Janeiro: BNDES Setorial, 2002.

GARCIA, Odair Lopes. Competitividade da indústria têxtil. In: COUTINHO, Luciano; FERRAZ, João Carlos (coords.). *Estudo da competitividade da indústria brasileira*. Campinas: (mimeo), 1993, 114 p.

GAZETA MERCANTIL. *Balanço anual: 1995/1996/1997/1998/1999/2000/2001*. Brasil

GAZETA MERCANTIL. *Balanço anual. 1995/1996*. CD-ROM: análises setoriais (têxtil, alimentos). Brasil.

GORINI, A. P.F. *Panorama do setor têxtil no Brasil e no mundo: reestruturação e perspectivas*, Rio de Janeiro, BNDES setorial, 2000.

JINKINGS, Isabella. *As formas singulares da reestruturação produtiva na indústria têxtil catarinense*. Florianópolis, DIEESE/CESIT/CNPq, 2000.

LINS, Hoyêdo. *Reestruturação industrial em Santa Catarina: pequenas e médias empresas têxteis e vestuaristas catarinenses perante os desafios dos anos 90*. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2000.

OLIVEIRA, Solange R. Rosário. *Políticas públicas e desenvolvimento local na Região Metropolitana do Vale do Itajaí: perspectivas de emprego e renda*, Florianópolis, DIEESE/CESIT/CNPq, 2001.

#### **Capítulo 4: Reestruturação na indústria de alimentação catarinense: uma visão a partir das grandes empresas do setor**

CAGED – *Cadastro Geral de Empregados e Desempregados*, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1997, 1998, 1999, 2000. Santa Catarina.

CONVENÇÕES COLETIVAS assinadas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação, em Cooperativas, Agroindústrias e Indústrias em Concórdia e Região – Sintrial e Sindicato das Indústrias de Carnes e Derivados de Santa Catarina – Sindicarnes e a empresa Sadia Concórdia S.A. de 1998/1999, 1999/2000 e 2000/2001.

DIEESE. *Anuário dos Trabalhadores 2000-2001*. São Paulo.

\_\_\_\_\_. *Anuário dos Trabalhadores de Santa Catarina*, Florianópolis, 1999.

\_\_\_\_\_. *Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao Trabalho da Mulher no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 1997.

GOMES, Maria L. F. *O processo de inovação tecnológica: a indústria avícola brasileira*. 1999. Dissertação de Mestrado em Ciências em Engenharia de Produção, UFRJ, Rio de Janeiro.

IBQP-PR (INSTITUTO BRASILEIRO DE QUALIDADE E PRODUTIVIDADE NO PARANÁ). *Produtividade da indústria no Brasil: novos desafios*. Curitiba: IBQP-PR, 2001.

JINKINGS, Isabella. *A reestruturação das gigantes catarinenses da alimentação*. Florianópolis: DIEESE/CESIT/CNPq, 2001.

VIEGAS, Cláudia Assunção dos Santos. Alterações no mercado consumidor modificam a indústria brasileira de alimentos. São Paulo: *Revista Informações Fipe*, junho de 2002, p. 25-28.

## Capítulo 5: Reestruturação produtiva: uma síntese

DIEESE. *Reestruturação produtiva na indústria de Santa Catarina*. Florianópolis, 1997. Estudo Regional nº 2.

\_\_\_\_\_. BOLETIM DIEESE, nº 178. *Os trabalhadores, o DIEESE e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade – PBQP*. (Linha de Produção – Edição especial) dezembro de 1995, p. 42-44.

\_\_\_\_\_. *Os trabalhadores e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade*. São Paulo: DIEESE, nº 1, setembro/94, 79 p. (Série Seminários & Eventos).

\_\_\_\_\_. *Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de linha de produção*. São Paulo: DIEESE, 1994, 368 p.

\_\_\_\_\_. *O comportamento do emprego em Florianópolis: novembro de 1988 a outubro de 1993*. Florianópolis, 1994b, 27 p.

\_\_\_\_\_. PESQUISA DIEESE, nº 10. *O desemprego e as políticas de emprego e renda*. São Paulo, 1994, 49 p.

\_\_\_\_\_. PESQUISA DIEESE, nº 7. *Os trabalhadores frente à terceirização*. São Paulo, 1993, 41 p.

\_\_\_\_\_. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2001, 352 p.

ESCOLA SUL DA CUT. *Transformações do mundo do trabalho e perspectivas de emprego*. Florianópolis, julho de 1996, 36 p.

SALERNO, Mário Sérgio. Essência e aparência na organização da produção e do trabalho das fábricas “reestruturadas”. ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, IV. São Paulo, 28 e 29 de setembro de 1995, 12 p. (mimeo).

SINE-SC. *Informativo CAGED/Lei 4.923/65*, vários números. Florianópolis.

## Considerações finais

ARRIGHI, Giovanni. *A ilusão do desenvolvimento*. Petrópolis: Vozes, 1997.

BENJAMIN, César (organizador). *A opção brasileira*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1998.

FURTADO, Celso. *O longo amanhecer*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

\_\_\_\_\_. *O capitalismo global*. São Paulo: Paz e Terra, 2000, 83 p.

INSTITUTO DA CIDADANIA. *Um outro Brasil é possível*. São Paulo, 2001, 44 p. (mimeo).

JINKINGS, Nise. *O mister de fazer dinheiro: automatização e subjetividade no trabalho bancário*. São Paulo: Boitempo, 1995, 135 p.

Anexo ao Capítulo três: processo produtivo em uma fábrica têxtil de Santa Catarina<sup>1</sup>.

