

MERCADO DE TRABALHO

O Novo Mundo do Trabalho: Oportunidades e Desafios para o Presente

Ana Arroio* e Karla Régnier**

* Ana Arroio é jornalista e doutora em Políticas de Ciência e Tecnologia pela Universidade de Sussex – GB. Consultora da Macroplan Prospectiva & Estratégia.

E-mail: anaarroio@macroplan.com.br

** Karla Régnier é mestre em Sociologia do Trabalho e pós-graduada em Informática aplicada à Educação. Consultora da Macroplan Prospectiva & Estratégia.

E-mail: karlareg@macroplan.com.br

Até pouco tempo, as relações de trabalho eram caracterizadas por meio de contratos formais realizados entre ‘patrões’ e ‘empregados’, que normalmente se colocavam em pólos opostos (com interesses divergentes, quando não antagônicos): os sindicatos tendiam a ser fortes e a defender os interesses dos seus associados. Quanto mais tempo o trabalhador ficasse em uma empresa, maiores eram suas chances de ‘fazer carreira’ e menor a possibilidade de ser rompido o vínculo trabalhista. O perfil do trabalhador médio era constituído por indivíduos do sexo masculino, de baixa escolaridade, formado ‘no chão de fábrica’, que trabalhava nas indústrias, diretamente nas linhas de produção.

Hoje a situação é bem diferente. O trabalhador da indústria já não é mais dominante, está mais escolarizado, compete com as trabalhadoras pelas vagas no mercado de trabalho, não tem a garantia do emprego para toda a vida, interessa-se menos pela associação junto aos sindicatos tradicionais, está submetido a pressões crescentes para aumentar sua produtividade, corre mais riscos de se ver desempregado, tem maior possibilidade de negociar seus rendimentos em função do valor que agrega à produção.

Em outras palavras, as noções de trabalho/emprego/segurança social, tratadas quase como sinônimas, mudaram com o passar do tempo, em interação com a evolução da sociedade e das condições da produção. Assim como mudaram as realidades que se escondem por trás dessas noções.

Vários são os fatores que, conjuntamente e em interação, contribuíram para a construção desta nova realidade do trabalho. Entre eles a globalização econômica e a disseminação das inovações tecnológicas e organizacionais; as transformações no papel dos estados; a disseminação do individualismo como valor nas sociedades contemporâneas; e o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho.

O impacto desses fatores, por sua vez, pode ser percebido na nova configuração do mercado de trabalho, com o aumento do nível de desemprego, o crescimento da informalização nas relações trabalhistas, o deslocamento setorial do emprego, e a transformação nos requisitos funcionais, com a exigência de novas habilidades e competências, bem como da polivalência funcional.

Nas empresas observa-se, ainda, o recurso ao desenvolvimento e manutenção de um núcleo sólido de trabalhadores, altamente capacitados e qualificados, que auferem maiores benefícios e salários e com os quais as relações tendem a ser mais estáveis; segue-se um estrato de trabalhadores ‘mais flexíveis’, em boa parte terceirizáveis, com relações mais precárias e com menos garantias trabalhistas, acompanhado ainda de trabalhadores satélites, de baixa qualificação, facilmente substituíveis.

Mas a nova dinâmica do trabalho também atinge a estruturação micro da vida cotidiana e coloca em discussão determinadas categorias de organização social, tais como a separação clássica do tempo de trabalho x tempo livre, que graças aos desenvolvimentos das tecnologias de informação e comunicação, tornam-se cada vez mais imbricados, e repercute também na leitura e compreensão das fases humanas de juventude, idade adulta e velhice.¹

A seguir serão abordados quatro aspectos centrais relativos a essas transformações bem como as perspectivas futuras do seu desenvolvimento, quais sejam: a mulher no mercado de trabalho; as transformações no conteúdo do trabalho e nas formas de emprego; o trabalhador dos serviços e a nova economia e, por último, o trabalhador industrial e a fábrica do futuro.

A Mulher no Mercado de Trabalho

Nas últimas décadas, as mulheres invadiram o mercado de trabalho. No Brasil, a participação feminina aumentou expressivamente: em 1999 representavam 41,4% da PEA contra 31,7% em 1979.² Esse ingresso veio associado a transformações nas relações familiares e conjugais (como exemplo, o número de famílias chefiadas por mulheres encontra-se em constante crescimento – em 1989 representavam 20,1%, em 1999 chegou a 26%).³ Esses avanços, no entanto, encobrem obstáculos importantes a serem superados no século XXI.

O Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (PNUD) elaborou dois índices para mensurar o avanço feminino na sociedade e no espaço de trabalho: o ‘índice de desenvolvimento relacionado ao gênero (GDI)’ e o ‘índice de poder (empowerment - EM) de gênero.⁴ No primeiro índice, o Brasil ocupa a 66ª posição, bem atrás da Argentina (35), Uruguai (37) e México (50) e até de países islâmicos como a Malásia (57) e a Líbia (65). No índice EM, o Brasil não se posiciona

melhor (dados de 1998).

Em outras palavras, as mulheres representam mais de 40% da força de trabalho no país. Porém, esta inserção ainda é preponderante nas ocupações e ofícios que guardam correlação direta com as funções que elas desempenham no espaço doméstico, tendo menor status social e demandando menor qualificação formal; conseqüentemente auferindo menor renda (ver Tabela 1).⁵

E, apesar de estudarem por um período mais longo, obtendo no setor industrial, por exemplo, um ano a mais de escolaridade do que os homens, o diferencial de remuneração persiste elevado: em São Paulo, por exemplo, as mulheres recebem, por hora, 76% do rendimento obtido pelos homens e o desemprego feminino fica sempre acima do masculino. E quanto maior a escolaridade, maior a diferença salarial entre homens e mulheres na mesma ocupação. Esse padrão se repete em muitos países.⁶ Mas, para mulheres brancas, esta diferença em relação aos homens está caindo. Projeções indicam que daqui a 30 anos não haverá mais discriminação salarial contra elas.

As barreiras, visíveis e invisíveis, que mantêm as mulheres fora dos cargos mais qualificados e mais bem remunerados são inúmeras: a feminização de determinadas profissões e sua subsequente desvalorização, resistências sociais, a maternidade e a desigualdade na divisão das tarefas domésticas, a falta de massa crítica de mulheres nas organizações, etc.

Mas as mulheres reivindicam, cada vez mais, os seus direitos e conforme apontado em pesquisa da Harvard Business Review as empresas estão mudando as suas estratégias de forma a recrutar e reter mulheres qualificadas.⁷ Algumas das mudanças implementadas:

- diálogo extenso sobre as mudanças necessárias na cultura organizacional (workshops e reuniões dirigidas);
- implementação de políticas para equiparar salários e oportunidades;
- designação de responsáveis pela implementação de mudanças;
- avaliação (quantitativamente e qualitativamente) de progressos em áreas específicas.

Como ocorre na grande maioria dos processos de mudança organizacional, a liderança e as iniciativas específicas partem da alta hierarquia da empresa e são depois difundidas por todo o corpo empresarial. A briga que as mulheres precisarão enfrentar para conseguir uma maior igualdade envolve poder. E será travada cada vez mais em todas as esferas: políticas, dentro de casa e na empresa.

As principais tendências associadas ao avanço das mulheres no mercado de trabalho são:

- penetração maior de mulheres em ocupações antes restritas aos homens (na indústria, por exemplo, as mulheres avançam em profissões como soldadores e operadores de máquinas);
- maternidade adiada e menor número de filhos;
- aumento do padrão de consumo familiar e do investimento em educação;
- crescente reivindicação por igualdade cívica e política.

As Transformações no Conteúdo do Trabalho e nas Formas de Emprego

A adoção de novos modelos produtivos baseados nos princípios da produção enxuta (lean production), associada à difusão das novas tecnologias nos processos produtivos propiciou, por um lado, o aumento da produtividade no trabalho e, por outro, uma intensa substituição do trabalho vivo por trabalho acumulado nos sistemas e equipamentos. Ocasionalmente também um forte deslocamento setorial do trabalho e do emprego, resultando no desaparecimento de postos de trabalho na indústria, ao mesmo tempo em que criou novas oportunidades ocupacionais, sobretudo no setor terciário.⁸

Seus impactos são sentidos, principalmente, nas transformações que se colocam ao conteúdo do trabalho e no uso das qualificações e nas formas de emprego.

