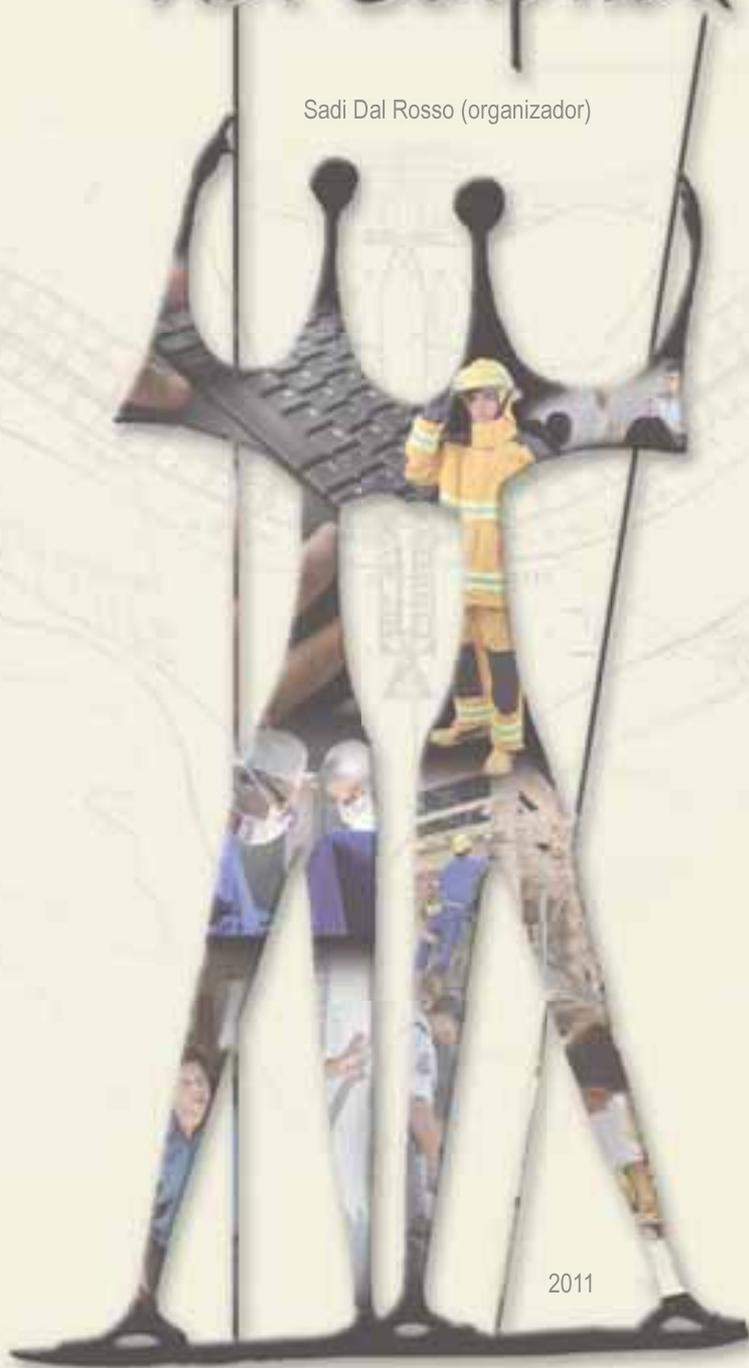


Trabalho na Capital

Sadi Dal Rosso (organizador)



2011

Trabalho na Capital

Organização

Sadi Dal Rosso

Coleção Trabalho

Vol. 1 – Condições de Trabalho no Limiar do Século XXI. 2008, Brasília: Epocca Editorial

Vol. 2 – Trabalho na Capital, 2011

Conselho Editorial – Coleção Trabalho, Vol. 2 – Trabalho na Capital

Aldo Paviani

Brasilmar Ferreira Nunes

Maria de Lourdes Mollo

Capa

Wagner Ramirez – Gráfica e Editora Brasil Ltda

Ficha Catalográfica

Dal Rosso, Sadi (org)

Trabalho na Capital / Sadi Dal Rosso et alii – Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

ISBN: 978-85-88356-09-2

204p.

1. Ciências sociais. 2. Trabalho. 2. Emprego. 4. Desemprego. 5. Desenvolvimento. 6. Desigualdade. 7. Crise. 8. Processo de trabalho. I. Sadi Dal Rosso. II Título.

CDU 306

Esta edição contou com o apoio do CNPq por meio de Bolsa de Produtividade em Pesquisa (2008-2010) para o organizador da obra.

8. CRISE E TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL

Sadi Dal Rosso, Fábio Marvulle Bueno, Aldo Antonio de Azevedo, Erlando da Silva Rêses, Perci Coelho de Souza, Zilda Vieira de S. Pfeilsticker, Isabel Pojo do Rego, Roberto Henrique S. Gonzalez, Robson Santos C. Silva, Tiago Oliveira, Thiago Carneiro, Izabel Cavalcanti I. Parente, Samuel Martins, Thamires Castelar, Natalia Alves C. O. Silveira, Ariel Martins C. Azevedo, Samuel Nogueira Costa.

Introdução

O trabalho de pesquisa empírica realizou o acompanhamento de mudanças em curso na forma de organização do processo de trabalho no período da crise financeira de 2008 por meio de observação em locais de trabalho determinados. A coleta de informações foi realizada no segundo semestre de 2009. O levantamento de informações sobre mudanças em curso pode ser realizado de diversas maneiras, entre os quais a observação de mudanças no processo de trabalho, empregando dados agregados existentes, bem como pela realização de observação e entrevistas com trabalhadores, gerentes e sindicalistas pertencentes a determinados setores de atividade. Os autores deste artigo, pertencentes ao Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (GEPT) do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, realizaram as duas propostas: primeiramente, foi feita a análise de dados agregados disponibilizados pelo DIEESE do Distrito Federal; em segundo lugar, realizaram observações diretas em campo e entrevistaram trabalhadores, gerentes e sindicalistas, como maneira de obter acesso a possíveis mudanças em curso na organização dos processos de trabalho, quer tenham sido deflagradas após o início da crise, quer venham ocupando espaço nos locais de trabalho nas últimas décadas. A técnica de diagnóstico de um espaço sócio-econômico por meio de um conjunto mínimo de entrevistas, realizadas no espaço de três meses, requer o acompanhamento dos principais setores de atividade operantes na região. Cada articulista responsabilizou-se por proceder ao levantamento de um ramo de atividade socioeconômica, de tal modo que a compilação dos diagnósticos setoriais resultasse em um mosaico de diagnósticos regionais, com o qual se pudesse capturar mudanças em início, em curso ou em outra fase de desenvolvimento relativamente à organização dos processos de trabalho. A pertinência de um trabalho regional para o estudo de mudanças nos processos de trabalho depende da composição econômica do espaço geográfico. O Distrito Federal não é um território excluído dos impactos das crises mundiais e sim eminentemente uma zona econômica de serviços e com forte presença de capitais nacionais e internacionais na construção civil, no abastecimento urbano, nos setores de telefonia, internet e telecomunicações, no campo educacional, de saúde e de lazer, no setor financeiro e bancário. Espera-se, pois, que os resultados obtidos e relatados neste artigo possam estimular a discussão teórica sobre a relação entre processo de trabalho e crise, bem como o diagnóstico de mudanças na organização do processo de trabalho, implementadas por grandes empreendimentos capitalistas nacionais e internacionais.



8.1. O mercado de trabalho do Distrito Federal durante a crise mundial

O contexto em que se inserem as transformações do processo de trabalho aqui abordadas é marcado pela crise mundial, que por sua vez colocou em cheque a continuidade do regime de acumulação baseado na financeirização da riqueza e na flexibilização do trabalho. Não obstante a sua generalidade, os desdobramentos da crise variaram ao longo do tempo, dos territórios (países e regiões) e dos setores econômicos.

Embora os efeitos da crise só tenham se disseminado para além dos países capitalistas centrais no final de 2008, já no início daquele ano multiplicavam-se os indícios de problemas de solvência nos mercados financeiros, inicialmente no mercado de derivativos baseados em financiamentos imobiliários dos Estados Unidos, devido à inadimplência no setor dos mutuários de alto risco (subprime). Até setembro, várias grandes instituições financeiras norte-americanas e européias haviam declarado falência, sendo mais paradigmático o caso do Lehman Brothers, quarto maior banco de investimentos dos Estados Unidos. Nesse ponto, a incerteza criada pelo colapso dessas instituições começou a afetar setores produtivos, seja pela queda na demanda – devida à desvalorização dos ativos, seja por crescentes dificuldades de acesso ao crédito – por causa da incerteza gerada⁴⁶. Em julho de 2009, previa-se retração do produto mundial de 1,4% para este ano – a menor taxa pós II Guerra – depois de se verificar crescimento global de 5,2% em 2007 e 3,4% em 2008 (FMI, 2009).

Apesar da origem imediata da crise estar localizada nos países centrais, rapidamente seus efeitos começaram a afetar também os países capitalistas periféricos. Cabe destacar quatro "canais de transmissão"⁴⁷ que tiveram impacto direto no mercado de trabalho brasileiro: forte contração no crédito, deterioração das expectativas de crescimento, diminuição na confiança do consumidor e queda na quantidade exportada e no seu preço. Os primeiros dois fatores levaram à redução dos investimentos e os dois últimos confirmaram a expectativa de queda na demanda e levaram a não renovação de estoques. Por outro lado, o Brasil foi relativamente pouco afetado pelo lado financeiro: nem as instituições financeiras tiveram problema de solvência, dadas a pequena profundidade e alta seletividade do crédito bancário, nem houve crise cambial – apesar da depreciação verificada no último trimestre de 2008. Nesse quesito, vale destacar que as elevadas taxas de juros brasileiras, apesar da tendência de queda em 2009, transformaram o país, em tempos de crise e mercados estagnados nos países centrais, em uma excelente oportunidade de aplicação para os capitais especulativos, o que favoreceu logo em seguida uma revalorização da moeda nacional.

A magnitude da reversão do quadro econômico influenciou a adoção de uma série de medidas anticíclicas por parte do governo, voltadas a evitar quedas subsequentes no nível de atividade econômica. Grosso modo, essas medidas abarcaram três frentes:

- expansão da oferta interna de crédito e redução das taxas de juros;
- expansão do gasto público social, especialmente benefícios, e manutenção dos investimentos em infra-estrutura;
- estímulo ao consumo via redução de impostos.

⁴⁶ Uma cronologia detalhada da crise financeira pode ser encontrada em IPEA (2008).

⁴⁷ Segue-se aqui a análise contida em IPEA (2008) e COSTANZI (2009).



O primeiro conjunto de medidas visava enfrentar as restrições de crédito à produção, especialmente para os setores exportadores, assim como para o consumo. Em termos gerais, a taxa de juros básica (SELIC) foi reduzida de 13,75% em janeiro de 2009 para 8,75% em agosto. Também se reduziram as exigências de depósito compulsório, abriram-se linhas de crédito novas via BNDES e facilitou-se o acesso a divisas. Embora tenha sido efetivo em evitar a escassez do crédito, o efeito dessas medidas sobre o seu custo foi amortecido pelo alto spread praticado pelos bancos.