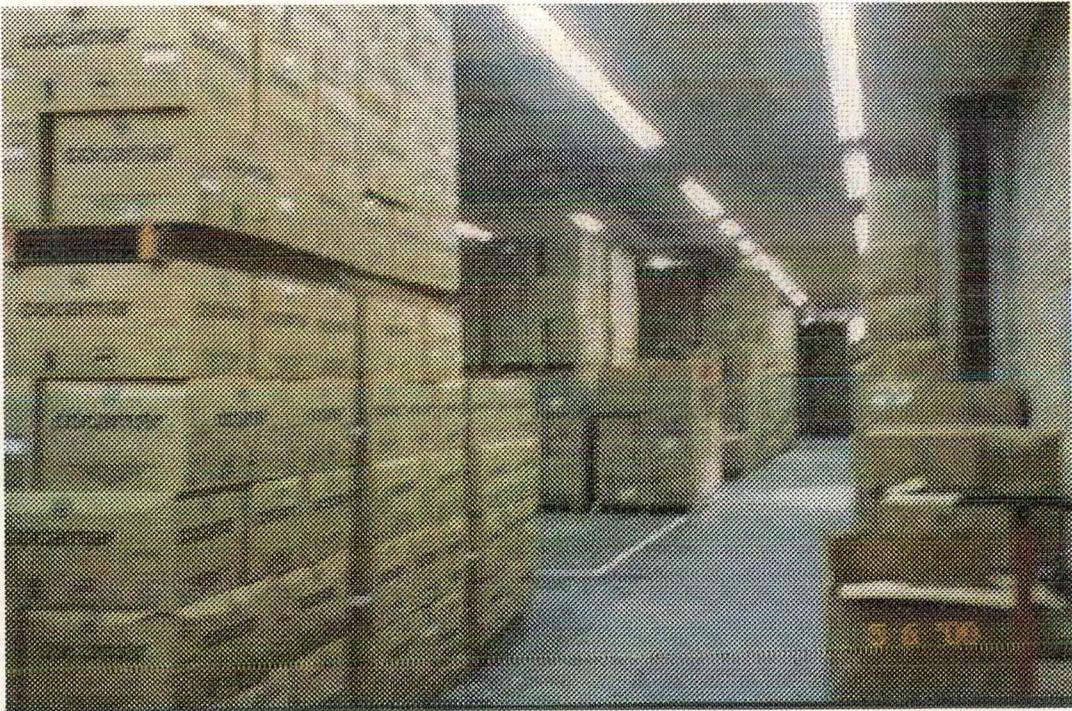


**Nas fotos 1 e 2 temos o depósito de malhas e de fios da empresa**

---

<sup>1</sup> Todas as fotos deste Anexo foram gentilmente cedidas por Isabella Jinkings, que desenvolveu dissertação de Mestrado sobre reestruturação do setor têxtil. A autora da dissertação é também a das fotografias.

Foto 2



Na Foto 3 temos o controle de qualidade da malha.

**Foto 3**



**Foto 4**

A Foto 4 mostra uma das muitas células de produção do parque de malharia.

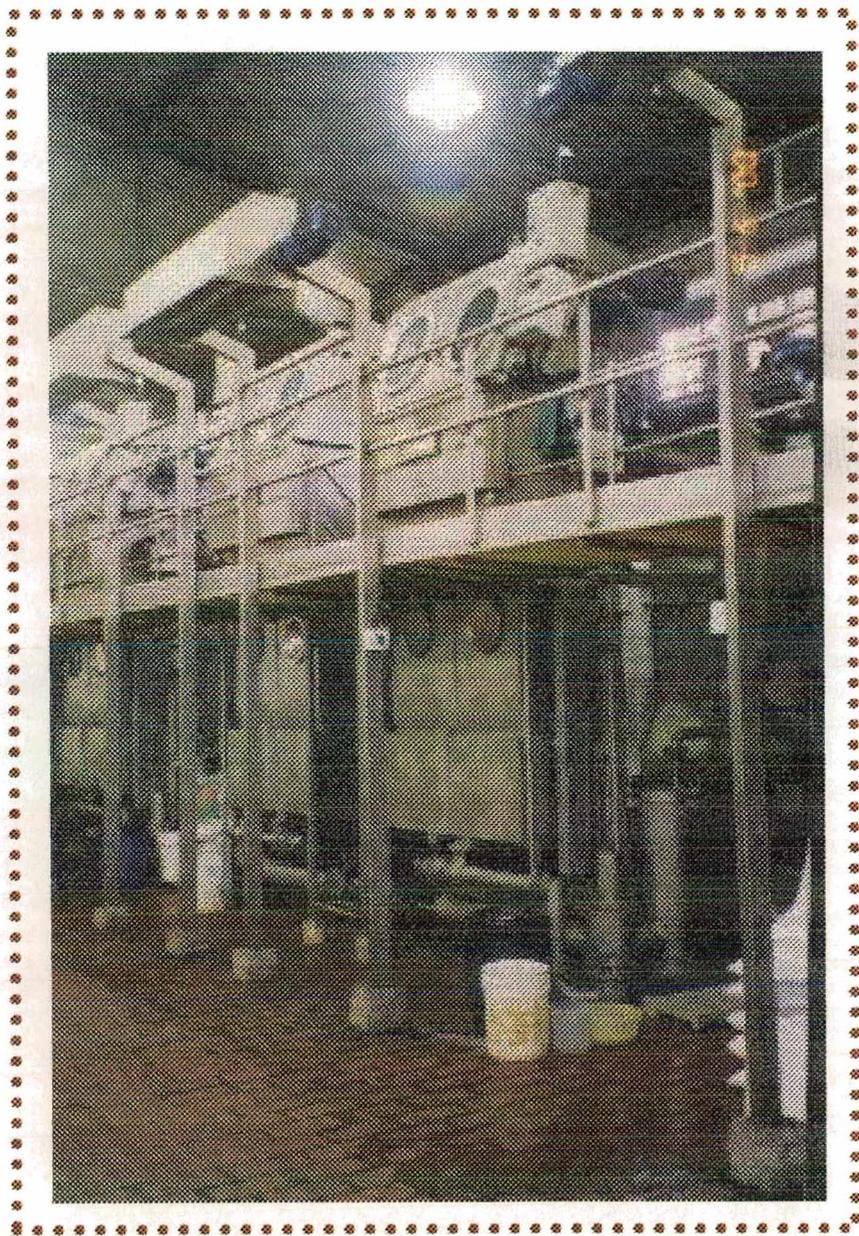
Na Foto 5 temos uma das máquinas de tecelagem retilínea utilizada para a confecção de golas e punhos de blusas e camisetas (a empresa em questão produz vestuário de malha)

