

O MERCADO DE TRABALHO FORMAL NA MESORREGIÃO OESTE PARANAENSE NO INÍCIO DO SÉCULO XXI

Bolívar Alencar Ribeiro¹

Resumo: O mercado de trabalho da Região Oeste Paranaense carece de estudos particularizados sobre sua estrutura ocupacional, dada a sua importância para o desenvolvimento regional e a qualidade de vida dos trabalhadores. A partir da sistematização de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), este estudo mostra tendências do mercado de trabalho formal desta região entre os anos de 2003 e 2007. Há uma concentração dos postos de trabalho no setor terciário, embora ocorra um gradual crescimento do emprego industrial. Predomina o emprego nas empresas de micro e pequeno porte, havendo ainda um crescimento dos postos de trabalho nas grandes empresas, especialmente no setor industrial. A qualidade do emprego observada é precária, dada a alta rotatividade e a baixa remuneração em geral, especialmente na indústria e ao mesmo tempo, houve um achatamento salarial geral na região.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho, Economia do Trabalho, Economia Regional.

Abstract: The labor market of region west of Paraná State lacks of studies particularized about your own occupational structure, given its importance for the regional development and quality of life of the workers. Based on RAIS data systematization, this study show trends of the formal labor market on this region, between the years 2003 and 2007. The concentration of work ranks in the third sector, although occur gradual growth of the industrial employment. It predominates the employment in micron and little enterprises, occurring yet a growth of work ranks in big enterprises, especially at the industrial sector. The quality of employment observed is precarious, given the high rotation and the low remuneration in general, especially at industry and at the same time, it had a wage reduction general in the region.

Keywords: Labor Market, Labor Economics, Regional Economy.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo busca realizar uma análise das características do emprego formal na mesorregião

¹ Administrador e Mestrando em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Unioeste, Campus Toledo. E-mail: bolivar1simon@yahoo.com.br.

Oeste Paranaense do Estado do Paraná, no início do século XXI (2003-2007). Em regiões de ocupação recente, como o Oeste paranaense, as atividades produtivas vêm passando por um processo de mudança, com a crescente urbanização ocorrida nas três últimas décadas. Estas alterações mudaram o perfil produtivo da Região com o incremento de atividades industriais e a expansão do setor terciário, modificando a composição do mercado de trabalho do Oeste Paranaense.

Sendo assim, por meio de uma análise da distribuição dos postos de trabalho por setores da economia e por porte das empresas, buscamos as características e tendências que se evidenciam no mercado de trabalho e na estrutura ocupacional do Oeste Paranaense entre os anos de 2003 e 2007. Ademais é realizada uma análise da qualidade do emprego com base no tempo de serviço e na remuneração média dos trabalhadores de acordo com o setor e o porte das empresas. A metodologia utilizada baseia-se na sistematização e análise de dados da RAIS – Relação Anual das Informações Sociais do Ministério do Trabalho.

Os estudos sobre a composição da estrutura ocupacional e do mercado de trabalho são de suma importância tanto para o poder público quanto para as organizações empresariais. A alocação da mão-de-obra é determinada pelas atividades econômicas que têm lugar na região. Com isto o crescimento de determinado setor demanda a qualificação de trabalhadores para as ocupações que este compreende, exigindo esforços conjunto da coletividade para atender as novas exigências produtivas. Através do conhecimento do mercado de trabalho de determinada região é possível, tanto por órgãos públicos por meio de políticas públicas, quanto de entidades privadas, por meio das associações empresariais, a estruturação de ações voltadas para a qualificação dos trabalhadores para as atividades mais representativas na composição do emprego na região.

Desta forma este artigo contribui para a adequação das atividades educacionais e de qualificação profissional e as atividades que tendem a ofertar mais postos de trabalho na região nos próximos anos. Cabe ressaltar que diversas regiões apresentam problemas por não possuírem trabalhadores qualificados de acordo com as exigências do mercado de trabalho e das empresas. Isto se dá em parte pelo acesso a qualificação profissional, bem como pelo não alinhamento das atividades educacionais e de qualificação profissional ao perfil dos postos de trabalho ofertados. Muitas das mudanças nas atividades produtivas ocorrem em um ritmo que não é acompanhado pelas entidades educacionais da região, havendo com isto a necessidade de se alinhar a formação profissional com os atributos requisitados nos postos de trabalho ofertados.

A análise da qualidade do emprego tratará somente, dos fatores: remuneração e tempo de trabalho. Fatores de base subjetiva, dadas as limitações para a execução desta pesquisa, não serão observados. No entanto ressaltamos que a qualidade do emprego não se restringe aos fatores aqui detalhados, sendo mais adequadas de serem tratados em pesquisas como os estudos de caso.

O conceito de qualidade do emprego, busca demonstrar como o emprego é caracterizado em determinada ocupação, setor ou região. Ele evidencia aspectos que confluem para a sua qualidade, no sentido de proporcionar condições adequadas de trabalho e de vida para o trabalhador,

como a estabilidade e uma remuneração adequada. Todavia indica o grau de maturidade e gestão das organizações, que ao proporcionar uma maior qualidade do emprego aos trabalhadores, obtêm ganhos de desempenho e produtividade a partir da redução da rotatividade e da retenção do conhecimento organizacional obtido a partir dos seus colaboradores.

Ao final este estudo aponta tendências percebidas com base nas análises realizadas sobre o mercado de trabalho formal na Região Oeste Paranaense no início do século XXI.

2 MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL NO FINAL DO SÉCULO XX

O mercado de trabalho brasileiro é marcado pela heterogeneidade, dada em parte pela constituição histórica das relações de trabalho no país e contemporaneamente pela coexistência de setores e regiões atrasadas e modernas na estrutura produtiva (OLIVEIRA, 1998).

Após a década perdida de 1980, diversas ações foram tomadas com vistas a estabilizar a economia brasileira e calçar bases sólidas para o seu crescimento. A primeira medida adotada foi no governo Collor (1990-1992), com a abertura comercial da economia brasileira. Em seguida no governo Itamar Franco (1992-1994), houve o estímulo a elevação dos investimentos estrangeiros. Isto implicou em diversas mudanças nas empresas para se tornarem mais competitivas frente às empresas multinacionais (POSTHUMA, 1999).