Em relação ao conteúdo do trabalho, para aqueles trabalhadores que logram manter-se ativos no mercado, espera-se cada vez menos que seu desempenho profissional pautar-se pelo cumprimento de tarefas prescritas (tal como ocorria nas organizações tayloristas). Ao contrário, sua performance passa a ser associada ao cumprimento de 'missões', cujo componente de avaliação, em última instância, consiste na capacidade de produzir mais, em menos tempo, maximizando os recursos. Traduzindo, há um incentivo crescente para que os trabalhadores passem a intervir no processo, corrigindo erros, resolvendo problemas que se apresentam, negociando junto a colegas, superiores, fornecedores e clientes.

Para tanto, o perfil desse novo trabalhador passa a exigir novas habilidades, até então relegadas a segundo plano e até mesmo negadas nas relações de trabalho anteriores. Acresce que, a esses papéis, soma-se ainda a necessidade de lidar com as tecnologias de informação e de comunicação (presentes nos novos equipamentos e instrumentos) que

demandam o domínio de códigos abstratos e novas linguagens.

Outras competências, como raciocínio lógico-abstrato, habilidades sociocomunicativas, responsabilidade, disposição para correr riscos e espírito de liderança, passaram a ser demandadas. A destreza em outras línguas (como inglês) e linguagens (como informática) estão se tornando pré-requisito para o ingresso e manutenção em um mercado de trabalho estruturado. Disposição para 'aprender a aprender' em temporalidade contínua, ao longo da vida, também passou a fazer parte do portfólio mínimo para a empregabilidade.

O exercício destas novas competências tem resultado, também, numa crescente individualização das relações de trabalho, nas quais cada profissional passa a ser remunerado pela quantidade de valor que agrega aos produtos e aos processos.⁹ Há, ainda, um forte apelo à aprendizagem 'para o resto da vida', isso porque a lógica que rege as competências é, por princípio, calcada na interterminalidade, um constante vir-a-ser, na qual as capacidades humanas se constroem e reconstróem a cada dia em confronto com situações-problema concretas apresentadas pela realidade do trabalho.¹⁰ Deste modo, a finitude da educação é substituída pela educação permanente como estratégia de atualização e aquisição dos novos conhecimentos e atributos.

Já em relação às formas de emprego, como resultante da reestruturação e do crescimento das práticas de terceirização, observa-se o declínio do emprego formal e a ampliação dos contratos 'atípicos' (por tempo determinado, por prestação de serviços, estágios, etc) e da informalidade.¹¹

A nova dinâmica do mercado de trabalho nos modelos produtivos que se pautam pela acumulação flexível apresenta-se cristalizada em diferentes estratos:

- no centro, haveria um grupo composto por empregados 'em tempo integral', qualificados, essenciais para o futuro de longo prazo das organizações, e sob os quais a flexibilidade dar-se-á a partir do apelo à multifuncionalidade (e à mobilidade geográfica). Gozariam de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e reciclagem, aposentadoria e outros benefícios.

- ao redor destes haveria dois grupos distintos, formando a 'periferia':

o primeiro, composto por trabalhadores de tempo integral mas com competências fartamente disponíveis no mercado, estaria sujeito a uma flexibilidade numérica, ou seja, uma maior rotatividade, menos segurança e menos oportunidade de carreira.

- o segundo grupo ofereceria possibilidades de flexibilidade numérica ainda maior, e incluiria os empregados em tempo parcial, trabalhadores temporários, casuais, etc.¹²

O Trabalhador dos Serviços e a Nova Economia

A nova dinâmica do mercado de trabalho vem resultando em grandes deslocamentos setoriais. Para se ter uma idéia, na década de 40, o setor de serviços concentrava apenas 20,5% dos empregos no país. Nos anos 90, esse número havia praticamente triplicado, passando para 59,5%.¹³ A Tabela 2 ilustra os deslocamentos por setor econômico.

O dinamismo desse setor na criação de empregos no Brasil se explica por três razões principais:

- aumento de sua participação na economia;

- o fato de que o setor funciona como um amortecedor do desemprego gerado em outros ramos de atividade. Com a demissão da mão-de-obra das indústrias, proliferam formas alternativas, informais, de gerar renda, como o pequeno comércio e vendas;

- a crescente participação feminina na força de trabalho.

