

O fordismo, o pós-fordismo e a sua influência sobre a determinação de salários no Brasil

Linderson Pedro da Silva Filho (IPESU) lindersonpedro@uol.com.br

Resumo: O presente estudo tem como objetivo analisar o processo de flexibilização do trabalho e sua influência sobre a determinação de salários no Brasil. Esta discussão terá como embasamento o modo fordista de produção e o modelo pós-fordista, ambos aplicados no contexto do mercado de trabalho no Brasil, principalmente na década de 1990, onde as idéias da flexibilização do trabalho ganharam mais força no país. Os dados utilizados para os testes das hipóteses provêm das Pesquisas Nacionais por Amostras de Domicílios (PNAD's) dos anos de 1973, 1982, 1988 e 1996. Foram aplicados modelos de regressão linear de mínimos quadrados e seus derivados. A amostra deriva de indivíduos que estavam empregados de modo formal ou informal em organizações públicas e privadas na semana de referência de cada PNAD. Os resultados indicam que o diferencial líquido de salários entre os gerentes e trabalhadores operacionais não vem reduzindo ao longo dos anos e que a diferença na taxa de retorno salarial da escolaridade entre gerentes e trabalhadores operacionais não sofreu uma redução a partir da década de 1990, mesmo com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Brasil; Fordismo; Pós-fordismo; Salários.

1-Introdução

O tema proposto decorre da necessidade de entender o que aconteceu com os salários no Brasil nos últimos trinta anos e qual a influência do processo de flexibilização. Esta discussão terá como embasamento o modo fordista de produção e o modelo pós-fordista, ambos aplicados no contexto do mercado de trabalho no Brasil, destacando as transformações ocorridas na década de 1990, onde as idéias da flexibilização do trabalho ganharam mais força no país.

O modo fordista de produção não influenciou apenas o modo de gestão e produção do início do século 20, teve contornos mais amplos, influenciando grandes segmentos da sociedade.

Na abordagem pós-fordista, o processo de flexibilização do trabalho, argumentam seus defensores, leva a uma profunda modificação nas estruturas de autoridade e diferenciação de classes nas organizações, representando uma ruptura com o modelo tradicional de relações trabalhistas.

Quando estes dois modelos foram aplicados ao Brasil, percebe-se que, mesmo aplicados em diferentes épocas, foram implantados de forma equivocada, prejudicando o desenvolvimento do país e suas relações trabalhistas.

As hipóteses previamente formuladas serão testadas a partir de modelos estatísticos de regressão linear de mínimos quadrados e seus derivados. Foram utilizados os dados das PNAD's de 1973, 1982, 1988 e 1996. Conforme metodologia específica do IBGE foram utilizados para as análises todos os indivíduos com no mínimo 14 anos de idade e máximo de 65 anos, que se encontravam, no momento da pesquisa, empregados de maneira formal e informal em organizações públicas e privadas.

Este trabalho é dividido em cinco partes, além desta introdução. A segunda parte contém o referencial teórico e uma ambientação do Brasil no período a ser discutido, junto com as hipóteses a serem testadas. O capítulo subsequente é a descrição da metodologia que foram aplicadas no estudo. A quarta parte é a análise dos resultados e a última refere-se às considerações finais do trabalho.

2-Referencial teórico

Fordismo é o termo que designa o modo de gestão e produção idealizado por Henry Ford no início do século passado. Este sistema teve contornos muito mais amplos, chegando a influenciar de maneira decisiva grandes segmentos da sociedade, transformando-se a partir da década de 1930 em um modelo técnico-econômico de extraordinária importância para o mundo.

Para colocar em prática o seu modelo, Ford elaborou três princípios básicos sobre a gestão da produção (TENÓRIO, 2000):

- Princípio da intensificação: consiste em diminuir o tempo de produção com o emprego imediato dos equipamentos e da matéria-prima, visando a rápida colocação do produto no mercado;
- Princípio da economicidade: consiste em reduzir ao máximo o volume de estoque da matéria-prima;
- Princípio da produtividade: consiste em aumentar a capacidade de produção do homem no mesmo período através da especialização e da linha de montagem.