As demais medidas visavam estimular diretamente a demanda interna, assim como enfrentar as consequências em termos de desemprego e de pobreza. O segundo conjunto abarcou, de um lado, a incorporação de mais dois milhões de famílias ao Programa Bolsa-Família, e de outro, a concessão de parcelas extras do seguro-desemprego a setores selecionados⁴⁸. Além disso, o governo manteve o aumento já programado no salário mínimo, cujo valor em fevereiro cresceu cerca de 7% em termos reais. No lado dos investimentos, os projetos do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) continuaram sendo executados, sendo que entre janeiro e abril de 2009 os valores desembolsados superaram em 20% o mesmo período de 2008⁴⁹.

Por fim, o terceiro conjunto de medidas consistiu na redução de impostos. Destaca-se aí a redução temporária do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) sobre automóveis, bens de capital, eletrodomésticos da linha branca e materiais de construção. Também houve redução em caráter permanente do Imposto de Renda de Pessoas Físicas (IRPF), por meio do reajuste da tabela e a criação de novas alíquotas, e do Imposto sobre Operações Financeiras (IOF). Análise do impacto da redução do IPI sobre os automóveis estimou que, por conta da recuperação das vendas e dos efeitos que isso gera ao longo da cadeia, foram preservados entre 50 e 60 mil empregos (IPEA, 2009).

O financiamento desse pacote, que implicou em aumento dos gastos e redução das receitas tributárias, mostrou-se factível pela redução do superávit primário. No primeiro semestre de 2009, este correspondeu a apenas 1,3% do PIB, contra 4,4% no mesmo período de 2008⁵⁰. Em outras palavras, a enorme poupança gerada pela meta de superávit primário permitiu ao governo evitar medidas que reduzissem ainda mais a demanda interna – como o corte de gastos ou a elevação de impostos.

Tendo em vista esse cenário, é possível distinguir três momentos na evolução recente do mercado de trabalho brasileiro. Os primeiros três trimestres de 2008 representaram o ápice do ciclo de crescimento do emprego iniciado em 2004: não apenas crescia o nível de ocupação, como também este crescimento estava alicerçado no assalariamento e na formalização dos empregos e foi acompanhado pela elevação, ainda que pequena, dos salários. Nos dados da PED⁵¹, isso se reflete em uma redução da taxa de desemprego total – que ainda assim mantinha-se em um patamar bastante elevado.

⁴⁸ Segundo IPEA (2010), os beneficiários concentraram-se em alguns subsectores da indústria de transformação (destacando-se o metalúrgico, o mecânico, o de material de transporte, o químico, o têxtil e o de alimentos e bebidas), no comércio varejista e na agricultura.

⁴⁹ Informações divulgadas no 7º Balanço do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC).

⁵⁰ Dado extraído do Relatório "Resultado do Tesouro Nacional". Brasília: STN/MF, julho de 2009.

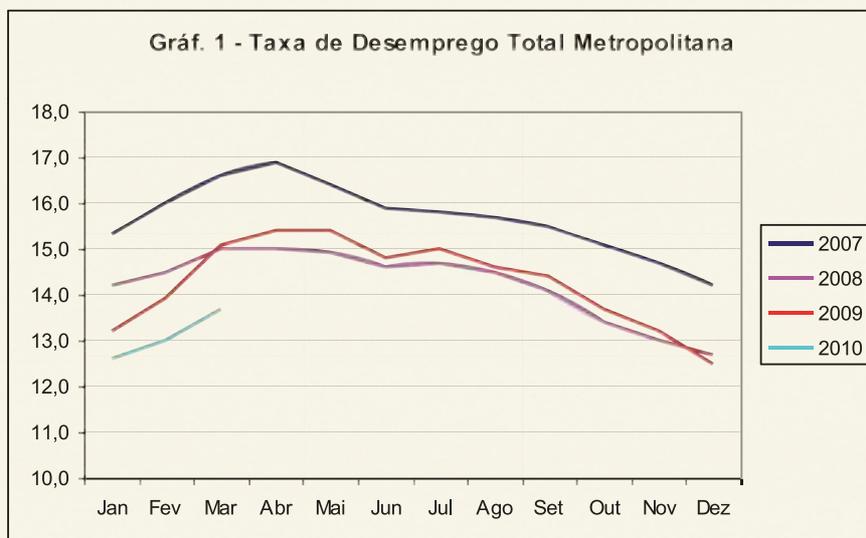
⁵¹ A Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) é realizada mensalmente em seis regiões metropolitanas (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Fortaleza e São Paulo) e na área do Distrito Federal. Sua metodologia se distingue de outros levantamentos congêneres por investigar, além do desemprego "aberto" (em que o desempregado declara estar procurando emprego no período de referência), a ocorrência do desemprego oculto por trabalho precário (em que o desempregado está fazendo um trabalho esporádico) e o desemprego oculto por desalento (em que o desempregado desistiu de procurar trabalho, embora o tenha feito anteriormente). A soma dessas três taxas de desemprego resulta na taxa de desemprego total, que é o conceito adotado aqui.



Já a partir de outubro de 2008, o país começou a sentir os efeitos da crise financeira internacional, que se expressou em forte queda da produção (retração do PIB de 3,6%) e do emprego formal no último trimestre. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) registrou o fechamento de 800 mil postos de trabalho com carteira assinada entre novembro de 2008 e janeiro de 2009 (IPEA, 2010). A magnitude da reversão desses indicadores influenciou a adoção das medidas anticíclicas já mencionadas, voltadas a evitar quedas subsequentes no nível de atividade econômica. Ainda assim, a taxa de desemprego manteve-se em queda nos últimos meses de 2008, tendo assinalado uma inversão somente em janeiro do ano seguinte. A partir daí, após quatro aumentos consecutivos, a taxa de desemprego nas regiões metropolitanas alcançou o patamar de 15,3% em abril (superando ligeiramente a taxa verificada no mesmo mês de 2008), no qual permaneceu estável no mês seguinte e registrou um pequeno decréscimo em junho. Em suma, embora a taxa de desemprego no primeiro semestre de 2009 não tenha se elevado muito acima da observada para o mesmo período do ano anterior, sem dúvida a trajetória de crescimento do emprego foi interrompida.

Os indicadores de emprego e renda começaram a reagir lentamente ao longo do segundo semestre. A queda do desemprego seguiu o movimento sazonal de outros anos, relacionada à abertura de vagas temporárias por ocasião das vendas de fim de ano; porém, em dezembro a taxa de desemprego total já estava abaixo do ano anterior – na verdade, exibia o valor mais baixo de toda a série, iniciada em 1998 (Gráf. 1).

No primeiro trimestre de 2010, o comportamento da taxa de desemprego refletiu a consolidação do processo de recuperação da economia e do mercado de trabalho brasileiro (Gráf. 1). A despeito da tendência de alta nos três primeiros meses do ano, movimento considerado típico para o período, tal taxa foi, para cada um dos meses, a mais baixa registrada desde o início da pesquisa, em 1998.



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE-SP/MTE-FAT/SETRAB-GDF. PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal.

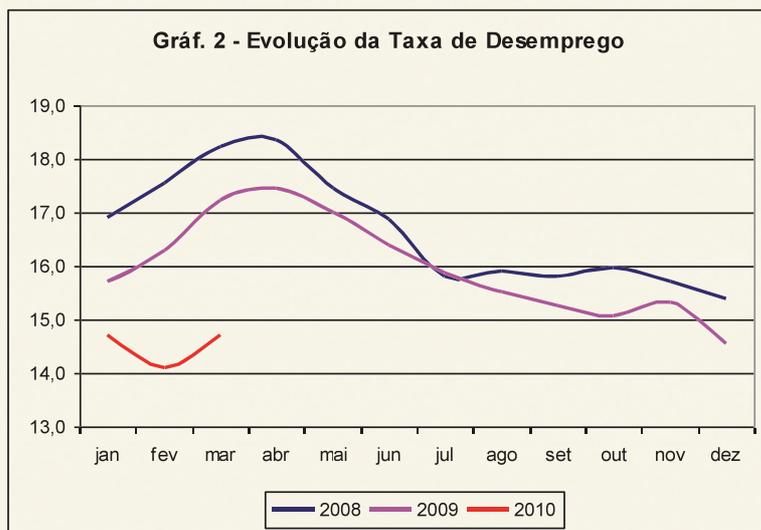


No Distrito Federal, os efeitos mais expressivos sobre o emprego foram sentidos no início de 2009 (Gráf. 2). O número de desempregados cresceu 12% nos primeiros três meses de 2009 (Gráf. 3), o que fez a taxa de desemprego alcançar o pico de 17,5% em abril (Gráf. 2), apresentando uma trajetória de ascensão comum para o período. Ela só não foi mais elevada devido a uma ligeira redução na população economicamente ativa – o que significa que algumas pessoas deixaram o mercado de trabalho (Gráf. 3). Os mais atingidos nesse momento foram os trabalhadores em ocupações mais precárias – os trabalhadores domésticos, os empregados sem carteira assinada e os trabalhadores por conta própria.

A partir de então, o quadro se reverteu. No segundo e no terceiro trimestres de 2009, o número de trabalhadores ocupados voltou a crescer, sinalizando a retomada da atividade econômica (Gráf. 3). Em consequência, a taxa de desemprego recuou para o patamar de 15%. Porém, as ocupações precárias foram as que mais cresceram (Gráf. 4) – o que sugere que as empresas ainda estavam receosas de retomar as contratações de empregados com carteira assinada (Gráf. 5).

No último trimestre de 2009, a taxa de desemprego manteve tendência de declínio, apesar de um crescimento mais lento do número de ocupados. Em parte, isso foi resultado da saída de algumas pessoas do mercado de trabalho, o que se expressa em uma pequena redução da PEA (Gráf. 2). Dessa vez, predominaram entre os novos ocupados os assalariados com carteira e os trabalhadores por conta própria (Gráf. 4 e 5).

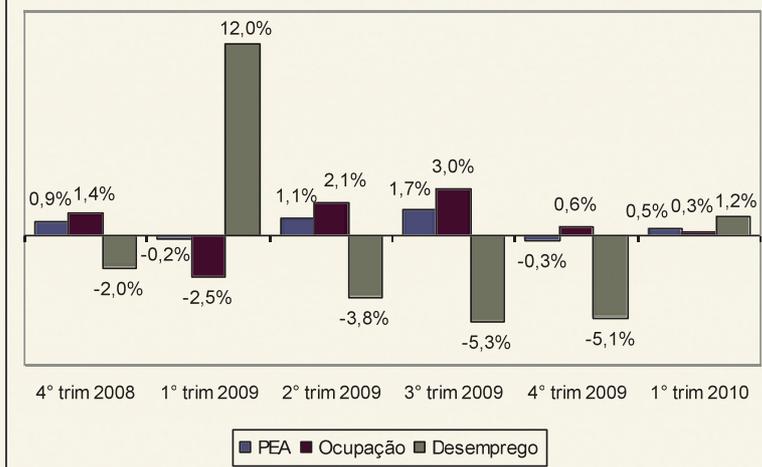
De janeiro a março de 2010, as taxas de desemprego mantiveram-se bem abaixo das verificadas no mesmo período de 2009 e entre as menores taxas, para cada mês, da série histórica iniciada em 1992 (Gráf. 1). Em comparação com o mesmo período de 2009, percebe-se o crescimento bem mais comedido do desemprego, movimento considerado usual para o período, e uma estabilidade do nível ocupacional. Esta última, resultado do crescimento do emprego assalariado e doméstico e do decréscimo do trabalho por conta própria (Gráf. 4). Interessante notar ainda que a expansão do assalariamento sustentou-se no crescimento do emprego com carteira assinada (Gráf. 5).