Dentre as diversas mudanças que ocorreram na economia brasileira nos anos 1990, destaca-se a abertura comercial brasileira, que fez com que as empresas instaladas no país realizassem uma reestruturação em suas estruturas, com vistas a garantir sua competitividade frente ao capital estrangeiro que ingressou de forma mais intensa no país neste período. Em decorrência disto, práticas como o *downsizing*² priorizando fatores competitivos, reduziram os postos de trabalho acarretando mudanças no mercado de trabalho brasileiro.

O mundo do trabalho no século XXI depara-se com a intensificação e consolidação de processos que estão em curso desde as últimas décadas do século XX. A globalização, a reestruturação produtiva e a crescente inovação tecnológica de acordo com Oliveira (2006), provocaram a alteração do perfil do mercado formal de trabalho em todo o mundo.

Pochmann (2002), afirma que entre as mudanças no mundo do trabalho decorrentes da reestruturação produtiva do capitalismo estão: a crescente exigência por qualificação do trabalhador, a redução do emprego em si e principalmente do emprego estável (na maioria dos casos o emprego formal).

Observamos assim, que o mercado de trabalho sofreu os efeitos da chamada “crise do emprego”. O desemprego aumentou como fruto do processo de globalização, da reestruturação das empresas e da incorporação de inovações tecnológicas que fizeram com que diversos postos de trabalhos fossem extintos, bem como muitas micro e pequenas empresas (Gráfico 1 – Índices de desemprego – Brasil – 1989 – 2001).

² Processo de enxugamento da estrutura da empresa visando a redução de custos.

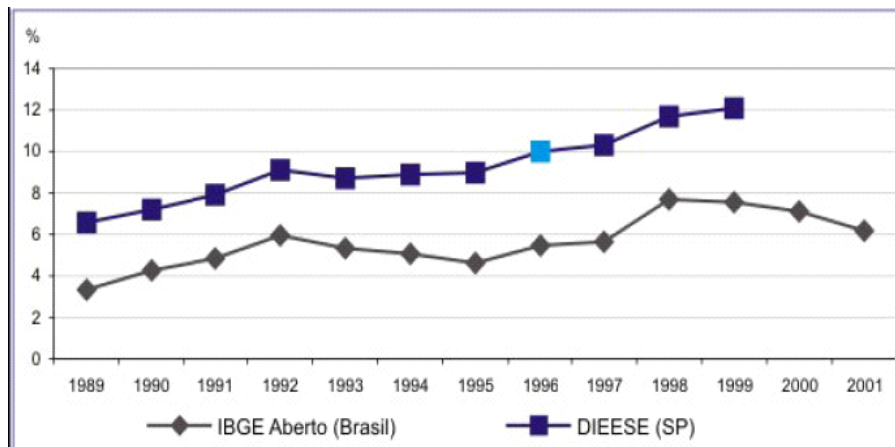


Gráfico 1 - Índices de desemprego - Brasil - 1989-2001

Fonte: IBGE/DIEESE

Os dados do gráfico 1, mostram que o desemprego foi crescente na década de 1990. A discrepância leve nos índices decorre das diferenças metodológicas de pesquisa e conceituais existentes entre os institutos. O setor industrial apresentou oscilações negativas na década de 1990, o que contribuiu sobremaneira para o desemprego, sendo segundo Saboia (2001), o setor que apresentou maior redução no nível de emprego na década.

No entanto, o nível do emprego na indústria apresenta uma tendência de recuperação no final dos anos 1990 e no início do século XXI (Gráfico 2 - Índice de evolução do emprego formal no Brasil: indústria e total das atividades, 2003 a 2007). Isto se deu em grande parte pela incorporação dos padrões tecnológicos que haviam lhe afetado anteriormente. Contribuíram para isto ainda, a expansão populacional e das novas fronteiras agrícolas que demandam atividades industriais, mesmo que de baixo padrão tecnológico. Todavia, isto implica segundo Saboia (2001), em um crescimento econômico duradouro, que favoreça o aumento da modernização e da produtividade, possibilitando assim o crescimento da indústria e da oferta de postos de trabalho neste setor.

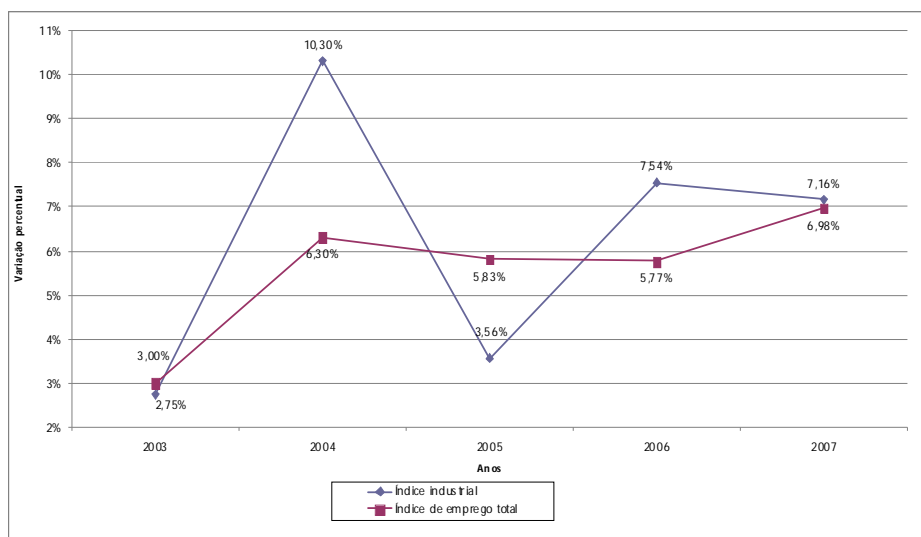


Gráfico 2 - Índice de evolução do emprego formal no Brasil: indústria e total das atividades, (2003-2007).

Fonte: RAIS/MTE.

A partir dos anos 2000, a economia mundial apresenta de certa forma um período de bonança, sendo que o cenário econômico apresentou-se de forma mais presumível neste período. A virada para o século XXI confirmou a estabilidade da economia brasileira, calcada, entre outros motivos, no bom momento pelo qual a economia mundial vinha passando. Assim no Brasil, o período após a transição presidencial de FHC para Lula no ano de 2003, foi de crescimento econômico e aumento no número dos postos de trabalho. Esse ritmo foi interrompido com a crise da economia mundial no segundo semestre de 2008, a qual está mudando de forma drástica as perspectivas econômicas, afetando o mercado de trabalho. Seus reflexos não serão analisados neste estudo, o que deve ser realizado em uma análise posterior pós-crise de 2008, com uma série de dados significativa após o referido ano, possibilitando observar possíveis alterações decorrentes da crise no mercado de trabalho do oeste paranaense.

