

ASPECTOS DO MERCADO DE TRABALHO EM SALVADOR, FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIEDADE: O CASO DA EMPRESA Y*

Luciana da Luz Silva**

Não é por acaso que está internalizada e automatizada nas pessoas a resposta que se dá à gentil pergunta quando pessoas se encontram: – “Como vai você?”. A resposta é peremptória – “Na luta!”. Para além de um hábito, essa expressão denota o sentido de dificuldade que as pessoas sentem no exercício cotidiano de vida.

Gey Espinheira

RESUMO

Este artigo tem por finalidade apresentar alguns aspectos da configuração do mercado de trabalho na cidade de Salvador, face à realidade contemporânea que tem sido orientada pelos princípios neoliberais do capitalismo, cujos modelos de flexibilização adotados, por vezes não raras, terminam por resultar em precariedade das relações de trabalho. Inicialmente será apresentada uma breve análise do mundo do trabalho e da “classe-que-vive-do-trabalho”¹ na sociedade atual, seguida da descrição do processo de desregulamentação do trabalho no Brasil, com uma apreciação do papel do Estado e de sua articulação com o capital² na promoção da flexibilização do uso do trabalho no país e como esta se desvirtua incorrendo num processo de precariedade do trabalho. Em seguida, será discutida a questão do mercado de trabalho na cidade de Salvador. Apresentar-se-á, então, um estudo de caso baseado em uma empresa do setor de serviços. Tal pesquisa foi realizada no período de dezembro de 2004 a junho de 2005. Por fim, seguem-se as conclusões do estudo realizado.

Palavras-Chave: Conflitos Capital x Trabalho, Flexibilização, Mercado de Trabalho, Neoliberalismo, Precariedade.

INTRODUÇÃO

O capitalismo, enquanto modo de produção, sempre se apresenta conforme o modelo mais adequado à sua expansão. Até o fim da década de 60 do século passado, o modelo fordista foi o paradigma predominante, baseando-se, sobretudo, na linha de montagem, na padronização da produção e na administração científica. Da dissolução do modelo fordista, o que se observou foi a erosão dos movimentos sindicais, a desarticulação do Estado de bem-estar social e uma crise, tida como estrutural, da produção (e do mercado).

O modelo fordista entra em crise relativa, devido a uma instabilidade social aliado ao fato de esse modelo de organização produtiva ter-se tornado contra-producente, tendo em vista que uma grande quantidade de tempos mortos e de tempos improdutivos eram gastos com técnicas complexas de balanceamento das cadeias de produção. Os mercados, até então regidos pela demanda – oferta de produtos menor que a demanda –, passam a ser regidos pela oferta – demanda de produtos inferiores à oferta. Essa mudança faz com que o foco dos processos produtivos seja deslocado da quantidade e homogeneidade dos produtos para a diferenciação e qualidade (CORIAT, 1988, p. 16).

Verifica-se, então, a transição para um novo modelo, mais consentâneo às demandas do capital, a saber: o toyotismo, considerado paradigma predominante do novo complexo de reestruturação produtiva que surge sob a mundialização do capital. Esse modelo tende a “instaurar, pelo obscurecimento da perspectiva de classe, uma nova captura da subjetividade operária pela lógica do capital” (ALVES, 2000, p.248). Está inaugurada a era da flexibilização. Desde a década de 90 o Brasil se lançou nessa empreitada, lado a lado com o capital (em certa medida empurrado, ou “chamado à responsabilidade” por este), tendo o papel do Estado sido preponderante para a compreensão desse fenômeno na sociedade brasileira, seja por sua atuação ou omissão.

No bojo da globalização, impulsionada pelo incremento do “processo de mundialização dos capitais, internacionalização dos mercados e integração informacional, além das reformas de cunho neoliberal” (KREMER, FARIA, 2003, p.270), o Brasil é lançado nesse processo ainda no governo Collor, com a manutenção do corolário neoliberal no governo Itamar e sua intensificação com FHC. Sucintamente, o que se observou nesse intervalo, concernente ao mercado de trabalho no Brasil, enquanto objeto de flexibilização foi o que se segue. Em 1992, pronunciava-se a desregulamentação dos direitos trabalhistas, com a manutenção de vícios políticos e administrativos de gestões anteriores, e tendo por princípio uma suposta liberdade das negociações coletivas, marcadas, todavia, pela manutenção do desequilíbrio entre as partes e a conseqüente desvantagem para as categorias profissionais. À época, já se veiculava, com razoável consensualidade entre governo e patronato, a necessidade de redução de custo do trabalho em benefício (teoricamente) da competitividade da produção brasileira. No segundo período (1993/1994), tem-se alguma valorização do Ministério do Trabalho enquanto órgão de proteção dos direitos dos trabalhadores, mas ao final do governo Itamar é imposto um recuo na qualidade dos serviços, num prenúncio do que se veria na etapa seguinte.

Na administração FHC, o governo federal posiciona-se favoravelmente pela precarização do contrato de trabalho, sob o pretexto da necessidade de baratear a mão-de-obra para proporcionar competitividade às empresas aqui estabelecidas (nacionais ou não) e para atrair empresas estrangeiras. Nessa época, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aplica pesada multa contra o sindicato dos petroleiros, em razão de greve, ao tempo em que adota Instruções Normativas que exigem extrema formalização em processos de dissídios coletivos, dificultando o acesso das categorias profissionais à solução jurisdicional. Essas duas atitudes marcam a medida da vontade política do TST, sua disposição de combater avanços políticos sindicais e a identidade com o consenso neoliberal que impõe, no campo das relações trabalhistas, a redução de direitos como forma de baratear a contratação da mão-de-obra brasileira, naquele mesmo esforço de tornar nossa produção competitiva (FREITAS, 1998, p.64-65). Não obstante ter pautado sua vida política na luta sindical, Lula assumiu o mandato presidencial em 2002, sob a égide do Partido dos Trabalhadores (PT), e ironicamente, o que se observa desde então é a continuidade da política de desregulamentação e flexibilização que já vinha sendo adotada por governos anteriores, em convivência com a espoliação³ do trabalho pelo capital.

TRABALHADORES E TRABALHO FLEXÍVEL: UMA RELAÇÃO DE ESTRANHAMENTO COM O CAPITAL E O ESTADO

A definição dada por Antunes (1999) aos trabalhadores, os quais o autor denomina de “classe-que-vive-do-trabalho”, é de uma pertinência absoluta, na medida em que traz à tona, ainda que de forma sucinta (porém nem por isso imprecisa), a dimensão de uma realidade: quem seriam, então, os trabalhadores, senão uma classe que em contraponto àquela classe que detém os meios de produção, possui tão somente a sua força de trabalho? Para esse autor “uma noção ampliada de classe trabalhadora inclui, então, todos aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário” (ANTUNES, 1999, p.103). Para Faria, essa noção de “classe trabalhadora inclui os assalariados industriais, de serviços, rurais, os trabalhadores terceirizados, temporários, em tempo parcial, trabalhadores informais e os desempregados” (1985, p.270).

Souza (2006, p.3) afirma que, na literatura especializada em Economia e Sociologia do Trabalho, é ponto comum que a deterioração das condições de funcionamento do mercado de trabalho nacional, expressa, sobretudo, na ampliação do desemprego e na precarização no padrão de uso e remuneração da força de trabalho, começa a assumir proporções preocupantes, e não pára de crescer, desde o início dos anos 80. Nesse contexto, o trabalho em si ganha uma nova dimensão, em função da acumulação flexível e da reestruturação produtiva, as quais, como colocado anteriormente, marcam a transição do modelo fordista para o toyotismo; primeiro porque há uma perda de sentido da atividade laboral, que Antunes irá definir como desidentidade:

Essa desidentidade entre indivíduo e gênero humano – e as múltiplas formas de estranhamento, que daí decorrem – se universalizam sobre a produção generalizada de mercadorias, apesar de esta oferecer, pela primeira vez, as possibilidades para a multilateralidade humana. Mas, ao invés do homem voltado para si-mesmo-conscientemente-como-gênero, tem-se o seu contrário. Nas palavras de Agnes Heller: ao mesmo tempo em que o capitalismo produz necessidades “múltiplas e ricas”, provoca o empobrecimento dos homens e converte o ser que trabalha em um ser “isento de necessidades”. Constata-se, pois, um processo de *homogeneização* e *redução* das necessidades do ser social que trabalha, “que deve privar-se de todas as suas necessidades para poder satisfazer uma só, manter-se vivo” (1999, p.116, grifos do autor).