Fonte: Convênio: DIEESE/SEADE-SP/MTE-FAT/SETRAB-GDF. PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal.

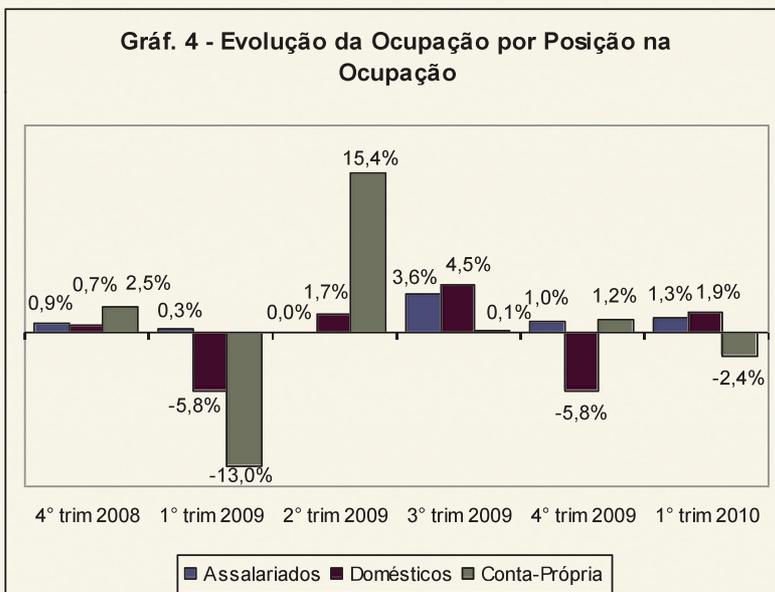


Gráf. 3 - Evolução da População Economicamente Ativa, da Ocupação e do Desemprego



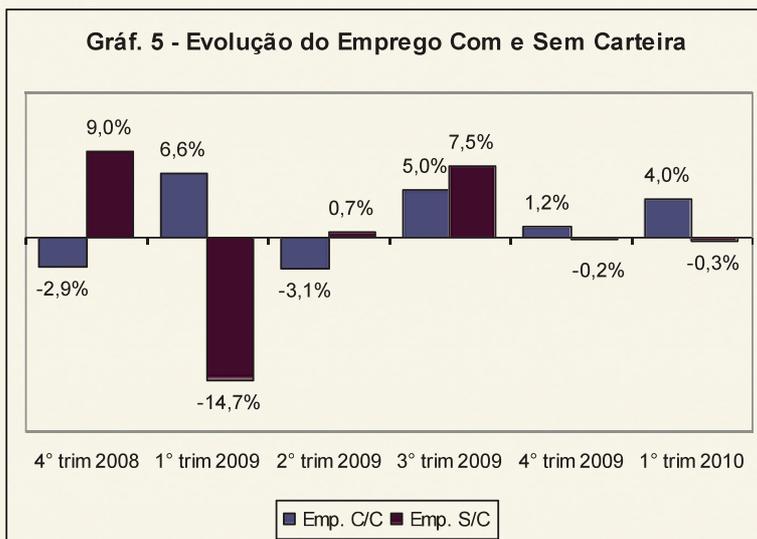
Fonte: Convênio: DIEESE/SEADE-SP/MTE-FAT/SETRAB-GDF. PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal.

Gráf. 4 - Evolução da Ocupação por Posição na Ocupação



Fonte: Convênio: DIEESE/SEADE-SP/MTE-FAT/SETRAB-GDF. PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal.





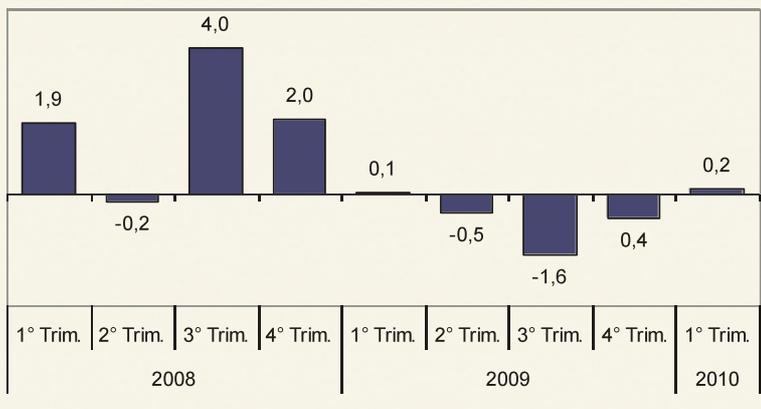
Fonte: Convênio: DIEESE/SEADE-SP/MTE-FAT/SETRAB-GDF. PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal.

Um dos principais pilares do crescimento econômico brasileiro nos anos mais recentes foi, sem sombra de dúvidas, o aumento real do poder de compra dos salários, impulsionado, entre outras coisas, por uma política nacional de valorização do salário mínimo. Não obstante a manutenção dessa política em 2009, conforme já mencionado anteriormente, no Distrito Federal observou-se uma redução expressiva no crescimento dos rendimentos médios reais dos ocupados, com destaque para a queda registrada no terceiro trimestre daquele ano (Gráf. 6). Assim, ao contrário da ocupação, que iniciou uma trajetória de recuperação no 2º trimestre de 2009, o rendimento médio dos trabalhadores ainda não deu sinais claros de que esteja retomando o patamar de crescimento verificado no período pré-crise. Salienta-se que o crescimento do nível ocupacional no período recente, sustentado pela expansão de ocupações que tradicionalmente oferecem remunerações mais baixas, a exemplo do setor da construção e do trabalho por conta própria, influenciam negativamente o comportamento do rendimento médio real.

Ainda assim, constatou-se, em 2009, uma expansão importante da massa de rendimentos no Distrito Federal (Gráf. 7), graças sobretudo ao crescimento do nível ocupacional, uma vez que o rendimento médio real apresentou uma elevação mais comedida. Vale enfatizar que tal crescimento da massa de rendimentos exerceu um papel importante no sentido de atenuar os impactos da crise sobre o mercado de trabalho no Distrito Federal.



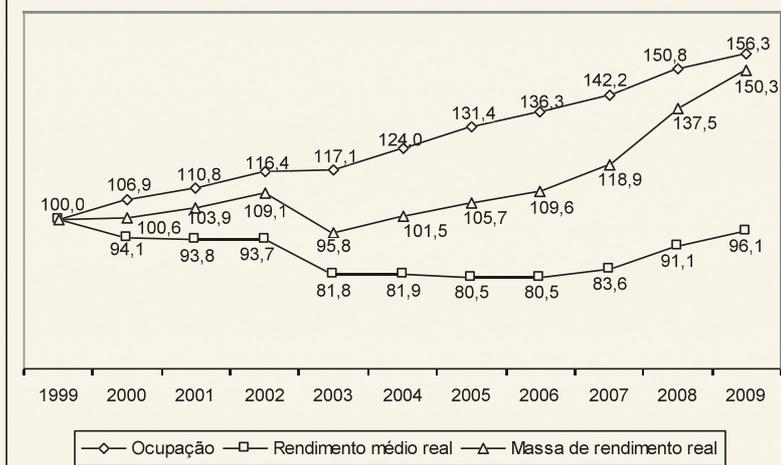
Gráf. 6 - Evolução do Rendimento Médio Real¹ dos Ocupados



Fonte: Convênio: DIEESE/SEADE-SP/MTE-FAT/SETRAB-GDF. PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal.

Nota 1: Inflator utilizado - ICV da DIEESE. Valores em Reais de Março de 2010.

Gráf. 7 - Índices do emprego, do rendimento médio real e da massa de rendimentos reais dos ocupados



Fonte: Convênio: DIEESE/SEADE-SP/MTE-FAT/SETRAB-GDF. PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal.

Nota 1: Inflator utilizado - INPC-DF do IBGE. Valores em Reais de Março de 2010.

Nota 2: Base = 1999 = 100,0.



Tabela 1 – Evolução no Emprego no Distrito Federal por setores de atividade, 2008 – 2010

Setor	4° trim 2008	1° trim 2009	2° trim 2009	3° trim 2009	4° trim 2009	2009	1° trim 2010
Indústria	7,9%	-12,9%	1,8%	17,4%	-17,5%	-14,1%	5,2%
Const. Civil	8,9%	-0,5%	4,3%	11,8%	-7,3%	7,6%	13,8%
Comércio	-0,9%	-2,5%	0,7%	6,3%	0,1%	4,5%	4,0%
Serviços	0,5%	-1,7%	1,4%	1,3%	2,1%	3,2%	-0,7%
Adm. Pública	4,2%	-3,0%	6,9%	-1,8%	3,4%	5,3%	-4,1%

Fonte: Convênio: DIEESE/SEADE-SP/MTE-FAT/SETRAB-GDF. PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal

Até este ponto, foi possível demarcar, mediante a análise de dados agregados, dois impactos substantivos da crise financeira-econômico-social sobre o trabalho no Distrito Federal. O primeiro consistiu na destruição de postos de trabalho, o que implicou na elevação da taxa de desemprego entre 2008 e 2009. É o efeito desemprego que acompanha as crises capitalistas. O segundo, consequência do primeiro, é o efeito redução dos salários, que se expressou por meio da diminuição do rendimento médio dos trabalhadores. Por outro lado, há muitas mudanças qualitativas no processo de trabalho que os indicadores agregados de emprego, desemprego e salário não captam ou só captam muito parcialmente. Uma indicação de que a crise pode ter efeitos sobre a qualidade do trabalho está no seu impacto desigual de acordo com setores: a retração do emprego industrial no DF foi substancial e não havia se revertido completamente mesmo com o crescimento no primeiro trimestre de 2010, ao contrário do emprego nos serviços, no comércio, na construção civil e na administração pública.

O que isto implicou (ou implicará) no cotidiano do processo de trabalho só pode ser analisado pela observação direta do mesmo em situações concretas de trabalho. Não obstante, a perspectiva de expansão do emprego oferece um contexto favorável para o exercício do poder de reivindicação coletiva dos trabalhadores.

8.2. IMPACTOS DA CRISE NO PROCESSO DE TRABALHO EM SETORES DE ATIVIDADE DO DISTRITO FEDERAL

Nesta seção, analisamos, por meio de levantamento qualitativo realizado junto a atores de distintos setores de atividade do Distrito Federal, tentativas de reorganizar os processos de trabalho, como forma de superar a crise.

BANCOS E FINANÇAS

No setor bancário, a crise econômica foi encarada como uma “oportunidade” de crescimento pelos bancos nacionais, especialmente aqueles de capital misto ou públicos, tendo em vista a estratégia do governo de ampliar o crédito para estimular a economia. Enquanto os grandes bancos privados não foram efetivamente prejudicados na crise, os bancos estrangeiros empreenderam demissões, especialmente de funcionários antigos. Apesar de se poder interpretar a crise como “desculpa”, vale ressaltar que, nesses bancos, a rotatividade de funcionários é constante.