Os setores de serviços que mais tendem a crescer nos próximos anos são:

- Telecomunicações e Informática: neste setor, a tendência é o aumento da exigência quanto à qualificação formal da mão-de-obra, perda de empregos em empresas de porte muito grande (mil empregados) e de crescimento do emprego nas categorias micro, pequena e média empresas.¹⁴

- Comércio: as três categorias do setor (comércio de veículos, motocicletas e combustíveis; atacadista e varejista) empregaram em 1998 um total de 4,5 milhões de pessoas. A expansão deste setor é fortemente ligada à atividade econômica do país.¹⁵

- Setor Financeiro: o setor apresentou recuperação em 2000 após ser fortemente atingido pela crise de 1999. Existe um grande movimento de concentração no setor associado à internacionalização do setor financeiro. O potencial de emprego é grande já que existem incentivos para a expansão do setor.

- Turismo: é um dos campos mais promissores para a geração de empregos e crescimento econômico do país. Em sua ampla cadeia produtiva, o turismo repercute em 52 segmentos diferentes da economia e mantém cerca de 5 milhões de

empregos, formais e informais. A meta para o ano 2003 é aumentar para 6,5 milhões o fluxo de turistas internacionais e para 57 milhões o de turistas nacionais.¹⁶

Na nova economia os sinais são promissores, mas ainda confusos. Em um cenário otimista, projeta-se um crescimento para 19,77 milhões de computadores no Brasil, com 15,38 milhões de usuários da Internet, em 2003. Em um cenário menos positivo, esses números cairiam para 12,0 e 9,3 milhões respectivamente.¹⁷

Nas cadeias produtivas, a disseminação da rede tem provocado alterações tanto na forma de organização dos processos produtivos quanto na própria concepção de empresas e negócios. A expressão mais visível dessa mudança é a forte expansão das empresas virtuais, ou pontocom, no final da década de 90.¹⁸

Assistimos atualmente a um processo bastante turbulento de ajuste desse novo setor, com impactos negativos sobre o emprego no curto-prazo. Mas, como assinala Malinvaud, os efeitos das novas tecnologias sobre o trabalho e a produtividade são de lenta difusão, portanto os seus impactos positivos, já fortemente sentidos nos EUA, se propagam pelo restante do globo mais lentamente.¹⁹ Assim, mesmo considerando as atuais turbulências, o crescimento da nova economia deverá ser mantido.

Para Castells, dois modelos distintos de 'sociedade informacional' parecem estar se configurando.²⁰

O primeiro, chamado de 'modelo de economia de serviços', representado pelos EUA, GB e Canadá, é caracterizado por uma rápida eliminação do emprego industrial e pelo crescimento nos setores ligados à informação. Os serviços que mais se destacam são aqueles voltados à administração do capital, em detrimento dos serviços ligados à produção. Paralelamente, expande-se o setor de serviços sociais com aumento de empregos na área da assistência médica e, em menor grau, no setor educacional.

O segundo, chamado de 'modelo de produção industrial', é representado pelo Japão e, em menor grau, pela Alemanha. Neste, o emprego industrial é reduzido de forma bastante gradual e ainda se mantém em patamares bastante elevados. Os serviços relacionados à produção são mais importantes do que os serviços financeiros, o que não quer dizer que as atividades financeiras não sejam relevantes, muito pelo contrário, mas a maior parte do crescimento em serviços ocorre para empresas e serviços sociais.

As diferentes expressões destes modelos, em cada um dos países analisados, dependem do seu posicionamento face à economia global. Já a natureza da inserção de cada país nas relações globalizadas reflete as políticas governamentais adotadas e as diversas estratégias empresariais, que podem ser muito cambiantes. O mercado de trabalho, por sua vez, reflete estes movimentos, concentrando-se mais em um setor do que em outro. Tais concentrações não são 'destinos inexoráveis', mas, sim, produtos de estratégias e escolhas que podem, dependendo do interesse dos agentes envolvidos, tomar rumos distintos.