Segundo, porque ver-se-ão emergir novas formas (ainda que preexistentes, irão agora ganhar ares de legitimidade, via discurso neoliberal) ou novas dimensões de estranhamento:

Mas a partir dos anos 80, a década neoliberal, que se tornou clara a situação de debilitação do mundo do trabalho (*ainda que no Brasil esse processo se evidencie de fato na década de 90*). O resultado histórico da acumulação flexível sobre o mercado de trabalho é deveras impressionante: instaurou-se um novo patamar de desemprego estrutural e proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas. Nos anos 90, um espectro rondou o capitalismo mundial – o espectro das novas formas de exclusão social – e surgem novas clivagens de desigualdades, uma nova pobreza no interior do centro capitalista. [...] A partir daí, ocorre uma cisão na estrutura da classe operária, entre seu núcleo produtivo, constituído pelos operários polivalentes, com capacidade de autonomia, de iniciativa e de renovação contínua de seus conhecimentos, e os demais operários industriais, o subproletariado tardio, que são incorporados à periferia da produção, em sua maioria com empregos precários, temporários e com níveis de salários inferiores. Temos, portanto, a tendência de constituição de um mercado de trabalho dual, adequado à lógica do toyotismo (ALVES, 2000, p.70, grifos nossos).

Há os que afirmem que a desidentidade, ou seja, o estranhamento que irá se dar entre o trabalhador/indivíduo e o trabalho enquanto atividade, será, notadamente, uma das inúmeras consequências nefastas dessas mudanças no mundo do trabalho, as quais,

genericamente, denominam-se flexibilização, e que irão assumir formas diversas, tais como a terceirização, o contrato por empreitada ou por tempo de serviço, os (pseudo) estágios e as (pseudo) cooperativas. Todas essas mudanças observadas são conseqüências de um cenário mais amplo, de adoção aqui no Brasil do modelo neoliberal, com seu receituário completo, o que envolveu.

[...] desregulamentação, incluindo uma ampla liberdade para o fluxo de capitais; abertura comercial célere e sobrevalorização cambial [...]; desnacionalização e desindustrialização, em maior ou menor grau; elevação da taxa de juros; desmonte da já precária rede estatal de proteção social; quebra de monopólios estatais; privatizações. Tudo isso passou a ser encarado não apenas como muito natural, mas também como a única estratégia viável para esses países (*da América Latina, onde se inclui o Brasil*) (VIDAL, 2002, p.45, grifos nossos).

O reflexo de tais mudanças no sistema de relações de trabalho no Brasil será justificado pelo discurso unânime praticado pela iniciativa privada e pelo próprio Estado (num duplo papel de cooptado e de agente de tais mudanças) que irá defender os ditames da reestruturação produtiva, promotora das demissões em massa; do funcionário polivalente, sob a justificativa de que se trata de uma tentativa de aproximar o operário do resultado final do seu trabalho; da terceirização, que atende ao discurso gerencialista de que a empresa deve se concentrar em sua atividade-fim, descentralizando as operações secundárias; do trabalho cooperado, colocado enquanto alternativa ao desemprego pela própria legislação brasileira, que tem buscado facilitar a constituição deste tipo de entidade, sob a locução oficial de que esta é uma possibilidade para a “classe-que-vive-do-trabalho” atuar no mercado enquanto dona e gerente da sua força de trabalho; há, ainda, no plano ideológico e idílico, os programas financiados pelo sistema S – com destaque para o Sebrae –, que ofertam uma série de cursos de qualificação e profissionalização.

Outro elemento do diagnóstico neoliberal que pode ser facilmente questionado é a consideração do fenômeno do desemprego como uma conseqüência da baixa qualificação/escolaridade dos trabalhadores. [...] Tal discurso tenta também (e de forma sub-reptícia) passar a idéia de que essas dificuldades seriam, em boa medida, de responsabilidade do próprio trabalhador desempregado, o qual seria culpado por ser um “inempregável” por não ter buscado assegurar sua empregabilidade, sua adaptação ao novo perfil da demanda por mão-de-obra. Observe-se que, nessa abordagem, a capacidade de geração de oportunidades de trabalho pela economia brasileira não é colocada em questão, tudo se passando como se existissem, em grande número, postos de trabalho vagos, à espera de trabalhadores que portem as competências a eles correspondentes (BORGES, 2005, p. 220-221).

Propala-se, ainda, o empreendedorismo, incentivando a classe trabalhadora a se lançar no mercado por conta própria, numa apologia preocupante do trabalho autônomo, que ocupa destaque nas estatísticas e cuja participação vem crescendo nas pesquisas de emprego por setor da economia. Entretanto, deve-se ressaltar que, inequivocamente, os autônomos e consultores pesquisados, em sua grande maioria, o são menos por espírito empreendedor, e mais por uma necessidade de criar alternativas de inserção no mercado de trabalho.

Como bem coloca Costa (2003, p.2), a flexibilização no Brasil irá grassar sob dois pilares: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional etc.) e a flexibilização e desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho, da CLT, num cenário em que esta legitima aquela. A história das relações de trabalho no país foi construída sob condições de forte autoritarismo gerencial e de debilidade da organização sindical. Isso possibilitou a sedimentação de práticas de uso flexível e precário do trabalho, práticas estas retratadas, por exemplo, nos elevados índices de rotatividade, na fragilidade dos vínculos empregatícios ou nos baixos salários. Ainda

assim, a CLT persiste enquanto parâmetro central que impede que as relações de trabalho no país resvalém na pura mercantilização da força de trabalho.

Todo esse movimento de flexibilização, enquanto clara consequência da reestruturação produtiva e da adesão do Estado, firmada na flexibilização da CLT, se deu nas seguintes dimensões: contratual, do tempo de trabalho, salarial, da organização do trabalho e da demissão. O quadro a seguir sintetiza tal cenário:

QUADRO 1
SÍNTESE DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

FLEXIBILIZAÇÃO	MEDIDA	OBJETIVOS
Contratual	1. Cooperativa Profissional ou de Prestação de Serviços. (Lei 8949/94) 2. Contrato por Tempo Determinado (Lei 9601/98) 3. Contrato por Jornada Parcial. (MP 1709/98) 4. Suspensão do Contrato de Trabalho (MP 1726/98) 5. Denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto 2100/96) 6. Setor Público: demissão (Lei 9801/99 e Lei Complementar 96/99) 7. Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96) 8. Contrato para micro e pequenas empresas (Lei do Simples 9517/96) 9. Terceirização (Portaria TEM de 1995 e Enunciado 331 do TST)	1. Cria cooperativas de prestação de serviço, sem caracterização de vínculo empregatício (sem os direitos trabalhistas da CLT). 2. Reduz critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais. 3. Estabelece jornada de até 25 horas semanais, com salário e os demais direitos proporcionais e sem participação do sindicato na negociação. 4. Suspende o contrato de trabalho, por prazo de 2 a 5 meses, associado à qualificação profissional, por meio de negociação entre as partes. 5. Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa. 6. Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece o prazo de 2 anos para as demissões por excesso de pessoal, regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal. 7. Redefine a lei 6.019/74 de contrato temporário, estimulando o contrato de trabalho precário. 8. Estabelece a unificação de impostos e contribuições e a redução de parte do custo de contratação do trabalho; 9. Favorece a terceirização do emprego e das cooperativas de trabalho.
Tempo de Trabalho	1. Banco de Horas (Lei 9061/1998 e MP 1709/98)	1. Define jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até 1 ano