O processo de execução deste modelo industrial pressupõe inovações técnicas e organizacionais, fundamentando-se na linha de montagem e esta acoplada a uma esteira rolante, que dita o ritmo da produção e permite aos operários realizarem as operações propostas. Estas operações são muito simplificadas, com a técnica mais apropriada, segundo especialistas, para cada etapa da produção, objetivando redução de custos e tempo. Visando o atendimento às diversas classes sociais da época. Ford, além de promover uma inversão no modo de produção de veículos, mudou a forma de produzir e o perfil do operariado.

O sistema também aumentou a inclusão de pessoas marginalizadas, e ampliou significativamente a participação e as oportunidades do trabalho, principalmente nas camadas mais altas da sociedade, modificando estruturas, instituições, comportamentos e formas de mediação de conflitos (BONANNO, 1999).

Há uma opinião diversa e significativa que propõe que uma nova fase do sistema capitalista começou a emergir a partir dos anos de 1970, muitos rótulos foram criados, mas o termo pós-fordismo parece ser o mais apropriado e aceito (FIEDMAN, 2002).

O modelo possui algumas características importantes, estas podem ser resumidas da seguinte forma:

- A produção é puxada pela demanda e o crescimento desta pelo fluxo de vendas;
- A organização tem que combater todo o desperdício, sendo assim o trabalho fabril é decomposto em quatro operações básicas e com operacionalização perfeita: transporte, produção, estocagem e controle de qualidade;
- Introdução de novos métodos de organização fabril;
- Terceirização;
- Flexibilização trabalhista;
- Utilização maciça do Kanban e do Just-in-time.

Através da entrada do modelo em larga escala, houve também uma modificação da relação entre o capital, a gerência e os operários, podendo ser descrita como uma parceria entre as partes envolvidas, diferente do que ocorria na sistemática fordista. O trabalhador passa necessariamente a ser multiqualificado, polivalente e multifuncional, não tendo mais um entendimento míope da produção, mas uma visão sistêmica da mesma. Esta visão é necessária para julgar, discernir, intervir, resolver problemas e propor soluções que surgem na produção, na equipe e na organização (HIRATA, 1994). Esta sistemática tratou de envolver os

trabalhadores, distribuindo não só as tarefas, como também as responsabilidades, sendo estas direcionadas às equipes de trabalho, não ao indivíduo.

O modelo surgiu devido ao declínio acentuado como modo de produção do fordismo em todo o mundo. Este declínio tem algumas causas, entre as principais destacam-se o surgimento da concorrência japonesa, com sua nova concepção de gestão e produção, o não atendimento dos interesses do capitalismo, que teve uma grande queda de competitividade, culminando com um grande declínio dos lucros. Houve também uma transformação da mentalidade dos consumidores, que estavam exigindo produtos diferenciados de acordo com a demanda dos diferentes segmentos sócio-culturais (CATTANI, 1997).

Pode-se destacar tanto como caracterização própria do modelo, quanto diferenciação em relação ao paradigma anterior, duas importantes concepções: o uso da informática em larga escala e o novo desenho das relações trabalhistas, objetivando a economia de insumos materiais e humanos, aumentando o controle do processo de trabalho, reduzindo ao máximo possíveis falhas na cadeia de produção.

Uma grande crítica sobre o verdadeiro sentido do pós-fordismo é a dúvida que paira se existe uma ruptura do modelo fordista ou apenas uma continuidade, somente com novas roupagens. Acredita-se que possa haver a combinação do fordismo com as novas tecnologias e os emergentes processos de trabalho (HARVEY, 1992). Tal abordagem tende a denominar este modelo supostamente flexível de neofordismo. Destacam-se como argumentos de uma concepção neofordista o seguinte:

- A idealização do fordismo no Japão;
- O forte controle existente até hoje nas organizações;
- A constatação que o fordismo existe até hoje em inúmeras empresas.

A sistemática fordista no Japão foi introduzida no seu arquipélago com características próprias a sua sociedade e respeitando as suas limitações de espaço e consumo. Entretanto, a produção, apesar de ser diferenciada e flexível, continuou em massa e os rendimentos em vários setores da sua indústria continuam a ser em escala. O sistema fabril do pós-guerra se ergueu no Japão recriando formas primitivas do taylorismo norte-americano (KATZ, 1995). A produção de equipamentos eletro-eletrônicos é desovada ao redor do mundo, sendo estes produzidos através das esteiras rolantes. Existindo um trabalho fragmentado e extremamente simplificado, podendo ser feito por sofisticados robôs ou limitados trabalhadores.