O Trabalhador Industrial e a Fábrica do Futuro

Se o processo de reestruturação da indústria brasileira, iniciado em 1990 com a abertura externa, teve impactos negativos, como a elevação do desemprego, teve também conseqüências positivas para a competitividade do país, incluindo a elevação das competências dos trabalhadores industriais.²¹

A taxa de alfabetização dos trabalhadores empregados na indústria supera os 95% em todas as regiões do Brasil (com exceção da região Nordeste. Para as regiões Norte e Centro-Oeste, a taxa chega aos 100%), independentemente do sexo, da idade e da faixa salarial, incluindo trabalhadores que recebem menos de três salários-mínimos. A exigência quanto ao nível de escolaridade mais elevado atinge principalmente o trabalhador mais jovem: quanto mais jovem o trabalhador ingressando na indústria, maior a probabilidade de ser alfabetizado (idade de 10 a 19 anos, alfabetização 99,4%).²²

O trabalhador da indústria brasileira tem uma qualidade de vida média. A maioria (59%) desfruta da vantagem de morar perto do local de trabalho e de ter apenas um trabalho (98,2%).²³ Em relação aos benefícios concedidos, o auxílio alimentação ocupa posição de destaque (52,1%), seguido pelo auxílio transporte (51,8%) e saúde (35,4%). O auxílio educação ou creche é quase nulo, apenas 3,4% recebem este benefício.²⁴

Por último, uma grande parte dos trabalhadores reside em domicílio próprio (73%), com luz elétrica (99,5%), água canalizada (95,4%), coleta de lixo (93,6%) e bom acesso à água da rede geral (88,9%). O acesso à rede coletora de esgoto é, no entanto, mais precário (66,6%) e extremamente precário no Norte (16,6%). Vale destacar que a residência do trabalhador é bem equipada no que se refere a bens de consumo e eletro-eletrônicos: mais de 90% possui os seguintes bens: geladeira, televisão, fogão e rádio.²⁵

Para o futuro, as principais tendências são:

- deslocamento das atividades e da mão-de-obra da indústria para os serviços, especialmente para os serviços de apoio às atividades industriais em função das terceirizações;
- declínio estável do emprego industrial tradicional;

- crescente interdependência da força de trabalho em escala global;²⁶
- movimento contínuo em direção à elevação do perfil de escolaridade do trabalhador.

Diante deste quadro, como será a fábrica do futuro? Imagina-se que, nesse campo, já está rompendo e, irá se romper cada vez mais, com a idéia tradicional de fábrica. A arquitetura, que se redesenha, é apenas um reflexo de conceitos e de crenças corporativas que devem marcar o terceiro século da industrialização.²⁷

Os esforços na construção dessa nova visão de fábrica giram em torno de alguns grandes eixos:

- poder no chão da fábrica – funcionários de todos os níveis hierárquicos desempenham múltiplas tarefas;
- comunicação no centro – a informação deve fluir livremente pelo espaço de trabalho, essencial para a gestão do conhecimento;
- desenvolvimento sustentável – o crescimento será apoiado em práticas ambientalmente corretas;
- obsessão pela qualidade;
- importância da logística;
- foco no cliente.

Finalmente, quanto à tecnologia, vale lembrar que a fabricação automatizada já contabiliza 45 anos de desenvolvimento, mas está apenas começando a desabrochar. É possível vislumbrar a longo prazo a tecnologia de fabricação se transformando, pela nanotecnologia, em uma máquina que pode fabricar objetos usando um átomo ou uma molécula de cada vez – tornando irrelevantes as matérias-primas utilizadas. Logicamente, isto terá desdobramentos sobre os processos de trabalho e os trabalhadores.

Comentários Finais

Em se tratando do mundo do trabalho, nada indica que o processo de transformações iniciado tenha chegado à maturidade. Muitos e surpreendentes eventos ainda virão, especialmente com os avanços da biotecnologia. Possivelmente, o processo de desemprego, exclusão social e de pauperização que vem atingindo as sociedades tornar-se-á ainda mais agudo, criando uma cisão maior entre os países do 'norte' e do 'sul'.

Mas permanece a esperança de que os atores sociais, organizados em instituições políticas e civis, busquem soluções para minimizar estes efeitos. O ano internacional do voluntariado traz, por um lado, a necessidade de abrir espaços de reflexão sobre 'que trabalho' e 'para quem', mas também traz, por outro lado, a esperança de que os homens, no exercício de sua racionalidade, encontrarão novas respostas para os problemas que criam. Afinal, deve haver sempre um momento em que uma porta se abre para deixar entrar o futuro.



