



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Michelle Yumi Felipe Okino

**QUALIDADE DOS EMPREGOS E A CARCINICULTURA MARINHA NOS
LABORATÓRIOS DA PRAIA DE BARRETA/RN**

NATAL - RN

2006

Michelle Yumi Felipe Okino

**QUALIDADE DOS EMPREGOS E A CARCINICULTURA MARINHA NOS
LABORATÓRIOS DA PRAIA DE BARRETA/RN**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como requisito obrigatório para a conclusão.

Orientadora: Maria Arlete Duarte de Araújo, D. Sc.

NATAL - RN

2006

Catálogo na Fonte

65:639.512

O41q

Okino, Michelle Yumi Felipe

Qualidade dos empregos e a carcinicultura marinha nos laboratórios da praia de Barreta RN / Michelle Yumi Felipe Okino.
– Natal: UFRN, 2006.
132 f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Orientador: Maria Arlete Duarte de Araújo.

I. Título. II. Qualidade do emprego - relações de emprego. III. laboratório de larvicultura - mercado de trabalho - carcinicultura.

Natal, 28/06/2006

Michelle Yumi Felipe Okino

**QUALIDADE DOS EMPREGOS E A CARCINICULTURA MARINHA NOS
LABORATÓRIOS DA PRAIA DE BARRETA/RN**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como requisito obrigatório para a conclusão.

Orientadora: Maria Arlete Duarte de Araújo, D. Sc.

Dissertação aprovada em ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Dra. Maria Arlete Duarte de Araújo
Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

Prof. Dr. Djalma Freire Borges
Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

Prof^a. Maria Auxiliadora Diniz de Sá
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

Dedico esta dissertação à DEUS, ao meu pai Massayoshi Okino, à minha mãe Maria de Fátima Felipe Okino e a minha irmã Tatiana Emi Felipe Okino. São eles os maiores responsáveis por essa vitória e razão maior de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Escrever uma dissertação não é uma tarefa fácil. Exige muito esforço, muita dedicação e sacrifícios também e como todo trabalho árduo não é possível chegar só ao final. Vários obstáculos são enfrentados, mas também há momentos de alegrias e conquistas. Por isso precisamos do apoio de várias pessoas para suportar as noites em claro, o stress, as conquistas, as longas leituras e pesquisas. São essas pessoas que contribuem em silêncio e não permitem que o desânimo de algumas horas prevaleça. Eles lutam conosco e por isso a vitória também pertence a eles.

Em primeiro lugar agradeço a Deus pela vida, pela inspiração na hora de escrever cada palavra, pelo conforto nas horas mais difíceis e por abrir caminhos que muitas vezes pareciam ser impossíveis de serem abertos.

Ao meu pai que muito se esforçou para me proporcionar uma boa base para que eu pudesse chegar aonde cheguei. Hoje eu tenho uma dissertação escrita, porque ele acreditou em mim e investiu mesmo quando não podia. Em suas palavras sempre encontrei o meu bálsamo.

A minha mãe que sempre foi fonte de amor, carinho e dedicação. Ela esteve ao meu lado em todos os momentos, auxiliando-me nessa árdua, porém compensadora caminhada. Sempre me deu o conselho certo na hora certa. Foi meu braço direito e esquerdo. É minha melhor amiga e companheira de todas as horas. Foi minha maior incentivadora para que eu fizesse o mestrado.

Minha irmã, a Tati, que é meu tesourinho, meu presente de Deus. É com ela que sempre encontrava descanso e descontração. Na sua simplicidade e timidez. Na sua presença discreta, porém imprescindível para a minha vida.

Agradeço também a minha família, minhas avós, tias, tios, primas, primos pelo apoio incondicional, pelas palavras de cada um, pelo carinho, por tudo o que são e representam para mim. Eles são o melhor lado da minha vida. É neles que eu encontro a força necessária para seguir sempre em frente.

Agradeço ao meu namorado Caio pela paciência e apoio nesse tempo de convivência, por ter se alegrado comigo nas conquistas e ter enxugado as minhas lágrimas nos momentos de dificuldade. Por ter me ajudado em todos os momentos.

Agradeço a todos os meus amigos e amigas que me acompanharam, entenderam e torceram por mim. Em especial agradeço a Cinthinha e também a Beth por todo apoio moral durante a dissertação e pela alegria contagiante de cada uma de vocês.

