

As implicações do desemprego sobre o trabalho formal nas empresas de Ribeirão Preto

Angela Antonia Lopes Biudes

Resumo: O artigo aborda sobre as implicações que o desemprego apresenta para os recursos humanos empregados no trabalho formal das empresas de Ribeirão Preto, mostrando a relação que os empregados mantêm com a sua atual situação de trabalho, a atuação das organizações em tempos de desemprego e quais as conseqüências que o desemprego acarreta aos trabalhadores em termos pessoais e profissionais.

Palavras-chave: Administração – Recursos Humanos; Desemprego – Empresas - Ribeirão Preto; Trabalho formal; Produtividade; Emprego – Qualidade de vida.

INTRODUÇÃO

A maioria dos estudos feitos até hoje enfoca as pessoas que estão desempregadas ou até trabalhando num mercado informal, sem carteira assinada e em condições muitas vezes desumanas. Mas esse não é o único público afetado pelo desemprego, quando observamos que mesmo a população empregada formalmente está sendo muito influenciada por vários aspectos, principalmente no diz respeito às condições de trabalho e ao “fantasma do desemprego” que as acompanha por todas as horas do dia.

Dessa forma, o desemprego não deve ser visto somente como um problema econômico, e sim como um problema que atinge toda a sociedade. Atualmente, trabalho/desemprego deixou de ser assunto somente para economistas, é um tema a ser discutido por todo tipo de profissional: executivos, formuladores de política, administradores, professores, alunos e outros.

Outro fato de grande relevância em relação ao desemprego é que as perspectivas para os próximos anos não apresentam uma reversão desse atual cenário. As tendências indicam que as novas e sofisticadas tecnologias poderão aproximar cada vez mais a civilização de um mundo praticamente sem trabalhadores formalmente contratados. Assim, cada nação deverá refletir sobre o futuro das pessoas na sociedade.

1. AS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NO TRABALHO

1.1 O Conceito de Trabalho

Ao falar de trabalho precisamos saber que o trabalho pode ser visto e entendido de várias formas. Etimologicamente a palavra trabalho vem do latim vulgar *tripalium*: aparelho dotado de três estacas cujo acionamento torturava o operador. De acordo com Gorz (1982) mais atualmente designa uma atividade que se exerce: 1) por conta de um terceiro; 2) em troca de um salário; 3) segundo formas e horários fixados por aquele que paga; 4) visando fins que não são escolhidos por quem o executa. Segundo muitos sociólogos, apenas quem trabalha consegue socializar-se, amadurecer, realizar-se. Para Harry Braverman é uma atividade que altera o estado natural de materiais. De acordo com Engels (1986) a natureza proporciona os materiais que o trabalho transforma em riqueza, porém o trabalho é muito mais que isso, é o fundamento da vida humana e, até pode-se afirmar que sob determinado aspecto, o trabalho criou o próprio homem.

1.2 O Trabalho na Pré-História

Na fase da Pré-História, já podemos observar algumas formas de trabalho ou o surgimento e descoberta de elementos que vão contribuir para a realização deste. No período denominado Paleolítico Inferior houve o desenvolvimento da linguagem falada, o conhecimento do fogo, o sepultamento dos mortos e a fabricação de armas e utensílios de pedra (1 milhão a 25000 a.C.). Em seguida vem o período Paleolítico Superior caracterizado pela fabricação de objetos considerados mais sofisticados como a agulha e o anzol, pelas manifestações artísticas e pela magia (se estende de 25000 a.C. até os dias atuais).

O ser humano iniciou sua vida no planeta como caçador e coletor e transformou-se em produtor de seu alimento. Foi no próximo período, o Neolítico, que os seres humanos passaram a praticar a agricultura, a domesticar animais, a desenvolver a navegação e a criar as primeiras instituições. A Revolução Agrícola provocou a mais profunda transformação na vida material dos seres humanos.

Em decorrência destas transformações, a condição de vida dos seres humanos melhorou, e conseqüentemente provocou o aumento da população, começando a surgir a vida em sociedade. A partir daí, houve o aumento da complexidade das tarefas, das relações humanas e a criação das cidades, com o surgimento do Estado.

1.3 O Trabalho na Grécia e na Roma Antiga

O trabalhador grego era, antes de mais nada, um agricultor, mas era também um artesão. Todo trabalho dependente, que exigisse fadiga física ou qualquer atividade executiva era considerado pelos gregos livres como desprezível. O comércio ficava quase totalmente a cargo dos metecos, sendo desprezado como trabalho inferior na rígida hierarquia de prestígio social.

Em Atenas, no século V, o trabalho prático era delegado às donas de casa e aos escravos. Na Grécia do período clássico, 60% das pessoas eram executoras de atividades de natureza material e de serviço. Os outros 40% restantes viviam à custa dos primeiros dedicando-se à política, à filosofia, à ginástica e à poesia.

Vale salientar que os gregos não aceitavam o progresso tecnológico e não queriam que os jovens partissem para o ramo da engenharia. Por outro lado, valorizavam a sabedoria e sua vida quotidiana contemplava coisas simples, primitivas e opostas aos bens materiais.

Na Grécia observamos um grande desenvolvimento da filosofia e da arte, já em Roma sobressaía o desenvolvimento da política e da administração, mas ambas tiveram em comum o gosto pelas coisas simples e o relegar da fadiga física a um grande número de escravos. Os romanos livres, da infância até a morte, desfrutavam do trabalho dos escravos na terra, nas minas, nas indústrias, nas residências, nos órgãos públicos, no aleitamento e no atendimento sexual. Os escravos eram escravos do nascimento à morte e foram responsáveis por muito do requinte das sociedades greco-romanas (De Masi, 1999).

1.4 O Trabalho na Idade Média

Do mundo romano à Idade Média houve uma mudança importante marcada pela libertação de um grande número de escravos e uma maior utilização de outras formas de trabalho dependente. Esta mudança se baseou principalmente no custo da manutenção dos escravos.

Na Idade Média a sociedade era constituída por três classes – sacerdotes, guerreiros e trabalhadores. O homem que trabalhava produzia para as outras classes, eclesiástica e militar. O trabalho era feito na terra, cultivando grãos e cuidando do rebanho para dele se extrair a lã que seria utilizada no vestuário. Os senhores feudais normalmente possuíam vários feudos, até centenas deles.

Algumas terras do feudo eram comuns, como os pastos e bosques, porém a terra arável era dividida em duas partes: uma pertencia ao senhor feudal e a outra ficava para os arrendatários que a trabalhavam. Os arrendatários, além de trabalharem as suas terras arrendadas, trabalhavam também a propriedade do senhor feudal (dois ou três dias por semana), sem obter pagamento por isso.

O sistema feudal é difícil de ser descrito, pois variava muito de lugar para lugar, porém jamais se pensou em termos de igualdade entre senhor e servo. É importante ressaltar, que no período feudal, todas as mercadorias eram produzidas pela terra e, assim, a posse de terras é que dava poder e fortuna aos homens. Assim, podemos concluir que o período feudal foi marcado pela riqueza proveniente da terra, trabalhada e cultivada por aqueles que, certamente, dela pouco desfrutaram.