Tempo de Trabalho	2. Liberação do Trabalho aos Domingos (MP 1878-64/99)	para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva. 2. Define o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva.
Salarial	1. Participação nos Lucros e Resultados (MP 1029/94 e Lei 10.10/2000) 2. Política Salarial (Plano Real – MP 1053/94) 3. Salário Mínimo (MP 1906/97)	1. Define a participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa por meio da negociação coletiva de trabalho. 2. Induz a “livre negociação”, a partir da eliminação da política de reajuste salarial do Estado e proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários. 3. Fim da correção do salário mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo e introduz o piso salarial regional.
Organização do Trabalho	1. Fim do Juiz Classista (PEC 33-A/99); 2. Limitação da Ação Sindical no Setor Público (Decreto 2066/96); 3. Ultratividade Acordo/Convenção (MP 1620/98) 4. Substituição de Grevistas no Setor Público (MP 10/2001) 4. Substituição de Grevistas no Setor Público (MP 10/2001)	1. Acaba com o juiz classista na Justiça do Trabalho. 2. Estabelece punição para servidores grevistas e limita o número de dirigentes sindicais. 3. Inibe a validade de acordos e convenções até que novos sejam renegociados entre as partes. 4. Define a contratação temporária de até 3 meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos por mais de 10 dias.
Demissão	1. Comissão de Conciliação Prévia – CCP (Lei 8959/2000) 2. Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000) 3. Fiscalização do TEM (Portaria 865/95)	1. Estabelece condições de julgamento em primeira instância dos dissídios individuais, funcionando de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros. 2. Define procedimento sumaríssimo para dissídio individual com valor abaixo de 40 vezes o valor do s.m. 3. Restringe a atuação no caso de conflito da legislação com acordo/convenção e desincentiva a aplicação de multa trabalhista em caso de ilegalidade trabalhista.

Fonte: Souza, 2006.

Dessa constrangedora anuência do Estado, diante da ação espoliativa promovida pelo capital sobre o trabalho, Souza ressalta ainda:

Leis, medidas provisórias (que acabam se eternizando), portarias, enunciados e decretos, todo um arsenal jurídico mobilizado, através dos braços do Estado

Burguês e Capitalista brasileiro de inspiração neoliberal, para saciar a voracidade de reprodução do capital, restringindo ações coletivas e sindicais de resistência. Aliás, foi através do Decreto Lei nº 1237, de 2 de maio de 1939, na vigência do Estado Novo ou Ditadura de Vargas, que foi organizada a Justiça do Trabalho para, como está redigido no seu artigo 1º, dirimir os “conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social”, constituindo-se em um marco, assim como a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, do papel intervencionista e regulatório do Estado Burguês e Capitalista hipertardiado de via prussiano-colonial que procurou, através da proteção jurídica, instalar uma nova forma de controle social e de legitimação da ordem capitalista que se desenvolvia no país (2006, p.6).

Constata-se, uma vez mais, que capital e Estado caminham lado a lado, de mãos dadas, em nome dos interesses privados daqueles que detêm os meios de produção; conquanto se faça necessária certa cautela na análise dessa relação, no sentido de evitar conclusões tendenciosas, até porque o discurso oficial do Estado o coloca enquanto agente promotor dos interesses nacionais e da sociedade como um todo, e a política de flexibilização é defendida, nesse discurso, como uma medida de ferrenha defesa dos interesses da “classe-que-vive-do-trabalho”. No entanto não faltam críticos a este discurso, como Offe e Hinrich (*apud* SOUZA), que ressaltam:

O interessante é que a formulação do discurso por parte dos que defendem, a ferro e fogo, essa desregulamentação conduz a conclusão de que ela é indispensável na resolução dos graves problemas que afligem o mercado de trabalho nacional, a exemplo do desemprego e da própria informalidade. Em nenhum momento, são cogitados os possíveis efeitos adversos que isso pode provocar na relação capital/trabalho, bem como, o que seria mais honesto, não é aventada a possibilidade dessa desregulamentação ser completamente inócua no sentido de corrigir os problemas para os quais pretende ser a solução. Ademais, não se coloca em pauta, talvez inconscientemente ou então de forma proposital, a questão dos diferenciais de poder primário e secundário presentes naquela relação, que limitam, enormemente, as estratégias daqueles que ofertam força de trabalho diante dos que a demandam (2006, p.8).

Em presença de uma realidade que a globalização nos apresenta como mundial – e para os mais pessimistas, irreversível –, em que impera os preceitos do neoliberalismo, a “classe-que-vive-do-trabalho” é exposta a uma situação crítica, sobretudo de escassez de empregos formais, com postos de trabalho precários e informais aos borbotões. No imperativo de garantir seu sustento e de suas famílias, os indivíduos são coagidos, por força das circunstâncias, a submeter-se aos desideratos do mercado, não obstante o Estado neoliberal se mostre omissivo e conivente, adotando de fato as práticas da reestruturação, inclusive, nos seus quadros, com a terceirização de serviços como limpeza e segurança em órgãos da administração pública. A anuência do Estado, que se abstém de oferecer aos cidadãos a necessária proteção social diante do desequilíbrio de forças entre capital e trabalho, atinge um ponto extremo quando se verifica que a Justiça do Trabalho no Brasil não resolve problemas entre empregados e empregadores e, sim, entre desempregados e empregadores: os trabalhadores não reivindicam direitos durante a relação de emprego pelo fato de que as empresas normalmente demitem (COSTA, 2003, p. 12). O governo FHC foi *mister* em agravar tal quadro:

Neste sentido, as políticas adotadas pelo governo FHC colaboraram, de forma ativa:

- (1) para o desaparecimento dos postos de trabalho formais, como diagnosticam todos os indicadores oficiais até aqui analisados; e
- (2) para a precarização da formalidade, o que gera, além das desvantagens já anotadas, um desequilíbrio nas contas do próprio Estado, que perde sobremaneira com a inadimplência de contribuições e encargos relacionadas aos custos sociais e do trabalho (FREITAS, 1998, p. 74).

Além do papel do Estado, que tem atuado nesse processo como um coadjuvante bastante empenhado, o protagonista - principal interessado e favorecido - é o capital. Weber (*apud* DIMAGGIO; POWELL, 2005), em tom fatalista, afirmou que sob o capitalismo a ordem racionalista havia se tornado uma gaiola de ferro na qual a humanidade estaria, salvo pela possibilidade de um renascimento profético, aprisionada talvez até que a última tonelada de carvão fossilizado fosse queimada. A “classe-que-vive-do-trabalho” está aprisionada à sua própria condição de não detentora dos meios de produção, sendo que o aspecto da reestruturação produtiva que se destaca no interior das firmas é o controle, o qual visa à padronização de comportamento e à disciplina, enfim, ao adiestramento de trabalhadores e funcionários. O que importa para a administração é que todos gostem da organização na qual trabalham, que amem suas tarefas, que se sintam identificados com os objetivos e a finalidade da organização, enfim, que “vistam a camisa”. Faria (1985, p.188) afirma que todas as técnicas administrativas desenvolvidas no âmbito da Teoria Geral da Administração, sem qualquer exceção, têm como meta não só extrair a mais-valia relativa da força de trabalho, mas, igualmente, aprimorar instrumentos de manipulação e de controle dos indivíduos, visando, de alguma forma, controlar o processo produtivo e, no limite, pacificar o conflito inerente à relação capital/trabalho.

As mudanças estruturais efetivamente implementadas pelas empresas, aliadas às mudanças institucionais no ordenamento jurídico do mercado de trabalho têm se traduzido, de uma maneira geral, numa precarização ainda maior das relações de trabalho, com indicadores que contrariam não apenas um modelo de regulação que tenha por base o desenvolvimento social, mas que é inconsistente com as próprias exigências da implicação para a competitividade (CORIAT *apud* COSTA, 2003): alta flexibilidade externa, baixos salários, longas jornadas, uso generalizado do trabalhador sem qualquer associação com políticas de promoção salarial ou de benefícios e, mesmo, a ameaça do desemprego como o regulador mais central dos conflitos. Borges faz um alerta quanto à necessidade de rediscutir, nesse cenário, a centralidade do trabalho:

[...] a flexibilização das relações de trabalho, o fim da possibilidade de carreira para a maioria dos trabalhadores e a banalização da convivência com a precariedade e com o desemprego produzem uma nova relação dos indivíduos com o trabalho, ou melhor, recolocam esta relação num patamar mais próximo daquele dos primórdios do capitalismo industrial, analisado por Karl Marx, e cada vez mais distante das características assumidas por esta relação nos países centrais da era do fordismo.[...] Na contramão do discurso e das práticas gerenciais de envolvimento do trabalhador generalizadas a partir dos anos 90, o trabalho no capitalismo contemporâneo e, sobretudo, na periferia do sistema, é cada vez mais (e para um maior número de trabalhadores) apenas sinônimo de coerção e subordinação. Foram reforçados, por conseguinte, os traços que especificam o trabalho no capitalismo e o tornam uma atividade totalmente despidida do seu potencial emancipador, enriquecedor do ser humano (2005, p.27-28).