Notas

1 A compreensão que a sociedade contemporânea elaborou sobre as fases/gerações guarda estreita correlação com o significado subjetivo do trabalho na vida. Como exemplo, a fase adulta era marcada pela inserção no mercado de trabalho, pela conseqüente constituição de família, pela vinda dos filhos. Hoje encontramos diversos e diferentes arranjos. Outro exemplo no mesmo campo temático refere-se à fase da velhice, com o alargamento da sobrevivência e a manutenção da capacidade de trabalho: pessoas de mais de setenta anos continuam aptas para contribuir com sua força produtiva, o que provoca a necessidade de reconceituar esse estágio bem como sua relação com a atividade produtiva. Para aprofundar esta discussão ver: POCHMANN, Márcio. A batalha pelo primeiro emprego. São Paulo: Publisher Brasil, 2000; BOURDIEU, Pierre. A juventude é apenas uma palavra. In: _____. Questões de sociologia. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983; ARIÈS, Philippe. História social da criança e da família. Rio de Janeiro: Guanabara, 1981.

2 PESQUISA Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD), 1999. [on line] Rio de Janeiro: IBGE, 2000. Disponível: <http://www.ibge.gov.br>.

3 Id. *ibid*.

4 UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM. Human development report 2000. [on line] [capturado em 10.12.00] Disponível: <http://www.undp.org/hdr2000/>. O primeiro índice considera a situação da mulher de acordo com os seguintes fatores: expectativa de vida ao nascer; alfabetização, matrículas nos diversos níveis escolares e PIB per capita. O segundo examina a participação feminina em termos de: cargos conquistados no Congresso, número de administradoras e gerentes no total de empresas; trabalhadoras profissionais e técnicas e PIB per capita.

5 Cabe ainda assinalar que diversos estudos apontam que o ingresso das mulheres no mercado se dá em condições de trabalho mais precárias, baseadas em contratos temporários e outras inserções 'atípicas', além de uma forte concentração no setor informal da economia. Ver, por exemplo, LAVINAS, Lena; AMARAL, Marcelo R. do; BARROS, Flávio. Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. (Texto para Discussão, 756)

6 Os dados internacionais foram obtidos em UNDP(2000) op. cit., e os dados nacionais em: FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. Mulher & Trabalho: pesquisa do mercado de trabalho em 1999, Região Metropolitana de São Paulo. São Paulo, agosto 1999. Ver também, CALLAMARD, Agnès. Dossiê mulheres: Pequim, 5 anos – avanços e obstáculos: um balanço. Revista Eletrônica, Le Monde Diplomatique, v. 1, n. 4, 2000. Edição brasileira, Disponível: www.diplo.com.br

7 MCCRACKEN, Douglas. Winning the talent war for women, sometimes it takes a revolution. Harvard Business Review, Boston, v. 78, n. 6, p. 159 – 167, nov./ dez., 2000.

8 O uso de inovações tecnológicas nos processos produtivos – novas máquinas, novas matérias-primas e insumos – combinado com as inovações organizacionais - células de produção, just-in-time, círculos de controle de qualidade, etc – tem provocado um forte aumento da produtividade ao mesmo tempo em que dispensa, em taxas crescentes, mão-de-obra tanto direta (trabalhadores de produção) quanto indireta (chefias intermediárias, pessoal administrativo, supervisores, etc).

9 Cabe registrar os efeitos deste processo no enfraquecimento das instâncias 'por excelência' de representação dos trabalhadores. Na medida em que as empresas passam a negociar individualmente as condições de trabalho e de remuneração, e que passam a adotar estratégias para incentivar a participação de trabalhadores na resolução de problemas, os espaços ocupados pelos sindicatos apresentam-se mais esvaziados.

10 RÉGNIER, Karla. Qualificações e competências: um estudo de caso no setor serviços. Rio de Janeiro, 1998. Tese (Mestrado) - IFCS / UFRJ, 1998.