Incluído no grupo que agrega as instituições responsáveis pela intermediação financeira, seguros, previdência complementar e serviços relacionados, o segmento bancário no Distrito Federal emprega



aproximadamente 3,5%⁵² do pessoal ocupado no setor de serviços. Este setor de atividades, por sua vez, abrangia 49,7%⁵³ da população ocupada em 2008, ou seja, praticamente a metade dos postos de trabalho. Portanto, trabalham nas atividades financeiras e relacionadas cerca de 1,7% da população ocupada do Distrito Federal. Há predominância massiva dos bancos públicos, nos quais trabalham cerca de 85% dos bancários. Por conseguinte, privilegiou-se a investigação das mudanças no processo de trabalho em instituições públicas. O representante entrevistado do sindicato laboral afirmou que o aumento das cobranças, correspondente ao aumento de metas, é tendência constante no segmento bancário. Assim, independentemente das circunstâncias, a gestão no setor seria marcada pela intensificação progressiva do processo de trabalho. Tal ponto de vista apareceu como consenso entre os trabalhadores entrevistados. Ainda de acordo com a visão sindical, a ampliação das conquistas dos direitos de trabalhadores bancários permaneceu aparentemente inabalada durante e após a crise. Pelo contrário, desde então houve melhoria salarial e aumento nas contratações (no Banco do Brasil, por exemplo).

Constatou-se aumento de contratações terceirizadas nas chamadas “centrais de atendimento”, responsáveis pela oferta direcionada e pela cobrança de crédito. Nas agências, contratos temporários foram efetivados para suprir deficiências no quadro. Tendo em vista a posição de destaque assumida pelo Banco do Brasil (empresa de capital misto) quanto ao crescimento em tempos de crise, duas entrevistas realizadas com gerentes de agência puderam ilustrar de forma concreta as mudanças ocorridas. Incumbido de administrar por resultados, o gerente geral afirma que o aumento da demanda por crédito refletiu de forma imediata no processo de trabalho. Nas agências não houve redistribuição de funções. A grande mudança foi no volume de trabalho dentro das atribuições de cada cargo. Mesmo com mais clientes a serem atendidos, a crescente demanda por serviços não foi compensada, nem por mais contratações, tampouco por um aumento no tempo de trabalho dos funcionários. A estratégia implementada foi então “otimizar as horas trabalhadas” para suprir o aumento da quantidade de negócios. A demanda por trabalhar em horas extras cresce por parte dos trabalhadores, porém, devido aos custos. O trabalho em tempo extraordinário é racionado pelas empresas. Garante-se assim que o maior volume de serviço seja realizado na mesma carga horária anterior. Após a crise, tal racionamento foi abrandado, porém a prática de horas extras é restrita a alguns cargos. Um dos gerentes entrevistados afirma que a progressão das metas é constante em função da alta competitividade entre os bancos, e prevê para o futuro intensificação nas cobranças. A remuneração do trabalhador depende diretamente do cumprimento das metas da agência. Isso serve, segundo o gerente, como forte motivador, porque “ninguém quer ficar para trás, sem a Participação dos empregados nos Lucros e nos Resultados ao fim do semestre”. A principal estratégia é a conversa,

“A gente procura conversar com a equipe, pois, se o funcionário entender que ele ganha junto, as coisas funcionam. Então não fica aquela coisa automatizada: é o próprio funcionário que se engaja mesmo! [...] A pressão sobre o trabalho aumentou em todos os sentidos!”

⁵² Fonte: IBGE - Cadastro Central de Empresas – 2006

⁵³ Fonte: PED/DF - Convênio: SETRAB/GDF, SEADE/SP e DIEESE. Dados referentes à População Ocupada segundo os Setores de Atividades no Distrito Federal em julho de 2008.



No mesmo banco, a partir de 2009 programas para aperfeiçoamento e qualificação nas vendas tornaram-se obrigatórios. Independentemente da crise, são muitas as estratégias utilizadas pelas gerências dos bancos para controlar a atividade laboral. Os acordos de trabalho e o estabelecimento de metas comportam também regras de controle referentes ao aspecto comportamental dos funcionários.

Um operador da área de câmbio e *trade* (importação e exportação) relata sua experiência em um banco privado. Devido à insegurança dos clientes que investem no exterior, o volume de trabalho na área de consultoria, por exemplo, aumentou. Ademais, os clientes com riqueza provinda do exterior tiveram grande parte de sua renda comprometida. A maior demanda por acesso às linhas de crédito, acompanhada por uma maior inadimplência, acabou por desencadear mudanças no trabalho desempenhado em todas as áreas do banco envolvidas.

“O risco aumentou e também as pressões. A responsabilidade nas operações é bem maior e cobrança fica mais rigorosa. Essa questão do rigor, especialmente na área de crédito, aumentou muito! [...] Quanto às demissões, estas foram muito pontuais: quem não se adequou às cobranças acabou saindo”.

Enfim, a aceleração no processo de trabalho é em geral considerada como uma característica comum no setor bancário. Tal constatação, porém, não exclui a hipótese de intensificação laboral após a crise, tanto para os as instituições públicas, quanto para as privadas.

CONSTRUÇÃO CIVIL

A construção civil empregava cerca de 69.000 trabalhadores, em abril de 2010, correspondendo a 5,8% da mão de obra empregada no Distrito Federal, segundo estimativas do DIEESE.

Para o levantamento realizado pelo GEPT foram entrevistados dois empregadores, dois empregados da construção civil e um dirigente do sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil e Mobiliário.

A construção civil é um setor em que as relações de trabalho são consideradas primitivas pela rudeza no tratamento conferido aos empregados. Por isso, os empregadores entrevistados consideram revolucionárias as mudanças ocorridas nos últimos 15 a 20 anos com relação ao tratamento dos empregados. Se antes eram tratados como “escravos”, aos gritos e duramente, agora os trabalhadores são vistos como “parceiros” e “colaboradores”. São chamados pelo nome e não mais pela alcunha de “peões”, de conotação degradante. Chamados pelo nome os empregados sentem-se valorizados, respeitados e mostram-se comprometidos.

As empresas preocupam-se com a vida dos empregados, em particular com as regras de segurança no trabalho. A segurança no trabalho é reforçada vigorosamente em razão, primeiramente, da saúde dos trabalhadores e, em segundo lugar, porque todo o acidente de trabalho traz perdas econômicas. O presidente do sindicato dos trabalhadores da construção civil assume como conquista do sindicato as normas de segurança vigentes nos locais de trabalho: uso de botas e luvas, protetores



auriculares, capacetes e roupa adequada, prevenção contra acidentes elétricos, quedas de materiais e outros acidentes.

As empresas desejam que os trabalhadores estejam bem, para que o trabalho renda mais. Preocupam-se em ouvir opiniões dos empregados, uma aproximação ao modelo de círculos de controle de qualidade. Elas procuram qualificar seus trabalhadores para atingir padrões de qualidade. Há cursos de alfabetização e profissionalizantes oferecidos nos próprios canteiros de obra. São levados a efeito treinamentos contendo regras detalhadas sobre o que fazer e como fazer. A alimentação do trabalhador contempla a café da manhã, almoço e, quando são realizadas horas extras, jantar. O vale transporte reduz o custo das passagens. Estas iniciativas e outras constituem evidências das mudanças que os empresários apontam como a nova relação de trabalho vigente na construção civil. O tempo da “escravidão” na construção civil, termo utilizado por um entrevistado, “ficou para trás” e foi substituído por um tratamento mais humano, que tem seu momento de origem diagnosticado no conjunto de disposições que o Ministério das Cidades e o governo instituíram sob o título de PBQTH (Plano Brasileiro de Qualidade no Trabalho e Habitação).

Foram ainda mencionados pelos entrevistados outros tipos de mudança nas relações de trabalho, tendo sido apontada a organização do trabalho por equipes, conforme o ritmo próprio da construção civil. Destes depoimentos depreende-se que a construção civil no Distrito Federal e, possivelmente no Brasil, esteja internalizando algumas práticas de trabalho, próprias do pós-fordismo e do toyotismo. Este conjunto de normas indica a captura da afetividade e da subjetividade do empregado em seu relacionamento com as empresas, dá conta de algumas fontes de ganho de produtividade no trabalho, mas não é capaz de oferecer elementos suficientes para o entendimento da produção e apropriação dos valores na construção. Para isso foi necessário recorrer a entrevistas com empregados.

Segundo um torneiro hidráulico e um pedreiro entrevistados, o tratamento humano, diagnosticado pelos empresários, nas relações de trabalho da construção civil varia de empresa para empresa. Um operário de uma grande empreiteira afirmou que a vigilância no trabalho era desmesurada; por outro lado, mencionou uma empresa de menor porte que implementava uma política de trabalho de maior autonomia para os empregados. O grau de autonomia ou de controle sobre o trabalho operário depende da estratégia de produção de valores adotada pela empresa.

Duas estratégias são usuais na construção civil do Distrito Federal. O pagamento por produção (por tarefa e até mesmo empreitada) deixa o controle do desempenho nas mãos do operário e sua equipe. Como o pagamento é efetuado com base na produção realizada e não por horas trabalhadas, os próprios operários desdobram-se para realizar o máximo de produção no tempo mínimo possível. Com isso, na afirmação de um pedreiro de uma grande empresa, o “trabalho rende mais e o empregado fica satisfeito, porque ganha mais e a empresa também porque tem mais resultados”. O segundo mecanismo de aumento da produção de valor consiste no pagamento por hora. Ele requer um grande aparato de vigilância e supervisão (apontadores, supervisores, chefes, mestres, engenheiros) por parte das empresas para que o rendimento do trabalho não diminua. A despeito deste aparato de controle, os empregados conseguem controlar o seu desgaste físico em proporção significativa, fato que se torna evidente pelo recurso às horas extraordinárias ou pelo rendimento superior do trabalho no caso do pagamento por produção. Se permitem ao empregado ganhar mais e ao patrão ter uma quota diária de mais trabalho por um lado, as horas extras, por outro, cansam o empregado, que no dia seguinte chega ao trabalho com menos disposição.



O alongamento da jornada de trabalho é fartamente empregado pelas grandes empresas pela coibição que a fiscalização do trabalho exerce sobre o pagamento por produção. Cada método ou estratégia de intensificar o trabalho (pagamento por produção e alongamento de jornada e possíveis combinações entre ambos) explicita como a empreiteira aumenta a produção de valores em sua modalidade absoluta. Estas estratégias não são antagônicas ao tratamento mais humano descrito pelos empresários. Trabalho em equipe, tratamento valorativo do trabalhador, interesse por seus problemas pessoais e familiares, autonomia no trabalho, cursos de qualificação, segurança no trabalho, estratégias de vinculação afetiva e busca do comprometimento do trabalhador aos desígnios das empresas são consentâneos com a dupla estratégia acima descrita de elevar a produção de valor.

É impossível de antemão diagnosticar se estas as mudanças em curso no setor da construção civil passarão incólumes pela crise financeiro-econômico-social, dada a flexibilidade de suas aplicações. A crise possivelmente reforçará o emprego desta dupla estratégia pela capacidade de produção de valor. A crítica operária fica atrelada a tentar aumentar o salário empregando as duas estratégias de intensificação e alongamento e não por meio de proposta de maior participação na divisão do valor produzido.