1.5 O Progresso Tecnológico na Idade Média

A diminuição da utilização de escravos foi devida a vários motivos, entre eles a diminuição de custos de mão-de-obra. A necessidade de maior motivação de pessoas para a realização do trabalho, revoltas e fugas constantes, aliada a fortes e arrasadoras crises que reduziram também as forragens e, conseqüentemente, os animais de carga e tração, fizeram com que as invenções surgissem.

A invenção da mó permitiu a substituição de escravas pelos animais na moenda de cereais. Em seguida, veio o moinho de água, que criou uma nova profissão, o moleiro, mas provocou a libertação dos servos da moenda. A partir do moinho de água vieram o moinho para o curtume e para pisar a uva, as serras hidráulicas, os malhos das oficinas, entre outros.

Se o objetivo das invenções era resolver o problema da falta de mão-de-obra, este foi atingido. Por outro lado, posteriormente as invenções não só suprimiram a falta, mas trouxeram a abundância da mão-de-obra.

1.6 A Sociedade Pré-Industrial

As primeiras concentrações de atividades que poderíamos chamar de industriais, ocorreram próximo ao fim da Idade Média, junto com a divisão do trabalho entre campo e cidade.

Estas concentrações aconteceram nas áreas rurais e o seu desenvolvimento foi chamado de proto-industrialização.

Além das descobertas científicas ocorridas nas últimas décadas do século XIII, pudemos também observar algumas condições que favoreciam o surgimento da indústria. Podemos citar o crescimento demográfico e, em consequência, a subocupação agrária; a expansão do mercado neocolonial, e a conveniência dos mercadores de investir onde se pudesse desfrutar da força rural.

A partir desta fase, e derivados dela, surgem progressos materiais de grande valor para firmar o período que se preparava para a chegada da indústria e que precedia o nascimento esperado de uma cultura capitalista empresarial.

1.7 A Sociedade Industrial

A partir do século XIV um número crescente de pessoas passou a se dedicar a venda de tipos diversos de mercadorias. Dessa forma, o comércio aparece como uma atividade bastante interessante e lucrativa. Grande quantidade de mercadoria significava para o mercador maiores possibilidades de negócio. Dessa forma, a comercialização exigia uma demanda maior de produtos industrializados, o que, em contrapartida, era dificultada em razão de a produção ser pequena. Nessa época, em decorrência de os processos serem ainda rudimentares, a produção era e voltada mais para o consumo próprio do que para a comercialização. Com o objetivo de atender às pressões do mercado, os capitalistas passaram a buscar meios de intensificar a produção: nesse processo surgiu a máquina.

Os capitalistas viram na máquina a maneira pela qual poderiam reunir os trabalhadores em um mesmo lugar e, dessa forma controlar todos os movimentos dos operário, evitando assim, desperdício de tempo ou de mercadoria. Somente a partir do século XVI o volume de capital foi suficiente para a produção capitalista existir.

Falando ainda do século XVI, vale ressaltar que, com o objetivo de se obter mão-de-obra para as fábricas, os latifundiários fecharam suas terras para o trabalho. Em decorrência disso, muitos camponeses foram expulsos de suas plantações para as estradas, onde se tornaram mendigos, vagabundos, ladrões. Estes passaram a formar uma classe trabalhadora livre e sem propriedades.

1.8 A Primeira Revolução Industrial

A divisão do trabalho tratada por Adam Smith representou um importante papel nos primórdios da mecanização. De modo geral, ele atribuiu os ganhos de

produtividade decorrentes da divisão do trabalho a três circunstâncias distintas. A primeira diz respeito à idéia de que se o trabalhador realizar por longos anos sistematicamente a mesma atividade. A segunda circunstância decorre da redução dos tempos perdidos. A terceira circunstância diz respeito a possibilidade de invenção de máquinas e mecanismos facilitadores e abreviadores do trabalho. Em consequência da divisão do trabalho, a pessoa dirigia toda a sua atenção a único e simples objeto o que poderia resultar na descoberta de métodos mais fáceis e mais rápidos de executar seu trabalho, o que resultou na invenção de um grande número de máquinas. Para Adam Smith a divisão do trabalho não só gerava maior produtividade, como implicava também um processo embrionário de mecanização.

As fábricas com as máquinas puderam superar as limitações impostas pela força humana e animal, além de superar as restrições locais e sazonais de outras formas de energia até então utilizadas. Com a nova energia motora, enfim, a mecanização pôde avançar com grande liberdade em quase todos os setores da economia.

1.9. A Segunda Revolução Industrial

Além de fatos importantes ocorridos nos transportes - a implantação de ferrovias, e nas comunicações - o telégrafo, a crescente disponibilidade de aço possibilitou grandes ganhos de escala. Com o avanço da metalurgia, porém, novos processos foram desenvolvidos, permitindo a sua obtenção em escala industrial e a custos relativamente baixos. Assim, por volta de 1870, o aço substituiu ferro tornando-se a principal matéria-prima da industrialização. O aço tornou possível a construção de máquinas e sistemas mecânicos, radicalmente maiores e mais potentes, além de mais velozes e eficientes, do que os seus similares em ferro.

Dessa forma surgem as grandes empresas, verticalmente integradas em suas cadeias produtivas e operando nos grandes mercados nacionais. Essas empresas surgiam em todos os setores em que havia a possibilidade técnica de exploração expressiva de ganhos de escala. A grande empresa que representará a Segunda Revolução Industrial será, na maioria das vezes, uma sociedade anônima, gerenciada por uma estrutura hierárquica de administradores profissionais assalariados.

Um fato importante a ser ressaltado na dinâmica de crescimento da grande empresa diz respeito às estratégias de diversificação. São estas estratégias de

diversificação que fazem com que as grandes empresas acabem atuando conjuntamente em vários mercados. Podemos dizer que é dessa maneira que a concorrência, da forma que a entendemos hoje, inicia a sua aparição, trazendo em sua evolução ora o emprego, ora o desemprego.

Também é importante ressaltar que a segunda revolução industrial não se caracterizou apenas pelo avanço da mecanização. A partir do novo ciclo de crescimento, a mecanização, mesmo continuando a avançar, estará em conjunto com o processo de eletrificação. A fusão da mecânica com a eletricidade resultou na eletromecânica que caracteriza a segunda revolução industrial.

A eletrificação e a “domesticação das máquinas” acaba possibilitando a realização de ganhos de produtividade mesmo com pequenos investimentos, significando a possibilidade de um desemprego crescente. E é isso que ocorrerá no início dos anos 1930, quando ocorrem demissões, maior desemprego e maior depressão da economia.

Toda essa dinâmica associada à eletrificação fez com que políticos e sindicalistas da época considerassem o desemprego tecnológico e a grande depressão dos anos 30 como uma verdadeira prova da contradição do capitalismo.

Por outro lado, uma vez superada a depressão, os ganhos de produtividade voltam a associar-se a escalas estancadas crescentes, resultando nos anos dourados do capitalismo. Graças a busca dos superlucros, dos ganhos de produtividade em processos e a inovação de produtos, trazendo como consequência o crescimento no fluxo de investimentos, o desemprego acaba sendo eliminado, os salários são ampliados e ocorre a integração de novos trabalhadores.