Wood (1991) comenta que as características do modelo japonês são mais bem analisadas no âmbito do neofordismo, já que aquele sistema depende de uma padronização muito consistente, abolição dos estoques intermediários e a centralização do controle, tentando superar algumas fragilidades permanentes do modelo anterior e avançar em relação a elas, não como forma de controle societário, mas como modelo de gestão.

Apesar de ser dito por alguns que o fordismo é algo praticamente extinto na nossa sociedade, há uma grande quantidade de empresas que se utilizam dos princípios fordistas. Estas empresas empregam concomitantemente alguns princípios da especialização flexível e sua linguagem, onde paradoxalmente estes reorganizadores pós-fordistas pregam o mesmo que os gestores do gerenciamento científico: controlar tempos mortos, reduzir trabalhos indiretos e diminuir estoques (KATZ, 1995). Devendo-se deixar claro que o modelo não é inflexível, evoluindo como modelo que ainda sobrevive, podendo ser citado a permanência e o desenvolvimento de grandes corporações, a continuidade da produção em escala e a necessidade da aproximação do espaço privado e da fábrica (BARROS, 2001).

Para a Escola Francesa de Regulação, este modelo ascendente não rompeu com a essência básica do fordismo, sendo apenas a pretensão de ser um estágio superior de racionalização do trabalho (AGLIETTA, 1991). Este modo pode estar vindo de maneira transmorfa, adaptando o modelo vigente, o fordismo, para as novas demandas sociais, políticas e econômicas desta época.

A implantação do fordismo no Brasil deve-se aos governos militares. Este modelo teve como referência, não o modo autoritário característico dessa fase, mas a política econômica e social norte-americana, desconhecendo o processo histórico e as particularidades daquela sociedade (BRUM, 1994). Segundo Pamplona (2001), este fordismo, tardiamente introduzido no Brasil, é caracterizado como restrito e autoritário. Restrito porque a produção e o consumo foram restritos geograficamente e setorialmente e autoritário devido, como citado anteriormente, a um arrocho salarial, enfraquecimento dos sindicatos e forte intensificação do trabalho. Este modo de produção foi implantado de maneira atrapalhada no Brasil impossibilita as características básicas do modelo que são a criação de um mercado de consumo em massa e o compromisso fordista, tendo ainda como características espúrias os baixos níveis de qualificação e escolaridade da força de trabalho, altos índices de rotatividade e baixos salários (LARANGEIRA, 1997).

A partir da assunção de governos neoliberais no Brasil houve ações visavam reduzir a ação do Estado na economia. Aconteceu o impulso, de modo precoce e equivocado, da economia brasileira a integrar-se com o capital mundial. Nesse momento, segundo Alves (2000), houve um salto qualitativo na reestruturação produtiva do país em seus principais pólos produtivos, obrigando as empresas a se modernizarem e utilizarem-se de novos métodos de gestão e produção. Este modelo, no decorrer da década, também por conta da abertura econômica que permitiu a entrada maciça de produtos importados através de redução de barreiras tarifárias e redução de alíquotas alfandegárias e de barreiras não-tarifárias por meio da simplificação dos trâmites para importação, fim da lei do similar nacional, etc. não surtiu os efeitos positivos desejados pelo governo (PAMPLONA, 2001). Segundo Alves (2000), as empresas brasileiras neste contexto tiveram que adotar estratégias de racionalização de custos que implicaram em redução de jornada de trabalho, salários ou simplesmente demissões. Iniciando também um intenso processo de desnacionalização, que resultou num controle direto do capital estrangeiro de pelo menos 15% da nossa economia. Não houve o desenvolvimento uniforme do setor industrial que ficou, com raras exceções, praticamente estagnado, havendo um colapso econômico, tendo a crise agravada pelas crises políticas, as idéias neoliberais e pelo advento da globalização.