2.1 Mercado de trabalho paranaense

O mercado de trabalho paranaense, a exemplo do brasileiro, passou nos anos 1990 por uma série de transformações. De acordo com Cimbalista (2007), essas mudanças se deram tanto pela abertura comercial brasileira, quanto pelas exigências tecnológicas, de gestão, que vieram com ela e ainda pelos efeitos da flexibilização do trabalho.

Com a inserção de grandes corporações internacionais, dotadas de um aparato tecnológico e gerencial avançado, as empresas já instaladas no estado do Paraná, dentre elas as empresas familiares responsáveis por diversas atividades produtivas principalmente no interior do estado,

necessitam de novos padrões organizacionais. Isto acarretou na redução dos postos de trabalho ofertados, tanto pela inserção tecnológica quanto pela reestruturação hierárquica e a contenção de gastos para a manutenção/alcance da competitividade pelas empresas.

Além disso, a diversificação na estrutura industrial do Paraná recebeu a influência de mudanças estruturais, como a privatização e a modernização da economia, o Plano Real em meados de 1994, e o processo de abertura da economia, instaurado a partir de 1990, para atender as exigências de integração via Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). Esses fatores exigiram uma postura mais competitiva e profissional na condução das atividades empresariais, que contribuiu decisivamente para condicionar o comportamento dos agentes produtivos no sentido de promover ajustes para a economia do Paraná (MALDANER, 2007).

Dentre as profundas transformações na economia na década de 1990, destaca-se a diversificação e expansão da indústria de alimentos no Estado, com a diminuição da importância de algumas atividades mais tradicionais. Houve uma transição de atividades primárias e de indústrias de menor base tecnológica, para ramos com padrões tecnológicos e organizacionais modernos (MALDANER, 2007).

O emprego formal no Paraná ao final da década de 1990 segundo Oliveira (2006), alcançou um número de empregos equivalente ao do final da década de 1980, inclusive com variações positivas em algumas atividades, ou seja, diversos setores reduziram os postos de trabalho. No entanto estes números absolutos não consideram a evolução do número de indivíduos que houve na População Economicamente Ativa (PEA) paranaense, desta forma ocorrendo um acréscimo ainda maior do percentual de indivíduos desempregados ou subempregados. Ao mesmo tempo, houve uma concentração dos trabalhadores com emprego formal na Região Metropolitana de Curitiba - cerca de 50%, demonstrando assim uma elevada concentração do emprego formal de todo o estado na região com as empresas dotadas com maior incremento tecnológico.

As demais regiões paranaenses apresentam índices menores de emprego formal, pelo fato de segundo Dedecca e Baltar (1997), as mudanças ocorridas no mundo do trabalho na década de 1990 fizeram com que a informalidade no mercado de trabalho aumentasse significativamente, sobretudo em áreas onde predominam as atividades de comércio, serviços e industriais de baixa base tecnológica. Oliveira (2006), ainda ressalta que embora houvesse um crescimento na indústria de transformação no período, o setor secundário apresentou uma redução no emprego formal.

A Região Oeste do Paraná é uma região de ocupação recente, a partir da década 1950 de forma mais efetiva, na qual se deu um rápido processo de urbanização e polarização. A população predominantemente rural na década de 1970 passa por uma transição para a área urbana, sendo que no início da década de 1990, a maioria da população já se encontrava na zona urbana (FERREIRA DE LIMA *et al*, 2006).

Esta mudança refletiu sobre maneira nas atividades produtivas desempenhadas na região, bem como nas características dos trabalhadores. Neste processo como trata (FERREIRA DE LIMA, *et al*, 2006), as atividades urbanas se desenvolveram e com isto uma mudança na estrutura

ocupacional consolidou-se com o aumento do emprego no setor terciário e na indústria, bem como uma redução no emprego nas atividades primárias, dado o incremento de tecnologia e mecanização na agricultura.

3 METODOLOGIA E BASE DE DADOS

Considerando a escassez de estudos sobre o mercado de trabalho e a estrutura ocupacional na região oeste paranaense, havendo estudos semelhantes, mas majoritariamente sobre a região metropolitana de Curitiba, este estudo buscou preencher esta lacuna na compreensão do mercado de trabalho paranaense, particularmente do oeste do estado.

A metodologia utilizada baseia-se na sistematização de dados da RAIS – Relação Anual das Informações Sociais do Ministério do Trabalho. A representação gráfica dos dados, busca evidenciar as tendências percebidas no mercado de trabalho da região no período compreendido entre 2003 e 2007. A base de dados estatística da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais é disponibilizada eletronicamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Sua constituição baseia-se é nas informações repassadas uma vez por ano pelas empresas regularmente registradas no país com os dados de todos os empregados que possuíram vínculo empregatício ao longo do ano, possibilitando uma aproximação da realidade do mercado formal de trabalho.

A composição do estudo utilizou a base de dados da RAIS, considerando às seguintes variáveis:

a) tamanho do estabelecimento (porte das empresas): a classificação de acordo com o porte das empresas baseia-se no número de empregados. Desta forma as empresas são foram classificadas como: a) Micro empresa: 0 a 9 empregados; b) Pequena empresa: 10 a 99 empregados; c) Média empresa: 100 a 499 empregados; d) Grande empresa: 500 e mais empregados, seguindo a classificação da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP 2009). Para isto foram agrupados os dados da RAIS, de modo a atender a estas 4 distinções de empresas quanto ao porte. A escolha desta classificação em detrimento da classificação por faturamento dá-se pela compreensão de que empresas com um nível tecnológico elevado, como as empresas de tecnologia da informação, embora com porte reduzido, por comercializarem produtos com valor agregado alto seriam classificadas erroneamente com empresas de grande porte no que tange aos aspectos correlatos ao mercado de trabalho que é o objeto de estudo deste artigo;

b) setor de atividade: a distribuição das empresas por setor de atividade baseou-se na classificação por grandes setores do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que consiste em: Serviços, Comércio, Construção Civil e Agropecuária. Foi dado um destaque maior para o setor industrial, como no estudo que serviu de base para a esquematização deste trabalho (TAVORA, *et. al*, 2003), bem como por ser o setor capaz de dinamizar a economia da região e por agregar maior valor aos produtos;

c) remuneração média: nesta variável os dados foram agrupados em 4 faixas salariais: até 2 salários mínimos; de 2 a 5 salários mínimos; de 5 a 10 salários mínimos e acima de 10 salários mínimos, assim demonstrando de forma mais clara a distribuição da remuneração na região;

d) tempo de serviço: na variável tempo foram seguidas as divisões da RAIS. Sendo que foram considerados como empregos com alta rotatividade, os empregos cujo vínculo do trabalhador era menor do que 24 meses.