Assim, podemos dizer que o desenvolvimento da segunda revolução industrial, especialmente no período do pós-guerra, apresentará, no agregado, a mesma dinâmica de crescimento com pleno emprego da primeira.

1.11 A Sociedade Pós-Industrial

Segundo Rifkin (1995), foi logo após a II Guerra Mundial que surgiu a Terceira Revolução Industrial, mas somente agora está se iniciando seu impacto significativo no modo como a sociedade organiza sua atividade econômica. Computadores, softwares, e robôs estão invadindo a última esfera humana, os domínios da mente (Rifkin, 1995, p. 64).

O computador programável surgiu na década de 1950, quando a indústria já estava preparada para ser automatizada, através de uma reestruturação radical das operações. Entre 1945 e 1955, em virtude dos congelamentos salariais impostos durante a guerra e de os trabalhadores estarem ansiosos por compensar as perdas em negociações coletivas, por causa do pacto antigreve durante o conflito, os Estados Unidos tiveram mais de 43 mil greves, e a maior onda de confrontos entre empregados e empregadores na história industrial. Em decorrência desses fatos, os empresários ameaçados viram na nova tecnologia da automação uma forma tanto para se livrarem de trabalhadores rebeldes, quanto para melhorar sua produtividade e seu lucro. Entre 1956 e 1962, mais de 1,5 milhão de trabalhadores perderam seus empregos no setor industrial dos Estados Unidos. Em 1960 os computadores foram introduzidos nas fábricas.

Rifkin (1995) diz que as primeiras tecnologias industriais substituíram a força física do trabalho humano, porém as novas tecnologias baseadas no computador prometem substituir a própria mente humana, colocando máquinas inteligentes no lugar dos seres humanos. As implicações são profundas e de longo alcance e mais de 75% da força de trabalho na maior parte das nações industrializadas estão desempenhando funções que são pouco mais do que simples tarefas repetitivas.

Atualmente observamos que essa rápida e crescente revolução tecnológica não tem data prevista para acabar. As empresas de tecnologia estão prevendo que ao iniciar o século XXI existirá um bilhão de computadores em todo mundo. Hoje já existem cem milhões de computadores. Muitos cientistas da computação já anseiam por máquinas inteligentes e tão sofisticadas ao ponto de evoluírem por si mesmas, sem a necessidade da constante intervenção humana.

A terceira revolução industrial apresenta um rápido aumento da produtividade do trabalho, quer seja na indústria ou nos serviços. Dessa forma é que ela se difere das anteriores. No entanto, como ela se encontra ainda em andamento, fica difícil prever seu futuro e suas conseqüências.

1.11.1 Trabalho, Tecnologia e Globalização

Ao se estudar as transformações do trabalho e suas conseqüências para a sociedade atual, percebe-se que a tecnologia e a globalização são dois fatores que constituem um grande peso para a situação de desemprego com a qual nos deparamos

no momento. Dessa forma, faz-se importante entender o que cada uma delas significa em meio a todo esse contexto.

A globalização se faz nos meios de comunicação de massa, na ciência, no dinheiro, na cultura e em muitas situações. As informações transmitidas pelos meios de comunicação em todo mundo podem ocorrer em tempo real. Como também De Masi (2000) retrata, a vida inteira é globalizada: o mundo inteiro escuta as mesma canções, assiste aos mesmos filmes, usa os mesmos objetos e tende aos mesmos costumes.

Dessa forma, com uma concorrência mundial, podemos dizer que a globalização é uma das causa do desemprego, contatamos sua influência no trabalho nacional, na medida em que ataca a economia das empresas e reflete nas condições de emprego das pessoas.

Também a tecnologia, desde longínquos tempos, como já mencionamos, tem substituído o homem por várias razões, entre elas estão a necessidade de reduzir custos e melhorar as margens de lucro nas empresas. De acordo com Rifkin (1995) mesmo empregando um número cada vez menor da força de trabalho, as sofisticadas tecnologias associadas aos ganhos de produtividade garantirão a economia global um número cada vez maior de produtos e serviços (Rifkin, 1995, p. 12).

Como vários sociólogos e economistas esperam, esse fato poderia estar refletindo na diminuição das horas de trabalho e ampliando os benefícios de muitos. Isso poderia significar, ainda, a liberdade das pessoas das longas horas do trabalho formal e uma possibilidade maior de dedicação ao lazer. Por outro lado, a tecnologia poderia causar o desemprego e a depressão global. Não dá para nos precipitarmos a uma conclusão de como será o futuro.

2. SITUAÇÃO ATUAL E TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO

2.1 – A Questão da Empregabilidade no Final do Século XX

O mundo atual passa por uma verdadeira revolução no campo do trabalho. O século XX está se findando com um grande progresso econômico e um dramático agravamento do problema do emprego. De acordo com Pastore (1998), há cerca de um bilhão de seres humanos desempregados ou em condições precárias de emprego em todo o mundo e sem muita esperança de voltar a ter emprego no próximo século. Entre 1990 e 1995, a indústria brasileira eliminou cerca de 450 mil postos de trabalho e o

crescimento da população economicamente ativa do Brasil vem desacelerando. Uma crescente maioria de trabalhadores ganha a vida de maneira bem mais precária: são vendedores itinerantes, pequenos varejistas ou artesãos que oferecem todo tipo de serviço pessoal ou transitam entre diversos campos de atividade, diferentes formas de emprego e de especialidade (Pastore, 1998, p. 3-7).

Essa situação tem reflexos na previdência social, diminuindo o número de contribuintes e, conseqüentemente, os recursos suficientes para cobrir o déficit que é prioridade atual da política fiscal do governo.

2.2 Perfil do Novo Trabalhador e o Futuro das Profissões

A grande transição que ocorre atualmente faz com que a maioria dos trabalhadores sinta-se totalmente despreparada para lutar. Os avanços tecnológicos e as iniciativas de reestruturação econômica parecem ocorrer a todo momento.

Os novos profissionais, também considerados por alguns estudiosos como trabalhadores do conhecimento, vêm de áreas da ciência, engenharia, administração, consultoria, ensino, marketing, mídia e entretenimento. Esses profissionais devem ser mais do que meramente técnicos em suas áreas. Eles devem possuir outras características fundamentais, ligadas aos valores humanos como: ser honesto em qualquer situação, ter coragem para assumir as decisões, ser tolerante e flexível, ser íntegro e ser humilde.

O que vai diferenciar e trazer o sucesso para o profissional do futuro em qualquer área de atuação, seja na nova ou na velha economia, no entanto, será a sua capacidade de obter e partilhar o conhecimento.

2.3 As Novas Tecnologias

As novas tecnologias, com seu avanço, têm destruído os antigos limites entre os setores, atividades e critérios gerenciais, derrubando as barreiras entre estudo, trabalho e lazer.

O escritor John Naisbitt (1999) comenta que as tecnologias genéticas irão estar acima de todas as outras tecnologias, inclusive as tecnologias da informação, neste século.

Fazem parte da ciência das tecnologias genéticas emergentes: a engenharia na germinação, a clonagem, a engenharia transgênica e a bioengenharia. Como aborda

De Masi (1999) um dos novos setores industriais em crescimento na revolução da alta tecnologia é a emergente indústria da biotecnologia - um conjunto de técnicas e processos com que é possível criar e modificar organismos vivos utilizando outros organismos vivos ou parte deles, como bactérias, proteínas etc.