**Foto 5**



Na Foto 6 temos a máquina que tinge a malha de algodão

**Foto 6**



Na Foto 7 aparecem as máquinas de tingimento de poliéster.

**Foto 7**



A máquina abaixo, na Foto 8, é chamada "abrideira" (porque abre o tubo de malha).

**Foto 8**



Após aberto, o tecido vai ser lavado (Foto 9), amaciado (Foto 10) e seco a, aproximadamente, 180°C (Foto 11).

**Foto 9**

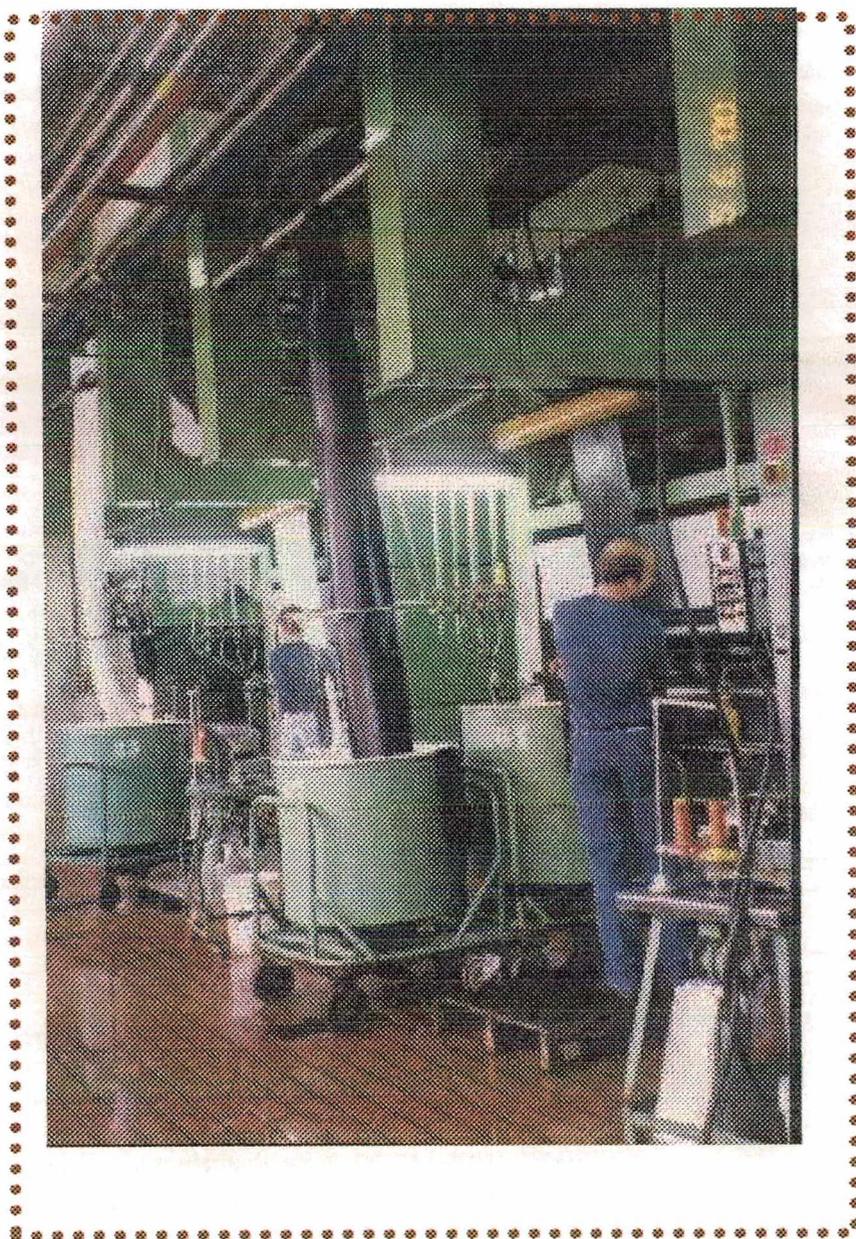


Foto 10



**Foto 11**

Após a secagem, a malha passa pela "calandra compactadeira", se for do tipo normal (Foto 12), ou para a "rama", no caso de ser a malha *body-size*, fotos 13 e 14.