As variáveis por porte das empresas e setor de atividade industrial foram cruzadas para demonstrar a estrutura do emprego na região. Já as variáveis de tempo de serviço e remuneração média do trabalhador, buscam analisar a qualidade do emprego na região.

A delimitação geográfica da região estudada, compreende a mesorregião oeste paranaense, conforme definição do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE. Esta mesorregião compreende as microrregiões de Cascavel, Toledo e Foz do Iguaçu, com um total de cinquenta municípios. Os municípios que constituem a mesorregião oeste são: Anahy, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leônidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Corbélia, Diamante do Sul, Guaraniaçu, Ibema, Iguatu, Lindoeste, Nova Aurora, Santa Lúcia, Santa Tereza do Oeste, Três Barras do Paraná da microrregião de Cascavel; da microrregião de Toledo: Assis Chateaubriand, Diamante d'Oeste, Entre Rios do Oeste, Formosa do Oeste, Guaíra, Iracema do Oeste, Jesuítas, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Mercedes, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Palotina, Pato Bragado, Quatro Pontes, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo, Tupãssi; e da microrregião de Foz do Iguaçu: Céu Azul, Foz do Iguaçu, Itaipulândia, Matelândia, Medianeira, Missal, Ramilândia, Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Serranópolis do Iguaçu, Vera Cruz do Oeste.

4 MERCADO DE TRABALHO E ESTRUTURA OCUPACIONAL DO OESTE PARANAENSE

O mercado de trabalho formal e a disposição dos postos de trabalho nas regiões diferem quanto a uma série de fatores integrados que envolvem as empresas, empregadores em geral e toda a sociedade. Segundo Kon (1992), a divisão do trabalho e a estrutura ocupacional decorrente dela são resultado de uma série de prerrogativas como a base de recursos e a base social, bem como a questão espacial e o grau de desenvolvimento econômico atingido pela região. A seguir, estão dados que expõem a divisão setorial do emprego na mesorregião Oeste Paranaense segundo o setor de atividade e o porte das empresas. Esta divisão é sobremaneira importante para compreender o mercado de trabalho na região, principalmente no que tange ao nível salarial. Setores com uso maior de tecnologia e empresas de grande porte (majoritariamente) pagam melhores salários, devido ao valor agregado ao produto pela tecnologia e aos ganhos de escala devido ao porte que possuem.

4.1 Distribuição do emprego por setor de atividade

Para Pochmann (2002), a distribuição setorial do emprego no Brasil passou nas décadas de 1980 e 1990, por um processo significativo de mudanças. O setor de serviços demonstrou neste período um crescimento constante, enquanto o emprego no setor primário em atividades ligadas a agricultura caiu drasticamente. Porém este crescimento do setor terciário não foi capaz de abarcar toda a demanda por emprego, decorrente da redução dos níveis de emprego nos demais setores. A região oeste também apresentou ao longo deste período uma predominância dos postos de trabalho oriundos do setor de serviços e do comércio (Tabela 1).

TABELA1 - DISTRIBUIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO POR SETOR - OESTE PARANAENSE, 2003-2007 (%)

Ano	Indústria	Construção Civil	Comércio	Serviços	Agropecuária
2003	22,92	4,11	25,38	42,9	4,68
2004	24,42	3,42	25,1	42,11	4,95
2005	24,33	3,36	24,81	42,29	5,21
2006	26,53	3,31	24,33	41,76	4,08
2007	27,37	3,63	24,3	40,74	3,97

Fonte: RAIS/MTE.

No entanto o aumento do índice de emprego na indústria foi sentido de forma leve na região oeste paranaense, ao contrário do que se deu no país em geral. Com isto a região passa a apresentar um leve crescimento dos postos de trabalho no setor industrial. Podemos observar esta leve e gradual alteração na composição do mercado de trabalho na região.

O total de trabalhadores no setor terciário (serviços e comércio) segue como responsável por cerca de 2/3 dos empregos na mesorregião, apesar de apresentar uma pequena redução no período. A indústria vem aumentando a sua participação no mercado de trabalho da região. Entretanto este aumento vem sendo leve e gradual, a exemplo da retomada após 2003 no setor da construção civil. O setor agropecuário vem apresentando uma queda nos postos de trabalho. Isto se dá em razão do contínuo implemento de tecnologia nas atividades agrícolas.

4.2. Distribuição do emprego por porte de empresas

Para Kon (1999), o processo de crescimento das firmas faz com que as vantagens e desvantagens vinculadas ao seu porte sejam consideradas, especialmente na indústria. As empresas tendem a se adequar a estrutura que lhe é mais proveitosa, muitas vezes representada por aumento no porte dados os ganhos de escala possíveis.

TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO CONFORME O PORTE DAS EMPRESAS - OESTE PARANAENSE - 2003 - 2007 (% DE TRABALHADORES)

Ano	Micro	Pequena	Média	Grande
2003	25,84	32,37	18,73	23,05
2004	26	33,02	19,21	21,77
2005	25,23	31,8	19,61	23,35
2006	25,12	32,06	18,9	23,91
2007	24,18	32,03	18,97	24,81

Fonte: RAIS/MTE.

Ao analisarmos a distribuição dos postos de trabalho no Oeste Paranaense (Tabela 2) percebe-se que as empresas da região vêm passando por esse processo de adequação. Este processo é a concentração dos postos de trabalho na média e principalmente na grande empresa. Os dados mostram que os postos de trabalho dispostos nas micro e pequenas empresas seguem representando mais da metade dos empregos na Região. Porém, uma constatação que deve ser feita é de que o total de empregos nas micro e pequenas empresas mesmo que de forma lenta e gradual apresenta uma redução. As empresas de médio porte apresentaram ao final do período a manutenção da sua participação na oferta de postos de trabalho em relação a 2003. O crescimento observado dos postos de trabalho em relação ao porte das empresas se deu nas organizações de grande porte (acima de 500 empregados), que obtiveram 1,76% de crescimento no percentual dos postos de trabalho da região..