Rifkin faz algumas previsões sobre esse assunto: as corporações globais, institutos de pesquisa e órgãos do governo deterão patentes dos 100.000 mil genes que compõem a raça humana, assim como dos genes de diversos microorganismos, animais e plantas; alimentos e fibras serão produzidos industrialmente, em cultura bacteriológica, o que pode eliminar a produção agrícola convencional e gerar desemprego e uma gigantesca reviravolta social.

3. CARACTERIZAÇÃO DA CIDADE DE RIBEIRÃO PRETO E SEU MERCADO DE TRABALHO

A cidade Ribeirão Preto está localizada na região Sudeste da República Federativa do Brasil. O município é o centro da região que apresenta os maiores índices de desenvolvimento econômico e social do Estado de São Paulo, sendo o principal entre os 27 que compõem a Federação. Situado na região Nordeste paulista, a 319 km da capital do estado, o município de Ribeirão Preto ocupa uma área de 627 quilômetros quadrados, composto pelo distrito sede e distrito de Bonfim Paulista.

A área de influência da cidade abrange 84 municípios, com um total de 2.575.742 habitantes, sendo 2.386.707 residentes na zona urbana (92,66%) e 189.035 habitantes residentes na zona rural (7,34%), com renda per capita de US\$ 6 mil e PIB (Produto Interno Bruto) de US\$ 22 bilhões. A área de influência econômica extrapola o estado de São Paulo, atingindo o sul do estado de Minas Gerais (CODERP, 2000).

A cidade Ribeirão Preto possui uma população de 471.111 habitantes e é considerada a quarta praça financeira dessa região no Brasil em compensação de cheques, superada apenas pelas capitais São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte. Entre as marcas da região está a de maior centro produtor de açúcar e álcool do mundo.

A cidade é o principal centro de consumo do Nordeste paulista. Essa força encontra-se na prestação de serviços e comércio, com aproximadamente 13 mil estabelecimentos em ambos os setores. Cerca de 1,3 mil indústrias estão instaladas no município. As empresas que mais empregam em Ribeirão Preto são as que possuem de 100 a 500 funcionários. Essas empresas representam 2,0% do total de empresas do

município, porém empregam 36,8% de toda a mão-de-obra. Já a faixa de empresas que possuem de 100 a 1.000 empregados é responsável por 50,3% dos empregos em Ribeirão Preto (Facioli Consultores Associados, 2000).

É importante salientar que Ribeirão Preto não é apenas um dos mais importantes centros econômicos do Brasil. A cidade também proporciona à sua população uma ótima qualidade de vida, pois aqui mesclam-se o desenvolvimento das metrópoles às tradições e aos costumes dos povos do interior (CODERP, 2000).

4. O DESEMPREGO E O TRABALHO FORMAL EM RIBEIRÃO PRETO

4.1 O Processo da Pesquisa de Campo

Iniciamos um trabalho para sabermos quais as implicações que o desemprego tinha sobre o trabalho formal em Ribeirão Preto, realizando entrevistas com os funcionários da empresa de alimentos Cory e, em seguida com funcionários, aleatoriamente escolhidos de outras empresas de Ribeirão Preto.

4.2 O desemprego e o trabalho formal na empresa de alimentos Cory

Constatamos nessa etapa da pesquisa que apesar da segurança aparente que todos externam ser transmitida pela empresa, a maioria dos entrevistados se sente “afetada” de alguma forma pelo desemprego. Há grande preocupação com os possíveis “cortes” nas empresas que freqüentemente são divulgados pela mídia.

Temem também pelo fator idade, principalmente os entrevistados com mais de 35 anos, ou por serem substituídos por outro funcionário com menor salário.

Outra situação a ser temida é a quantidade de pessoas disponíveis no mercado e, talvez, melhor qualificadas. Um outro fator é o salário, ou seja, quem tem o privilégio de ganhar hoje um bom salário, terá mais dificuldade de conseguir outro emprego. As empresas não querem pagar o que o empregado ganhava e, em função disso, temem que ele se desmotive posteriormente. Dessa forma, evitam contratá-lo.

No entanto, o que mais parece afetar os entrevistados é o fato de estarem há muito tempo empregados na mesma empresa, alguns só tiveram essa experiência profissional e, ao serem demitidos, não saberem o que fazer. As preocupações nesse sentido são principalmente com o possível despreparo para enfrentar o mercado quer seja pela desqualificação, quer pela acomodação.

A grande maioria dos entrevistados também considerou que o clima de desemprego afeta as relações de trabalho de várias maneiras na empresa. Uns acham que as pessoas mudam: muitos ficam mais egoístas, outros mais solidários e há até quem se aproxime do outro para se defender. Também há comentários sobre a pressão exercida pela empresa para que se produza mais e com maior qualidade, principalmente os menos qualificados.

As chefias apresentam um comportamento contraditório: por um lado se aproximam mais do funcionário, melhorando o relacionamento, por outro, exercem pressão o tempo todo, deixando o clima tenso. Os funcionários reivindicam menos devido ao medo da demissão, como dito pelo gerente de suprimentos da empresa “O medo motiva as pessoas. Antes havia muitas reivindicações (salários, benefícios etc) o que já não acontece com tanta frequência. O importante é manter o emprego”. Por outro lado, há até quem chegue a mentir para obter melhores ganhos no trabalho, afinal, o futuro é incerto. O medo pode motivar as pessoas, mas também provoca omissões de comportamento, como diz a funcionária “Apesar de sentir preocupação, não deixo transparecer e acho que nunca devo demonstrar. Procuro demonstrar segurança acima de tudo”. No entanto, deixar de dizer o que realmente se está sentindo pode gerar insatisfação, desmotivação e outros complicadores da produtividade.

A grande maioria dos entrevistados também considera sua vida pessoal e profissional afetada pelo desemprego. Existe a preocupação com o futuro incerto, provocando as mais variadas atitudes nas pessoas: medo de mudar de emprego e submissão às condições oferecidas pela empresa em relação a salário, carga horária, acúmulo de função e receio de externar seus sentimentos.

Alguns funcionários reclamam pelo acúmulo de trabalho, mas temem reclamar: “Sou sozinho para fazer a contabilidade de oito lojas, a carga-horária de trabalho é pesada. Se eu não der conta do trabalho o que ocorrerá? Mesmo que a empresa não pressione, me sinto pressionado.”

Muitos consideram que qualificação e atualização profissional devem ser constantes na vida das pessoas como forma de se manter empregado. Percebe-se uma forte abdicção da vida pessoal em função da profissional. Fatores como descanso, lazer e convivência familiar são deixados em segundo plano

A minoria dos entrevistados mudaria a sua forma de agir na empresa se não fosse o desemprego. Acham que trabalhariam mais tranquilos, sem pressão, até

mesmo porque esta nem sempre é sinônimo de produtividade. Uma funcionária coloca: “Não me preocuparia de fazer tudo tão rápido. Também não se submeteriam tanto às condições impostas pela empresa como horas extras, por exemplo, como cita uma funcionária: “Se não houvesse o desemprego, até aceitaria fazer horas extras, porém com restrições”.