Agradeço a minha orientadora, Maria Arlete, pelo esforço, dedicação e paciência e pelo perfeccionismo em suas correções. Por me indicar novos caminhos a percorrer e por me ajudar a tornar um sonho real. Esteve presente desde o incentivo a iniciar o mestrado até essa fase final.

Agradeço a todos os professores do PPGA (Arlete, Djalma, Dinah, Jomária, João Bosco, Manoel Veras, Anatólia, Mauro, Vidal, Benny, Arimatés, Carlos Alberto, Miguel, Fernando, Washington, Mariana) sem exceção por todo conhecimento repassado durante esses anos de convivência tão benéfica e que contribuíram para que eu pudesse dar mais um passo nessa caminhada e que ajudaram a ampliar a minha visão de mundo.

Agradeço também a professora Zuleide e ao professor Thomas por terem sempre me incentivado a começar o mestrado. A professora Zuleide sempre contribuiu para que víssemos com sensibilidade a administração. O professor Thomas que sempre me deu muita força para fazer o primeiro teste do mestrado.

Agradeço a todos os funcionários do PPGA pela prestatividade e atenção em todas as etapas por todo esse tempo. Eles são pessoas que dão todo o suporte para que todo o Mestrado possa caminhar.

Por fim agradeço a todos os meus amigos da Turma 26 pelo tempo de convivência que tivemos, pelos trabalhos que fizemos juntos e nos ajudaram a crescer. Fiz grandes amigos que além de sua amizade, partilhamos juntos conhecimento, em especial posso citar: Ally, Ana Katarina, Lea, Ticiano e Fernando. Como também gostaria de agradecer aos meus amigos da turma 25 que sempre me deram muita força quando era aluna especial para que eu fizesse o mestrado, em especial ao Abidinardo, Carlos Eduardo e Júlio.

Fica sempre um pouco de perfume nas mãos que oferecem rosas.

Provérbio Chinês

OKINO, Michelle Yumi Felipe. **Qualidade dos empregos e a carcinicultura marinha nos laboratórios da praia de Barreta/RN**. 2006. 131p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2006.

RESUMO

A presente pesquisa teve por objetivo estudar a qualidade do emprego nos laboratórios de maturação e larvicultura da Praia de Barreta/RN, adotando para tanto os critérios utilizados por Reinecke (1999) para caracterizar um emprego de qualidade: renda, benefícios não salariais, regularidade e confiabilidade de trabalho e do salário, status contratual, proteção social, jornada de trabalho, intensidade do trabalho, risco de acidentes e de doenças ocupacionais, envolvimento em decisões ligadas ao setor de trabalho, possibilidade para o desenvolvimento de qualificações profissionais. Do exame dos dados constatou-se que os empregos gerados são empregos considerados de boa qualidade. No entanto, este resultado deve ser analisado à luz de um contexto de extrema informalidade e de precarização do trabalho. Logo, os resultados devem ser relativizados. Importa reter que uma das limitações do estudo reside na impossibilidade de generalizar os dados para todo o setor da carcinicultura marinha. Apesar desse fato, considera-se que os objetivos da pesquisa foram plenamente atendidos e que a caracterização do perfil do emprego gerado pelo setor da carcinicultura é extremamente importante para o desenho de políticas públicas voltadas para fomentar esta atividade.

Palavras-chave: Qualidade do emprego. Relações de emprego. Laboratório de larvicultura. Mercado de trabalho. Carcinicultura.

OKINO, Michelle Yumi Felipe. **Quality of the employments and the sea shrimpculture in the laboratories of the beach of Barreta/RN**. 2006. 131p. Dissertation (Master's in Administration)– Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2006.

ABSTRACT

To present research had for objective to study the quality of the employment in the maturation Laboratories and larviculture of the Beach of Barreta/RN, adopting for so much the criteria used by Reinecke(1999) to characterize a quality employment: surrender, benefits non salary, regularity and work reliability and of the wage, contractual status, social protection, work day, intensity of the work, risk of accidents and of occupational diseases, involvement in linked decisions to the section work, possibility for the development of professional qualifications. Of the exam of the data it was verified that the generated employments are considered employments of good quality. However, this result should be analyzed to the light of a context of extreme informality and of precarization of the work. Therefore, the results should be relativized. He/she/you imports to retain that one of the limitations of the study resides in the impossibility of generalizing the data for the whole section of the sea carcinicultura. In spite of that fact, he/she is considered that the objectives of the research were assisted fully and that the characterization of the profile of the employment generated by the section of the shrimpculture it is extremely important for the drawing of public politics gone back to foment this activity.