SETOR VAREJISTA

Tanto para o sindicato patronal como para o sindicato de trabalhadores, o comércio no Distrito Federal pareceu imune à crise. Segundo o Sindivarejista-DF, mesmo no período que se seguiu ao outubro negro de 2008, o desempenho das vendas mostrou-se 6% maior que os anos anteriores. Para o natal de 2009, o sindicato patronal projetou um crescimento de 8%. Esses dados são corroborados pelo Sindicato dos Comerciantes. Segundo este, o índice de demissões não sofreu qualquer alteração sensível. Apenas repetiu-se a média mensal de 1.300 demissões, consideradas corriqueiras em um setor de habitual rotatividade, dado que o número de admissões também se manteve nesse patamar. Para o sindicato laboral, incentivos governamentais como a redução do IPI foram essenciais para estimular as vendas e prevenir a queda dos índices de emprego. Além disso, o fato de o DF concentrar um número expressivo de servidores públicos – consumidores que não temem o desemprego - foi considerado fundamental para manter as vendas em alta.

Ambos os sindicatos relataram que não se notou mudança quanto às práticas de gestão no comércio em função da crise. Contudo, o Diretor do Sindicato dos Comerciantes relata que práticas de alongamento da jornada que eram usuais antes, continuaram a ser empregadas e mesmo reforçadas durante a crise: as jornadas não raro se aproximam das 60 horas semanais efetivas (muito além das 44 horas estabelecidas na Constituição Federal) e o trabalho em tempo extraordinário quase nunca é devidamente remunerado.

Nota-se que há pouco espaço, nas práticas organizacionais do varejo, para se intensificar o trabalho de seus empregados, posto que já trabalham fora dos parâmetros legais e com intensa cobrança por alcance de metas progressivamente ousadas.

Em entrevista com empregado de empresa varejista de médio porte, ele relata que, tendo em vista a crise financeira, o proprietário anunciou mudanças. Mudou regras de comissionamento de vendas, antes atreladas diretamente ao número de produtos vendidos, para adotar o alcance de meta como critério para se fazer jus ao complemento salarial; passou a submeter os vendedores a



avaliações periódicas, com vistas a demitir aqueles que não apresentavam resultados satisfatórios ou que influenciassem negativamente as equipes. O empregado relatou que, conforme as estatísticas da empresa, a queda nas vendas foi menor do que o estimado. O empresário atribuiu a "permanência da empresa no mercado" às medidas adotadas para incentivar o aumento das vendas e à intensificação das campanhas publicitárias.

Em síntese, no setor varejista observaram-se a permanência de longas jornadas e o pagamento nem sempre correto das horas extras, práticas que antecedem à crise. Contudo, ela pode ter sido encarada pelo patronato como oportunidade para reduzir custos de pessoal (ainda que sem demitir em massa), incentivando por coerção o aumento das vendas e ampliando a lucratividade do negócio.

SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS

O setor de supermercados no Brasil constitui um grande campo empregador, de natureza cíclica, tendo em vista que mantém um contingente de empregados fixos, com carteira assinada, e contrata temporários conforme as tradicionais datas comemorativas anuais, em razão da elevação das vendas em tais períodos. Em 2009, no Distrito Federal, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), vinculado ao Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), 8.822 empregados foram admitidos e 8.345 desligados nos super e hipermercados. Tais dados, no entanto, consideram apenas os empregados com carteira assinada.

No entender do Presidente do Sindicato de Supermercados do Distrito Federal (SINDSUPER)⁵⁴, sindicato patronal, a crise não causou impacto significativo no setor de abastecimento no DF, por duas razões: 1º) o Brasil não tem grande representatividade no mercado externo; e, 2º) não é totalmente dependente desse mercado. Na mesma linha de raciocínio, dois gerentes de supermercados também apontaram que a crise financeira não provocou nenhum impacto sensível, não tendo havido demissões significativas. No que se refere aos cortes de custos, um dos gerentes afirmou que em qualquer supermercado tais cortes são constantes; porém, não se justificaram em razão da crise. No que diz respeito às relações de trabalho, independentemente da existência de uma crise, os entrevistados apontaram que os supermercados avançaram no que se refere à situação funcional dos empregados, com a assinatura da carteira de todos, e nas estratégias internas para o atendimento aos clientes. O engajamento dos empregados no trabalho do supermercado é feito por algumas estratégias como "trabalhos motivacionais", "treinamento de atendimento", "oportunidade de crescimento" e os gerentes das unidades vêm da base do supermercado. Por fim, uma inovação em curso no interior dos grandes supermercados é a criação de linhas de consumo como as lojas dos Shopping Centers; o que na verdade irá incrementar a contratação de novos empregados e não demissões.

Há no interior dessas empresas uma heterogeneidade de empregados, desde aqueles que estão vinculados às áreas fins, voltados ao atendimento ao cliente na venda de produtos, repositores, empacotadores, operadores de caixa e auxiliar de depósito, etc; contratados diretamente e têm carteira assinada. Há outras modalidades de empregados que não respondem pela área fim, a exemplo de terceirizados responsáveis pela limpeza e repositores de produtos específicos de fornecedores, que se inserem no interior do supermercado.

⁵³ Conforme dados de 2009, o SINDSUPER conta atualmente com 30 empresas filiadas. A classificação das mesmas é feita pelo critério de metragem de área do estabelecimento: a) hipermercados (acima de 5000 ml); b) supermercados (de 300 ml até 5000 ml) e c) minimercados (até 300 ml).



Segundo os entrevistados, não houve mudanças na política de recursos humanos e nem na relação patrão-empregado. Os supermercados têm adotado um “comportamento transparente” e os seus funcionários são vistos como “associados” da empresa. No que diz respeito aos resultados ou metas da empresa, os gerentes entendem que os resultados são diários e as exigências, cobranças e metas a serem atingidas são apenas para os “líderes” (os próprios gerentes), no sentido de vender mais. Sob esse prisma, a vigilância não se volta apenas para os empregados, mas aos próprios gerentes em relação à sua função. Eles afirmam que não houve necessidade de fazer demissões. Estas, quando ocorreram, não tiveram qualquer relação com a crise, mas sim por outros motivos, como atrasos constantes, faltas injustificadas, desempenho abaixo do esperado, atrasos e insubordinações.

Quanto às horas extras, o Presidente do SINDSUPER e os gerentes entrevistados mencionaram que em tempos anteriores elas ocorriam com muita frequência; atualmente, com a jornada fixa e a carteira assinada, elas acontecem quando há necessidade ou em caso de emergência e não ultrapassam as duas horas determinadas pela CLT e pela fiscalização do Ministério do Trabalho.

Do ponto de vista dos empregados, algumas informações relevantes podem ser registradas, como a não aceitação de atestados médicos pelos empregadores e não pagamento de horas extras. Cabe ressaltar, ainda, que por intermédio dos empregados verificou-se que há supermercados que se utilizam de serviços de empresas terceirizadas e o processo de demissão nesse caso é feito por esta última, em razão das reclamações dos supermercados, pelo término do contrato de terceirização.

Diante do exposto, apesar de uma suposta estabilidade do setor no Distrito Federal, torna-se difícil prever se os grandes supermercados e hipermercados manterão intacto o quadro fixo de funcionários ou operarão em um sistema de rotatividade frequente, por intermédio da contratação direta ou terceirizada, a considerar que a curva de consumo não é constante ao longo do ano, o que justifica as contratações por sazonalidade (contratações temporárias em períodos comemorativos como o Dia das Mães, o Dia dos Pais, o Dia da Criança e, especialmente, o Natal).

Os constantes treinamentos e estratégias usadas traduzem um controle da autonomia individual e uma captura da subjetividade dos empregados para manter a dinâmica da intensificação do trabalho diário no interior das empresas, com apoio da terceirização, que inibem a grande massa de assalariados, sejam efetivos ou contratados temporariamente, no sentido da melhoria salarial e da sonhada participação nos lucros, afeita mais aos gerentes do que aos empregados propriamente ditos. Estes, por sua vez, convivem com a incerteza da dinâmica do mercado, do aumento do consumo e das decisões internas de gerentes, que a qualquer momento podem demitir ou contratar.

HOTÉIS

O segmento hoteleiro no Distrito Federal comportava, em 2005, 213 hotéis, empregando 4.030 pessoas⁵⁵. Foram entrevistados dois funcionários de hotéis diferentes e uma gerente de um terceiro hotel. Para o executivo de contas de um dos hotéis visitados, cuja empresa faz parte de uma rede européia, houve grande preocupação com a crise: “O que eu percebi foi uma preocupação em âmbito global da empresa no sentido de trazer novos valores para o hotel. Participamos de um treinamento

⁵⁵ Ver SEBRAE, 2005



[...] E esse treinamento foi justamente para colocar em questão qual será a imagem da empresa a partir de agora [na crise]”.

Dez pessoas foram demitidas no hotel onde ele trabalha, não apenas em função da crise financeira internacional, mas também devido à baixa temporada. Uma recepcionista confirmou que cinco funcionários foram demitidos do hotel para reduzir os gastos da empresa. Uma gerente, por sua vez, afirmou que nenhum empregado foi demitido como resposta à crise. Segundo ela, o hotel trabalha com um número fixo de funcionários e não o reduz para não perder a qualidade do serviço.

Em relação às mudanças na organização do trabalho, o executivo de contas informou que “todo mundo ficou assustado com a crise, mas estávamos esperando mais e não aconteceu como imaginávamos. Então, não houve um impacto no clima de trabalho muito grande”. Relatou certa intensificação no trabalho, que atribuiu a fatores internos da empresa, a inauguração de um terceiro hotel da rede em Brasília. A recepcionista afirmou que não aconteceu nenhuma mudança na relação de trabalho, pois esta relação é muito familiar, muito próxima. Ressaltou ainda que os empregados do hotel trabalham sob pressão, mas sempre foi assim.

O impacto da crise financeira internacional no processo de trabalho do setor hoteleiro do Distrito Federal ocorreu por meio de demissões de pessoal, que reduzem a massa salarial e ampliam o “exército de reserva”. Foram relatados, ainda, processos de intensificação no trabalho, ainda que trabalhar sob pressão seja uma condição que antecede a crise e se prolonga com ela.

TRANSPORTES

O setor de transportes no Distrito Federal ocupa um papel central no cotidiano dos trabalhadores e na movimentação da economia local. Em 2010, empregava 12.000 trabalhadores rodoviários representando 2% da mão de obra empregada no DF, sendo 9.500 sindicalizados. Existem sete empresas de transporte coletivo convencional, com grande concentração no controle das linhas em duas delas.

A partir da década de 1990, a rede estatal foi desmantelada em favor das empresas de transporte privado⁵⁶. Além do processo de privatização e formação de cartéis, houve também a criação de inúmeras “cooperativas de transporte alternativo”. Isto resultou, na análise do Sindicato dos Rodoviários, em precarização das relações trabalhistas.

Foram entrevistados um representante do Sindicato dos Rodoviários e trabalhadores do setor. A partir das entrevistas ficou claro que o setor de transportes sofreu pouca ou nenhuma alteração pela crise sócio-econômica iniciada em 2008. A proposta de redução da jornada de 6h e 40min para 6h, ainda não foi regulamentada pelo Governo do Distrito Federal. As demissões que aconteceram são analisadas pelos entrevistados como dentro da normalidade do setor. Entretanto, a recuperação salarial é uma reivindicação fundamental para a categoria, a tal ponto que este foi o motivo de explosão da greve que entre os dias 21 e 24 de junho de 2010 paralisou completamente o transporte público no Distrito Federal.