Todos os entrevistados concordam que as empresas mudaram sua forma de administrar em função do desemprego. O lado positivo observado nessa mudança por poucos dos entrevistados, está na melhoria dos processos de trabalho como orientação mais definida sobre tarefas, informações sobre os objetivos e metas a serem atingidos, incentivo às boas relações interpessoais e pró-atividade dos funcionários, além de oferta de treinamentos buscando mais qualidade no desempenho das funções. No entanto, toda essa exigência desgasta o empregado, como diz um funcionário “As pessoas estão mais cansadas, mais estressadas e menos pacientes no trabalho”.

4.3 O desemprego e o trabalho formal nas empresas de Ribeirão Preto

Nessa segunda parte da pesquisa buscamos avaliar qual a influência que o desemprego tem sobre os empregados formalmente contratados em várias outras empresas de Ribeirão Preto. Procuramos, com isso, identificar de que forma o “fantasma do desemprego” tem atingido tais empregados e suas respectivas empresas, principalmente no que diz respeito às condições de trabalho e à vida pessoal.

Em relação às condições de trabalho oferecidas pela empresa, 71% dos pesquisados responderam positivamente, ou seja, possuem um ambiente favorável para a realização das tarefas propostas pela empresa. Esse fato pode ser justificado quando notamos a existência de equipes cada vez mais “enxutas”, executando uma quantidade cada vez maior de trabalho nas empresas, como observaremos a seguir em algumas questões. Uma condição como a relatada requer uma estrutura de trabalho mais elaborada e dotada de condições que possam facilitar e agilizar a realização das atividades produtivas.

Embora a maioria dos pesquisados (53,2%) tenha afirmado receber treinamento nas empresas, 45,4% de empregados não recebendo treinamento é bastante significativo para um momento em que a evolução tecnológica ocorre de forma extremamente rápida. De acordo com o relatado pelos funcionários da Cory, nos resultados da entrevista apresentada anteriormente, as empresas têm exigido constante

aperfeiçoamento profissional de seus empregados. Dessa forma, o empregado tem duas opções: receber treinamento na própria empresa ou adquiri-lo por conta própria. Partindo-se do princípio que o empregado nem sempre tem condições financeiras ou tempo, como veremos também em questões a seguir, para arcar com o seu próprio treinamento, seu destino profissional poderá ser incerto. Cada vez mais desatualizado ele poderá vir a ser substituído. Pior ainda que isso, são ínfimas as chances que ele terá de recolocação no mercado, por não estar devidamente capacitado.

Apesar da maioria dos entrevistados (59,1%) ter respondido que sente-se seguro em relação a empresa em que trabalha, isto não significa necessariamente segurança com o emprego que possui. A empresa pode ter uma imagem forte e positiva no mercado, porém estar otimizando custos ou substituindo pessoas. Dessa forma, a permanência dos funcionários em seus empregos pode ser afetada. As respostas também podem ter sido positivas, pelo fato de os empregados acharem que em tempos de crise, estar empregado já é uma segurança para o momento.

A maioria dos empregados (50,2%) acha que a empresa onde trabalha exerce pressão sobre os funcionários. Desde as entrevistas realizadas na empresa Cory percebemos que essa pressão, nem sempre declarada, está presente na vida de todas as pessoas que estão empregadas. O próprio volume de trabalho pressiona, mas também são pressionados pela mídia que traz notícias constantes sobre o desemprego ou pelos colegas e familiares que constantemente perdem seus empregos. Os empregados são pressionados, acima de tudo, por um clima ruim que a empresa exerce no cotidiano do trabalho, quer seja pelas chefias, quer seja pela tão cobrada redução de custos.

Dos entrevistados, 50,9% disseram que as condições de trabalho que possuem atualmente influenciam sua vida pessoal. Os fatores mais relevantes desta influência são: falta de tempo para estarem junto à família, salário baixo, horário de trabalho se estendendo além da carga-horária normal, falta de lazer, em que a diversão fica sempre em segundo plano, e falta de tempo para os estudos. Todos esses fatores geram muita insatisfação nesses empregados, que pelo medo de serem os próximos a se deparar com a demissão, deixam de reagir. No entanto, se apresentarem estresse, desmotivação e desatualização profissional em consequência desses fatores, também estarão fora da empresa. Ou seja, não existe opção, apenas a insegurança ou o desespero diante de uma situação aparentemente sem solução para muitos empregados, não se sabe por quanto tempo.

Um pouco mais da metade dos empregados (57,2%) se sente segura em relação a seu emprego, embora haja um número bastante significativo de empregados (42,8%) que não se sentem seguros. Um mercado que apresenta quase a metade de empregados inseguros é bastante alarmante, principalmente se somarmos esse número ao grande percentual de desempregados existentes. Isso significa que a maioria das pessoas hoje vive num estado de ansiedade constante. Além disso, perceberemos na questão 31 que segurança não significa necessariamente satisfação, pois a grande maioria dos empregados se pudesse mudaria de emprego ou de função.

Um percentual de 36,8 dos entrevistados disseram ter atitudes negativas no trabalho para se manterem empregados. Os entrevistados apresentaram alguns exemplos do que fazem ou fizeram para se manter no emprego e entre eles estão: muitos aceitam trabalhar fora da sua área ou função; outros concordam com carga-horária excessiva, inclusive aos finais de semana; alguns aceitam fazer hora extra sem remuneração; outros concordam com a submissão e o desrespeito humano. Há ainda aquele que até aceita levar o cachorro da chefe para passear no horário de trabalho, ou o que diz “faço meu trabalho mesmo quando todos os benefícios não são cumpridos”. Vale ainda apresentar algumas respostas isoladas, porém significativas como mentir, aceitar pressão, resolver problemas pessoais da chefia ou até fazer “qualquer coisa” que a empresa mande.

A maioria dos entrevistados (54,3%) diz não poder confiar nos seus colegas de trabalho, o que pode ocasionar uma grande insegurança para os empregados numa situação em que a competição pelo emprego é grande e até desleal. No entanto, as pessoas não podem esperar da empresa e de seus colegas um ambiente familiar. A confiança nesse sentido deve acontecer para melhorar as relações de trabalho de uma maneira profissional. O que ocorre é que muitas vezes a empresa, na busca de obter o máximo do funcionário, mistura os valores e faz com que todos vejam nela uma grande família, o que não é uma verdade.

Um percentual de 40,9 respondeu que não possui tempo disponível para se atualizar. Assim, se considerarmos que numa questão anterior, 45,4% dos empregados disseram não receber treinamento no local de trabalho e que as empresas estão exigindo atualização profissional constante dos seus funcionários, provavelmente muitos poderão ser demitidos por não estarem acompanhando as modificações do mercado de trabalho.