Os grandes problemas dos planos econômicos e do processo de reestruturação produtiva no Brasil revelaram-se nos anos posteriores, principalmente em relação às empresas nacionais e aos trabalhadores. As idéias neoliberais passaram a ser o grande orientador da economia brasileira, principalmente no governo Fernando Henrique Cardoso, intensificando a abertura comercial, contendo a demanda, submetendo o já sucateado parque industrial brasileiro à concorrência predatória das empresas estrangeiras e elevando as taxas de juros.

Segundo Behring (2001), as conseqüências deste ajuste neoliberal para a política social brasileira foram nefastas, pois aumentaram o desemprego, levaram ao empobrecimento e ao crescimento generalizado da demanda por serviços sociais públicos. Neste contexto, gastos foram cortados, direitos flexibilizados, privatizaram-se serviços, promovendo um grande disparate entre a política econômica e a social.

Ainda nessa época, houve o maior processo de privatização da história brasileira, onde o investimento de capital estrangeiro dirigiu suas forças para a compra de empresas estatais por baixos valores, contribuindo para que os serviços públicos representassem 80% do estoque de capital externo investido no país (MATTOSO, 1999).

Através dessa macrodinâmica, as empresas nacionais reagiram, conforme Pamplona (2001), da seguinte forma:

- Cortes drásticos de pessoal;
- Implantação de inovações organizacionais;
- Flexibilizações nas relações;
- Redefinição de produtos e processos;

- Técnicas de produção flexível;
- *Benchmark* das formas organizacionais e procedimentos japoneses.

Pode-se dizer que a partir desta nova configuração, destacando-se a implantação maciça das idéias neoliberais, houve uma nova dinâmica de reestruturação produtiva. O Brasil, com um grande atraso, inseriu-se na realidade pós-fordista mundial.

A dinâmica pós-fordista brasileira não foi diferente da implantação do Fordismo no nosso país. O modelo chegou tardiamente, inacabado e, acompanhado de problemas econômicos, trouxe principalmente as mazelas que acompanham àquela orientação.

As hipóteses a serem testadas baseadas nas teorias acima são:

Hipótese 1: Baseado na abordagem do neofordismo, testar-se-á a hipótese de que o salário médio dos gerentes é significativamente maior do que o dos trabalhadores operacionais.

Hipótese 2: Baseado na abordagem pós-fordista, testar-se-á a hipótese de que o diferencial líquido de salário entre gerentes e trabalhadores sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Hipótese 3: Baseado na abordagem do neofordismo, testar-se-á a hipótese de que o diferencial líquido de salário entre gerentes e trabalhadores não sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Hipótese 4: Baseado na abordagem neofordista, testar-se-á a hipótese de que a taxa de retorno salarial da escolaridade é significativamente maior para gerentes do que para trabalhadores operacionais.

Hipótese 5: Baseado na teoria do pós-fordismo, testar-se-á a hipótese de que a diferença na taxa de retorno salarial da escolaridade entre gerentes e trabalhadores operacionais sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Hipótese 6: Baseado na abordagem do neofordismo testar-se-á a hipótese de que a diferença na taxa de retorno salarial da escolaridade entre gerentes e trabalhadores operacionais não sofreu uma redução a partir da década de 1990, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

3-Metodologia

3.1 Dados

Com o objetivo de testar as hipóteses previamente formuladas, serão utilizados os dados das PNAD's, que são as Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios, de 1973, 1982, 1988 e 1996 que tem as variáveis necessárias às análises deste trabalho, ou seja, as variáveis relativas ao mercado de trabalho, estratificação e mobilidade social. A PNAD é um levantamento de dados realizados anualmente através de uma amostra probabilística obtida em três estágios de coleta, tendo a preocupação de investigar temas relevantes que possam ajudar o desenvolvimento socioeconômico do país. Conforme metodologia específica do IBGE foram utilizados para as análises todos os indivíduos com no mínimo 14 anos de idade e máximo de 65 anos, que compõem a população economicamente ativa ocupada do Brasil. Com o objetivo de testar as hipóteses previamente estruturadas, serão aplicados modelos estatísticos de regressão linear de mínimos quadrados e seus derivados, onde serão incluídos apenas os indivíduos que se encontravam, no momento da pesquisa, empregados de maneira formal e informal em organizações públicas e privadas.