Keywords: Quality of the employment. Employment relationships. Larviculture laboratory. Job market. Shrimpculture.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 –	Fotografia do Nauplius	21
Figura 02 –	Fotografia das pós-larvas	21
Figura 03 –	Fotografia das microalgas	21
Figura 04 –	A Carcinicultura Mundial	66
Figura 05 –	<i>Penaeus japonicus</i>	67
Quadro 01 –	Principais fases do sistema brasileiro de relações do trabalho	28
Quadro 02 –	Diferenças entre a economia tradicional e a nova e as implicações para a formação	32
Quadro 03 –	Efeitos psicológicos, sociais e físicos nos desempregados	41
Quadro 04 –	Critérios de Reinecke e a CLT	50
Quadro 05 –	Medidas para a qualidade do emprego	52
Quadro 06 –	Macroobjetivos do Programa Avança Brasil	53
Quadro 07 –	Programas para combater o desemprego e a exclusão social	59
Quadro 08 –	Principais espécies de camarão cultivado	71
Quadro 09 –	Produção de nauplius e pós-larvas em 2004	73
Quadro 10 –	Área e produção por estado em 2004	74
Quadro 11 –	Produtividade por Estado em 2004	75
Quadro 12 –	Participação da carcinicultura brasileira por região em 2004	76
Quadro 13 –	Centros de Processamento em 2004	76

Quadro 14 –	Cinco maiores produtos de exportação do Rio Grande do Norte de 2001 a junho de 2003	77
Quadro 15 –	Comparação de empregos diretos e indiretos gerados por atividades do setor primário	78
Quadro 16 –	Custo para geração de um emprego direto em diversas atividades	79
Quadro 17 –	Empregos diretos gerados pelo cultivo de camarão no Brasil	79
Quadro 18 –	Dados comparativos do censo da carcinicultura brasileira em 2004 e 2003	85
Quadro 19 –	Dados comparativos da carcinicultura brasileira em 2004 e 2003	85
Quadro 20 –	Comparativo de produção 2004/2003	92
Quadro 21 –	Critérios	91
Quadro 22 –	Avaliação da qualidade do emprego	99

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 –	Sexo dos empregados	101
Tabela 02 –	Faixa etária dos empregados	101
Tabela 03 –	Estado civil dos empregados	102
Tabela 04 –	Número de filhos	103
Tabela 05 –	Faixa de renda	103
Tabela 06 –	Nível de escolaridade	104
Tabela 07 –	Atividade anterior a carcinicultura	105
Tabela 08 –	Função dos empregados do Laboratório A	105
Tabela 09 –	Tempo de empresa dos empregados	106
Tabela 10 –	Programa de qualificação profissional	106
Tabela 11 –	Freqüência com que o funcionário recebe treinamento	107
Tabela 12 –	Empregados com carteira assinada	107
Tabela 13 –	Empregados com FGTS	108
Tabela 14 –	Empregados com INSS	108
Tabela 15 –	Férias dos empregados	108
Tabela 16 –	Empregados que recebem 13º salário	109
Tabela 17 –	Empregados que recebem vale-transporte	109
Tabela 18 –	Empregados que recebem vale-alimentação	109
Tabela 19 –	Freqüência com que os empregados participam das decisões	110
Tabela 20 –	Jornada de trabalho dos empregados	111
Tabela 21 –	Horas extras realizadas	111
Tabela 22 –	Forma de pagamento das horas extras	112
Tabela 23 –	Freqüência com que os empregados recebem o salário em dia	112
Tabela 24 –	Participação dos empregados nas despesas	113

Tabela 25 –	Freqüência com que os empregados participam das despescas	113
Tabela 26 –	Classificação das condições de trabalho	114
Tabela 27 –	Classificação das condições de higiene	114
Tabela 28 –	Classificação da segurança no trabalho no Laboratório A	115
Tabela 29 –	Classificação das condições de saúde	115
Tabela 30 –	Acidentes no trabalho	116
Tabela 31 –	Doença no trabalho	116
Tabela 32 –	Qualidade do emprego no Laboratório A	117
Tabela 33 –	Qualidade do emprego no Laboratório B	118
Tabela 34 –	Comparação entre os critérios do laboratório A o último emprego dos funcionários	119
Tabela 35 –	Comparação entre os critérios do laboratório B o último emprego dos funcionários	110