A maioria dos entrevistados (39,4%) respondeu que se pudesse escolher mudaria de emprego e 27,5% mudariam de função. Isso pode significar que 66,9% dos empregados não estão satisfeitos, contradizendo muitas das respostas da questão de número 7 sobre satisfação no emprego. Essa contradição também pode ocorrer por esses mesmos entrevistados se sentirem satisfeitos apenas com o fato de estarem empregados num país com um dos mais altos índices de desemprego do mundo. Os motivos apresentados pelos entrevistados para mudar de emprego são: em primeiro lugar a insatisfação com a área em que atuam, em segundo lugar a intenção de ser melhor remunerado e, em terceiro, a busca de melhores cargos na empresa, até para superar a humilhação à qual se dizem estar expostos. Os motivos para querer mudar de função são: em primeiro lugar a busca por melhores salários e conhecimentos e, em seguida, a insatisfação com o que fazem, além de almejarem respeito e valorização. Alguns entrevistados citam algumas razões para quererem mudar de função na empresa: “Para não ser mandado e sim mandar nas pessoas”; “Para trabalhar sem cobrança de horários” e “Para não ser pressionado – se não atingir as metas sou mandado embora”. Os entrevistados que preferem ficar como estão (31,6%) dizem, em sua absoluta maioria, gostar muito do que fazem, possuindo bom ambiente e estrutura de trabalho.

A maior consequência do desemprego indicada para quem está empregado diz respeito à insegurança gerada (17,9%). No entanto, com exceção da contribuição para a especialização e o aprendizado das pessoas, todas as outras respostas apresentam consequências negativas para a empresa e para o empregado. A pressão exercida e a competição desonesta no trabalho são pontos também fortes apresentados pelos entrevistados.

A grande maioria (73,2%) considera que as pessoas têm medo da demissão, independente do quanto ganham e quase a metade dos entrevistados (45,1%) recebe as notícias sobre o desemprego com insegurança, ficando em segundo lugar o medo. Esses sentimentos certamente refletem no cotidiano dos empregados nas empresas.

O acúmulo de função vem como o principal abuso (20,2%) exercido pela empresa, segundo os entrevistados e, somando-se a esse abuso vem a pressão psicológica e o aumento do volume de trabalho. Outro forte abuso reflete diretamente no bolso do funcionário em decorrência das horas extras sem remuneração seguidas da redução salarial.

Segundo os entrevistados, a necessidade de atualização do funcionário é o

principal fator resultante da pressão exercida pela empresa (20,1%). Porém, vale considerar que se somarmos os pontos referentes aos fatores considerados positivos para a empresa (atualização profissional do funcionário, aumento da produtividade e maior preocupação com qualidade), teremos um percentual de 42,7%. Se fizermos o mesmo com os pontos referentes aos fatores considerados negativos (problemas de saúde, desgaste de relacionamento, erros no trabalho e produtividade reduzida), teremos um percentual de 51%. Isso significa que a pressão traz mais conseqüências negativas do que positivas para a empresa.

Certamente a busca de aperfeiçoamento é a influência decorrente do desemprego considerada como a mais positiva pelos entrevistados (33%), acompanhada do interesse por novas áreas de estudo e maturidade profissional. Isso mostra que o desemprego não pode ser visto apenas com maus olhos.

A questão que aborda as conseqüências negativas do medo da demissão, talvez tenha sido a mais difícil de ser respondida pelos entrevistados, até pelas expressões apresentadas por eles durante a resposta. Admitir ter feito algo repreensível no ambiente do qual você tira o seu sustento é, no mínimo, contraditório. Mesmo assim, 30,5% dos entrevistados admitiram ter feito alguma coisa que julgam errada por medo da demissão.

A maioria dos entrevistados (36,5%) considera que o que gerou o desemprego foi a substituição das pessoas pelas máquinas. Outro número significativo de entrevistados (25,2%) considerou ser a concorrência gerada pela globalização. Embora saibamos que o desemprego ocorreu em decorrência de diversos fatores, sem dúvida, os citados foram de suma relevância para chegarmos ao patamar onde nos encontramos.

É importante ressaltar que nem sempre analisando as tabelas separadamente podemos extrair o máximo de informações possíveis da pesquisa. Dessa forma, procuramos confrontar os dados de algumas questões para, assim, obtermos uma análise mais criteriosa dos resultados obtidos. E, dessa forma constatamos:

- Quanto menor a renda familiar, menos segurança as pessoas sentem com seus empregos. Isso pode significar que o respaldo da família pode influenciar no sentimento de segurança dos empregados.

- Nas empresas onde há pressão os funcionários mudariam mais de emprego/função. No entanto, mesmo nas empresas onde, segundo os entrevistados, não

há pressão a maioria dos funcionários mudariam também de emprego/função.

- Nas empresas onde as pessoas sentem que não podem confiar umas nas outras, os empregados se sentem menos seguros com seus empregos. Ao contrário, nas empresas onde as pessoas sentem que podem confiar umas nas outras os empregados se sentem mais seguros com seus empregos. A confiança certamente traz mais segurança e comprometimento dos empregados.

- A grande maioria das pessoas que se diz insegura com o seu emprego, se pudesse escolher, mudaria de emprego ou função, o que é compreensível. Porém, mesmo a maioria que diz estar segura com seu emprego, se pudesse escolher mudaria de emprego ou função.

- Nas empresas onde os chefes não criam um clima positivo de trabalho, as pessoas têm mais atitudes negativas por medo de serem demitidas. Ao contrário, onde os chefes criam um clima positivo de trabalho, as pessoas têm menos atitudes negativas. Sabendo que os executivos brasileiros são os mais estressados do mundo, como dito anteriormente, a garantia de um clima de trabalho positivo está perdida.

- Muitas das pessoas que dizem não fazer o que não gostam para se manterem empregadas, afirmam terem tido atitudes negativas para se manterem empregadas. Isso ocorre porque o clima de insegurança pode estar alterando os valores das pessoas. Elas passam a não ter mais noção do que é certo e do que é errado. Na verdade elas acham que o certo é estarem empregadas, o resto é esquecido.

- As pessoas que nunca estiveram desempregadas, sentem-se mais seguras com o seu emprego. Ao contrário, as pessoas que já estiveram desempregadas se sentem menos seguras com seus empregos.

- Quanto maior a idade, maior o medo das pessoas de mudarem de emprego/função. Isso pode ocorrer em função da dificuldade que as pessoas têm de se recolocar no mercado depois dos 35 anos, conforme dito na entrevista aos funcionários da empresa Cory.

- Quase a totalidade das pessoas insatisfeitas mudaria de emprego ou função. No entanto, a maioria dos entrevistados que respondeu estar satisfeita mudaria também de emprego ou função.

- Quanto maior o salário recebido pelo empregado, maior também é a segurança que ele sente em relação ao seu emprego.

CONCLUSÃO

A primeira constatação a que chegamos com esse estudo é a de que o desemprego não é um acontecimento do mundo moderno. Podemos observar vestígios dele desde a Idade Média. Suas causas estiveram sempre relacionadas à redução de custos, à concorrência e até ao comportamento nem sempre satisfatório das pessoas, como revoltas e falta de motivação no trabalho. Nesse contexto, a máquina aparece ora para reduzir custos com mão-de-obra, ora para intensificar a produção em função das demandas.

O empregado, por sua vez, ficou sempre à mercê dos donos do capital. Quando se precisou dele nas terras, lá estava ele; quando se precisou dele nas indústrias, ele foi obrigado a ir, pois as oportunidades de trabalho na terra se fecharam e, quando dele não mais se precisou, ele foi substituído pela tecnologia.

E os que restam nas empresas, como são atingidos por todo esse cenário onde o emprego formal é cada vez mais escasso?