11 Mesmo com a leve melhoria no índice de crescimento do emprego formal que vem sendo apresentada desde 2000, a informalidade no Brasil assume proporções gigantescas. Segundo dados do Ministério da Previdência Social, quase 60% dos brasileiros ocupados não possuem vínculo com esse instituto. São quase 40 milhões de pessoas: 14 milhões trabalham por conta própria; outros 14 milhões são empregados não registrados; 6 milhões não têm remuneração; 3,8 milhões são empregados domésticos; e mais de 1 milhão, empregadores. (PASTORE, José. Como reduzir a informalidade. Revista do Ministério do Trabalho, 18 out. 2000. [on line] Disponível: www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/127.htm). Sob a talha da informalização escondem-se diferentes trajetórias profissionais: há tanto aquelas que expressam uma escolha pessoal, um modo de ser e padrão de consumo, mais presente entre os profissionais liberais, quanto aquelas que expressam o seu oposto, ou seja, a falta de escolha, a impossibilidade de estar presente no mercado formalizado. Muitos analistas associam o crescimento da informalização como resultante da inadequação das atuais legislações do trabalho face às transformações ocorridas (para aprofundar esta perspectiva, ver PASTORE, José. O desemprego tem cura? Rio de Janeiro: Makron Books, 1998) outros ainda apontam para a necessidade de se pensar em desenvolver contratos amplos de atividade, geridos pelo trabalhador com contribuições tripartite, que assegurassem ao trabalhador garantias básicas durante sua trajetória, não mais estreitamente profissional, mas sim marcada pela alternância entre tempos de produção mercantil, atividade social e aprendizagem.

12 HARVEY, D. Condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 1993; Apud MARQUES, Ivan da Costa. O Brasil e a abertura dos mercados: o trabalho em questão. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998. (Coleção ABET, Mercado de Trabalho). p. 65-67.

13 MARQUES, Ivan. Desmaterialização e Trabalho Apud LASTRES, Helena (Org.) ; ALBAGLI, Sarita (Org.). Informação e globalização na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999.

14 CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Relatório setorial: telecomunicações, Brasília: SENAI, 2001.

15 PESQUISA anual do comércio (PAC). Rio de Janeiro: IBGE, 2000. Disponível: <http://www.ibge.gov.br>.

16 EMBRATUR. Turismo, uma arma poderosa para incrementar o crescimento. [on line] [capturado em 06.03.01.] Disponível: <http://200.236.105.128/destaque/artigo.htm#primeiro>.

17 PORTO, Claudio; NASCIMENTO, Elimar; BUARQUE, Sérgio. Cinco cenários para o Brasil em 2001 – 2003. Rio de Janeiro: Macroplan Prospectiva e Estratégia, 2001.

18 Ao conectar diretamente fornecedores, fábricas distribuidores e clientes, alteram-se os papéis tradicionalmente associados a esses atores. Modificam-se tarefas, acelera-se a entrega de componentes e novos produtos, monitora-se as vendas com mais precisão e consegue-se feedback instantâneo dos clientes, reduzem-se estoques e os custos totais dos sistemas. Junto com a Internet, dissemina-se também a Intranet, redes internas de empresas.

19 MALINVAUD, Edmond. France, retour au plein emploi? Revue Futuribles, n. 261, p. 31-58, fev., 2001.

20 CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede. São Paulo: Paz e Terra, 1999. No Brasil, o governo deu o primeiro

passo na definição de estratégias para o setor com a publicação, em setembro de 2000, do Programa Sociedade da Informação – ou ‘Livro Verde’, que propõe Linhas de Ação nas áreas de: Mercado, Trabalho e Oportunidades; Educação na Sociedade da Informação e Governo na Internet, entre outras. Ver, BRASIL. Ministério da Ciência e Tecnologia. Programa Sociedade Brasileira da Informação. [on line] Brasília, DF, 2000. Disponível: www.mct.gov.br/Temas/Socinfo/Default.htm.

21 Na década de 90, foram fechados em torno de 3,3 milhões de postos de trabalho formais na economia brasileira. Todos os setores apresentaram recuo, mas a construção civil e a indústria de transformação foram os mais duramente atingidos.

22 Os dados quantitativos utilizados nesta análise foram obtidos em: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. SESI em Números. Brasília: SESI/DN. 2001.

23 Dados obtidos em CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (2001) op. cit.

24 Id. *ibid.*

25 Id. *ibid.*

26 Para uma análise do impacto das tecnologias de informação e comunicação e da concorrência global sobre a interdependência do trabalho, ver CASTELLS, Manuel (1999) op. cit.

27 VASSALO, Cláudia. O futuro mora aqui. Exame, São Paulo, v. 35, n.4, 734, p. 36-54, fev., 2001.