LISTA DE SIGLAS

ABCC	Associação Brasileira dos Criadores de Camarão
ARPE	Agência de Regulação de Pernambuco
CODEFAT	Conselho Curador do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CUT	Central Única dos Trabalhadores
FAO	Food Agriculture Organization
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEC	Programa Internacional de Erradicação do Trabalho Infantil
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
MTE	Ministério do Trabalho e do Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAT	Programa de Alimentação ao Trabalhador
PIB	Produto Interno Bruto
SECEX	Secretaria de Comércio Exterior
SEOL	Seridó On Line
SEPLAN	Secretaria de Planejamento
SINE	Sistema Nacional de Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
2 DIMENSÕES DA PROBLEMÁTICA DO EMPREGO	26
2.1 MERCADO DE TRABALHO E RELAÇÕES DE EMPREGO	27
2.2 QUALIDADE DO EMPREGO	43
2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO	54
3 A ATIVIDADE DA CARCINICULTURA	65
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA CARCINICULTURA	65
3.1.1 Carcinicultura no Brasil e no Rio Grande do Norte	72
3.2 CRISE NA CARCINICULTURA	80
3.2.1 Estatísticas sobre a queda da produtividade em decorrência da crise da carcinicultura	84
4 METODOLOGIA	87
4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	87
4.2 POPULAÇÃO	88
4.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA	89
4.3.1 Critérios para Avaliação da Qualidade do Emprego	90
4.4 ANÁLISE DE DADOS	99
5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	101
5.1 PERFIL DOS EMPREGADOS DOS LABORATÓRIOS NA PRAIA DE BARRETA/RN	101
5.2 PERFIL DO EMPREGO GERADO NOS LABORATÓRIOS NA PRAIA DE BARRETA/RN	105
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	122
REFERÊNCIAS	126
APÊNDICE	130

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho no Brasil vem passando por modificações profundas devido a dois marcos principais: a globalização e a reestruturação produtiva. Nesse contexto, emerge o ideário neoliberal que propõe a regulamentação do mercado com reduzida interferência estatal e uma redefinição do papel do Estado. Outrossim, o processo de reestruturação produtiva ao definir novos formatos organizacionais em função das inovações tecnológicas tem mudado radicalmente a forma de inserção das empresas no mundo globalizado. Esta inserção quase sempre está ocorrendo a partir de modificações no mundo do trabalho e da constituição de um núcleo permanente de trabalhadores e de um núcleo flexível que se subordina à dinâmica das flutuações do processo produtivo e de vendas.

Em conseqüência, há uma diferença entre a oferta e a demanda de trabalho, sendo a demanda maior do que a oferta de empregos, o que tem ocasionado a retração do mercado de trabalho formal e alimentado o crescimento do trabalho informal. Estes aspectos provocam a diminuição na contratação de trabalhadores com carteira assinada, que é um dos indicadores de um emprego de qualidade.

A precarização do trabalho agravada pelo desemprego é uma questão discutida mundialmente e que tem afetado não apenas países em desenvolvimento como o Brasil, mas também os países ricos. De acordo com Singer (1977, p. 181):

O desemprego e o subemprego em países não-desenvolvidos soem ser encarados como frutos de um “desequilíbrio” entre oferta e demanda por força de trabalho, a oferta sendo condicionada primordialmente por fatores demográficos – crescimento vegetativo da população e migração do campo às cidades – e a demanda resultando de fatores econômicos, sobretudo do ritmo das inversões e das seleções técnicas.

Verifica-se que os fatores demográficos têm influído para modificar o equilíbrio na força de trabalho, na medida em que as cidades não estão estruturadas para lidar com a demanda crescente de trabalhadores no mercado de trabalho. A própria cidadania, com o aumento do desemprego, distancia-se do ideal. Compartilhando do pensamento de Pochmann (1999, p. 21):

A geração de ocupações com baixa qualidade (atípica, irregular, parcial), que no padrão sistêmico de integração social estaria associada à exclusão relativa do modelo geral de emprego e de boa qualidade, surge como exemplo de incorporação economicamente possível. Dessa forma, distanciam-se as possibilidades de estabelecimento de um patamar de cidadania desejada.