Nossa pesquisa mostrou inicialmente que muitos chefes de empresas são conservadores, têm medo de expor a realidade, apresentam insegurança na forma de administrar seus funcionários e estão despreparados para lidar com as questões do desemprego.

Considerando a atual situação de trabalho dos entrevistados, podemos afirmar que existe uma grande insegurança gerada no ambiente de trabalho de muitas empresas devido à falta de informações e reconhecimento do desempenho dos funcionários. Os funcionários com idade mais elevada temem serem substituídos. Existe uma forte preocupação com a limitação de conhecimento por parte daqueles que estão há muito tempo trabalhando em uma única empresa. Eles temem estar despreparados para enfrentar a concorrência profissional no mercado.

Mais da metade dos entrevistados disse estar seguro com seu emprego ou empresa em que trabalham, mas, mesmo assim, a maioria deles, se pudesse escolher mudaria de emprego ou função, o que mostra mais uma vez muita insegurança dessas pessoas. Elas ficam conformadas pelo fato de estarem empregadas numa situação com tão poucas possibilidades de emprego.

Grande parte dos entrevistados diz sentir orgulho pela empresa na qual trabalham, mas vale ressaltar que orgulho pela empresa não significa satisfação com o trabalho. Por um lado, muitos entrevistados dizem que o trabalho em equipe é

incentivado nas empresas, as se contradizem ao afirmar que nessas mesmas empresas há mais esforços independentes do que trabalho em equipe. Esse fato pode ser compreendido quando ouvimos um entrevistado dizer que o clima de desemprego torna as pessoas mais individualistas ou até que pedir ou aceitar contribuição de um colega de trabalho pode significar incompetência profissional. Outro fator é que as próprias máquinas, os computadores por exemplo, muitas vezes proporcionam um trabalho solitário, fazendo com que a teoria não se torne uma prática na empresa.

Outro dado que a pesquisa mostra é que na maioria das empresas as pessoas não podem confiar umas nas outras. A competição pelo emprego é grande e até desleal e, se perderem seus empregos, muitos dos entrevistados se sentiriam excluídos pela sociedade.

A pesquisa também aponta que quase a metade dos empregados não possui tempo livre fora do horário de trabalho para aperfeiçoamento e praticamente o mesmo número de empresas não oferece treinamento, mas exige atualização constante dos funcionários, o que pode resultar em substituição de empregados por desatualização.

A empresa, por sua vez, acaba mudando sua forma de atuar em função da concorrência que enfrenta num mundo globalizado e com tanta mão-de-obra disponível no mercado.

Assim, a pesquisa mostra que, nesse contexto, grande parte das empresas aumenta o volume de trabalho dos funcionários e exige dedicação total. Por outro lado, procura oferecer melhores condições de trabalho, buscando maior produtividade.

Alguns entrevistados dizem que muitas empresas substituem funcionários por outros de menor remuneração. Quase a metade dos pesquisados reclama que as empresas não treinam seus empregados. .

Em quase metade das empresas as estratégias são impostas pela chefia não podendo ser discutidas pelos empregados. Imposição pode gerar uma situação de pressão, insegurança e desmotivação por parte dos empregados.

Um dos principais abusos que a empresa exerce, do ponto de vista dos empregados, é a pressão psicológica. Mesmo nas empresas onde os entrevistados dizem não haver pressão, a maioria mudaria de emprego ou função, se pudesse escolher.

Nas empresas onde o chefe não cria um ambiente positivo de trabalho as pessoas têm mais atitudes negativas por medo de serem demitidas.

As conseqüências que toda essa situação traz para a maioria dos

entrevistados no âmbito pessoal diz respeito à falta de tempo para a família, salário baixo, horário de trabalho acima da carga-horária normal, falta de lazer e falta de tempo para os estudos. Pela impossibilidade de reagirem, os empregados ficam insatisfeitos, o que gera estresse e desmotivação.

No âmbito profissional, o medo de perder o emprego às vezes pode, ao contrário do que foi dito, motivar as pessoas, mas também provoca mudanças de comportamento, como o receio de externar sentimentos. Muitos entrevistados admitiram ter omitido informação, ferido sua ética e ferido sua moral temendo serem demitidos. Mesmo as pessoas que disseram que não fazem o que não gostam para se manterem empregadas, afirmam já terem tido atitudes negativas para se conservar no emprego.

Alguns entrevistados externaram que a pressão exercida pela empresa afeta a sua saúde e isso pode contaminar a empresa, trazer gastos e sobrecarga de trabalho aos colegas.

As maiores conseqüências geradas pela atual situação de desemprego, de acordo com a pesquisa, é a insegurança, a busca pela especialização, a pressão exercida pelas empresas, a competição desonesta e o medo da demissão.

A pressão exercida pelas empresas gera em primeiro lugar necessidade de atualização, em segundo o desgaste no relacionamento entre os funcionários e em terceiro erros na realização do trabalho. Porém, se somarmos os pontos negativos e positivos decorrentes dessa pressão, verificaremos que a ela traz mais conseqüências negativas do que positivas para os funcionários e, conseqüentemente, para as empresas.

Finalmente, concluímos que a busca de novos conhecimentos e aperfeiçoamento profissional é o grande fator positivo gerado pelo desemprego, no entanto, as pessoas não estão preparadas ainda para viver num mundo sem empregos formais. Ganhar tempo para preparar as pessoas nessa fase de transição para um futuro incerto, mas com tendências cada vez maiores de mudanças no atual quadro do trabalho, provavelmente será bastante oportuno. Nesse sentido, a educação certamente será uma das possibilidades de melhorar as condições de empregabilidade das pessoas.

Summary: The article approaches about the implications that unemployment show for the Human Resources applied at Ribeirão Preto's formal enterprises, showing the relationship which employees have with their present job situation, the performance of the organization in terms of unemployment and which are the consequences that

unemployment generates to the workers on a personal and professional basis.

Key words: Administration, Human Resources; Unemployment – Enterprises – Ribeirão Preto; formal job; Productivity; employment – Quality of life.

BIBLIOGRAFIA

ALBAN, M. *Crescimento sem emprego: o desenvolvimento capitalista e sua crise contemporânea à luz das revoluções tecnológicas*. Salvador, Casa da Qualidade, 1999.

ALVARENGA, D. B. Desemprego volta a aumentar em SP. *Folha de São Paulo*, Caderno Dinheiro, São Paulo, 25 abr. 2000.

ANTUNES, R. *Adeus ao proletariado?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo, Cortez, 1995.

ARENDT, H. *A condição humana*. 8. ed. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1997.

BERNARDES, C. *Sociologia Aplicada à administração*. São Paulo, Atlas, 1995.

BILLI, M.; VARGA, L. Produtividade é arma para cortar jornada. *Folha de São Paulo*, Caderno Dinheiro, São Paulo, 30 jun. 2000.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3. ed. Rio de Janeiro, JC Editora, 1987.

BRIDGES, W. *Um mundo sem empregos*. São Paulo, Makron Books, 1995.

CAMARGO, J. M. *Trabalho. Um mercado em transição*. Revista Rumos do Desenvolvimento, Rio de Janeiro, Campus, 1998.

CAMPOS, S. Ofícios do futuro exigem mobilidade e trabalho em equipe. *Valor*, São Paulo, 10 out. 2000.