3.2 Modelos e variáveis

Para testar as hipóteses previamente estruturadas, foram aplicados modelos estatísticos de regressão linear de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e seus derivados. A variável dependente será o logaritmo neperiano do salário do entrevistado, função esta proposta por MINCER (1974) e comumente utilizada em estudos deste tipo.

3.2- Variáveis

Salário do indivíduo: aplica-se o modelo de função de salário proposto por Mincer (1974), que utiliza o logaritmo neperiano do salário nominal do entrevistado como variável dependente.

Escolaridade do indivíduo: número de anos de escolaridade bem sucedidos alcançados pelo entrevistado, sendo esta o primeiro regressor;

Experiência: a segunda variável independente é dada pelo número de anos durante os quais o entrevistado encontra-se no mercado de trabalho. Esta variável não está explícita nas PNAD's. A criação desta é feita através da subtração entre a idade atual do entrevistado e a idade com que o mesmo começou a trabalhar;

Experiência ao quadrado: esta variável independente é incluída devido ao efeito quadrático da experiência sobre o salário, pois a idade até certo ponto é um fator positivo para a empregabilidade, depois passa a exercer um efeito negativo sobre esta;

Sexo: o quarto regressor é formado pela variável indicadora (*dummy*), onde feminino = 1 e masculino = 0;

Posição ocupacional do pai: a quinta variável independente é constituída pela ocupação formal do pai no momento em que o entrevistado ingressou no mercado de trabalho. Para esta variável foi aplicado o Índice Sócio-Econômico das ocupações desenvolvido por Pastore e Valle Silva (2000);

Logaritmo neperiano das horas trabalhadas na semana: foi utilizado o logaritmo natural das horas trabalhadas efetivamente na semana de referência neste sexto regressor;

Empregabilidade formal: Esta variável independente assume valor 0 para os não ocupados (incluindo os desempregados) ou informalmente ocupados e valor 1 para os formalmente ocupados;

Posição ocupacional: ocupação formal do indivíduo no momento da pesquisa. Para esta oitava variável independente foi aplicado o Índice Sócio-Econômico das ocupações desenvolvido por Pastore e Valle Silva (2000);

Posição de classes: o nono regressor corresponde à posição gerencial do indivíduo no momento da pesquisa, sendo a mesma indicadora, onde gerente/ supervisor=1 e outros=0. Para esta variável foi aplicada a tipologia comparativa de posições de classes desenvolvida por Santos (2002) e,

Interação Escolaridade * Posição de classes: Variável independente criada para testar a segunda hipótese que trata da possível diferença entre os efeitos da escolaridade sobre a posição de classes.

O primeiro modelo testará a primeira e a segunda hipótese:

$$\text{LnSalário} = \beta_0 + \beta_1 (\text{Escolaridade}) + \beta_2 (\text{Experiência}) - \beta_3 (\text{Experiência})^2 + \beta_4 (\text{Sexo}) + \beta_5 (\text{Posição Ocupacional do pai}) + \beta_6 (\text{Ln das horas trabalhadas na semana}) + \beta_7 (\text{Empregabilidade formal}) + \beta_8 (\text{Posição Ocupacional do indivíduo}) + \beta_9 (\text{Posição de classes}) + r$$

O modelo, que testará a terceira e a quarta hipótese, terá o acréscimo da variável interativa que será descrita posteriormente:

$$\text{LnSalário} = \beta_0 + \beta_1 (\text{Escolaridade}) + \beta_2 (\text{Experiência}) - \beta_3 (\text{Experiência})^2 + \beta_4 (\text{Sexo}) + \beta_5 (\text{Posição Ocupacional do pai}) + \beta_6 (\text{Ln das horas trabalhadas na semana}) + \beta_7 (\text{Interação Escolaridade * Posição de classes}) + r$$

Empregabilidade formal) + β_8 (Posição Ocupacional do indivíduo) + β_9 (Posição de classes) + β_{10} (Interação Escolaridade* Posição de classes) + r

4- Resultados

Para a análise dos resultados foram construídas tabelas objetivando uma melhor visualização por parte do leitor dos modelos de regressão. Em cada tabela, há os resultados dos coeficientes não-padronizados das variáveis independentes, o intercepto, o R ao quadrado, o R ao quadrado ajustado e a quantidade de casos através do N. As tabelas foram feitas para cada ano das PNAD's, que neste caso são os anos de 1973, 1982, 1988 e 1996. Não houve problemas em relação à multicolinearidade, normalidade e homocedasticidade.