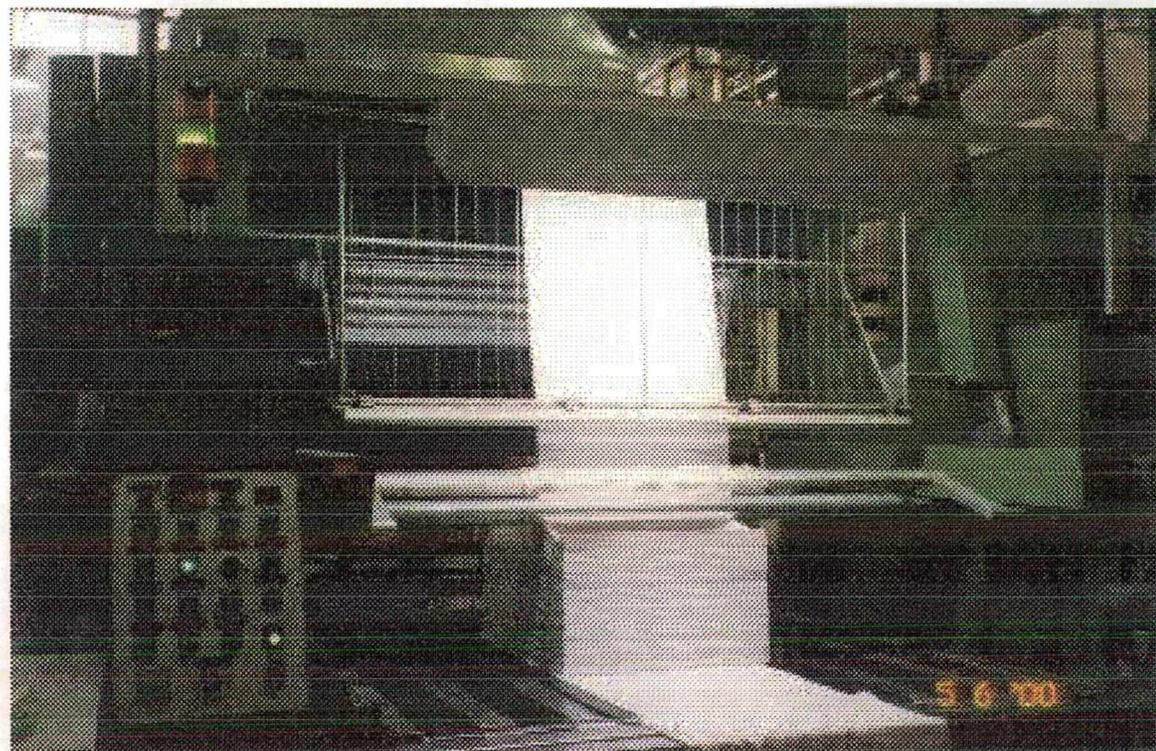
**Foto 12**



Foto 13



Foto 14



O próximo passo é o setor de corte (Foto 15).

**Foto 15**



Na Foto 16 temos o processo manual de corte do tecido, que é feito com uma serra; o tecido é cortado com uma serra sobre moldes de papelão.

**Foto 16**



Na Foto 17 temos a máquina de corte com controle computadorizado, que funciona com um sistema em CAD/CAM.

**Foto 17**



O setor de confecção é a próxima etapa na produção têxtil. Este setor não foi fotografado devido ao fato de que a empresa visitada terceiriza toda a sua atividade de costura.

No setor de bordado também é utilizado o sistema de CAD/CAM. O desenho sai em disquete do computador do design direto para o computador que controla a máquina de bordar. (Foto 18).

**Foto 18**



Na foto abaixo temos o setor de estampa. Algumas máquinas mais modernas, neste caso austríacas, podem estampar em até doze cores (Foto 19).

**Foto 19**



Na foto seguinte temos o sistema de estampa por *transfer*, no qual a estampa é fixada na peça de vestuário por altas temperaturas (Foto 20).

**Foto 20**



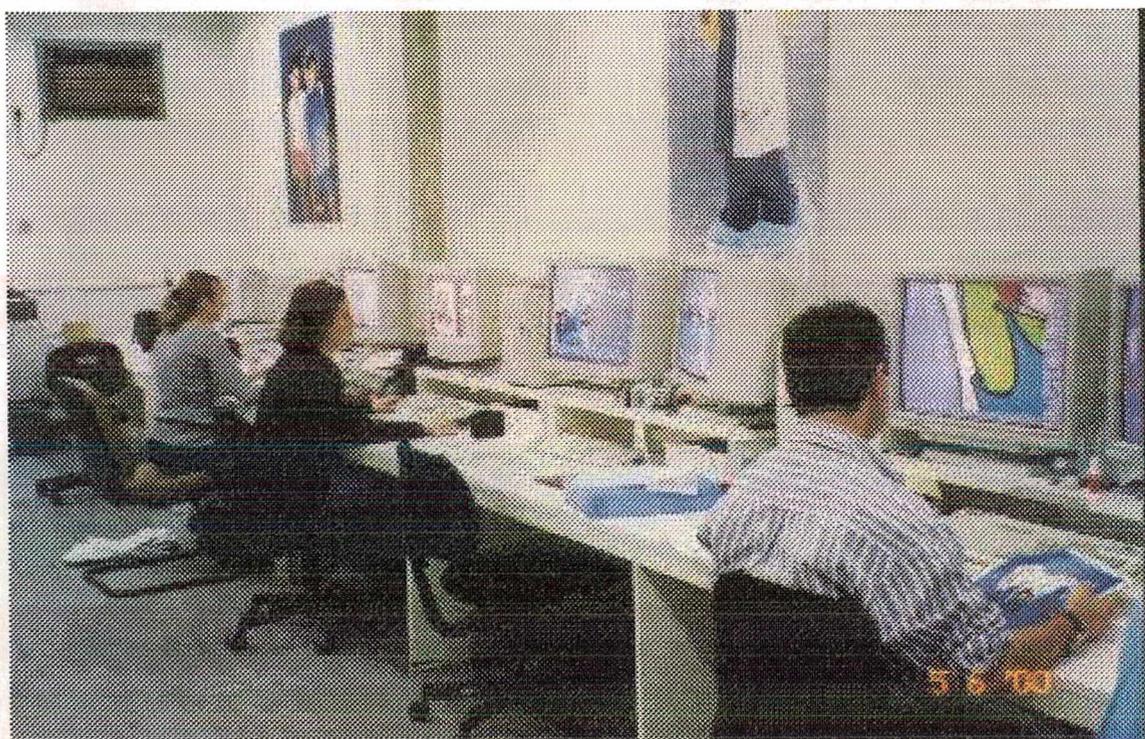
Após a estamparia os produtos vão para “passadeira”, máquina que funciona através de um sistema de vapor e que tem como finalidade tirar saliências e amassados das roupas (Foto 21).