Do exposto até aqui, o que se conclui é que, no Brasil, o capital demanda ao Estado as condições necessárias para sua reestruturação, no que é prontamente atendido: salta aos olhos a postura oficial (no mínimo conivente) que oficializou a flexibilização por meio da CLT, sob a discutível justificativa de resgate ou manutenção da competitividade da produção nacional, quando o que se verifica, na prática, é que muitas empresas utilizam a desregulamentação para “driblar” a legislação. A “brecha” aberta pelo governo é manipulada e não são raros os casos de burla: o banco de horas, utilizado irregularmente pelas empresas para se eximirem do pagamento de horas extras; os estágios, muitas vezes utilizados como forma de obtenção de mão-de-obra com alguma qualificação, sem as garantias sociais e a preços abaixo do mercado formal; a terceirização, também utilizada como forma de reduzir os custos sociais da mão-de-obra empregada, que sob tal modalidade de contratação não tem nenhuma estabilidade funcional, podendo ser dispensada a qualquer tempo; as cooperativas, muitas vezes criadas pelas próprias empresas, em benefício próprio e, nas quais, o papel dos cooperados, por vezes não raras, é o de submissão às imposições dos interesses empresariais.

Portanto, a adesão aos ditames da flexibilização requer cautela, pois independente das “boas intenções” das empresas e do Estado – os quais defendem a flexibilização como alternativa ao desemprego, num cenário cada vez mais adverso para a “classe-que-vive-do-trabalho” –, os resultados obtidos, até então, estão longe da panacéia utópica de mais emprego, liberdade para trabalhadores e para o capital. É necessária uma análise crítica dos fatos, principalmente se levarmos em consideração que o capital se utiliza desse discurso para a manutenção de uma relação espoliativa com a classe trabalhadora, reforçando a colocação de Fiori (*apud* VIDAL, 2002), segundo a qual o capital opera numa espécie de vingança contra a política e o trabalho organizado.

A realidade mostrou que toda essa argumentação não se sustenta, uma vez que, apesar da intensa desregulamentação das relações de trabalho promovida pelo Estado brasileiro a partir de 1994, tanto através do estabelecimento de novas regras como mediante a conviência tácita com a burla da legislação ainda em vigor, a taxa de desemprego cresceu no país. Ou seja, revelando o equívoco das políticas de desregulamentação, mesmo tendo assegurado a desejada ampliação dos graus de liberdade do capital na compra e uso da força de trabalho e drástica redução do poder dos sindicatos, elas não resultaram em menos desemprego, como prometiam os neoliberais, mas, pelo contrário, em mais desemprego com mais precariedade (BORGES, 2005, p.24).

DESIGUALDADE E DESEMPREGO NA CIDADE DE SALVADOR

Reproduzindo a heterogeneidade e complexidade da própria formação demográfica e social do Brasil, Salvador conforma uma sociedade bastante diversa, em que está posta, segundo Oliveira (1987, p.21), a matriz social (branco, índio e negro) da produção e da reprodução da economia e da sociedade baianas, por certo, em alguma medida, diferenciadas de outros espaços de acumulação mercantil do Brasil.

O processo de industrialização da cidade e a sua evolução, até os dias atuais, principiam:

[...] pela Revolução de 1930 e suas conseqüências, quando a hegemonia do capital industrial e da burguesia industrialista sediada no Centro-Sul, como tendência dominante econômica e politicamente, cria simultaneamente uma economia nacional e um Estado burguês. Praticamente toda a primeira metade do século atual (*leia-se século XX*) é o desenrolar desse drama. Uma cidade sede do capital bancário, que controla a situação do excedente do cacau e do tabaco e uma indústria de pouca expressão, fundada na decadência do açúcar, nas poucas indústrias têxteis que restam, defendidas por barreiras regionais que serão derrubadas pós-30 e umas poucas indústrias primárias [...]. Uma fortíssima oligarquia, que vive faustosamente, letrada, cosmopolita, filhos estudando na Europa, dilapidadora e... investidora no Centro-Sul, Rio e São Paulo principalmente (OLIVEIRA, 1987, p.32, grifos nossos).

Em 1955, a instalação da indústria petroquímica no recôncavo baiano impulsiona a industrialização local, processo acelerado posteriormente (já na década de 60) pelas políticas de investimento da SUDENE, alicerçadas no governo federal. Logo, tem-se a transição de uma divisão social do trabalho pouca desenvolvida em termos capitalistas, em retrocesso mesmo para uma situação de não-oposição de interesses no imenso mar de desemprego, já que a abundante oferta de empregos que as novas atividades criam, dilui o conflito capital/trabalho (OLIVEIRA, 1987, p.35), até certo ponto. O que se verifica, todavia, é que a lua-de-mel da sociedade soteropolitana com o oásis de empregos que se constitui o pólo petroquímico no imaginário popular local não dura muito tempo. Dada a dimensão de desempregados, subempregados, ocupados com a informalidade etc., os postos de trabalho gerados com a industrialização não foram suficientes para absorver satisfatoriamente (do ponto de vista da “classe-que-vive-do-trabalho”) a demanda da sociedade, ainda que, entre 1940 e 1970, a estrutura de emprego na RMS tenha mudado

radicalmente (como exemplo mais marcante se observa a desruralização de Salvador). Os reflexos são observados durante a década de 80, ao longo da qual Salvador se apresenta como campeã nacional de desemprego, título ainda mantido no início do Século XXI.

A economia de Salvador tem seu desenvolvimento pautado num modelo industrial em complementaridade com a estrutura industrial do Centro-Sul, modelo que se mantém preponderante até a década de 80, quando começa a se destacar o setor de serviços e o comércio. Já na segunda metade da década de 90 até os dias atuais, a cidade tem se voltado, principalmente, para o turismo (com políticas e investimentos de profissionalização do setor promovidos pelos governos estadual e municipal, sob os auspícios do discurso da vocação da cidade para os serviços). Do panorama histórico do desenvolvimento econômico soteropolitano brevemente exposto aqui, a conclusão mais adequada se faz por meio das palavras de Oliveira:

A verdade, entretanto, é que nas condições concretas da economia brasileira, e tendo em conta as especificidades da integração da Bahia e particularmente de Salvador no processo de expansão do capitalismo no Brasil, essa “era de ouro” jamais chegará (*nem com a instalação da indústria petroquímica e seus empregos relativamente qualificados, nem com a “indústria” do turismo e seus empregos, em geral, precários*): o pleno emprego keynesiano pode ser bem uma miragem das praias douradas da Bahia de Todos os Pobres, onde o único pecado é ser trabalhador... (1987, p.58-59, grifos nossos).

Quanto às desigualdades, em Salvador, forçoso é admitir um movimento contínuo no sentido de adensamento do desequilíbrio entre as classes na sociedade soteropolitana analisado aqui, por Oliveira, segundo uma perspectiva do desenvolvimento do capitalismo, a partir do momento em que se observa a industrialização da cidade:

[...] do processo de industrialização após Petrobras e SUDENE, sem anterior dissolução das formas pré-capitalistas na Bahia, e mais, o movimento da concentração e da centralização dos capitais no Brasil, aproveitando as antigas relações sociais na Bahia para crescer aumentando as desigualdades. Nessa amplificação que toma como dada a antiga estrutura social, joga um papel relevante a própria desorganização e falta de identidade dos trabalhadores, herança do período anterior à industrialização, potencializada pelo caráter repressivo do sistema político de par com o violentíssimo processo de acumulação que se inflete para cima depois do golpe militar de 1964. Sem dúvida, os resultados são inesperados apenas para quem não se deteve nas características específicas da violência do processo de acumulação no Brasil, reforçada pela “cor” local, que não é propriamente a das mulatas machistamente louvadas, mas social e politicamente desprezadas, porém a contribuição da especificidade baiana ao “milagre brasileiro” (1987. p.62).