4.2.1 Distribuição do emprego nas indústrias de acordo com o porte

Este aumento de postos de trabalho em empresas de médio e grande porte deu-se de forma mais acentuada no setor industrial na Região Oeste Paranaense. Na (Tabela 3) podemos observar um crescimento de 6,5% da participação das indústrias de grande porte na oferta de postos de trabalho, ao passo que os postos de trabalho nas indústrias de médio porte se mantiveram praticamente estáveis no período.

TABELA 3- DISTRIBUIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO NA INDÚSTRIA CONFORME O PORTE - OESTE PARANAENSE 2003 - 2007 (%)

Ano	Micro	Pequena	Média	Grande
2003	12,44	24,46	26,9	36,2
2004	11,83	22,81	27,15	38,21
2005	11,12	22,8	24,48	41,59
2006	10,4	21,33	26,07	42,2
2007	9,79	20,65	26,86	42,71

Fonte: RAIS-MTE.

Nota-se que as pequenas e médias indústrias juntas passaram a ter 6% a menos de representação no emprego do setor neste período. O volume de capital necessário para acompanhar as exigências tecnológicas e os crescentes aspectos competitivos, representam neste caso um fator determinante para que micro e pequenas indústrias estejam reduzindo sua participação na distribuição dos postos de trabalho, ao passo que há um crescimento nos postos ofertados pela grande indústria. Com o passar do tempo, será possível verificar se este movimento resultará em indústrias dotadas de um nível tecnológico mais alto e que representem, mais postos de trabalhos e receita para a região.

5 QUALIDADE DO EMPREGO

Reinecke (1999), afirma que as mudanças no mercado de trabalho não ocorrem tão somente na quantidade total do emprego ofertada, mas também na **qualidade do emprego**. Por isso é importante estipular parâmetros para estabelecer esta variável.

Já a elevação dos níveis salariais possui interpretações teóricas distintas, que estão concentradas nos seguintes fatores:

a) **Aumento da produtividade**: a elevação na produtividade consiste em uma produção melhorada quantitativa e qualitativamente por parte do trabalhador. Ao realizar um número maior de atividades/tarefas/ações com a mesma jornada de trabalho, o empregado auferirá mais lucro para as empresas e parte deste valor reflete em seus rendimentos. Teóricos que tratam destas abordagens afirmam ser este um dos fatores da discrepância salarial entre países desenvolvidos e países subdesenvolvidos, a **produtividade** que é maior nos primeiros resulta em níveis salariais mais elevados (ARBACHE, 2000). O aumento da produtividade é freqüentemente associado, entre outros fatores, a qualificação da mão-de-obra. Esta de forma majoritária é obtida e incrementada continuamente de duas formas: **a)** pela qualificação através de cursos e do **nível de ensino** que o trabalhador possui, o saber como fazer; e **b)** pelo aumento do **conhecimento tácito**, isto é, o saber fazer, que é obtido através da experiência que o trabalhador obtém ao longo da vida e em sua experiência profissional.

b) **Aumento da organização e pressão dos trabalhadores:** a organização dos trabalhadores em sindicatos e entidades de classe exerce uma pressão sobre os governos e as empresas para a estipulação de pisos salariais mínimos, o que resulta em geral em uma elevação dos patamares salariais. Prova disto é que setores onde a organização dos trabalhadores é frágil ou cooptada por empresas ou governos possuem uma remuneração abaixo dos demais (POCHMANN, 2002; ARBACHE, 2000).

5.1 Tempo de serviço

No gráfico 3, nota-se o predomínio de trabalhadores que possuem menos de 2 anos de serviço na empresas de micro e pequeno porte, e ainda taxas elevadas nas empresas de médio e grande porte, o que caracteriza a rotatividade no trabalho. Ademais a tendência permanece a mesma para as micro e pequenas empresas, sendo que as médias e as grandes empresas possuem um número maior de trabalhadores com mais de 5 anos de serviço. O tempo de serviço é uma variável importante para auferir a qualidade do emprego, pois além de demonstrar a estabilidade (ou não) do trabalhador no emprego, ele representa a experiência adquirida pelo mesmo naquele setor de atividade exercendo atividades correlatas a este. Corroborando, segundo Pochmann (2008), para a inovação e a produtividade das empresas e teoricamente para uma elevação da remuneração dos trabalhadores.

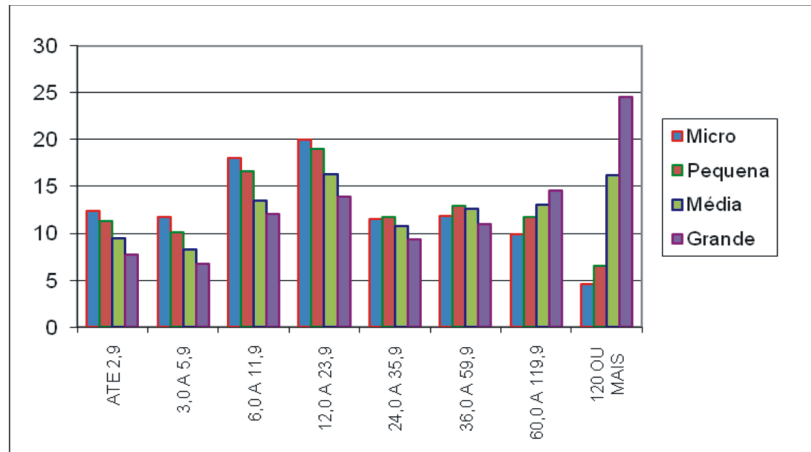


Gráfico 3 – Distribuição do tempo de serviço conforme o porte da empresa no Oeste paranaense – média de 2003 - 2007

Fonte: RAIS – MTE

A partir dos dados sobre o tempo de serviço médio constata-se a presença de uma rotatividade elevada em todos os portes de empresas. Pochmann (2002), afirma que a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro se dá em função: da baixa articulação dos trabalhadores; do grande

contingente de mão-de-obra disponível³, principalmente em ocupações menos técnicas; da legislação trabalhista. Outro fator que conflui para isto é a ausência de setores de seleção e qualificação adequados nas empresas. Com isto impera uma tendência constante de contratação e demissão de funcionários, em detrimento de uma seleção de pessoal adequada e da manutenção de programas de qualificação profissional realizados pelas empresas. Esta análise serve sobremaneira para o Oeste Paranaense, com o agravante do reduzido percentual de empresas dotadas de uma gestão profissional dos negócios na região.