**Foto 21**



Nos setores de desenvolvimento de estampas e de engenharia de produtos há, permanentemente, profissionais (designers e estilistas) buscando novas tendências da moda fora do País (Foto 22).

**Foto 22**



A engenharia de produtos está no prédio da administração central  
(Fotos 23 e 24).

**Foto 23**

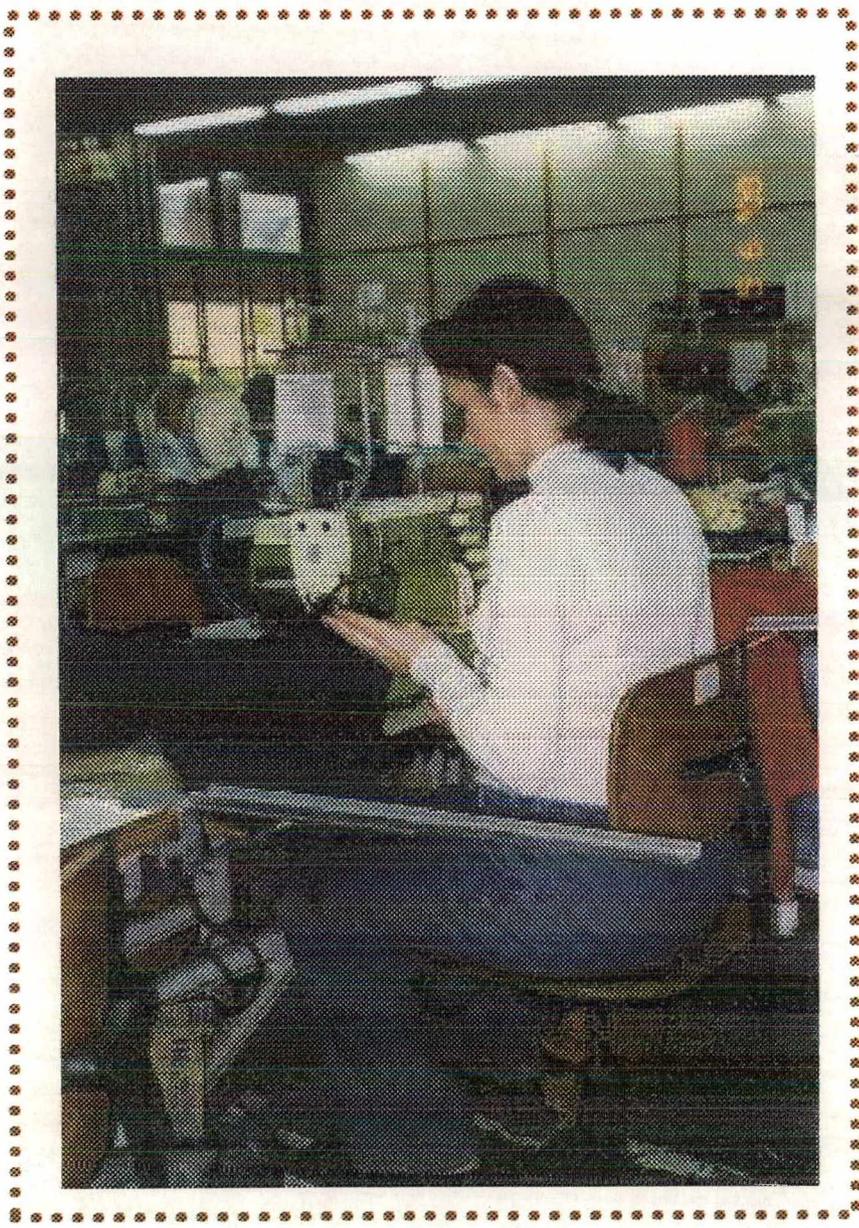


Foto 24



Junto a esse setor fica um pequeno setor de corte e de costura, para que possam ser testados os produtos concebidos (Foto 25).

**Foto 25**



Na Foto 26 observamos os escritórios do prédio da administração central. Com exceção da diretoria da empresa, todos os demais cargos de chefia estão localizados em salas com divisórias baixas, o que permite o constante contato com os outros trabalhadores.

**Foto 26**



**ANEXO 2 – Carta ao presidente da empresa (redação vencedora do concurso “Uma vida mais digna na fábrica” realizado em 1º de maio de 2002 pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil de Blumenau e Região).**

Já faz muito tempo que esse sentimento que carrego quer virar palavra. Acho que ele nasceu bem aqui no centro dos teares, em meio ao barulho ensurdecador do *overlock* e do cinza das paredes. Foi se enraizando no peito, ainda que a dor maior seja nas costas – e nem levo o mundo nas costas, senhor presidente –, mas suspeito que a máquina de costura tenha feito grandes estragos em minha coluna. Então esse sentimento estranho, que não se apega à luz de dias melhores nem à felicidade do sorriso de meu filho, tomou conta destas linhas. Senhor presidente, estou com medo: medo de perder a paciência com as perdas da vida, medo de não ser o porto seguro da família quando tudo parece piorar, medo de receber o próximo salário que não paga as contas, medo de ficar doente, medo de perder esse jeito que é só meu de arranjar tempo pra tudo. A pressa da produção abafa essa temeridade. Mas hoje as palavras não a querem calar.