Do exposto acima se vislumbra o cerne de uma questão que permanece inconclusa: a conformação social de Salvador e suas idiossincrasias locais enquanto vetores de uma formação de desigualdades em série – da inserção desigual da cidade no processo de industrialização nacional até à inserção, também e profundamente, desigual de seus cidadãos na sociedade e que são, ambas, conseqüências de um processo histórico anterior. Tal questão não é objeto deste estudo, apesar de sua pertinência, mas que será tocada ainda (brevemente) sob uma perspectiva mais atual, a partir das considerações de Espinheira.

Salvador chega ao Século XXI como uma das mais populosas cidades, sede de uma das nove mais antigas regiões metropolitanas do país, com sua área municipal praticamente tomada pelo espaço urbano (ANDRADE e BRANDÃO, 2006, p.9). Apesar disso, segue oscilando entre o primeiro e o segundo lugar no *ranking* nacional de desemprego e segue, ainda, ostentando o título de cidade das desigualdades. O mercado de trabalho soteropolitano é agora caracteristicamente marcado pela predominância do setor de serviços que, em 2001, empregava 56,7% da PEA – População Economicamente Ativa – segundo dados da PED (*apud* SOUZA, 2006) – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

É notório que o setor de serviços e o comércio são marcados pela heterogeneidade das condições de emprego, com predomínio para os contratos de baixa qualificação e baixíssimos salários (COSTA, 2003, p.8). Outra característica negativa identificada no mercado de trabalho da capital baiana é o considerável leque de trabalhadores claramente inseridos no âmbito da informalidade. Tais características irão, simultaneamente, favorecer a manutenção de desigualdades sociais historicamente construídas, bem como possibilitar a reprodução de condições indignas de trabalho, legitimadas pelo discurso oficial adotado em um âmbito maior (o nacional, anteriormente exposto). Notadamente, a cidade ainda hoje espelha, no seu interior, uma cruel desigualdade, a exemplo do que manifesta Gey Espinheira:

Os distanciamentos sociais aumentam, em que pese o fato de um maior compartilhamento de espaços públicos (ruas, praças, avenidas e mercados), mas, mesmo assim, pode-se observar o quanto eles propiciam espaços próprios para evitar contatos mais estreitos e constrangedores. [...] Cada vez mais os lugares são socialmente marcados para caber a diversidade dos tipos sociais, mesmo quando eles adquirem a característica de consumidores. Aí, mais do que nunca estão divididos os bem sucedidos e os falhos, para usar aqui um conceito de Bauman, ao considerar o ideal de pureza social que se expressa na pureza da raça e na pureza de classe. [...] Assim, a cidade de todos é, ao mesmo tempo a cidade de cada um, e isso dentro das possibilidades mais concretas de consumo. Salvador é, desde a sua origem, a cidade das desigualdades. [...] Hoje as dessemelhanças se expressam com grande nitidez nos pólos opostos da riqueza opulenta e da pobreza miserável [...] (1999, p.69-70).

Na década de 90, o *frisson* neoliberal, já descrito aqui, e que se constituía, então, na adesão nacional à reestruturação global da produção, apresenta resultados, para a “classe-que-vive-do-trabalho”, em Salvador, preocupantes. A flexibilização e a precariedade de contratos, jornadas e organização de trabalho, combinados com o aumento da informalidade, irão redundar em uma crescente dificuldade de ocupação, acompanhada de redução de rendimentos, numa nova configuração da lei de oferta e procura: o excesso de mão-de-obra no mercado⁴ pressiona em sentido descendente o nível dos rendimentos. É nesse cenário, cujas perspectivas futuras não são, assaz, promissoras, que a “classe-que-vive-do-trabalho” será coagida por força de circunstâncias muito claras – a saber, o repto de viver ou sobreviver – a se submeter a condições, ou à falta delas, de trabalho das mais adversas (a exemplo das que são oferecidas pela empresa Y) na (des)esperança de assegurar uma colocação no mercado de trabalho, seja formal, precário, mas que seja um trabalho.

Diante desse quadro, o mercado de trabalho de Salvador se constitui como reflexo da realidade do espaço social no qual está inserido, marcado por desigualdades estruturais, sociais e históricas, típicas da RMS. Portanto, o capital encontra, aqui, terreno fértil para ampliar-se, sob a égide de todas as disfunções que a flexibilização pode proporcionar. Uma cidade com índices persistentes e elevados de desemprego favorece a manutenção da exclusão social, aprofundando situações de subemprego, precariedade e altos índices de trabalho informal e autônomo. Para ilustrar as condições de trabalho em Salvador, será apresentado, a seguir, o caso da empresa Y, que atua no setor de serviços dessa cidade.

O CASO DA EMPRESA Y

As informações aqui descritas são frutos de um estudo de caso, realizado na Empresa Y, no período de dezembro de 2004 a junho de 2005. Foram entrevistados: 120 candidatos, reprovados nos testes do RH; 55 diaristas, ou seja trabalhadores sem vínculos formais com a empresa; e 42 funcionários efetivos. Por fim, foram analisados manuais e documentos utilizados pelo RH – testes aplicados aos candidatos, roteiro de entrevista adotado pela empresa, contratos assinados por diaristas e efetivos, além dos manuais

de procedimentos e regras seguidas por colaboradores do RH da empresa e por funcionários operacionais – e, também, observadas as rotinas de trabalho nas áreas e no escritório da empresa. A natureza do estudo de caso referido, seus métodos e aplicações não são objetos deste trabalho, que tem por finalidade apenas utilizar algumas das informações obtidas para ilustrar e exemplificar a argumentação construída até aqui, acerca dos caminhos a que levam a flexibilização do trabalho no Brasil e, mais especificamente, na cidade de Salvador.

Y é uma empresa familiar, classificada como média empresa, já que atualmente deve contar com um número de funcionários que oscila entre quarenta e um e cinquenta e cinco (o elevado nível de *turn over* dificulta a definição de um número exato), e que atua no ramo de estacionamento em Salvador. A empresa Y possui uma média de quinze áreas⁵ (estacionamentos) na cidade, espalhadas por diversos bairros, além de oferecer o serviço de *vallet* (eventos). Conta, ainda, com um escritório central, no qual funciona o setor administrativo, inclusive o de Recursos Humanos. No escritório, de estrutura bastante enxuta, trabalham alguns funcionários, estagiários, além da diretoria da empresa, bem como os encarregados, que são gerentes das áreas e fazem a intermediação entre os funcionários dos estacionamentos e o escritório central.

O setor de RH da empresa Y é essencial para o seu funcionamento, por dois motivos principais: primeiro, porque realiza seleções para suprir o quadro operacional dos estacionamentos; e, segundo, porque o *turn over* no nível operacional é bastante elevado, o que gera a necessidade constante de pessoal. O RH é constituído de dois estagiários que desempenham todas as atividades do setor sob a supervisão da gerência geral. Para ocupar um dos cargos operacionais da empresa Y é exigido segundo grau completo, sendo vedada a participação de candidatos com nível superior incompleto ou completo, já que a empresa considera que dadas as condições de trabalho, candidatos com perfil de nível superior, mesmo incompleto, não se submeteriam às condições de trabalho oferecidas, em função, inclusive, da baixa remuneração. São feitas semanalmente seleções para os cargos operacionais principais, que apresentam maior rotatividade, a saber: agente, atendente e manobrista⁶.

Cabe, aqui, um parêntese em torno da expressão Recursos Humanos. O movimento de valorização das relações humanas no trabalho surgiu da constatação da necessidade de se considerar fatores psicológicos e sociais na produtividade, numa transição do movimento da Administração Científica para uma pretensa humanização da administração. Segundo Davel (1997), as relações humanas constituem um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a fazer com que os trabalhadores colaborem com a empresa e até encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas (1997, p.19). O autor frisa, ainda, que longe de concretizar esse modelo proposto como ideal, em que os funcionários são tratados pela empresa (por intermédio do setor de RH) enquanto indivíduos de fato, as atividades de pessoal nas organizações se restringem, praticamente, às rotinas trabalhistas e disciplinares.

