

CUSTOS SOCIAIS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA
Formas de contratação e suas implicações para os profissionais da área de
Tecnologia da Informação

Alexandre José Fernando, Sueli Soares dos Santos Batista, Diane Andreia Souza Fiala¹

RESUMO

Em decorrência da globalização da economia, muitas empresas de alta tecnologia se instalaram em regiões do mundo que pudessem lhes fornecer baixo custo operacional e com isso ter melhores condições competitivas para enfrentar essa nova onda econômica. Este processo permitiu também o aumento da produtividade e dos lucros. A busca incessante pela redução de custos tem apoio na cultura econômica dessas sociedades e em falhas encontradas nas leis de alguns países subdesenvolvidos agindo através de *lobbies* que trabalham para a conveniência mercadológica destas empresas. As sociedades receptoras desfrutam de um incremento nos resultados dos seus índices de medição da atividade econômica e da produção, porém, a exploração da mão de obra gera um ônus social oculto que, a longo prazo, lança milhares de pessoas às margens da sociedade. Essas operações encontram amparo governamental ancorado em justificativas apenas econômicas. A carência de planejamento social para minimizar os impactos desse processo compromete o futuro desses trabalhadores que podem ficar às margens de um sistema de previdência básico que lhes garanta o mínimo necessário, gerando um impacto social relevante. Partindo destas premissas serão demonstradas neste trabalho as opções de contratação na área de tecnologia da informação no Brasil, fazendo uma comparação entre as opções oferecidas pelo mercado de trabalho e o conseqüente ônus social gerado. Dados quantitativos de pesquisas já realizadas são apresentados, discutidos e entrelaçados com as experiências recentes de profissionais da área de Tecnologia da Informação.

Palavras-chave: Reestruturação produtiva, Globalização, Tecnologia da Informação, Relações de Trabalho

¹ Integrantes do Núcleo de Estudos de Sociedade e Tecnologia (NETS) na Faculdade de Tecnologia de Jundiaí (CEETEPS)-São Paulo-Brasil

Com o advento da Sociedade Informacional as empresas passaram a enfrentar uma nova era de desenvolvimento e se estruturaram de modo a enfrentar os desafios que a Globalização e a competitividade empresarial exigem. Essa nova sociedade fez com que a mão de obra migrasse da indústria e do campo para o setor de serviços, tendo a área de informática como uma das prioritárias. O modelo estrutural adotado pelas empresas foi baseado na alta produtividade e lucratividade com a redução drástica de custos com mão de obra. Essa diminuição de custos não seria possível sem a introdução de métodos de gestão que levam em consideração apenas fatores econômicos.

As empresas são obrigadas a organizarem-se em redes para enfrentar essa concorrência global. Essas redes criam ramificações da mesma organização em vários pontos do mundo, fazendo com que uma organização atue em vários mercados econômicos simultaneamente com a livre circulação do capital nas economias dos países emergentes e subdesenvolvidos. Essas redes são organizadas essencialmente em empresas multinacionais sedentas por mão de obra de baixo custo alcançando altos índices de lucratividade. (Inserir citação de Castells)

Um dos processos conhecidos de subcontratação é o processo de terceirização. Nesta modalidade o trabalhador arca com um custo social altíssimo, pois, é exposto a uma perda de benefícios sociais em relação aos funcionários de carreira das empresas. Demonstrando esta disparidade a Índia é exaltada como uma grande fornecedora de mão de obra qualificada na área de ciências da computação para várias empresas de *software* americanas, porém, esses trabalhadores custam cerca de 80% menos do que um trabalhador qualificado nos EUA.

As empresas apostam em outras formas de contratação apenas como fator redutor de custos operacionais já que o valor monetário da mão de obra é reduzido. Para competir no mundo globalizado é adotado o princípio da direção de recursos para o núcleo do negócio, deixando outras áreas menos essenciais a cargo de outras organizações especializadas porque, dessa forma, estariam conciliados os conhecimentos tecnológicos e baixos custos operacionais.