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,003555	0,003755
Experiência	0,0009663	0,0009821
Experiência ao quadrado	- 0,0000139	- 0,000014
Sexo	- 0,0157	- 0,0165
Posição ocupacional do pai	0,0002094	0,0001883
Ln das horas trabalhadas na semana	0,01167	0,01201
Empregabilidade formal	- 0,00958	- 0,00806
Posição ocupacional do indivíduo	0,0008787	0,001389
Posição de classes do indivíduo	- 0,0155	- 0,001255*
Interação escolaridade x posição de classes		- 0,00374
Intercepto	4,105	4,098
R ao quadrado	0,474	0,486
R ajustado	0,474	0,485
N	21858	21858

Fonte: PNAD 1973.

Nota 1: *coeficiente no qual $p < 0,05$, todos os outros foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Tabela 1 -Coeficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1973

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,114	0,112
Experiência	0,004217	
Experiência ao quadrado	- 0,00000326*	- 0,00000968*
Sexo	- 0,616	- 0,617
Posição ocupacional do pai	0,006935	0,006807
Ln das horas trabalhadas na semana	0,539	0,541
Empregabilidade formal	0,397	0,397
Posição ocupacional do indivíduo	0,01861	0,01833
Posição de classes do indivíduo	0,228	- 0,117
Interação escolaridade x posição de classes		0,03707
Intercepto	7,298	7,303
R ao quadrado	0,624	0,624
R ajustado	0,624	0,624
N	60412	60412

Fonte: PNAD 1982.

Nota 1: * coeficientes nos quais $p < 0,05$, todos os outros foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Tabela 2 -Coeficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1982

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,135	0,133
Experiência	0,007712	0,007665
Experiência ao quadrado	- 0,0000502	- 0,0000508
Sexo	- 0,653	-0,654
Posição ocupacional do pai	0,0001735	0,0001726
Ln das horas trabalhadas na semana	0,533	0,533
Empregabilidade formal	0,507	0,508
Posição ocupacional do indivíduo	0,05431	0,05383
Posição de classes do indivíduo	0,435	0,274
Interação escolaridade x posição de classes		0,01494
Intercepto	7,491	7,500
R ao quadrado	0,555	0,556
R ajustado	0,555	0,555
N	42160	42160

FONTE: PNAD 1988.

Nota 1: Todos os coeficientes foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Tabela 3 -Coeficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1988

Variáveis independentes	Modelo 1	Modelo 2
Escolaridade	0,115	0,111
Experiência	0,01256	0,02145
Experiência ao quadrado	- 0,000105	- 0,000106
Sexo	- 0,500	- 0,500
Posição ocupacional do pai	0,00001926*	0,00003323*
Ln das horas trabalhadas na semana	0,349	0,349
Empregabilidade formal	0,296	0,301
Posição ocupacional do indivíduo	0,00001926	
Posição de classes do indivíduo	0,593	0,118
Interação escolaridade x posição de classes		0,03733
Intercepto	4,170	4,204
R ao quadrado	0,513	0,515
R ajustado	0,513	0,515
N	34967	34967

Fonte: PNAD 1996.

Nota 1: * coeficientes nos quais $p < 0,05$, todos os outros foram significativos a 0,01;

Nota 2: Variável dependente = Logaritmo neperiano do salário.

Nota 3: Posição ocupacional do indivíduo não foi significativa no segundo modelo.

Tabela 4 -Coeficientes de Regressão Não-Padronizados das variáveis independentes para os dois modelos da PNAD 1996

Os testes das hipóteses 1, 2 e 3 baseiam-se na comparação entre os coeficientes não-padronizados da variável “posição de classes”. Quando se comparam estes coeficientes entre todas as PNAD’s constata-se que a hipótese 1 é aceita parcialmente, a hipótese 2 é rejeitada e a 3 é aceita.