Desse seu mundo claro e azul, feito pedaço de céu, sei muito pouco. Vejo vez por outra o senhor ou gente graúda da fábrica saindo do pátio em carrões com ar-condicionado e o som, acho, deve ser agradável como uma sinfonia. Aproveito para lhe dizer, seu presidente, que o medo deve ser bem menor do que o meu, porque em todas as fotos que os jornais exibem seu rosto é sorridente e o seu destino nas férias é o paraíso que só imagino nas preces que faço todas as noites a Deus. Em nome dessa fé, quero lhe dizer que vou continuar lutando até ganhar mais rugas. Até que pintem estas paredes cinzas de um branquinho que descanse os olhos. Até que meus olhos possam olhar a história suada minha e dos homens e mulheres têxteis e ver que a luta valeu a pena, seu presidente. Então esse sentimento terá um nome e poderei descansar em paz.

**ANEXO 2 – Carta ao presidente da empresa (redação vencedora do concurso “Uma vida mais digna na fábrica” realizado em 1º de maio de 2002 pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil de Blumenau e Região).**

Já faz muito tempo que esse sentimento que carrego quer virar palavra. Acho que ele nasceu bem aqui no centro dos teares, em meio ao barulho ensurdecedor do *overlock* e do cinza das paredes. Foi se enraizando no peito, ainda que a dor maior seja nas costas – e nem levo o mundo nas costas, senhor presidente -, mas suspeito que a máquina de costura tenha feito grandes estragos em minha coluna. Então esse sentimento estranho, que não se apega à luz de dias melhores nem à felicidade do sorriso de meu filho, tomou conta destas linhas. Senhor presidente, estou com medo: medo de perder a paciência com as perdas da vida, medo de não ser o porto seguro da família quando tudo parece piorar, medo de receber o próximo salário que não paga as contas, medo de ficar doente, medo de perder esse jeito que é só meu de arranjar tempo pra tudo. A pressa da produção abafa essa temeridade. Mas hoje as palavras não a querem calar.

Desse seu mundo claro e azul, feito pedaço de céu, sei muito pouco. Vejo vez por outra o senhor ou gente graúda da fábrica saindo do pátio em carrões com ar-condicionado e o som, acho, deve ser agradável como uma sinfonia. Aproveito para lhe dizer, seu presidente, que o medo deve ser bem menor do que o meu, porque em todas as fotos que os jornais exibem seu rosto é sorridente e o seu destino nas férias é o paraíso que só imagino nas preces que faço todas as noites a Deus. Em nome dessa fé, quero lhe dizer que vou continuar lutando até ganhar mais rugas. Até que pintem estas paredes cinzas de um branquinho que descanse os olhos. Até que meus olhos possam olhar a história suada minha e dos homens e mulheres têxteis e ver que a luta valeu a pena, seu presidente. Então esse sentimento terá um nome e poderei descansar em paz.

## GLOSSÁRIO

### **Automação**

#### *Conceito*

Modernização produtiva em que a máquina passa a desempenhar automaticamente um conjunto de funções sem interferência imediata do homem.

#### *Características*

- Mecanização (a máquina substitui o trabalho humano).
  - Auto-controle (sistema de controle acoplado à máquina).
  - Continuidade (interligação dos instrumentos, constituindo um processo unitário de produção).
- 

### **CAD (Computer Aided Design - Desenho com Auxílio de Computadores)**

#### *Conceito*

Consiste num auxílio do computador para o desenvolvimento do projeto de produtos e peças. Tem a função básica de projetar um modelo a partir da definição das características principais do produto ou peça que está sendo concebida, diminuindo em grande parte o tempo gasto pelos técnicos e engenheiros encarregados da engenharia de produto, na medida em que elimina o trabalho manual (elaboração de desenhos, mapas e plantas).

#### *Características*

- Cinemática: capacidade do sistema CAD que permite simular o movimento de peças móveis, eliminando os riscos de mal desempenho da peça quando ela for inserida no conjunto para o qual está sendo projetado
  - Possibilita a visão de conjunto e de detalhe de peças, permitindo a prévia identificação de como ficará o conjunto, a partir da modificação de um detalhe.
- 

### **CAM (Computer Aided Manufacturing - Produção Industrial com Auxílio de Computadores)**

#### *Conceito*

Atua na área de processo e permite não só agilizar a elaboração dos programas dos equipamentos microeletrônicos, como também uma melhor articulação entre eles, garantindo a redução dos tempos produtivos.

#### *Características*

- Possibilita a redução de erros no processo de programação.
  - Trabalha no nível conceitual, sem detalhamento, evitando assim a complexidade da tarefa.
  - Trabalha com uma linguagem genérica que possibilita a padronização das máquinas com comandos diferenciados.
- 

### **CAD-CAM**

#### *Conceito*

O uso das duas siglas unidas indica a passagem automática e direta das especificações do projeto para a produção.

---

### **Células de Produção**

#### *Conceito*

Forma de organização da produção na qual máquinas de diferentes tipos (tornos, frezas, furadeiras), dispostas em linha ou em forma de "U", estão dedicadas à produção de um produto ou linha de produtos, segundo o mesmo processo ou processos semelhantes. São também chamadas de ilhas de produção.