Em resumo, quanto mais o processo de globalização econômica se aprofunda, mais a interpenetração das redes de produção e administração se expande através de fronteiras, e mais próximos ficam os elos entre as condições da força de trabalho em diferentes países com diferentes níveis salariais e de proteção social, mas cada vez menos distinta em termos de *qualificações especializadas e tecnologia*. CASTELLS, 1999, p. 260)

Este fenômeno, como considera Castells (1999) , ocorre em escala mundial sendo resultado das desigualdades no processo de produção de conhecimento e tecnologias. Dessa forma, legitima-se nas empresas as adequações ao quadro funcional conforme a sua conveniência sem terem que, necessariamente, desenvolver projetos para minimizar a nocividade social destes ajustes. Com este pensamento somos remetidos a um passado recente quando os sujeitos não passavam de simples recursos operacionais dentro das organizações. Visão que perdurou por mais de uma década desde o fim da segunda guerra mundial, na época das empresas mecanicistas (citar referência). Isto põe em discussão o conceito recente de flexibilização do trabalho e de capital humano.

Em estudo sobre os conceitos de empreendedorismo e capital humano como valores sociais, o sociólogo argentino López-Ruiz (2007) analisa as obras de teóricos da administração como Schumpeter dos anos 60, Davenport e Stewart, a partir dos anos 90, demonstrando a formação do conceito de capital humano que tem como pressupostos fundamentais os seguintes aspectos: o fim da distinção entre capital e força de trabalho, a idéia dos trabalhadores como investidores e acionistas das empresas à medida que dispõem de seu próprio capital (intelectual). Esta suposta mudança de paradigma resultaria em **“novas relações” entre capital e trabalho**. López-Ruiz tem como campo delimitador da sua pesquisa a formação dos executivos das transnacionais. Pode-se alegar que sua análise não diga respeito aos trabalhadores de escalas inferiores na hierarquia das organizações. Porém, não é possível negar que os conceitos de empreendedorismo e de capital humano tornaram-se um *ethos* que se projeta para toda a sociedade, condicionando as expectativas dos trabalhadores que são levados a acreditar que são, invariavelmente, favorecidos pelo desenvolvimento tecnológico nas relações de trabalho, sentindo-se eles também um capitalista. Mas, vale dizer, conforme define López-Ruiz, uma capitalista em relação de dependência.

Eduardo Galeano, em 1978, não via relações coerentes entre a mão de obra disponível e a tecnologia aplicada. Precisamos nos questionar se a exploração dos trabalhadores pelas empresas e pelos países imperialistas ainda é uma constante, se há apenas uma predominância da lógica entre o aumento da lucratividade e o aumento de produtividade das fábricas a partir de novos processos gerenciais baseados na automatização, na redução do uso da mão de obra e na marginalização do trabalhador. Em suma, quais são os limites do que se convencionou chamar de reestruturação produtiva e globalização? É possível afirmar que as seguintes considerações de Galeano tenham sido superadas objetivamente?

Não existe nenhuma relação coerente entre a mão-de-obra disponível e a tecnologia que se aplica, a não ser a que nasce da conveniência de usar uma das forças de trabalho mais baratas do mundo. Terras ricas, solos riquíssimos, homens muito pobres neste reino de abundância e o desamparo: a imensa marginalização dos trabalhadores que o sistema lança à margem da estrada frustra o desenvolvimento do mercado interno e abate o nível dos salários. (GALEANO, 1978)

Este baixo custo operacional é mensurável a partir de observações empíricas que apresentaremos a seguir. A exploração da mão de obra de países menos desenvolvidos com a subvalorização da mão de obra especializada e o repasse integral do ônus social para outros, em muitos casos, em mais de um nível, ocorrendo a quarteirização é algo passível de observação e análise. O cidadão-trabalhador ainda lutando por suas necessidades básicas de sobrevivência e de bem estar social e familiar vê-se praticamente obrigado a aceitar condições e termos de trabalho que lhe cerceiam os direitos sociais e colocam-no em desvantagem com relação a outros cidadãos-trabalhadores, marginalizando-o. Essas condições ou termos são passados de forma opcional, mas, foram meticulosamente planejados pelas empresas para apresentá-lo ao trabalhador persuadindo-o em pontos que não são tão vantajosos para ele, mas, mantendo vantagens patronais implícitas, subestimando a capacidade do pensamento crítico.

O fator social é discriminado e representa um custo real aos negócios, porém, é papel essencial de todas as sociedades nas quais as empresas queiram atuar. Esse fator deve ser respeitado, assim como, a cultura e as tradições de cada país ou região.

Num contexto em que o trabalho deixa de ser um direito para ser um privilégio dificilmente garantido, surgem duas categorias de trabalhadores: os trabalhadores

de primeira classe e os de segunda classe. Na primeira-classe ,incluem-se os trabalhadores que mantêm vínculo empregatício direto com as empresas em que atuam e têm todos os direitos sociais respeitados participando dos programas de benefícios sendo o alvo constante da gestão de recursos humanos da corporação. Na segunda-classe incluem-se os que sobraram, ou seja, todos os participantes da organização agregados que ficam à margem dos benefícios sociais e corporativos.