A hipótese um é aceita parcialmente devido aos resultados da PNAD de 1973, em ambos os modelos, que está inserida ainda no contexto fordista brasileiro, onde o coeficiente da variável “posição de classes” é negativo, mas muito próximo de zero (-0,0156). A indicação é que para esta PNAD não existe diferenciação salarial significativa entre as duas classes. Quando se observam os coeficientes das outras, tem-se que há uma diferença significativa entre o salário médio dos gerentes e dos trabalhadores.

A segunda hipótese é rejeitada, pois na comparação entre os coeficientes da tabela, percebe-se que estes aumentam a cada ano das PNAD's, ou seja, o diferencial líquido de salário entre gerentes e trabalhadores sofreu um acréscimo, apesar da aceleração da flexibilização do trabalho a partir dos anos de 1990.

A terceira hipótese é aceita, já que houve um aumento, conforme a teoria radical da segmentação econômica, no diferencial líquido do salário entre gerentes e trabalhadores ao longo dos anos, apesar do incremento da flexibilização trabalhista no Brasil.

Os testes das hipóteses 4, 5 e 6 baseiam-se na comparação entre os coeficientes não-padronizados das PNAD's, que são a base desse estudo, do termo interativo entre as variáveis “escolaridade” e “posição de classes”. Quando a comparação é feita, tem-se que a hipótese 4 é aceita parcialmente, a quinta é rejeitada e a sexta é aceita.

A hipótese quatro é aceita parcialmente devido aos resultados encontrados na PNAD de 1973, amostra também inserida no contexto fordista brasileiro. O coeficiente da variável interativa nesta PNAD indica que para aquela amostra a taxa de retorno salarial da escolaridade é maior para os trabalhadores do que para os gerentes, mesmo levando-se em conta a proximidade que este coeficiente tem do valor zero (- 0,00374). Na comparação a partir da PNAD de 1982 verifica-se que o retorno salarial da escolaridade é maior para os gerentes do que para trabalhadores.

A quinta hipótese é rejeitada, pois ao contrário do que pressupõe a teoria pós-fordista, verifica-se que a taxa de retorno salarial da escolaridade não sofreu uma redução, conforme comparações dos coeficientes nas tabelas, apesar do avanço das idéias de flexibilização do trabalho no Brasil.

A sexta hipótese testa o aumento na diferença na taxa de retorno salarial entre gerentes e trabalhadores apesar do incremento no processo de flexibilização. Esta hipótese foi aceita conforme a comparação do termo interativo entre escolaridade e posição de classes, pois o mesmo aumenta à medida que as PNAD's tornam-se mais recentes.

5- Conclusões

Este estudo centrou-se nas análises de teorias com o objetivo de entender as recentes transformações ocorridas na organização do trabalho no Brasil, a partir da aceleração do processo de flexibilização do trabalho ocorrido na década de 1990. Processo esse que foi implantado de forma equivocada e que trouxe muito mais as mazelas do que os benefícios para os trabalhadores e a economia brasileira como um todo. Percebe-se que o processo de reestruturação produtiva no território brasileira é fortemente relacionado à desigualdade salarial e ao seu aprofundamento, tese esta confirmada pelas análises da amostra deste trabalho. As hipóteses do artigo foram elaboradas a partir da comparação entre o modelo fordista e o pós-fordista e foram testadas de forma quantitativa, objetivando o entendimento do que ocorreu com os salários no Brasil, principalmente a partir da introdução das ferramentas e do processo de reestruturação produtiva que foi implantado no Brasil entre o período de 1973 a 1996. O contexto econômico desta época também influenciou decisivamente para a implantação singular dos modelos expostos. Foram utilizados modelos estatísticos de regressão linear de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e seus derivados para cada PNAD, que neste trabalho foram as de 1973, 1982, 1988 e 1996. Os testes das hipóteses 1, 2 e 3 baseiam-se na comparação entre os coeficientes não-padronizados da variável “posição de classes” e que as hipóteses 4, 5 e 6 baseiam-se na comparação do termo interativo entre as variáveis “escolaridade” e “posição de classes”. As hipóteses 1, 3 e 6 que foram relacionadas ao modelo neofordista foram aceitas. As hipóteses restantes, associadas ao suposto paradigma do pós-fordismo, foram rejeitadas.