É válido frisar que não é incomum ocorrer, a exemplo do que se observa na empresa Y, do departamento responsável pela mediação entre a “classe-que-vive-do-trabalho” e a empresa ser denominado de Recursos Humanos. Tal expressão tende à percepção – bastante adequada neste caso específico – de que as pessoas que trabalham na organização são consideradas, meramente, como recursos, ao lado dos recursos materiais e financeiros. Lamentavelmente, a valorização do indivíduo dentro das organizações se constitui ainda uma tendência que se manifesta mais no meio acadêmico que propriamente nas empresas. Cabem aqui duas ressalvas: primeiro, o discurso “gerencialista” da teoria administrativa tem propugnado uma falácia em torno de expressões como “gestão de pessoas”, “gestão de talentos”, “gestão de capital humano”, “gestão de capital intelectual” etc., o que requer uma apreciação crítica uma vez que, a despeito das mudanças no discurso, pouco muda em favor das condições de existência da “classe-que-vive-do-trabalho”. Por fim, é notório que, em geral, as empresas ostentam tais termos para se posicionarem de forma politicamente correta, não obstante o façam apenas no plano “ideológico”, diametralmente oposto às práticas adotadas.

Durante o processo seletivo, é feita apresentação da empresa Y, em que são explicadas as atividades a serem desempenhadas e, também, todas as dificuldades enfrentadas pelos funcionários, pois a administração da empresa considera que essa transparência reduz os custos de contratação, já que só continuarão no processo seletivo aqueles indivíduos que realmente necessitam do trabalho (e que não são poucos). Algumas das condições de trabalho são as seguintes: não há horário fixo para almoço ou descanso, não há banheiro nem água disponível nas áreas e, a depender da função, o funcionário trabalha sob o sol ou a chuva; flexibilização do tempo de trabalho, com jornadas aos domingos e feriados em regime de escala; adota-se o regime de banco de horas e não pagamento de hora-extra; a jornada oficial de trabalho é de oito horas, podendo chegar à dezoito horas nos casos em que um funcionário falte e não seja substituído a tempo; nos casos em que o cliente se recusa a pagar pelo serviço ou se verificando qualquer diferença do saldo no caixa, quem paga é o funcionário; flexibilização contratual – o candidato atuará por três meses como diarista (sem posto ou escala fixa de trabalho e sem vínculo empregatício), e a remuneração é de R\$ 1,50, por hora, para as funções de atendente e agente e R\$ 2,50 por hora para manobrista, além do vale transporte para o dia de trabalho; o pagamento da diária trabalhada é feito quinzenalmente⁷, o candidato recebe em data posterior ao dia trabalhado, definida pela empresa; após os três meses (que pode se estender um pouco) o candidato pode ser afastado, caso seja reprovado na avaliação dos encarregados, ou ser contratado.

Os candidatos aprovados assinam um contrato de prestação de serviço e dois termos de responsabilidade: um relacionado à farda – uma camisa de malha usada com o logotipo da empresa – e outro se comprometendo a não faltar quando for escalado para trabalhar, sendo que em caso de falta o diarista paga à empresa o valor de uma diária trabalhada. Nesse momento o diarista entrega cópia de seus documentos, uma foto 3X4 e a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) original, que fica retida na empresa a fim de garantir a devolução da farda por parte do diarista, que não recebe cópia de nenhum dos documentos assinados, nem do contrato, nem dos termos de responsabilidade.

O desligamento é o afastamento do diarista da empresa (que difere da demissão, já que não há o vínculo empregatício). As razões mais comuns são por falta não justificada, já que a empresa não aceita atestado médico dos diaristas – estes só podem faltar em caso de UTI ou morte de parentes em primeiro grau na família; repetidos atrasos; reclamação por parte dos clientes; uso de brincos ou barba e bigode por parte dos homens; má conduta no desempenho da função; e, a causa mais comum de desligamento de diaristas e efetivos, a suspeita de fraude. Nesse último caso, a empresa desconta do funcionário os chamados vales, que são consequência de erros ou dessas supostas fraudes apuradas. É válido ressaltar que o diarista não recebe nenhum comprovante dos pagamentos que ocorrem no período do contrato de prestação de serviço, nem do documento que assina a respeito dos vales que são descontados de seu pagamento. No momento do desligamento da empresa, o diarista só recebe sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em troca do fardamento; do contrário, seu documento fica retido no escritório central.

Após os três meses de experiência e exercício de atividade profissional sob regime de trabalho precário, existe a possibilidade de o colaborador ser efetivado, adquirindo o direito ao vínculo formal que, no caso da empresa Y, consiste em: remuneração de um salário mínimo para agente ou atendente e um salário mínimo mais 20% (em média) para a função de manobrista; carteira de trabalho assinada; fardamento (em geral usado); vale-transporte; vale-alimentação no valor de R\$ 35,00 mensais; plano de saúde opcional – a empresa paga uma parte e o funcionário arca com o restante; além da anualidade, um reajuste de 2% por ano sobre o salário, ao qual o funcionário passa a ter direito após dois anos de carteira assinada⁸. Apesar de haver possibilidade de ascensão na carreira (a maioria dos encarregados começaram como atendentes nas áreas), essa parece ser a única progressão de cargo, sendo que a mudança de função implica em um aumento considerável de trabalho e responsabilidade – cada encarregado supervisiona em mé-

dia cinco estacionamentos. No entanto, o aumento do salário não é proporcional a essa condição, e os “benefícios” são praticamente os mesmos daqueles percebidos pelos demais funcionários. É comum a empresa enfrentar processos na Justiça do Trabalho, o que demonstra o nível de insatisfação de seus ex-colaboradores.

É notória a capacidade da empresa Y de se favorecer dos benefícios da reestruturação organizacional, adotando para tanto uma série de medidas simultâneas de flexibilização da força de trabalho, sendo esta uma das razões pelas quais se enquadra como exemplo de grande pertinência na ilustração deste trabalho. Utilizando como parâmetro a categorização estabelecida por Souza (2006), a flexibilização na empresa Y pode ser⁹:

- **Contratual:** ocorre por meio da contratação para “experiência”, que é de, no mínimo, três meses, durante os quais o trabalhador não tem nenhum vínculo empregatício, atuando como diarista. Pode ser, também, observada no uso dos estagiários para exercício de funções que deveriam ser ocupadas por funcionários contratados, e estes, sim, poderiam ser auxiliados por estagiários sob sua supervisão.
- **Do Tempo de Trabalho:** são adotadas duas modalidades, ou seja, o banco de horas e a liberação do trabalho aos domingos.
- **Salarial:** ocorre por meio do pagamento de valores por hora trabalhada (no caso dos diaristas), devendo-se considerar que o caso de burla mais notório praticado pela empresa se dá quando são feitos descontos nos pagamentos de diaristas e funcionários e os mesmos assinam seus contracheques ou recibos como se tivessem auferido pagamento integral.
- **Da Organização do Trabalho:** em função da disponibilidade de farta mão-de-obra, a empresa aplica uma política organizacional de “tolerância zero”, afastando diaristas e demitindo funcionários como forma mais recorrente de sanção. O *turn over* elevado cerceia a possibilidade de mobilização ou organização dos trabalhadores.
- **Da Demissão:** há uma banalização da demissão ou desligamento, até porque o fato de não haver vínculo empregatício na maioria dos casos, em se tratando de diaristas, implica em um ônus mínimo para a empresa, e nos casos em que há o vínculo formal, o baixo valor da remuneração costuma resultar em uma rescisão contratual de custo igualmente baixo para a empresa.