_____. O profissional precisa saber partilhar o conhecimento. *Valor*, São Paulo, 10 out. 2000.

CHACRA, G. Desemprego na Argentina vai a 15,5%. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 9 jul. 2000.

CHIAVENATO, I. *Recursos humanos*. São Paulo, Atlas, 1998.

CIARELLI, M. Desemprego é recorde também no IBGE. *Folha de São Paulo*, Caderno Dinheiro, São Paulo, 27 abr. 1999.

- CLEMENTE, I. Salários têm maior redução do real. *Folha de São Paulo*, Caderno Dinheiro, São Paulo, 23 mar. 2000.
- _____. Dobra legião dos sem-carteira na indústria. *Folha de São Paulo*, Caderno Dinheiro, São Paulo, 9 out. 2000.
- CODERP. Internet. www.ribeirao.coderp.com.br, 2000.
- COHN, G. *Weber: Sociologia*. São Paulo: Ática, 1997.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo, Cortez, 1992.
- DE MASI, D. *Desenvolvimento sem trabalho*. 3. ed. São Paulo, Editora Esfera, 1999.
- _____. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 2. ed. Rio de Janeiro, José Olympio, 1999.
- _____. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro, Sextante, 2000.
- DIMENSTEIN, G. Dobra o tempo de procura por emprego. *Folha de São Paulo*, 2 maio 1999.
- DRUCKER, P. Seu emprego no futuro. *Exame Você S. A.*, São Paulo, ano 3, n. 26, ago. 2000.
- DRUMOND, H. *O Jogo do Poder*. São Paulo, Makron Books, 1993.
- ENGELS, F. *O papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. 3. ed. São Paulo, Global Editora, 1986.
- ETTORE, B. O futuro do emprego: o profissional de portfólio. *H S M Managemnt*, São Paulo, 2 maio 2000.
- FACIOLI CONSULTORES ASSOCIADOS. *Pesquisa de identificação do mercado de Ribeirão Preto*, 2000.
- FLEURY, T. L.; FISCHER, R. M. *Cultura e poder nas organizações*. São Paulo, Atlas, 1996.
- FOLHA DE SÃO PAULO. *O Brasil no mundo*. Caderno Dinheiro, 2000.
- FORRESTER, V. *O horror econômico*. São Paulo, Editora UNESP, 1997.
- GALBRAITH, J. K. *Anatomia do poder*. 2. ed. São Paulo, Pioneira, 1986.
- GORZ, A. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1982.

- GRINBAUM, R. Executivo do país é campeão em estresse. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 31 jul. 2000.
- HARAZIM, D. Empresa não é mãe. *Veja*, São Paulo, 14 abr. 1999.
- HUBERMAN, L. *História da riqueza do homem*. 21. ed. Rio de Janeiro, LTC Editora, 1986.
- KARAM, M. Diferencial agora é o ser humano, afirma Naisbitt. *Valor*, São Paulo, 20 set. 2000.
- _____. Empresa brasileira só será grande quando ignorar EUA, diz de Masi. *Valor*, São Paulo, 20 set. 2000.
- KEYNES, J. M. *A teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. São Paulo, Atlas, 1982.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE. A. *Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos*. 4. ed. São Paulo, Atlas, 1992.
- LEVERING, R. Orgulho não se compra: salário é importante, mas o que as pessoas querem mesmo é ser tratada com respeito e justiça. *Exame S. A.*, São Paulo, ano 34, n.17, ago. 2000.
- MACHADO, J. 1º de maio, emprego e renda. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 5 maio 1999.
- MAJNONI D'INTIGNANO, B. *A fábrica de desempregados*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 1999.
- MARI, J. DE. Seu emprego no futuro. *Exame Você S. A.*, São Paulo, ano 3, n. 26, ago. 2000.
- MARX, K. *O capital: crítica da economia política*. 13. ed. Rio de Janeiro, v.I, Bertrand Brasil, 1989.
- MÉSZAROS, I. *A Necessidade do controle social*. São Paulo, Cadernos Ensaio, 1987.
- MORGAN, G. *Imagens da organização*. São Paulo, Atlas, 1996.
- MOTTA, F. C. P. *Teoria geral da administração*. São Paulo, Pioneira, 1994.
- MOURA, P. C. *A crise do emprego*. 3. ed. Rio de Janeiro, Mauad, 1998.
- MUCKENBERGER, U. *A Sociologia no Horizonte do Século XXI*. São Paulo, Jinkings Editores Associados Ltda, 1997.

- NAISBITT, J. *High tech high touch: a tecnologia e a nossa busca por significado*. São Paulo, Cultrix, 1999.
- NETO, J. S. A nova economia. *H S M Management*. São Paulo, 12 jan. 1999.
- OFFE, C. *Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro, v. II, Tempo Brasileiro, 1991.
- OLIVEIRA, S. L. de. *Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses*. São Paulo, Pioneira, 1997.
- ORTIZ, R. *Pierre Bourdieu*. Coleções Grandes cientistas sociais. 2. ed. São Paulo, Ática, 1994.
- PASTORE, J. *O desemprego tem cura?*. São Paulo, Makron Books, 1998.
- PRATES, F. Brasil é 3º no ranking do desemprego. *Folha de São Paulo*, Caderno Dinheiro, São Paulo, 27 jan. 2000.
- RANGEL, A. *Cliente interno o mexilhão*. São Paulo, Marcos Cobra, 1994.
- RIFKIN, J. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo, Makron Books, 1995.
- RODRIGUES, J. A. *Durkheim*. Coleções Grandes cientistas sociais. 7. ed. São Paulo, Ática, 1995.
- RODRIGUES, O. Bioeconomia: você tem de saber o que é isso. *Exame Você S. A.*, São Paulo, ano III, n. 26, ago. 2000.
- SAMARA, B. S.; BARROS, J. DE. *Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia*. 2. ed. São Paulo, Makron Books, 1997.
- SEADE. *Informações dos municípios paulistas*. Internet. www.seade.gov.br, 2000.
- SENNET, R. *Corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo, Record, 1999.
- SEVERINO, A. J. *Metodologia do trabalho científico*. 20. ed. São Paulo, Cortez, 1996.
- SINGER, P. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. 2. ed. São Paulo, Contexto, 1998.
- SMITH, A. *Inquérito sobre a natureza e as causas da riqueza das nações*. 3. ed. Lisboa, v. I, Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.
- SROUR, R. H. Você é um profissional ético?. *Exame Você S. A.*, São Paulo, ano 3, n. 25, jul. 2000.

TAYLOR, F. W. *Princípios de administração científica*. 5. ed. São Paulo, Atlas, 1963.

THORNHILL, A.; GIBBONS, A. Como tratar os sobreviventes. *H S M Management*, São Paulo, 2 jun. 1997.

TOFFLER, A. *A terceira onda*. 24. ed. Rio de Janeiro, Record, 1999.

VEIGA, A. Tempos modernos: o expediente das 8 às 5, grande conquista do sindicalismo, já era. *Veja*, São Paulo, ano 33, n. 14, 5 abr. 2000.

VERNANT, J. P.; NAQUET, P. V. *Trabalho e escravidão na Grécia antiga*. Campinas, Papirus, 1989.