#### *Características*

Todos os operadores da célula são treinados para realizar todas as tarefas de produção.

---

### **CIM (Computer Integrated Manufacturing - Fabricação Integrada por Computador)**

#### *Conceito*

Sistema de circuito fechado que usa um computador para integrar o projeto, o planejamento, a análise e o controle do processo e dos produtos produzidos.

#### *Características*

Compreende a integração de todas as informações envolvidas com a fabricação e é considerado como sinônimo de “fábrica do futuro”.

### Cinco Zeros

#### *Conceito*

Filosofia japonesa que compreende cinco fatores fundamentais para a redução de custos e aumento da eficiência e da eficácia num sistema produtivo: *zero defeito, zero tempo de espera, zero tempo de instalação* (de máquina), *zero inventário e zero papel* (ver Qualidade Total).

### Círculos de Controle de Qualidade (CCQ)

#### *Conceito*

Grupos de trabalhadores (entre 6 e 10), teoricamente voluntários, que se reúnem regularmente visando a racionalizar o processo de trabalho através de sugestões e fluxos de informações.

#### *Características*

- Surgiu no Japão nos anos 60; no Brasil, no final dos 70
- Continuidade do grupo
- Têm função ideológica, sendo apresentados como “democratizantes”

### Comando Numérico (CN)

#### *Conceito*

É um equipamento capaz de receber informações por meio de entrada própria, compilar estas informações e transmiti-las em forma de comando à máquina, de modo que esta realize as operações programadas, sem a intervenção do operador.

#### *Características*

- Surgiu nos EUA nos anos 50.
- Atualmente é considerado o mais dinâmico processo de produção;

### Comando Numérico Computadorizado (CNC)

#### *Conceito*

Simbiose entre máquina e computador. É um gabinete de controle numérico que incorpora um ou mais processadores, adicionando ao

equipamento capacidade de memória, permitindo que a programação seja feita diretamente no painel de comando da máquina.

#### *Características*

- Totalmente automática.
- Não depende do operador. Este se restringe a acionar e controlar a máquina com CNC a distância, podendo ser responsável por mais de uma máquina ao mesmo tempo.
- Elimina perdas (material, tempo).
- Na produção, o CNC viabiliza a produção de lotes ou pequenas séries, ou mesmo a produção unitária de peças altamente complexas, com a máxima rentabilidade.
- Diferença do CNC para o CN: tem capacidade de memorização completa de um ou de vários programas.
- Vantagens do CNC sobre o CN: possibilidade de alterar o programa durante a sua execução; possibilidade de saída de programas memorizados através de programas de fita de papel ou teleimpressora; utiliza ciclos fixos de usinagem e emprega sub-rotinas;

### Controle da Qualidade Total (CQT)

#### *Conceito*

Sistema voltado para propiciar satisfação ao cliente, gerando produtos e serviços de forma organizada e econômica, com assistência ao cliente/consumidor, estruturado de forma a que todos os funcionários da organização possam participar, contribuir e estar comprometidos com os esforços de desenvolvimento, manutenção e melhoria da qualidade de forma global.

### Controle Estatístico de Processo (CEP)

#### *Conceito*

Método preventivo para garantia de qualidade, através de comparação contínua das informações sobre o andamento do processo com padrões anteriormente definidos. O CEP possibilita identificar tendências para variações em relação ao padrão que devam ser corrigidas.

### Flexibilidade

#### *Conceito*

Sistema de produção que utiliza chegada aleatória de ordens de produção e encomendas personalizadas. Esta diverge da filosofia de economia de escala.

#### *Características*

- Qualidade.

- Diminuição do prazo de atendimento.
- Redução de custos.

### Focalização

#### *Conceito*

Tendências das empresas a se concentrarem na “atividade-foco”, na qual apresentam vantagem competitiva. Opõe-se à verticalização.

#### *Características*

Objetiva reduzir custos e simplificar o processo produtivo.

### Gestão Participativa

#### *Conceito*

Conjunto de ações que levam as pessoas, em uma organização, a sentirem-se responsáveis e engajadas pelo resultado final da empresa, através de incentivos econômicos (prêmios, estabilidade, carreira). Pode ser resumida a “dar ouvidos aos funcionários e delegar poderes”. É, portanto, uma ação de forte carga ideológica.

#### *Características*

- Melhoria da produtividade;
- Melhoria da qualidade (produto, serviço).
- Melhoria da comunicação.
- Satisfação dos clientes.
- Satisfação dos funcionários.
- Redução de atritos interdepartamentais.
- Administração de conflitos/relações no trabalho.
- Aumento da eficiência de máquinas e equipamentos.
- Melhor aproveitamento da mão-de-obra.
- Redução das perdas de matérias-primas e de produtos e serviços.

### Grupo Semi-autônomo (GSA)

#### *Conceito*

Equipe de trabalhadores que executa, de forma cooperativa, as tarefas designadas, sem que haja uma definição prévia de funções para os trabalhadores do grupo. O trabalho deve ser organizado de acordo com as tarefas a serem desenvolvidas e com as características dos trabalhadores que a realizam.

### Ilhas de Produção

Ver Células de Produção.

### ISO 9.000 (*International Organization for Standardization* - Organização Internacional para Normalização)

#### *Conceito*

Norma internacional, criada em 1979, que trata da gestão e garantia da qualidade no âmbito da produção e de serviços.

#### *Características*

- Em 1987 foram oficialmente publicadas as normas ISO Série 9000 em nível mundial e, em 1990, no Brasil.
- É adotada por mais de 70 países.
- Atualmente, após a revisão de 1994, o conjunto é composto por 11 normas.