⁵⁶ Um exemplo são as empresas sob controle do empresário Nenê Constantino que conseguiram 36% da frota em circulação durante os anos de 1988 a 1990, de 1991 a 1994 e de 1999 a 2006.



TELE-ATENDIMENTO - CALL CENTERS

Após a crise iniciada em setembro de 2008 houve redução nos postos de trabalho no setor de *call centers*. A maioria de prestadoras de serviço nesse setor é terceirizada e sofreu rapidamente os impactos da crise. No Distrito Federal houve uma redução de aproximadamente 20% nos postos de trabalho. A empresa Oi demitiu nesse período dois mil funcionários, segundo ela em razão da crise, mas é possível que essas demissões estejam relacionadas à compra da Brasil Telecom e a necessidade de cortar custos. A princípio as demissões no DF seguiram critérios de eficiência e aptidão, porém o Sindicato de Telecomunicação de Brasília – Sinttel, afirma haver demissões motivadas por intimidação. Segundo eles, alguns “trabalhadores combativos” foram perseguidos e a crise foi utilizada como desculpa para sua demissão – alguns casos foram levados à justiça.

Em razão do número de demissões houve uma intensificação do trabalho. Houve aumento tanto do número de horas trabalhadas, quanto do número de funções exercidas por cada empregado. Já havia um processo anterior a setembro de 2008 de elevação do número de horas extras, mas a partir da crise a cobrança por maior eficiência e por maior número de horas extras aumentou.

Apesar do plano de metas que as empresas terceirizadas apresentam, o sindicato afirma que em alguns estabelecimentos foi possível um avanço nas condições de trabalho dos funcionários em razão do trabalho de conscientização. O número de funcionários que recorrem ao sindicato quando se sentem lesados pelos empregadores também tem crescido, o que é visto de forma positiva pelos sindicalistas, porque aumenta a chance dos funcionários conquistarem vitórias judiciais contra as empresas em que trabalham.

Algumas empresas têm implementado programas de melhoria nas condições de trabalho de seus funcionários, porém quando esses programas incorrem em custos para a empresa eles não apresentam continuidade. Somente os programas ligados ao aumento da participação do trabalhador dentro da empresa têm maior durabilidade. A maior mudança desses programas é a captura da subjetividade do trabalho do empregado, fazendo-o acreditar que faz parte da empresa, como se essa fosse uma família. Nas palavras de um dos diretores do Sinttel, “os funcionários vestem a camisa mas os benefícios ficam mesmo com a empresa”. Segundo ele, não haveria ganho de fato por parte dos funcionários, que em contra-partida precisam trabalhar mais para se inserirem nesse contexto.

Para exemplificar esse contexto, foram sondados junto a funcionários de duas centrais de atendimento elementos que poderiam exemplificar essas práticas. A primeira central, conhecida como “Disque 100”, presta serviço ao governo federal e faz atendimento referentes às demandas de Direitos Humanos de crianças e adolescentes, da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. A segunda é a central de atendimento que atende a demanda da Cedin - Centralizadora de Documentação e Informação da Caixa Econômica Federal, tendo como prestadora de serviço a Call Tecnologias e Serviços, conhecida como Call Contact Center. Segundo informações colhidas, a crise influenciou negativamente as relações de trabalho, engendrando um processo de intensificação, no sentido amplo, visto que as cobranças por “metas” aumentaram tendo como mote o suposto efeito da crise sobre o mercado de trabalho brasileiro.

No “Disque 100”, utilizando-se do pretexto da crise, os monitores de atendimento, função hierárquica que gere diretamente os tele-atendentes, segundo informações colhidas entre os teleatendentes, explicitavam que “o mercado de trabalho está cada vez pior, por isso tomem cuidado, faça seu trabalho



direito, pois emprego está difícil". O uso da crise como "jargão" para que os trabalhadores façam suas funções de forma mais "otimizada" foi largamente usado, mesmo que isso não tenha sido gerador de demissões. O contingente de funcionários não diminuiu no "Disque 100", devido sobretudo ao tipo de serviço prestado – que é de utilidade pública e tem orçamento predefinido.

Na central de atendimento da Call Tecnologias e Serviços para a Cedin, os dados apanhados junto aos teleatendentes revelam que o processo de intensificação se deu no aumento das metas tendo como mote a possibilidade de demissão devido à crise econômica. Como a central presta serviço direto para a Caixa Econômica Federal, a "pressão" sobre o trabalhador foi sentida de forma mais nítida. Segundo palavras de um de seus funcionários, "a crise me fez trabalhar mais, mas continuando a receber o mesmo de antes". O trabalho não é estendido em carga horária extra, mas em número de atendimentos efetivos. Os teleatendentes passaram a atender um maior número de chamadas, sendo obrigados a agilizar os atendimentos para melhor conduzir o tempo de trabalho. Segundo informações prestadas, não foi sentido um aumento de demissões, senão as rotineiras, já que há uma grande rotatividade de funcionários na central de atendimento.

ENSINO A DISTÂNCIA: TUTORIA EM CURSOS DO CEAD/UNB

Estudou-se o trabalho de tutoria em Ensino a Distância (EAD) realizado por vinte tutores em cinco cursos do Centro de Educação a Distância da Universidade de Brasília (CEAD/UnB). Analisaram-se os dados coletados segundo as técnicas de: 1) monitoramento dos acessos realizado pelos tutores nos meses de novembro a dezembro de 2009 em seus respectivos "Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA's)"; 2) entrevista semi-estruturada gravada com um desses tutores.

O uso do AVA requer: 1) a existência de uma plataforma de trabalho coletivo que é virtual e constituída a partir de redes telemáticas; 2) uma rede de computadores especialmente interconectados para atender as necessidades específicas de organização do trabalho de um segmento educacional regido por uma lógica espaço-temporal diversa do ensino presencial tradicional; 3) um conjunto de trabalhadores com qualificação apropriada para o desempenho do trabalho informacional em ambientes virtuais tendo em vista o processo de aprendizagem junto aos discentes. Essa plataforma se constitui, portanto, numa rede de cooperação produtiva cuja característica essencial será a de exercer o controle global das trocas informacionais como *modus operandi* das relações do trabalho intelectual.

Análise dos resultados. Observou-se que o AVA favorece a: 1) trazer ganhos positivos ao processo de trabalho intelectual, na medida em que proporciona ao trabalhador o domínio sobre valores informacionais antes dispersos no espaço-tempo analógico, pois disponibiliza mecanismos de controle síncrono e assíncrono para essas trocas; 2) intensificar de forma predatória o trabalho intelectual, colocando-o a mercê do controle do capital. Os tutores têm a responsabilidade de avaliação imediata do processo de ensino em EAD, mas não tem acesso ao controle global da agenda de trabalho no ambiente a que estão subordinados; 3) aumentar a agregação de valor do trabalho intelectual na relação com o estudante, em contradição ao tempo de resposta necessário à demanda segundo um ritmo de trabalho que foge ao controle direto do trabalhador-tutor. Identificaram-se tutores que acumulam o trabalho docente em ambientes tradicionais de salas de aula com os ambientes virtuais.



Considerando-se o monitoramento dos acessos realizado pelos tutores pode-se observar que:

- 1) O regime de trabalho informacional torna inaplicável o modelo tradicional de gestão e organização do trabalho por critério de unidades de tempo, visto que não se pode exercer o controle qualitativo sobre a efetividade do tempo necessário à ação intelectual no processo de trabalho coletivo. Ou seja, em AVA a gestão do trabalho informacional faz-se pelo controle do número de ações realizadas no tempo de conexão.
- 2) Pelo método do AVA o processo de trabalho informacional digitalizado torna-se mais identificável, quantificável e qualificável. Isto porque o regime de trocas de informações em rede se efetiva sob a mediação de programas de computador especialmente desenvolvidos para este fim. É possível efetivar o controle digital do regime de trabalho em rede e as implicações destes em relação ao processo de trabalho, bem como o controle sobre o resultado dessa relação em termos de eficiência, eficácia e sentido social.
- 3) Sob o regime do AVA, impõe-se uma lógica de controle espaço-temporal ao trabalho expondo-o ao favorecimento da conversão de valores analógicos subjetivos, dispersos e inacessíveis em valores digitalizados, objetivos convencíveis à lógica da rentabilidade do capital.
- 4) Há aumento da efetividade produtiva nos processos de trabalho que são operados nas diferentes arquiteturas de rede. Isto porque, na maioria dos acessos, houve destinação produtiva no uso dos diferentes tipos de ação de troca de informações. No entanto, quando essas trocas são analisadas segundo uma escala de classificação do grau de interatividade, observou-se que 87,2% dos acessos se caracterizam como sendo de interatividade produtiva de baixa intensidade.

A adoção da modalidade de EAD não é só uma opção de economia de custos em relação ao processo tradicional de ensino. Ao privilegiar o método dos AVA's, o EAD ganha novas potencialidades de expansão à medida que são incorporados ao processo imediato da produção informacional os investimentos externos advindos da socialização e popularização dos diferentes dispositivos de conexão às Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTICs) via Redes Telemáticas. Por outro lado, introduz mudanças substantivas na jornada de trabalho informacional. Isso porque ao incorporar de forma combinada, extensiva e/ou intensiva, os AVA's recondicionam o processo de trabalho intelectual relacional subordinando a lógica analógica das redes informacionais à lógica digitalizada dos circuitos primários e secundários. Do ponto de vista político das relações de trabalho, abrem-se novas contradições em relação ao potencial de alienação/emancipação do trabalhador na luta pelo controle do ritmo do trabalho, tanto individual quanto coletivo nesses ambientes.



EDUCAÇÃO SUPERIOR PRIVADA

Para realizar a investigação sobre o impacto da crise no setor da educação superior privada no Distrito Federal realizamos duas entrevistas: uma com o diretor do Sindicato dos Professores em Estabelecimentos Particulares de Ensino do Distrito Federal⁵⁷ (SINPROEP) e outra com o presidente do Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos Particulares de Ensino Superior do Distrito Federal (SINDEPES). Segundo os entrevistados a crise econômica internacional não atingiu a educação superior privada no Distrito Federal.

Na análise do representante do SINPROEP, o DF tem uma realidade diferenciada em relação aos outros entes da Federação. O mercado de trabalho na capital federal é composto, em sua maioria, por funcionários públicos e empregados do comércio e, por isso, sentiu menos os reflexos do mal-estar internacional. Disse que não ocorreu desemprego em larga escala neste na região. Os acordos salariais dos professores da educação superior privada no DF não foram afetados pela crise financeira, por possuírem data anterior ao início da crise⁵⁸.

O Distrito Federal seguiu o exemplo dos outros estados da Federação e teve o seu quadro de instituições privadas mais do que triplicado nas últimas duas décadas. Ou seja, é a expansão desenfreada do quantitativo de vagas⁵⁹. Em 2004, havia cerca de 87 instituições de ensino superior e, em 2009, o Distrito Federal conta com 96 instituições credenciadas. Sabe-se que a procura por vagas não acontece no mesmo ritmo de sua criação, o que provoca uma espécie de “superávit” na oferta.