É importante notar que os testes das hipóteses junto com a abordagem teórica vêm trazer um novo fôlego para o debate da existência ou não do paradigma do pós-fordismo.

Afirma-se que este paradigma vem trazer para as relações trabalhistas uma condição mais benéfica para os trabalhadores, através da redução das desigualdades salariais existentes, do nível de controle e de autoridade no interior das organizações. Outro ponto é que o processo de diferenciação de classes no interior das organizações perca importância com este processo, através do advento de novas relações de trabalho, que pressupõem que as condições laborais sejam melhores, ocorrendo uma maior participação do chão-de-fábrica. O trabalho parece ser mais envolvente, participativo e com maiores autonomia e liberdade. Estes trabalhadores precisam ser polivalentes, multifuncionais, capacitados e com alto nível de escolaridade, senão estarão excluídos do mercado de trabalho. Estas novas exigências mudaram, sem dúvidas, as relações entre trabalhadores e empresas, mas quando as análises são feitas de modo mais profundo, percebe-se que não houve uma modificação estrutural, mas uma adaptação dos processos às novas demandas da sociedade. As desigualdades salariais ao invés de diminuírem tiveram um aprofundamento importante, conforme mostra as análises do trabalho e o processo de diferenciação de classes entre gerentes e trabalhadores não perdeu a sua importância, inclusive houve o seu agravamento, devido às condições impostas pelo modelo e por fatores econômicos.

6- Referências bibliográficas

AGLIETTA, Michel. *Regulacion Y crisis del capitalismo*. Madri: Siglo Veintiuno, 1991.

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho – reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

BARROS, Lúcio Alves. Metamorfoses do Fordismo ou Modelos Pós-fordistas. *TEORIA & SOCIEDADE* (Revista dos departamentos de Ciência Política e de Sociologia & Antropologia – UFMG). Belo Horizonte:, n.7, 2001.

BEHRING, Elaine R. *O Brasil e a mundialização do capital: privatização, deslocalização e flexibilização das relações de trabalho*. In: SERRA, Rose (org). *Trabalho e reprodução: enfoques e abordagens*. São Paulo: Cortez. Rio de Janeiro:, PETRES-FSS/ UERJ, 2001.

BRUM, Argemiro. *Desenvolvimento econômico brasileiro*. Petrópolis: Vozes, 1994.

BONANNO, Alessandro. *A globalização da economia e da sociedade: Fordismo e pós-fordismo no setor agroalimentar*. In: CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa (Org.) *Globalização, Trabalho, Meio Ambiente - Mudanças socioeconômicas em regiões frutícolas para exportação*. Recife: Editora universitária da UFPE, 1999.

CATTANI, Antônio David. *Capital Humano*. In: CATTANI, Antônio David (Org). *Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico*. Porto Alegre: Vozes, 1997.

FIEDMAN, Andrew L. *Microregulation and post-Fordism: Critique and development of regulation theory*. *New Political Economy*. 5: 59-76, 2002.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Editora Loyola, 1992.

HIRATA, Helena. *Da polarização das qualificações ao modelo da competência*. In Ferreti, Celso et all (org). *Novas tecnologias, trabalho e educação*. Petrópolis: Vozes, 1994.

KATZ, Cláudio. *Novas Tecnologias. Crítica da atual reestruturação produtiva*. Cláudio Katz, Rui Braga, Osvaldo Ceggiola. São Paulo: Xamã, 1995.

LARANGEIRA, Sônia M. G. Fordismo e Pós-fordismo. In: CATTANI, Antônio David (Org). *Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico*. Porto Alegre: Vozes, 1997.

MATTOSO, Jorge. *O Brasil desempregado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

PAMPLONA, João Batista. *Erguendo-se pelos próprios cabelos – auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil*. São Paulo: Germinal, 2001.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. *Flexibilização organizacional, mito ou realidade?* Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

WOOD, Stephen. *O modelo Japonês em debate: Pós-fordismo ou japonização do fordismo*. Revista brasileira de ciências sociais, ano 6, out de 1991.