### Just-in-time (na hora certa)

#### *Conceito*

Sistema de organização da produção para produzir na quantidade e no tempo exatos. Reduz drasticamente os estoques e aumenta a flexibilidade. A produção é puxada por vendas e, internamente, o mesmo ocorre com os processos finais “pedindo” componentes para os processos anteriores.

#### *Características*

- Incorpora cinco elementos: comprometimento das pessoas, eliminação das perdas, qualidade, melhorias contínuas (*kaizen*) e manutenção;
- É utilizado tanto no controle da produção quanto no de inventário.

### Kaizen

#### *Conceito*

Filosofia japonesa que significa busca de melhoria contínua, da excelência, da auto-superação.

### Kanban

#### *Conceito*

Sistema de informação que alimenta o *just-in-time*. Originalmente, é composto por cartões coloridos (ou anéis, plaquinhas, etc.) que indicam a necessidade de determinado produto.

**Características**

Em japonês, significa cartão visível, bilhete, registro ou sinal.

---

**Lead time (tempo de atravessamento)****Conceito**

Tempo em que o produto percorre (atravessa) o conjunto do processo produtivo dentro da empresa, desde a encomenda até a entrega do produto (tempo de fabricação).

---

**Minifábricas****Conceito**

É a divisão da fábrica em várias minifábricas, e cada uma delas possui autonomia administrativa e organização suficiente para atingir as metas de produção estipuladas pela direção da empresa.

---

**MRP (Material Requirements Planning - Planejamento das Necessidades de Material)****Conceito**

Técnica de gestão de materiais que permite o cálculo das quantidades e do momento em que eles são necessários à manufatura.

---

**MRP II (Manufacturing Resources Planning)****Conceito**

Modelo gerencial para o planejamento e controle efetivo dos insumos de todas as operações de uma empresa industrial. Constitui uma estratégia suportada por sistemas integrados de informações (marketing, vendas, engenharia, fabricação, compras, planejamento e controle da produção, qualidade, finanças, etc.), onde o software tem papel relevante.

---

**Características**

Possibilita a descontinuidade operacional, além de diminuir refugos, retrabalhos, número de horas extras, e de aumentar a produtividade e competitividade.

---

**Plano de Sugestões****Conceito**

Incentivo para apresentação de sugestões de trabalhadores dentro da empresa.

---

**Características**

Este plano é incentivado através de certificado, prêmios ou brindes (camiseta, caneta ou boné da campanha da Qualidade Total) oferecidos aos trabalhadores.

---

**Polivalência****Conceito**

Atribuição de múltiplas atividades para um mesmo trabalhador, de mesmo tipo (ex.: operação simultânea de diversas máquinas), ou não (ex.: operação, programação, preparação, limpeza e inspeção numa máquina ou célula).

---

**Características**

Implica a redução dos níveis hierárquicos e tipos de cargos na produção, até com rodízio de funções.

---

**Programa 5S****Conceito**

Programa utilizado para iniciar o processo de busca da qualidade total. É formado por cinco palavras, em japonês, iniciadas com S:

- *Seiri* = Senso de Utilização.
- *Seiton* = Senso de Ordenação.
- *Seisou* = Senso de Limpeza.
- *Seiketsu* = Senso de Saúde.
- *Shitsuke* = Senso de Autodisciplina.

Objetiva não só manter o ambiente de trabalho limpo e arrumado, mas também trazer o trabalhador para o TQC, ou seja, fazer com que ele tenha uma postura de colaboração com a empresa.

---

**Qualidade Total****Conceito**

Complexo de procedimentos (CCQ, CEP, etc.) que visa a elevar ao máximo a qualidade e reduzir ao máximo os defeitos da produção.

---

**Robô****Conceito**

Máquina informatizada que substitui totalmente ou em grande parte o trabalho humano em funções complexas da produção (pintura, soldagem de automóveis).

---

**Características**

- Com frequência é antropomorfo, com a forma de um braço humano e articulações de ombro, cotovelo, pulso e garra. Possui também órgãos de sentido (visão).
- O termo, criado pelo escritor *Karel Capek* em 1921, vem do checo *robota*, trabalho forçado.

### Terceirização

#### *Conceito*

Tendência das grandes empresas para subcontratarem outras firmas, empreiteiras ou "terceiras" para assumir funções auxiliares (faxina, segurança, cozinha, transporte) ou diretamente ligadas ao processo produtivo (manutenção, ferramentaria, setores com emprego intensivo de mão-de-obra e menor emprego de maquinaria), ou fornecer componentes prontos.

#### *Características*

- É contrária à verticalização.
- No Brasil, a terceirização tem sido feita de forma espúria, pois se reflete na precarização das condições de trabalho e de salário dos trabalhadores, porque as empresas visam somente à redução de custos;

### *Referências bibliográficas*

- DIEESE. *Trabalho e Reestruturação Produtiva: 10 anos de linha de produção*. São Paulo: DIEESE, 1994.
- GUIMARÃES, Valeska Nahas. *Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina*. 1995. Tese de Doutorado, pós-graduação. UFSC, Florianópolis.
- JOFFILY, Bernardo. Uma revolução que desafia. *De fato*, ano 1, n. 2, São Paulo: CUT, dez/93-fev/94, p. 14-25.
- KREIN, José Dari; NEUTZLING, Inácio. As mudanças no mundo do trabalho: características da reestruturação produtiva. *Transformações do Mundo do Trabalho e Perspectivas de Emprego*. Florianópolis: Escola Sul da CUT, julho/1996, p. 10-34.
- LEITE, Márcia de Paula. *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Página Aberta, 1994.
- PRAZERES, Paulo Mundin. *Dicionário de Termos da Qualidade*. São Paulo: Atlas, 1996