Outro problema enfrentado pela educação superior privada é a de manutenção material ou manutenção da estrutura. Os cursos estão a cada dia mais onerosos. Ao contrário do que ocorre em outros setores, o crescimento do número de vagas ociosas eleva os custos da organização logística, somados à elevação da inadimplência. Isso implica em mensalidades caras frente a alunos em boa parte incapaz de arcar com os valores. Surge então a necessidade do corte de gastos e reorganização da estrutura institucional e educacional. Nesse contexto, surgem empresas oferecendo serviços educacionais estruturados numa nova dinâmica pedagógica com cursos oferecidos em sua maior parte via internet, ou seja, uma mesma equipe de trabalho pode atender a milhares de estudantes ao mesmo tempo. Diminuem-se os encargos com todos os tipos de insumos, profissionais e recursos materiais. No campo profissional houve redução dos encargos trabalhistas com professores e equipe de apoio, como diminuição das cargas horárias e remanejamento de serviços, tal é o caso da substituição de professores por tutores⁶⁰ e serviços de secretaria realizados por professores⁶¹. No campo dos recursos materiais a redução atingiu gastos com espaços físicos (compra ou aluguel), máquinas, segurança, biblioteca, etc.

⁵⁷ O SINPROEP foi fundado em outubro de 2005 para representar os professores da rede privada de ensino, sob a tutela da CLT e o SINDEPES foi fundado em 1992 e reúne 16 entidades mantenedoras do ensino superior privado do DF. Reconhecemos o apoio de Anna Paula Meira na coleta de informações sobre educação superior privada.

⁵⁸ A data-base da categoria é maio, a crise começou em setembro de 2009.

⁵⁹ Empreendedores sem a necessária experiência operacional em educação se arvoraram a investir neste ramo, o que resultou em má administração e falência de algumas instituições.

⁶⁰ O tutor em termos convencionais teria como papel o de servir de apoio ao professor. Na nova configuração da sala de aula na educação superior acontece o contrário: ele transforma-se no próprio professor, responsável muitas vezes por um grande quantitativo de alunos.

⁶¹ Nessa dinâmica da educação superior, nos deparamos também com um “novo” tipo de professor. É o professor “garçon”, ou seja, é o profissional talhado a oferecer o serviço da casa ao gosto do cliente. Nas palavras do presidente do Sinproep, muitos profissionais são assediados moralmente pelas “normas” de suas instituições e “gosto” dos alunos. Se um professor (vendedor) não oferece um serviço à altura do seu aluno (cliente) está ariscado a perder o emprego.



Com a abertura de parte do capital de investimento à especulação financeira, tem acontecido a organização de megabloques educacionais, com a compra de grupos menores por grupos maiores. A nova organização dá-se agora através de grandes empresas de ramos não educacionais, como o Banco Pátria de São Paulo, que investe em fusões, aquisições e finanças corporativas.

O representante do SINDEPES destacou a fusão das empresas como maior mudança no setor da educação privada no país. Os alunos não deixaram de estudar por causa da crise. As mesmas instituições que eram inadimplentes com os seus professores continuaram a ser, independentemente, da situação econômica atual. Não há notícias no Brasil de que alguma instituição superior de ensino tenha ficado insolvente por causa da crise econômica. As demissões ocorrem antes como resultado da estratégia organizacional do que pelo impacto da crise. Paralelo a isto, a situação salarial dos professores está no mesmo patamar há sete anos, segundo o sindicato laboral.

Em síntese, tanto para os trabalhadores da educação superior privada, aqui representados pelo SINPROEP, quanto para o empresariado, representado pelo SINDEPES, a crise econômica e financeira que abalou o mundo no final de 2008 não impactou o setor. Mas aprofundam-se tendências que antecedem à explosão da crise, entre as quais se destacam a fusão de empresas, o acirramento da concorrência; o corte de gastos; a reorganização da estrutura institucional e educacional; a ampliação dos cursos a distância possibilita a um tempo redução de custos e de pessoal, bem como intensificação do trabalho, como indicado na sessão sobre Ensino a Distância na UnB.

CORREIOS

Foram entrevistados um sindicalista e trabalhadores que atuam na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), empresa estatal que emprega 116.000 trabalhadores no Brasil – 6.253 só no Distrito Federal. O SINTECT/DF⁶² possui 3.100 trabalhadores sindicalizados.

Em relação à percepção do impacto da crise sobre o trabalho nos Correios, o sindicalista entrevistado aponta que, por ser uma empresa pública, há um diferencial acerca da percepção da crise. Tanto os trabalhadores quanto o sindicalista afirmaram que o impacto da crise não ocorreu nos Correios como em outros setores. De acordo com os trabalhadores, os Correios não demitiram, mas também não contrataram.

Pressão sobre os trabalhadores para intensificar o ritmo e o desempenho é prática que precede a crise. As horas de trabalho são prolongadas devido à escassez de funcionários. O tempo de entrega de uma carta ou um procedimento na agência requer um número de trabalhadores maior do que a empresa disponibiliza atualmente.

O atendente comercial, por exemplo, realiza as tarefas que lhe são prescritas e, em casos, as extrapola, fazendo entregas (tarefa do carteiro). Isto resulta em sobrecarga de trabalho e, por consequência, em atestados médicos por males que atingem 10% dos funcionários.

⁶² Sindicato dos Trabalhadores dos Correios e Telégrafos, Empresas de Comunicações Postais, Telegráficas, Entrega de Documentos, Malotes, Encomendas e similares do Distrito Federal e Entorno.



As chefias agem de forma intimidatória, segundo o sindicalista entrevistado, o que está produzindo certo mal estar que poderia ser tipificado como assédio moral ou abuso de poder. Os trabalhadores relatam que, na área operacional, tem havido muita pressão e ameaça. O rigor da administração se expressa de diversas maneiras. Desenvolve-se através das diretrizes contidas nos manuais de orientação ao trabalhador. Lá os gestores definem como será desenvolvido o trabalho na empresa sem participação dos trabalhadores na sua elaboração, sendo que cada vez mais essas modificações afetam a intensidade do trabalho, aumentam o rigor e o controle sobre o trabalhador. Por “efeito cascata”, os superiores pressionam as chefias médias, que pressionam os setores operacionais.

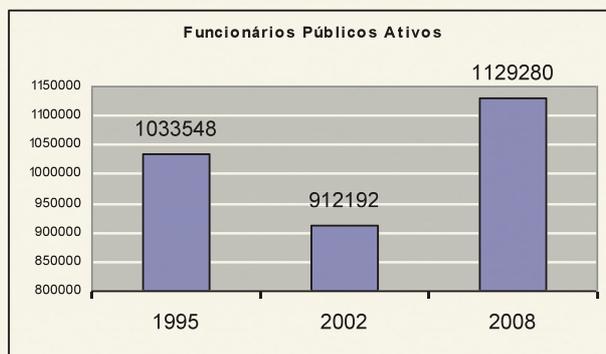
Os entrevistados apontam que no manual de orientação aos trabalhadores estão contidas metas que não levam em conta a operacionalização do trabalho em campo a ser desenvolvido pelos carteiros. O trabalhador é tratado como se fosse máquina. O tempo é diferenciado para o trabalhador em relação aos destinatários da correspondência, assim como o atendimento aos clientes nas agências. A contagem de tempo para se entregar uma carta é de um minuto, mas isso não acontece no cotidiano, pois fatores de campo que vão contra esse tempo não são considerados pela empresa.

O apelo à subjetividade é constante. Os empregados, na concepção da empresa, devem ser “o espelho” dos Correios. Há cobrança para que o indivíduo incorpore a imagem da empresa; mas isso é cobrado somente ao corpo operacional, pois o mesmo não ocorre com o pessoal de alto escalão. Sempre ressaltam que a empresa “somos nós”, mas subjetivamente colocam ao trabalhador que, se ele não fizer determinada tarefa ou atingir meta, está contribuindo para privatização dos Correios.

Os trabalhadores dos Correios percebem os efeitos da crise pela intensificação do trabalho causado pela falta de contratações. A crise se apresenta de forma mais explícita no discurso da diretoria, sendo um dos fatores para não concessão de aumento aos empregados dos Correios.

SERVIÇO PÚBLICO

O quadro de servidores públicos sofreu significativa redução durante os anos de fortalecimento do modelo neoliberal no Brasil. Traçando uma linha do tempo de 1995 a 2008, com dados do Ministério do Planejamento, verificamos que o ponto de inflexão do quantitativo de ativos do serviço público federal se deu em 2002, com uma queda aproximada de 13% com relação a 1995, como mostra a tabela que segue⁶³.



⁶³ Todos os dados aqui apresentados estão no Boletim Estatístico de Pessoal, setembro/2009, Ministério do Planejamento, Brasília (DF).



Entretanto, a partir de 2002, o Governo Lula imprimiu política de valorização do funcionalismo público, verificada tanto no aumento do contingente quanto nas recuperações salariais⁶⁴.

O ano de 2008 fechou com 1.129.280 servidores ativos, representando um acréscimo aproximado de 24% com relação a 2002, início de seu mandato.

Essa política permitiu que, em 2009, entre cada cinco trabalhadores brasileiros detentores de emprego formal, um seja funcionário público. Além da conhecida estabilidade usufruída por estes, a média salarial mostra que a maior parte dessa categoria encontra-se situada em duas faixas salariais: 41% recebem salários entre R\$ 1.201,00 e R\$ 3.000,00 e 35% recebem entre R\$ 3.001,00 e R\$ 6.500,00.

A precarização da carreira do servidor público no Brasil vem sendo perceptível e não se comprova apenas na política neoliberal de enxugamento dos postos de trabalho ou na redução salarial imposta pelos governos que antecederam Luis Inácio da Silva. Ela está presente na descaracterização da contratação de mão-de-obra que complementa o desmantelamento do setor público. O concurso público deixou de ser o único meio de ingresso. Diferentes modalidades contratuais compõem o quadro: concurso público para contrato permanente, concurso público com prazo de contrato determinado, contrato temporário (DAS, contratação via PNUD), terceirização, bolsas de pesquisa e estágio; individualização dos prêmios; sistema de metas; diferentes carreiras como se castas diferentes fossem: carreira de estado versus carreira do servidor público. Essas transformações têm início ainda nos governos militares, com a instituição do contrato de estágio, já atendendo às exigências do capitalismo de baratear os custos da mão-de-obra.

A crise mundial de 2008 parece não ter afetado o setor público brasileiro. Segundo dados do Sistema Integrado de Administração Financeira (Siafi), os gastos públicos comportaram-se como se não existisse crise. Os depoimentos dos 12 funcionários que participaram da nossa enquête e trabalham em distintos órgãos do serviço público sob diferentes modalidades de contratação, corroboram essa preocupação do governo com a função custeio, pois eles foram unânimes em afirmar que não houve mudança nas relações de trabalho fruto da crise. Entretanto, há mudanças que já vinham sendo efetuadas desde antes de estourar a crise e que continuaram sendo implementadas. Verifica-se elevação de cobranças por resultados de parte de instâncias governamentais, a exemplo do que ocorre com docentes, pesquisadores e funcionários de outros setores. O aumento das cobranças para além de certos limites afeta a saúde psíquica de quem trabalha.