Estas são, em linhas, gerais as atividades mais recorrentes do setor de RH da empresa Y, que em nada se aproxima ao modelo teórico de RH propalado pelas teorias gerencialistas da administração, uma vez que se verificam diferenças consistentes entre o discurso dos manuais e a realidade prática enfrentada pela “classe-que-vive-do-trabalho” nas empresas. Decerto a situação observada na empresa Y não pode ser considerada a regra, contudo não se caracteriza necessariamente como uma exceção, posto que ainda é comum os funcionários serem tratados como meros “recursos” por grande parte das empresas. No caso específico analisado aqui, o setor de RH é indispensável para o funcionamento da organização, pois sem os diaristas as áreas não têm como operar, mas nem por isso são adotadas práticas de valorização e mesmo respeito ao fator humano. Observa-se que a rotatividade é extremamente intensa, a qual se deve, em parte: ao nível de exigência da atividade que é bastante desgastante; às condições limitadas de infra-estrutura dos estacionamentos; ao valor da remuneração nada atracente; ao nível de cobrança por parte do contratante que exige do colaborador, mas não oferece uma contrapartida (estabelecendo uma relação de ganha-perde); e ao fato do trabalho ter, inicialmente, um caráter esporádico e temporário (o chamado trabalho precário).

Apresentada a empresa Y e as condições de trabalho oferecidas por esta, é apropriado elucidar que esse exemplo objetiva ilustrar apenas uma das muitas realidades que vivencia

a “classe-que-vive-do-trabalho” na RMS – e que, talvez, nem seja a pior entre todas –, bem como trazer à tona uma situação que nem de longe se constitui numa exceção – ainda que assim se deseje – do mercado de trabalho flexível. Diariamente a empresa Y recebe uma média de cinquenta currículos de candidatos em busca de uma vaga, sendo que a imensa maioria é de desempregados. Semanalmente, a empresa realiza seleções, nas quais são convocados vinte a trinta candidatos. Aqui fica claro o poder dos que demandam a força de trabalho diante daqueles que a ofertam. Cabe, então, refletir porque um número considerável de indivíduos se coloca à disposição no mercado de trabalho a tais condições. Condições estas que são oferecidas pelo capital enquanto única alternativa ao desemprego, e têm tal discurso corroborado pela acedência do Estado, que flexibiliza as relações trabalhistas, mas não fiscaliza e nem sequer pune as empresas, nos casos em que seria cabível. Tal situação possibilita a inversão da desregulamentação em burla, praticada impunemente e com frequência cada vez maior.

O que se deduz do caso da empresa Y é que ao adotarem as benesses oferecidas pelo capital – como a flexibilização (consequência da reestruturação iniciada pelo *toyotismo*) e a desregulamentação do trabalho (promovida pelo “moderno” Estado neoliberal) –, as empresas submetem a “classe-que-vive-do-trabalho” a uma situação de sofrimento e desidentidade, dada à precariedade de sua condição de trabalhador “flexível” – cooperado, terceirizado, contratado por tempo determinado ou empreitada –, sem direitos formais e apartado da sua condição original da fase inicial da industrialização, quando era um operário; e, também, dada às péssimas condições de trabalho, às quais os indivíduos se submetem para garantir, na maioria das vezes, apenas a sua subsistência.

Menezes discorre acerca dessa complexidade do fenômeno do desemprego, que se mostra crescente nos últimos vinte anos e que tem como uma de suas principais consequências:

[...] a obrigatoriedade que o indivíduo desempregado se depara, devendo rapidamente encontrar um mecanismo de sobrevivência. Face a impossibilidade de continuar nessa situação por tempo indeterminado, o desempregado é levado a se satisfazer com alternativas ocupacionais precárias, aumentando por conseguinte o grau de informalidade econômica [...](2003, p.33) .

POR UMA CONCLUSÃO

Não obstante sua importância histórica e contemporânea, a capital baiana apresenta graves problemas sociais, típicos de um espaço desigual da periferia do capitalismo mundial (ANDRADE e BRANDÃO, 2006, p.9). No âmago dessa questão, está a ação/omissão do capital e do Estado, os quais promoveram a desregulamentação e a reestruturação produtiva, principalmente a partir da década de 90 do século passado, intensificando a ação espoliativa do capital sobre o trabalho. Esse movimento se dá sob os auspícios de uma clara racionalidade instrumental imposta pelo capitalismo às relações de trabalho, na sociedade atual.

Como consequência do exposto até aqui, resulta o corolário da flexibilização, decorrendo, entre outras coisas, em precarização das relações de trabalho e mais desemprego para a classe-que-vive-do-trabalho; ao que possibilita, concomitantemente, a obtenção de melhores resultados (leia-se maiores lucros) para o capital, em sua reprodução. Como alternativa a esse jogo de ganha-perde, no qual a “classe-que-vive-do-trabalho”, na maioria das vezes, sempre perde, coloca-se a possibilidade de mobilização da força de trabalho, enquanto estratégia a fim de contrapor-se aos avanços do capital. Oliveira (*apud* MEYER, 2001, p. 15) afirma:

O desafio está, portanto, na organização, pois esta tanto pode transformar-se num instrumento de passividade circunstancial e de reforço a uma subordinação consciente, como também numa via de construção de perspectivas futuras, firmada na unidade, como passo para a autonomia.

Assim, a organização sindical se apresenta enquanto alternativa à desarticulação da classe trabalhadora, ainda que não se possa dizer que a força de trabalho tenha capacidade de articular-se com a desenvoltura que o capital o faz. O primeiro passo para viabilizar a expansão internacional dos trabalhadores é, de fato, a sua expansão e consolidação no plano nacional.

Argumentos foram reiterados para defender a importância especial da organização como potencializadora da consciência de classe, como antítese da fragmentação individualista que, desde os distantes tempos analisados por Marx, demarcaria o caráter primitivo ou originário da classe operária, nascida na grande indústria, como uma massa de pessoas que não se conhecem entre si e cujos interesses estão divididos pela concorrência mútua – classe apenas relativamente ao capital. A organização (possibilitada pela mobilização sindical) é a aglutinação necessária e indispensável para a formação da classe para si, independente. (...) Então, dir-se-ia que as transformações do capitalismo propõem aos trabalhadores alguns problemas somente passíveis de enfrentamento mediante a sua organização internacional – mas as suas trajetórias de manifestação e expressão (logo, de organização) e as diferentes resultantes em matéria de conquistas políticas, sociais e econômicas, vinculadas a cada uma das histórias dos Estados nacionais envolvidos, criam e recriam obstáculos para uma solidariedade internacional de classe, cujos avanços, até hoje, aparecem em marcha contida (MEYER, 2001, p.61).

Longe de aspirar prescrever, aqui, soluções práticas de caráter normativo (o que se constituiria em uma pretensão leviana); todavia, tenciona-se, antes, uma reflexão crítica acerca da atualidade dos conflitos capital/trabalho, ainda que a muitos tal questão se apresente como “superada” ou “ultrapassada”, uma vez que a supremacia do discurso neoliberal busca refregar maiores questionamentos. A frase de Lênin (*apud* MEYER, 2001, p.156), “a organização é a única arma de que dispõe a classe operária”, continua atual.

Inclusive, àqueles que questionam a acuidade do conflito de classes nos termos marxistas, que é como se apresentam neste trabalho, é imperioso advertir, a título de conclusão, que Marx e Engels assim trabalharam a tensão dialética da modernidade (que é sólida e volátil, segundo os mesmos):

A emergência de um mercado mundial, que dilui as relações de troca locais é imediatamente aguçada pelo desejo de consumo das pessoas, que já não é satisfeito pelas mercadorias tradicionais. Os meios de comunicação tornam-se mais sofisticados. O processo de urbanização gera êxodo rural, a miséria nas cidades e a automatização das fábricas e do campo. Como resultado, o capital se concentra nas mãos de poucos e o estado cumpre sua função na manutenção do sistema de propriedade privada, do *status quo* e do gerenciamento dos conflitos sociais inerentes a este modelo. Este é o início do Manifesto Comunista, que parece retratar as manchetes dos jornais atuais (SANT’ANNA *Apud* MARX, ENGELS, p.14-15, 2001).

NOTAS

* A autora agradece imensamente as orientações do Prof. Nelson de Oliveira e do Mestre em Administração Francisco Carlos Baqueiro Vidal, os quais, seguramente, nenhuma responsabilidade têm pelos conteúdos expressos neste artigo.

** Graduanda do curso de Administração de Empresas – Universidade Federal da Bahia / Bolsista de Iniciação Científica do Nepol/LabMundo

¹ Para uma compreensão adequada da expressão, ver Antunes, 2003.