Ao analisarmos o tempo de serviço na indústria no Oeste Paranaense de forma isolada (Gráfico 4), é perceptível que a tendência é a mesma do panorama geral. No entanto, o número de trabalhadores com mais de 5 anos de serviço na média e grande empresa, neste caso segue a tendência das micro e pequenas empresas. Isto é um aspecto diferenciado, pois em tese a indústria tende a reter profissionais por um período maior que os demais setores econômicos. O conhecimento tácito e também a qualificação adquirida, que são necessários para o trabalho com o maquinário e os processos industriais reforçam esta premissa.

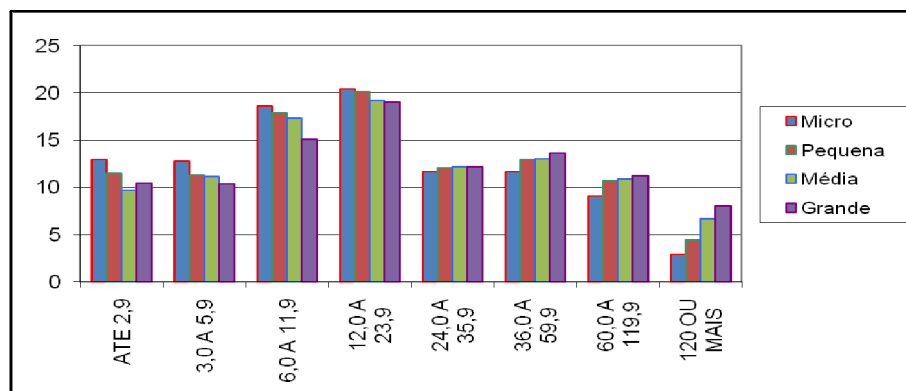


Gráfico 4 – Distribuição do tempo de serviço conforme o porte da empresa - Oeste paranaense – Indústria - média de 2003 a 2007

Fonte: RAIS-MTE.

Com tratamos anteriormente a região oeste paranaense é relativamente jovem, onde predominam indústrias de menor aporte tecnológico. Sendo assim não ocorre a retenção dos trabalhadores, pois o conhecimento necessário para o desempenho das atividades não requer muita experiência dado o baixo grau de tecnologia empregado nas indústrias da região. Este fato este observado principalmente nas indústrias de alimentos, na cadeia do frango e da carne suína, onde o contingente de trabalhadores é elevado e a rotatividade idem, devido ao desgaste que os

³ O exército de reserva, exposto por Marx, faz pressão negativa sobre a remuneração dos trabalhadores.

trabalhadores nestas atividades são infligidos.

5.2 Remuneração média

A remuneração paga ao trabalhador envolve uma série de fatores ligados ao mercado de trabalho e as suas características profissionais. Setores com maior aporte de tecnologia e empresas de grande porte possuem estruturas mais complexas que demandam um rol de trabalhadores com qualificações diferenciadas. Assim, com a ideia de que estas empresas auferem maiores receitas, estas ofertam postos de trabalho com as melhores remunerações.

Regiões deprimidas economicamente ou onde predominam atividades de baixo padrão tecnológico apresentam uma massa salarial inferior às regiões onde estão alocadas as atividades que agregam maior valor a produção (ARBACHE, 2000). O nível de escolaridade muitas vezes é determinante para o nível salarial – pessoas com alto grau de escolaridade teoricamente assumem os melhores cargos. Infelizmente ainda ocorrem diferenças salariais discriminatórias, principalmente em relação ao sexo e a cor do indivíduo, que também impactam de forma negativa na remuneração média dos trabalhadores.

A remuneração obtida pelo trabalhador deve ser condizente com o valor necessário para a satisfação de suas necessidades e das de sua família. Com base nisso o governo estipula o valor do salário mínimo a ser pago para os trabalhadores com jornada de trabalho padrão (44 horas semanais). No entanto, no Brasil este valor está muito aquém do necessário para atingir o propósito almejado, estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, apontam que o salário mínimo capaz de atender as necessidades dos trabalhadores, excederia em 4 vezes o valor do salário mínimo nos últimos anos (DIEESE, 2009).

A remuneração média dos trabalhadores da região oeste paranaense exposta neste artigo (Gráfico 5), demonstra que a grande maioria dos trabalhadores possui uma remuneração de até 2 salários mínimos independentemente do porte da empresa na qual trabalham. Porém, observa-se um grau mais elevado de concentração desta característica nas micro e pequenas empresas. Na faixa situada entre 2 e 5 salários mínimos, encontram-se cerca de um terço dos trabalhadores das pequenas, médias e grandes empresas, contra 23% dos trabalhadores das microempresas.

A parcela de trabalhadores com remuneração nas faixas de 5 a 10 salários mínimos e acima de 10 salários mínimos é muito reduzida, apresentando uma leve predominância destas remunerações nas empresas de médio e grande porte. Isto ocorre devido aos cargos com exigência de um grau mais elevado de escolaridade, bem como os cargos de gerência, supervisão e direção mais presentes nas empresas de maior porte.

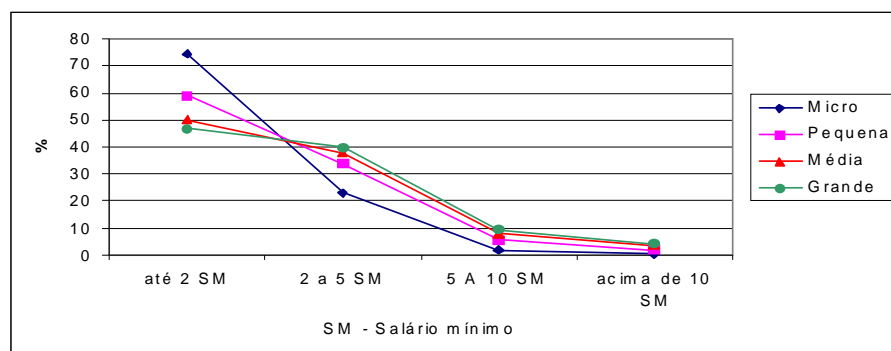


Gráfico 5 – Remuneração média no Oeste paranaense, conforme o tamanho das empresas 2003 - 2007. Fonte: RAIS/MTE