O termo mais comum utilizado atualmente nas empresas é o conceito de colaborador, onde todas as classes estão incluídas, mas, não na hora de partilhar dos benefícios sociais². Alguns colaboradores passam o mesmo tempo que os funcionários regulares e são tão importantes quanto eles para o funcionamento da empresa.

Esquece-se que os colaboradores são pessoas e como tal devem ser tratados. As necessidades humanas são muito maiores do que as tarefas corporativas e precisam estar correlacionadas. O homem é complexo e nem sempre é considerado nos ambientes organizacionais.

As empresas querem fazer parte do processo de globalização atuando fortemente e competindo no mercado, mas, ao mesmo tempo dependem tecnologicamente de uma classe de trabalhadores que são subvalorizados e marginalizados.

Esse é pior efeito da globalização e nestas circunstâncias, perdem-se todos os esforços que tenham sido feitos pela organização no sentido de obter um reconhecimento social e atesta a irresponsabilidade social com o qual seus processos de negócios são amparados significando uma vulnerabilidade que pode ter o efeito contrário do esperado, ou seja, na busca da lucratividade a todo custo têm-se então o revés: a perda irrecuperável do mercado tanto desejado e conseqüentemente o arranhão fatal à sua reputação.

A crescente demanda por investimentos em diversos níveis de certificação com o objetivo de agregar valor aos negócios para obter diferencial mercadológico e assim poder aumentar a lucratividade no futuro pode ser feito sem que uma única

2

colaborador
co.la.bo.ra.dor: adj (colaborar+dor²) Que colabora. sm 1 Aquele que colabora ou ajuda outro em suas funções; cooperador. 2 Pessoa que, sem pertencer ao quadro de funcionários de uma empresa, trabalha para ela habitualmente ou alguma vez.

FONTE: (MICHAELIS. Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. Versão On-line).

ação social seja executada. Discursos retóricos e burocracias sem fim, tudo para se enquadrarem, sem tomar ações efetivamente.

Crescem a burocracia e as populações marginais, aonde vão parar, sorvedouro sem fundo, os homens despojados do direito do trabalho. As fábricas não oferecem refúgio à mão-de-obra excedente, porém a existência deste vasto exército de reserva sempre disponível permite pagar salários quinze ou vinte vezes mais baixos do que os que ganham os operários norte-americanos ou alemães. Os salários podem continuar sendo baixos ainda que aumente a produtividade, e a produtividade aumenta às custas da diminuição da mão-de-obra. A industrialização "satelitizada" tem um caráter excludente: as massas multiplicam-se num ritmo vertiginoso, nesta região que ostenta o mais alto índice de crescimento demográfico do planeta, porém o desenvolvimento do capitalismo dependente - uma viagem com mais naufragos do que navegantes - marginaliza muito mais gente do que a que é capaz de integrar.
(GALEANO,1978)

Algumas pesquisas foram realizadas entre 1997 e 2008 a partir do site O Ponto de Encontro dos Profissionais da Informática (APINFO) demonstram que o mercado de trabalho na área de Tecnologia da Informação está em transformação e consolidando a tendência dos trabalhadores em recuperar os direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) como forma de estabilidade e garantia para o futuro.

Nos quadros seguintes mostraremos resultados das pesquisas em que profissionais foram pesquisados via internet em todo o Brasil. As pesquisas tiveram as seguintes distribuições: 8.214 participantes entre Abril/04 e Junho/04 1.612 entre Dezembro/97 e Fevereiro/98 e 1.049 entre Agosto e Setembro/97. Estas pesquisas foram realizadas a partir de um site de empregos, o que em certa medida, revela o surgimento de formas não tradicionais de organização dos trabalhadores. Este site acaba sendo um espaço de informação e discussão dos profissionais em Tecnologia da Informação, apontando tendências importantes para os trabalhadores da área, bem como sua percepção deste processo.

A partir dos dados das tabelas 1 a 4, percebe-se a predominância da CLT no formato dos contratos em 2004 e a tendência dos profissionais da Tecnologia da Informação em mudar de regime de trabalho.