² Ao longo deste artigo, capital, enquanto categoria de análise, será utilizado no sentido trabalhado por Marx (1985).

³ O capital, em seu movimento de reprodução, mais do que pôr sob sua dependência ou sujeição - definição de subordinação, segundo Ferreira (1993) -, de fato priva o empregado de algo, ou seja, o sentido do trabalho, a identidade do proletário, o resultado justo da produção, por fraude ou violência - definição de espoliação, segundo o mesmo autor.

⁴ O clássico exército de reserva.

⁵ Como as áreas em que funcionam os estacionamento não são próprias, e sim alugadas de terceiros, observa-se certa irregularidade no número de estacionamento em funcionamento, pois os contratos se caracterizam por certa volatilidade.

⁶ Agente: funcionário que trabalha no pátio do estacionamento, orientando os clientes no momento de estacionar e vigiando os veículos. Atendente: funcionário que trabalha na guarita, registrando as placas dos veículos e realizando serviços de caixa. Manobrista: funcionário que estaciona os veículos dos clientes.

⁷ O pagamento dos diaristas requer um esclarecimento mais pormenorizado, posto que reflete o argumento central exposto até aqui, de que a “classe-que-vive-do-trabalho” se submete às condições precárias de trabalho, no mais das vezes, por necessidade, e que a desregulamentação promovida pelo Estado, na prática, pode gerar abusos por parte das empresas. O pagamento das diárias da empresa Y é feito quinzenalmente, em datas específicas estipuladas pela empresa. Caso o diarista não compareça na data estipulada pela empresa Y ou compareça sem o seu documento de RG, só poderá receber o pagamento na quinzena seguinte. Essa é uma das atividades mais problemáticas exercidas pelo RH, pois sempre que os funcionários estão desempenhando suas funções na área, é normal que ocorram erros (na manipulação das máquinas registradoras, por exemplo, ou até mesmo no preenchimento de formulários), até que os mesmos dominem os “macetes” da função. Há, também, os erros por negligência ou desatenção. Em geral, esses erros causam diferenças no fechamento do caixa do funcionário. No momento da conferência, o setor de Controle gera vales, no nome dos respectivos colaboradores. No dia do pagamento, o RH deve descontar esse valor do vale do pagamento do diarista, entretanto a pessoa assina um recibo como se tivesse recebido o valor total. Isso cria uma dificuldade, pois os diaristas não se conformam (até porque a origem dos vales muitas vezes não é sequer explicada ao RH que, portanto, não tem como informar ao diarista o que ele está “pagando” à empresa) e se recusam, num primeiro momento, a pagar tais vales. Caso o diarista não aceite o desconto do vale, o RH não pode efetuar o pagamento. Caso o pagamento seja efetuado sem o desconto do vale, o mesmo é descontado da Bolsa-auxílio desse estagiário do RH. Em geral, os diaristas aceitam pagar os vales, dada à necessidade de receber o dinheiro imediatamente, somada à desinformação dessas pessoas, em geral humildes, que ignoram seus direitos ou se sentem coagidas pela necessidade de manter a ocupação que ainda não é sequer um emprego.

⁸ Informações auferidas em junho de 2005.

⁹ Não se deve ignorar, contudo, outras práticas decorrentes do caráter precário do trabalho na empresa Y e que não se enquadram na categorização de Souza, talvez até por sua natureza de burla, como a retenção da CTPS do diarista, as jornadas prolongadas de trabalho, a supressão do horário de descanso ou almoço etc.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. *O novo e precário mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANDRADE, Adriano Bittencourt; BRANDÃO, Paulo Roberto B. *Geografia de Salvador*. Salvador: EDUFBA, 2006.

- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 9 ed., 2003.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- AZEVEDO, José Sérgio Gabrielli de. Flexibilidade no mercado de trabalho e desemprego: a experiência americana e européia. *Bahia Análise e Dados*, v.5, n.3, p.9-21, dezembro 1995.
- BORGES, Ângela. O trabalho e os trabalhadores depois da reestruturação produtiva: algumas inquietações. *Cadernos do CEAS*, n. 220, p.19-28, nov-dez 2005.
- BORGES, Ângela. Recessão e mercado de trabalho. *Bahia Análise e Dados*, v.1, n.2, p.14-16, 1991.
- BORGES, Ângela; FIGUEIRAS, Luiz. Mercado de trabalho nos anos 90: o caso da RMS. *Bahia Análise e Dados*, v.5, n.3, p.30-36, dezembro 1995.
- CARVALHO, Carlos Eduardo. O Brasil do Real: sem inflação, sem crescimento, sem emprego. *Cadernos do CEAS*, n.176, p.13-23, jul/ago 1998.
- CORIAT, Benjamin. *Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção*. São Paulo: Ucitec, 1988.
- COSTA, Márcia da Silva. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *RAE-Eletrônica*, v.2, n.2, jul-dez 2003.
- DAVEL, Eduardo; VASCONCELOS, João; COLBARI, Antônia. *Recursos humanos e subjetividade*. Petrópolis: Vozes, 1997.
- DIMAGGIO, Paul J.; POWELL, Walter W. A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *RAE*, v. 45, n.2, p.74-88, abr-jun 2005.
- ESPINHEIRA, Gey. Salvador: a cidade das desigualdades. *Cadernos do CEAS*, n.184, p. 63-78, nov/dez 1999.
- FARIA, José Henrique de. *Relações de poder e forma de gestão*. Curitiba: Criar Edições/FAE, 1985.
- FERREIRA, Aurélio B. de Holanda. *Minidicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.
- FREITAS, Carlos Eduardo. Trabalho e indicadores oficiais. *Cadernos do CEAS*, n.174, p.63-75, mar/abr 1998.
- FURTADO, Celso. *A fantasia organizada*. Rio de Janeiro : Paz e Terra , 1985.
- KREMER, Antonio; FARIA, José Henrique de. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. *R.Adm*, v.40, n.3, p.266-279, jul/ago/set 2005.
- MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Abril Cultural, 1985.
- MARX, Karl; ENGELS, Fredrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Martin Claret, 2001.
- MENEZES, Wilson F. Uma análise estrutural do desemprego na região metropolitana de Salvador: 1997-2000. In: Descaminhos no mercado de trabalho: transições ocupacionais e mobilidade social. Salvador: SEI, n.66, p.7-34, 2003.
- MEYER, Victor. A mundialização da resistência ao capital: uma tendência nova? *Cadernos do CEAS*, n.177, p.13-23, set/out 1998.
- MEYER, Victor. *Reação: articulação e organização internacional dos trabalhadores ante a globalização – um fenômeno emergente*. Salvador: Casa da Qualidade, 2001.

OLIVEIRA, Francisco. *O elo perdido*. Classe e identidade de classe. São Paulo: Brasiliense, 1987.

OLIVEIRA, Francisco. *Crítica à razão dualista*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

PORTO, Edgard; CARVALHO, Edmilson. Salvador na globalização. Chile: *Revista Latino-Americana de Estudos Urbanos e Regionales*, v.27, n.80, p.163-181, maio 2001.

SANTOS, Milton. *O centro da cidade do Salvador*. Estudo de geografia urbana. Salvador: Livraria Progresso Editora, 1958.

SANTOS, Milton. *Espaço e método*. São Paulo: Nobel, 1992.

SOUZA, Laumar Neves de. *Formalização na RMS: é ou não o fim da precarização?* Disponível em: <http://www.sei.ba.gov.br/conjuntura/ped/ped_estudos_especiais/pdf/formaliza_rms.pdf>. Acesso em: 22 de maio de 2006.

SOUZA FILHO, Roberto Murillo de. *A flexibilização da legislação do trabalho no Brasil*. Disponível em: <www.espacoacademico.com.br>. Acesso em: 22 de maio de 2006.

VIDAL, Francisco C. Baqueiro. Do plano ao mercado e... quem sabe, de volta ao plano? *Bahia Análise e Dados*, v.12, n.2, p.37-55, setembro 2002.

WATSON, Tony J. Organização e trabalho em transição: da lógica sistêmico-controladora à lógica processual-relacional. *RAE*, v.45, n.1, p.14-23, jan-mar 2005.