Ao analisar de forma desagregada os dados, nota-se ainda um aumento dos trabalhadores que ganham até 2 salários mínimos e uma redução na parcela que recebe entre 2 e 5 salários mínimos, no período entre 2003 e 2007, **em todos os portes de empresas**. O salário mínimo passou de R\$ 240,00 reais em abril de 2003 para R\$ 380,00 em abril de 2007. Assim ocorreu uma perda na renda real do trabalhador, pois o indivíduo que ganhava 3 salários mínimos em 2003, que equivaliam a R\$ 720,00 reais, ao passar para a faixa que ganha até 2 salários mínimos em 2007, o equivalente a R\$ 930,00 reais, haveria obtido neste período um acréscimo salarial de apenas R\$ 210,00 o que equivale a inflação acumulada registrada no período que foi de 30,19% de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC. O aumento real do salário mínimo no período foi de 63,56%, no entanto o salário recebido não acompanhou a evolução do salário mínimo, mantendo-se de acordo com os valores, acompanhando tão somente a inflação. Isto mostra que em um período de cinco anos não houve elevação de maneira geral no nível dos salários na região, o que revela certa estagnação do poder de compra da população.

Assim, a maioria dos trabalhadores no Oeste Paranaense possui uma baixa remuneração, e constatamos ainda que o nível salarial foi achatado no período entre 2003 e 2007(Gráfico 6).

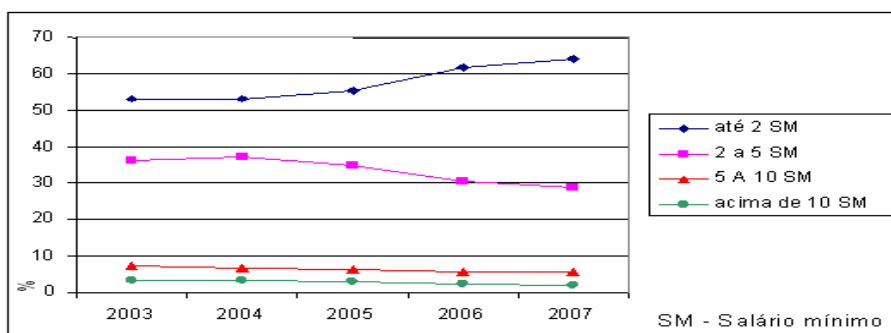


Gráfico 6 – Remuneração média dos trabalhadores no Oeste paranaense (% total) - 2003 - 2007
Fonte: RAIS/MTE

A remuneração média no setor industrial no período foi semelhante ao das empresas em geral e o fenômeno aumento dos trabalhadores que ganham até 2 salários mínimos em detrimento dos que ganham entre 2 e 5 salários mínimos também foi observado.

6 TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO OESTE PARANAENSE NO INÍCIO DO SÉCULO XXI

O objetivo deste artigo foi encontrar tendências do mercado de trabalho na região oeste paranaense. Para isto foi utilizada a base de dados da RAIS, considerando as variáveis: tamanho do estabelecimento (porte das empresas), setor de atividade, remuneração média e tempo de serviço, para a base geográfica da mesorregião oeste paranaense.

Ao analisar a distribuição dos postos de trabalho de acordo com o setor verifica-se que o setor terciário (serviços e comércio) corresponde a cerca de 2/3 do emprego na região, apresentando uma leve redução no período. Todavia, o emprego na indústria vem apresentando uma tendência de crescimento, embora lento e gradual. Enquanto isso o emprego nas atividades agropecuárias sofreu uma redução entre 2003 e 2007. Desta forma é perceptível a alteração em curso na composição do mercado de trabalho da região, com o setor industrial aumentando sua participação no total do emprego, que ainda é majoritariamente proveniente do setor terciário.

No que tange a distribuição do emprego de acordo com o porte das empresas, observa-se que as micro e pequenas empresas correspondem por mais da metade dos postos de trabalho ofertados, oscilando entre 56% e 57%, com uma mínima redução no período. Na participação das empresas de médio porte na distribuição do emprego praticamente não houve oscilação. Há um acréscimo do emprego nas empresas de grande porte, de forma mais acentuada no setor industrial (6,5% no período). Esta tendência está ligada ao aumento da participação do setor industrial na composição do emprego no oeste paranaense, já relatado anteriormente, que se deve em boa parte ao aumento da oferta de emprego nas indústrias de grande porte do oeste do estado.

Ao tratar da qualidade no emprego no Oeste Paranaense, a partir das variáveis tempo de serviço e da remuneração média (Quadro 4), foi constatada uma baixa qualidade no emprego na região. Os postos de trabalho dispostos, com uma pequena predominância na micro e pequena empresa, em geral são caracterizados pela rotatividade e a baixa remuneração recebida pelos trabalhadores, que, no entanto se apresenta em todos os portes de empresas.

As médias e grandes empresas tanto no geral quanto no setor industrial especificamente, apresentam os menores índices de rotatividade e de baixa remuneração na região. Assim os postos de trabalho com mais estabilidade e melhor remuneração encontram-se nestas empresas, todavia representem uma restrita parcela do emprego total nestas empresas. Cabe destacar que no setor industrial a rotatividade e baixa remuneração é maior se comparada aos demais setores.

QUADRO 1 – QUADRO RESUMO DA ROTATIVIDADE E REMUNERAÇÃO CONFORME O TAMANHO DAS EMPRESAS - OESTE PARANAENSE – MÉDIA DE 2003 A 2007

Porte das empresas	Distribuição dos postos de trabalho (%)		(%) de trabalhadores com até 24 meses no emprego		(%) dos trabalhadores com remuneração média até 2 salários mínimos	
	Todos os setores	Indústria	Todos os setores	Indústria	Todos os setores	Indústria
Micro	25,27	11,12	62,11	64,70	74,39	79,72
Pequena	32,25	22,41	57,07	60,89	58,73	69,46
Média	19,08	26,29	47,47	57,29	50,19	65,55
Grande	23,38	40,18	40,41	54,94	46,74	57,56

Fonte: RAIS/MTE.

Dessa forma nota-se que a tendência de acréscimo do emprego no setor industrial do oeste paranaense nos últimos anos, não possibilitou uma melhoria na qualidade do emprego. Embora predominem as médias e grandes indústrias, estas apresentam uma qualidade de emprego menor frente as empresas de mesmo porte em outros setores. Sendo assim temos um acréscimo de postos de trabalho, em um setor onde a qualidade do emprego apresenta níveis que estão acima somente das micro e pequenas empresas, que possuem dificuldades e estrutura incipientes.