O efeito mais sensível da crise sobre o setor público consistiu na diminuição das arrecadações. Com menos recursos à disposição, o governo passou a reduzir e controlar gastos. A redução de gastos envolveu tentativas de diminuição de salários de grupos de servidores, que reagiram com mobilização, a exemplo da greve dos professores e servidores da Universidade de Brasília no primeiro semestre de 2010. A diminuição das arrecadações também levou ao não atendimento de reivindicações de servidores públicos por melhorias salariais e de condições de trabalho, caso explicitado por diversas greves que encerraram antes de obter qualquer ganho, tendo sido notória a pressão do judiciário contra movimentos grevistas.

Esta breve incursão pelo setor público brasileiro permite dizer que: não há notícia de demissões entre servidores públicos; continuam ainda a ser utilizadas formas de contratações precárias no serviço público; houve diminuição das arrecadações governamentais, o que implicou em endurecimento do

⁶⁴ Idem.



governo quanto à concessão de reajustes salariais a segmentos de servidores públicos e em tentativas de redução salarial em pelo menos um caso documentado; políticas de cobrança de resultados e outras formas de intensificação do trabalho continuam a ser empregadas em praticamente todos os setores da administração pública, com efeitos sobre a saúde mental e física dos funcionários.

CONCLUSÃO - CRISE E PROCESSO DE TRABALHO

A crise macroeconômica de 2008 e que se projeta até aos dias de hoje pode ser entendida a partir da emergência das contradições típicas da atual fase do capitalismo. Essas manifestações tendem a se exprimir de forma mais visível no interior do processo imediato da acumulação na medida em que o capital introduz novas formas de organização do trabalho. A análise do impacto da crise socioeconômica no mundo do trabalho no Distrito Federal apresenta resultados distintos e complementares se o fenômeno é analisado pela ótica dos dados agregados ou examinado pela ótica microscópica qualitativa.

A análise com os dados agregados leva à conclusão de um efeito imediato da crise sobre ocupação e desemprego. Ao final de 2008 e especialmente ao início de 2009 o desemprego se fez sentir, tendo a taxa de desemprego atingido o pico de 17,5% em abril de 2009 no Distrito Federal. Trabalhadores em condições precárias foram os mais atingidos pela crise: domésticos, assalariados sem carteira assinada e trabalhadores por conta própria. Observou-se ainda um impacto desigual de acordo com setores: a retração do emprego industrial foi substancial e não havia se revertido completamente mesmo com o crescimento no primeiro trimestre de 2010, ao contrário do emprego nos serviços, no comércio, na construção civil e na administração pública.

A análise por meio dos dados agregados mostrou também o efeito da redução salarial que acompanha a destruição de postos de trabalho. O indicador de rendimento médio real que caiu do índice 100, em 1999, para valores um pouco acima de 90, em 2008, ainda não deu sinais inequívocos de recuperação.

Informações agregadas para o conjunto do mercado de trabalho, como a análise levado a efeito, são adequadas para capturar fenômenos gerais e de grande dimensão. Mudanças qualitativas, alterações em empresas ou em grupos de empresas e fenômenos que ainda não se generalizaram pelo mercado de trabalho raramente são captados por indicadores quantitativos de emprego, desemprego e salários. Por esta razão, foi necessário recorrer à observação detalhada em campo. E esta revelou uma opulência de impactos da crise sobre o processo de trabalho.

Uma crise converte-se de econômica em social quando implica em desemprego, entre outros efeitos. No Distrito Federal, demissão de mão de obra foi observada nos setores industrial, financeiro, de telefonia, de *call centers* e de hotelaria, em empresas que operam no mercado nacional e internacional, além obviamente da análise a partir dos dados agregados. O trabalho de campo trouxe à tona, ainda, uma informação inédita: que a crise foi utilizada como desculpa para demissão de trabalhadores combativos e politicamente engajados.

O desemprego implica perda de remuneração e de meios de sobrevivência para os trabalhadores atingidos. Reduz-se a massa e a proporção dos salários frente aos lucros e ao capital. O desemprego opera, adicionalmente, como inibidor da negociação por reajustes salariais e impede que os trabalhadores retenham em suas mãos os valores que produziram, que passam a ser apropriados por



outras mãos. A crise rebaixa os salários e altera a correlação de forças na luta pela apropriação dos valores produzidos.

Uma primeira aproximação ao tema resultante deste modo de observação consiste na prática centenária de uso das longas jornadas. No ensino a distância, foram constatados alongamentos substantivos nas horas de labor de tutores e professores. O setor do comércio continua a empregar a prática de gestão pela qual a jornada se aproxima das 60 horas semanais efetivas, bem acima dos limites previstos pela legislação vigente. A construção civil é outro setor que abusa do número de horas de trabalho. Em ambos, construção civil e comércio, as horas extras nem sempre são corretamente remuneradas. Dilatação da jornada é um mecanismo que também foi observado nos centros de teleatendimento.

Outra consequência da crise muito difundida setorialmente e que opera conjuntamente com práticas de redução dos quadros é a intensificação do labor. Em *call centers*, um setor que praticou numerosas demissões por causa da crise, observaram-se as seguintes práticas intensificadoras do trabalho: funções que antes eram exercidas por mais trabalhadores foram acumuladas sobre os ombros de um único indivíduo; cobranças de alcance de metas e resultados avolumaram-se, apimentadas por ameaças de demissão; os teleatendentes passaram a atender um número maior de chamadas, sendo obrigados a agilizar os atendimentos. No ensino a distância, observou-se também aumento do ritmo do trabalho para dar conta do grande número de alunos a serem atendidos por um número restrito de professores e tutores, que em geral são remunerados por bolsas e não por salários. Semelhante processo de intensificação foi constatado no setor bancário e financeiro, tanto público como privado. A carga de trabalho foi majorada, sendo necessário ao empregado “otimizar as horas trabalhadas”. *Call centers*, bancos e instituições do setor financeiro transformam-se nos protótipos ideais de aceleração do processo de trabalho. Nos correios, os empregados relataram intensificação do labor causada pela falta de contratações. Foram verificadas também indicações de intensificação do trabalho na educação privada.

Maneiras de intensificação do labor, entre as quais aquelas observadas no trabalho de campo realizado no Distrito Federal, a saber: cobrança de metas e resultados, o aumento da carga de trabalho, o acúmulo de tarefas que antes eram realizadas por várias pessoas sobre um mesmo indivíduo, elevação do ritmo das atividades, indicam insofismavelmente impactos da crise atual na organização do processo de trabalho. Ou seja, a crise demandou ainda mais trabalho daqueles que permaneceram ocupados. Do setor varejista no Distrito Federal apareceram também indícios de reorganização dos processos de trabalho, entre os quais podem ser mencionadas mudanças das regras das comissões. Antes atreladas ao número de produtos vendidos, empresas passaram a estabelecer metas para o trabalhador obter complemento salarial. O não atendimento delas é cominado por ameaças de demissão. Os centros de teleatendimento também empregam programas mais sofisticados desenhados com a intenção de capturar a subjetividade do trabalhador. Procuram elevar sua participação na vida da empresa e fazer com que o trabalhador a sinta “como se fosse sua própria família”. Este relacionamento é típico das formas mais avançadas de organização dos processos de trabalho, que geram servidão voluntária. Foram encontrados ainda indícios de reorganização dos processos de trabalho nas grandes empresas de abastecimento urbano, supermercados e hipermercados, nos quais os trabalhadores precisam tornar-se polivalentes, doarem-se inteiramente em favor do trabalho. Para incentivá-los, empregam-se elementos motivacionais, treinamentos, promoções individualizadas, mecanismos de controle e de apoio à terceirização. Os trabalhadores são conduzidos à rendição à lógica de dominação das empresas. O conjunto de indícios sintetizados nesta conclusão aponta para uma busca incessante de parte de empresas ou de inteiros setores de atividade por novos processos



de organização do processo de trabalho, que resultem em maior produtividade. Tais avanços ditos de produtividade, não poucas vezes resultam de maior intensificação do labor, recaindo inteiramente sobre os ombros dos trabalhadores, e não de investimentos em reais inovações tecnológicas.

Estratégias tradicionais de intensificação do labor durante os períodos ditos “de normalidade”, tal qual a remuneração por tarefa na construção civil e a comissão por vendas no comércio, desdobram-se durante os períodos de crise; são levadas a novos patamares, continuam sendo aplicadas porquanto efetivas, são empregadas mais intensamente e revelam novas configurações. A ameaça do desemprego exerce um papel disciplinador nesta luta para obter mais trabalho. Além de reduzir o nível dos salários, opera como uma espada de Dâmoques sobre a cabeça dos assalariados, interrompendo reivindicações, silenciando vozes e aumentando o ritmo do trabalho.

Outras estratégias de reorganização do trabalho são coetâneas à crise e, segundo supomos, ainda que este ponto requeira pesquisa adicional, decorrentes dela. São indícios de efeitos da crise sobre a organização do trabalho as práticas intensificadoras observadas nos setores bancário e financeiro, nos *call centers*, na educação a distância, bem como as práticas empregadas por supermercados e hipermercados que visam capturar a subjetividade dos trabalhadores e fazer com que se rendam à imposição do trabalho ritmado, contínuo, constante, infundável.

Tais manifestações de impactos da crise sobre o trabalho não são suficientes ainda, segundo nosso juízo, para caracterizar que tenha surgido outro método, técnica, escola, conjunto de princípios ou proposta de organização do trabalho mais efetiva do que as já existentes. Mas revelam inequivocamente a insuficiência das formas empregadas até o momento e a busca por alguma solução que eleve a efetividade e permita saídas da crise.

Os indícios de mudança na organização dos processos laborais demonstram a ênfase na elevação da taxa de mais-valia, vetor distinto da destruição de capitais como forma de impedir a operação da tendência de queda da taxa de lucro. As mudanças na organização dos processos de trabalho operam por meio de demissão da mão de obra e de práticas ainda mais intensificadoras do trabalho, entre as quais elevação das cargas de trabalho, acúmulo de tarefas, aumento do ritmo e da velocidade, passando pelo recurso ao alongamento da jornada, na forma das horas extras. Avanços alcançados pelos trabalhadores durante os períodos de crescimento da economia na melhoria das condições de trabalho, no aumento do emprego, na elevação dos salários, são destruídos sistematicamente ou em torno deles se formam áreas de disputas profundas entre capital e trabalho nos períodos de crise.

Estes elementos permitem retornar à questão teórica inicialmente levantada na segunda parte deste livro, a saber, se crises de acumulação refletem sobre os processos de trabalho, reorganizando-os. Teoricamente a hipótese mostra-se sustentável dado que, diante da queda das taxas de lucro e de crescimento, a reorganização do trabalho constitui uma forma de retomar a acumulação. Empiricamente mostrou-se consistente, pois foram desveladas tentativas de reorganizar as condições de trabalho em diversos setores da economia do Distrito Federal. Entretanto, não foram obtidas evidências de um conjunto de princípios e de práticas capazes e suficientes para constituir outro modelo de reorganização geral do trabalho. Práticas descritas neste relatório de pesquisa indicam esforços no sentido de abertura de caminhos nos períodos de crises. Assim como o sistema Toyota e outros sistemas contemporâneos de organização do trabalho beneficiaram-se de e retiveram princípios e modos laborais provenientes do taylorismo e do fordismo, práticas atualmente utilizadas se projetarão no tempo, juntamente com inovações que vierem a ser feitas, numa combinação que envolve passado e futuro.