Tabela 1 - Distribuição do vínculo empregatício em 2004

	Total
CLT	49 %
Pessoa Jurídica	25 %
Estagiário	9 %
RPA – Autônomo	6 %
Cooperado	5 %
Desempregado	6 %

Fonte: <http://www.apinfo.com>

Tabela 2 - Contratações nas modalidades mais utilizadas em 2004:

	Setembro – 1997	Fevereiro - 1998	Junho - 2004
CLT	76 %	72 %	57 %
Terceiro	24 %	28 %	43 %

Fonte: <http://www.apinfo.com>

Tabela 3 - Vínculo - respeitada a vontade dos profissionais (2004):

	Setembro – 1997	Fevereiro - 1998	Junho – 2004
CLT	35 %	38 %	41 %
Terceiro	27 %	28 %	6 %
Indiferente	38 %	34 %	53 %

Fonte: <http://www.apinfo.com>

Tabela 4 - Insatisfação dos profissionais com o vínculo atual (2004):

	Setembro - 1997	Fevereiro - 1998	Junho – 2004
Querem mudar de CLT para Terceiro	80 %	76 %	14 %
Querem mudar de Terceiro para CLT	20 %	24 %	86 %

Fonte: <http://www.apinfo.com>

Nesta fase histórica (1997 a 2004), a onda da globalização estava apenas no início e as empresas ainda mal sabiam quais seriam os efeitos da terceirização, muitos profissionais eram incentivados a rejeitar as garantias impostas pela legislação trabalhista por um *pseudo* “aumento” da remuneração oferecido pelos empresários. Os argumentos da indústria citavam às “perdas” de remuneração pelo regime oficial, mas, davam pouca ou nenhuma ênfase ao ônus social e ao futuro dos profissionais, aliás, o ser humano era transformado em um mero recurso operacional que deveria ter seu custo reduzido. Os artifícios utilizados pelo mercado são muitos, inclusive, a utilização de estagiários que em 2004 já representavam 9% da força de trabalho na área de Tecnologia da Informação. Esta modalidade em especial deveria ser utilizada para dar oportunidade aos graduandos de experimentarem a realidade prática, mas, o mercado reduziu-os a mão de obra barata.

No ano de 2006 foi realizada a pesquisa pela internet de 21 Abril a 30 Junho de 2006, com 11.102 profissionais de todo o Brasil, com maior concentração nas regiões Sudeste e Sul. A situação já se mostrava diferente, surgindo uma nova modalidade que não existia no período anterior: CLT Flex. Essa modalidade resume-se em distribuição proporcional da remuneração entre a forma oficial e a forma não oficial (sem o registro oficial), prática que inclusive é ilegal, mas aceita por muitos profissionais por uma questão de imposição do mercado. Esta tendência é demonstrada nas tabelas 5 a 8:

Tabela 5 - Distribuição dos profissionais pesquisados (2006)

	2004	2006
CLT	49 %	51 %
CLT Flex		7 %
Pessoa Jurídica	25 %	23 %
Estagiário	9 %	8 %
RPA - Autônomo	6 %	3 %
Cooperado	5 %	4 %
Desempregado	6 %	4 %

Fonte: <http://www.apinfo.com>

A partir destes dados, deve-se dar destaque ao crescimento do contrato através da CLT, que é a forma oficial de contratação. Os profissionais reassumiram postos estratégicos e de liderança quanto a sua trajetória profissional.

Tabela 6 - Evolução histórica da forma de contratação CLT e PJ (2006):

	Setembro – 1997	Fevereiro – 1998	Junho - 2004	Junho - 2006 (*)
CLT	76 %	72 %	57 %	67 %
Terceiro	24 %	28 %	43 %	33 %

Fonte: <http://www.apinfo.com>

Tabela 7 - Vínculo - respeitada a vontade dos profissionais (2006):

	Setembro - 1997	Fevereiro - 1998	Junho - 2004	Junho - 2006
CLT	35 %	38 %	41 %	42 %
Terceiro	27 %	28 %	6 %	5 %
Indiferente	38 %	34 %	53 %	53 %

Fonte: <http://www.apinfo.com>

Tabela 8 - Insatisfação dos profissionais com o vínculo atual (2006):

	Setembro – 1997	Fevereiro - 1998	Junho - 2004	Junho - 2006
Querem mudar de CLT para Terceiro	80 %	76 %	14 %	18 %
Querem mudar de Terceiro para CLT	20 %	24 %	86 %	82 %

Fonte: <http://www.apinfo.com>

Ou seja, é possível verificar entre 2004 e 2006, um período bastante curto, uma nova guinada dos profissionais em direção., novamente, à CLT. Em 2008, a pesquisa foi feita pela internet de 23 Fevereiro a 20 Abril de 2008, com **3.983** participantes de todo o Brasil. Esta tendência é revelada nos gráficos 1 e 2:

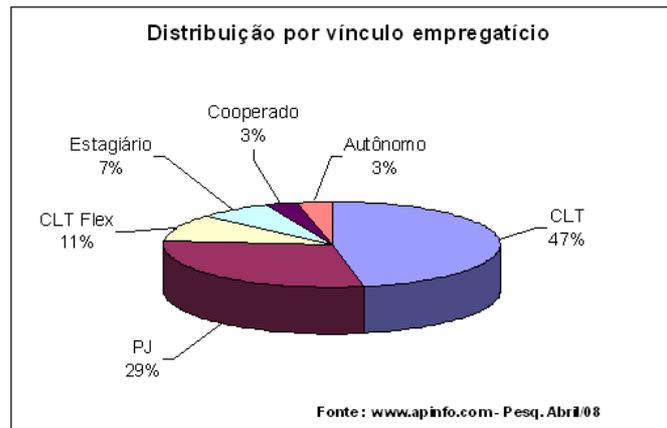


Gráfico 1 – Vínculo empregatício em 2008

Fonte: <http://www.apinfo.com>

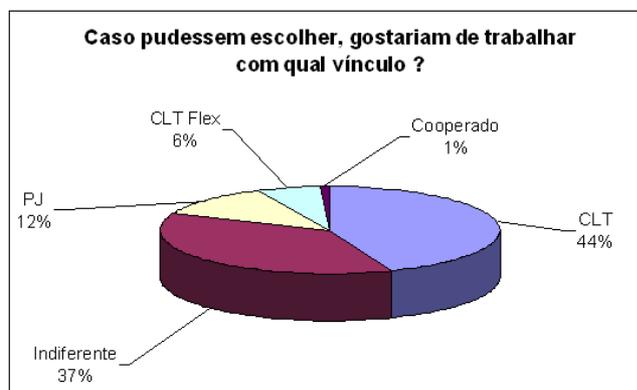


Gráfico 2 – Vínculo: respeitada a vontade dos profissionais (2008)

Fonte: <http://www.apinfo.com>

Analisando as informações das pesquisas, concluímos que a tendência apontada é a da recuperação da proteção legal e dos direitos adquiridos mesmo com a redução da remuneração. O mercado se transforma para conseguir suprir as demandas mundiais por tecnologia e oferece novas opções de contratação a cada ano. Os profissionais com mais experiência tendem a procurar uma proteção maior, uma tendência natural e a prova mais cabal de que o esquema de contratação oferecido pelo mercado não se sustenta ao longo do tempo.

Observa-se, portanto, o crescimento da necessidade de se destacar e obter vantagens competitivas em áreas que envolvam diretamente as pessoas. Em muitas corporações orgânicas as pessoas são tratadas como seres humanos e não como máquinas, inclusive reconhecendo-se que elas representam o alicerce de toda a corporação, por isso, são tratadas, remuneradas e têm todas as suas necessidades

humanas e sociais respeitadas. Embora a reestruturação produtiva aponte para uma flexibilização constante das Consolidações das Leis Trabalhistas, os dados apresentados revelam uma conscientização dos profissionais da Informática a cerca da necessidade de maiores garantias.

REFERÊNCIAS:

CASTELLS, Manuel. A era da informação: Economia sociedade e cultura. A Sociedade em rede. Volume I. Editora Paz e terra. São Paulo, 1999.

GALEANO, Eduardo. As Veias Abertas da América Latina: tradução de Galeano de Freitas, Rio de Janeiro, Paz e Terra, (estudos latino-americanos, v.12). Do original em espanhol: Las venas abiertas da America Latina. Barcelona, 1978.

MICHAELIS. Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. Editora Melhoramentos. Versão Online.

<<http://michaelis.uol.com.br>> Acessado em 23/05/2009 às 12h39.

APINFO – O ponto de encontro dos profissionais de informática. Trata de assuntos de interesse de profissionais e empresas da área de Tecnologia da Informação.

<<http://www.apinfo.com>> Acessado em 02/10/2009 às 12h56.

LÓPEZ-RUIZ, Osvaldo. O capital humano e a corporação. *Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo. Capital humano e empreendedorismo como valores sociais*. Rio de Janeiro, Azougue Editorial, 2007

BAUMAN, Zygmunt. Globalização e suas conseqüências humanas. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 2006.