Foi percebido um achatamento salarial na região no período entre 2003 e 2007. Deu-se uma redução no percentual de trabalhadores que recebiam entre 2 e 5 salários mínimos, ao passo que houve um considerável acréscimo do número de trabalhadores com baixa remuneração – até 2 salários mínimos. Com isto é possível afirmar que o rendimento dos trabalhadores no oeste paranaense, não acompanhou evolução do salário mínimo, pois estes seguiram com a remuneração acompanhando tão somente na reposição da inflação, passando para a faixa de remuneração abaixo de 2 salários mínimos.

Desta forma o oeste paranaense caracteriza-se por ser uma região com predominância do emprego no setor terciário, com elevada rotatividade dos trabalhadores e baixa remuneração em geral. As médias e grandes empresas da região possuem uma rotatividade um pouco menor e um nível de remuneração ligeiramente mais elevado que as demais em todos os setores.

As indústrias de todos os portes apresentam rotatividade mais alta e remuneração mais baixa que as empresas dos demais setores. Sendo que de acordo com os dados do cadastro geral de empregados e desempregados, a maioria destes trabalhadores é admitida como alimentadores da linha de produção e abatedores, ocupações caracterizadas por baixos salários e alta rotatividade,

dadas às condições nocivas à saúde do trabalhador nestas atividades.

É latente a necessidade de ações que possibilitem a implantação de atividades dotadas de maior grau tecnológico, que ofertem empregos com uma remuneração mais elevada e com uma rotatividade menor. Percebe-se também a necessidade de uma maior articulação entre os trabalhadores e sindicatos em busca de melhorias salariais e de condições que possibilitem uma melhor qualidade do emprego, com um nível maior de estabilidade.

Outra forma de melhorar a qualidade do emprego no oeste paranaense é a adoção por parte das empresas de programas que visem a qualificação do trabalhador e seu contínuo aperfeiçoamento, bem como condições dignas de trabalho e remuneração. Estes programas podem ser fomentados conjuntamente pelo poder público, as associações empresariais e sindicatos.

Com isto, será possível que as empresas da região ascendam no que tange a aprendizagem organizacional, com a perspectiva de alcançar níveis de produtividade, tecnologia e gestão mais elevados, auferindo assim melhores receitas para si e concomitantemente em melhor qualidade no emprego para os trabalhadores e desenvolvimento para a Região.

Sendo assim, o campo de estudo sobre o mercado de trabalho e a estrutura ocupacional na região oeste paranaense, carece ainda de estudos particularizados, enfocando seus mais variados aspectos. Cabe aos estudiosos do tema na região e aos promotores das políticas públicas, bem como as associações empresariais, promoverem estes estudos, disseminando este conhecimento que pode contribuir sobremaneira para o desenvolvimento da região.

7 REFERÊNCIAS

ARBACHE, Jorge Saba. Determinação e diferencial dos salários no Brasil. *In: Desemprego e mercado de trabalho: ensaios teóricos e empíricos.* (Editado por) Rosa Fonte, Marcelo A. Arbex, UFU, Viçosa, 2000, p. 125-184.

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acesso em: 20 mai. 2009

CIMBALISTA, Silmara. Mudanças no mercado de trabalho formal no Paraná - 1985-2005. **Análise Conjuntural**, v.29, n.07-08, jul./ago. 2007, IPARDES.

DEDECCA, Claudio. S.; BALTAR, Paulo E. Mercado de trabalho informal nos anos 90. **Estudos Econômicos**, vol.27, n° especial, São Paulo, 1997.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: < http://www.dieese.org.br/rel/rac/salminMenu09-05.xml#2007 >. Acesso em: 30/mai/2009.

FERRERA DE LIMA, Jandir; ALVES, Lucir R.; RIPPEL, Ricardo; PIACENTI, Carlos. O continuum, a localização do emprego e a configuração espacial do Oeste do Paraná. *In: Revista de História Econômica & Economia Regional*

Aplicada. Vol. 1, p.25-47, n° 2 – ago/dez.2006.

FIESP – Federação das indústrias do estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br>>, Acesso em: 20/mai/2009.

KON, Anita. **Economia Industrial**. São Paulo: Nobel, 1994.

_____. A divisão nacional do trabalho: condicionantes sócio-econômicas. *In: Revista de Economia Política*, vol.12, p. 137-144, n° 3. julho/setembro. 1992.

MALDANER, Iandra de Souza. **Decomposição dos diferenciais de rendimento do trabalho na Região Metropolitana de Curitiba e região não metropolitana do Estado do Paraná**. 2007. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio) – Campus de Toledo, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), Toledo – PR, 2007.

OLIVEIRA, Carlos A.Barbosa. Formação do mercado de trabalho no Brasil. *In: Economia & Trabalho: textos básicos*. Marcos Antonio de Oliveira (org). Campinas, SP: UNICAMP/ IE, p. 113-128, 1998.

OLIVEIRA, Laercio Rodrigues. O perfil do mercado de trabalho formal do estado do Paraná: análise do período 1990-1999. *In: Economia paranaense: diagnóstico e dinâmica recentes*. Rossana Lott Rodrigues, Antonio Carlos Moretto. Londrina: Eduel, p. 207-229, 2006.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão desemprego e precarização no final do século**. 3ª ed. São Paulo: Contexto, 2002.

_____. **Antigüidade como impulso à formação, inovação e produtividade**. Disponível em: < <http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/pochmann210208.pdf> >. Acesso em: 1° jun.2009.

POSTHUMA, Caroline A. **Transformações no emprego no Brasil na década de 90**. *In: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed.34, 1999.

RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acesso em: 04 abr.2009

REINECKE, Gerhard. **Qualidade do emprego e emprego atípico no Brasil**. *In: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed.34, 1999.

SABOIA, João. Emprego Industrial no Brasil – Situação Atual e Perspectivas para o Futuro. **Revista de Economia Contemporânea**. UFRJ/IE, Rio de Janeiro, v.5, Ed. Especial, 2001.

TÁVORA, R.J.P., BARDEN, J.E., ROCHA, A. Porte das empresas e características dos postos de trabalho: uma avaliação do mercado de trabalho formal do Vale do Taquari no período de 1996-2000. **Estudo & Debate**. Lajeado, v.10, n.1, p. 117-135, 2003.