A geração de emprego está diretamente ligada ao estabelecimento da cidadania, porque é através do trabalho na sociedade capitalista que o trabalhador consegue garantir o seu sustento e os meios de prover o acesso a benefícios que o Estado não consegue prover para toda a população.

Segundo o Observatório de Emprego e Renda do Rio de Janeiro (2005), o Brasil terminou o ano de 2004 com um saldo de 10 milhões de desempregados. Esse número demonstra que as políticas públicas de emprego têm sido insuficientes para lidar com o problema do desemprego agravando ainda mais os problemas sociais do país.

Levando em consideração este cenário, não se questiona apenas a criação de novos postos de trabalho, ou seja, a quantidade, mas também a qualidade do emprego que proporciona, por sua vez, bem-estar social para o trabalhador e sua família.

Além da carteira assinada existem outros indicadores que caracterizam um emprego de qualidade. Reinecke (1999), cita entre outros os seguintes indicadores: renda, benefícios não salariais, regularidade e confiabilidade de

trabalho e do salário, status contratual, proteção social, representação de interesse, jornada de trabalho, intensidade do trabalho, risco de acidentes e de doenças ocupacionais, envolvimento em decisões ligadas ao setor trabalho, possibilidade para o desenvolvimento de qualificações profissionais de habilidades pessoais e da criatividade, interesse no trabalho.

É claro que definir qualidade de emprego não é uma tarefa fácil, pois outros elementos de caráter subjetivo podem interferir na avaliação. No entanto, em um país como o Brasil que tem uma longa história de desrespeito ao trabalho, é pertinente identificar um conjunto de indicadores para definir qualidade de emprego.

Essa temática pela sua amplitude exige um recorte da realidade. Neste sentido, é importante apreender a qualidade de emprego em atividades que são grandes geradoras de emprego, como é o caso da atividade da carnicultura que ainda por ser muito artesanal agrega muitas pessoas para o desenvolvimento de todas as fases do processo produtivo. Além disso, segundo o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (2001) –MAPA- é uma atividade que para gerar um emprego direto tem um custo de US\$ 13.880,00 (treze mil oitocentos e oitenta dólares) enquanto uma empresa química, por exemplo, necessita de US\$ 220.000,00 (duzentos e vinte mil dólares).

A carnicultura marinha ganha um papel de destaque no Brasil , onde o país se torna líder na produção na América Latina do camarão *Litopenaeus vannamei*. Na década de 1990, com o início do cultivo da espécie de camarão *Litopenaeus vannamei* surge uma nova alternativa para o desenvolvimento sócio-econômico da região do Nordeste, que consegue adequar o desenvolvimento dessa espécie às condições de solo e clima.

No Rio Grande do Norte encontra-se a maior concentração de laboratórios de larvicultura e de fazendas de cultivo de camarão no país, como também a maior produção por hectare. A carnicultura atualmente é a maior atividade econômica exportadora do Estado do Rio Grande do Norte, tendo exportado segundo a Secretaria do Comércio Exterior – SECEX (2005), no período de jan/abril de 2005, o valor de US\$ 24.796.205,00 (vinte e quatro milhões, setecentos e noventa e seis mil e duzentos e cinco dólares) representando uma participação de 19,33% no PIB do Estado.

O camarão é o 16º produto na pauta de exportações do Nordeste, com 1,58% de participação e uma receita de US\$ 45.478.579,00(quarenta e cinco milhões quatrocentos e setenta e oito mil quinhentos e setenta e nove dólares) segundo informações da Secretaria do Comércio Exterior – SECEX (2005).

A carnicultura se apresenta como uma atividade economicamente rentável, com capacidade de alavancar o desenvolvimento sócio-econômico das regiões produtoras e combater o desemprego, principalmente, em relação a pessoas com baixo nível de escolaridade que encontram nessa atividade uma fonte de emprego e renda, absorvendo trabalhadores de áreas decadentes economicamente como o cultivo de cana-de-açúcar.

Os laboratórios de carnicultura têm um papel fundamental para o desenvolvimento do setor, porque são nos laboratórios que se inicia toda a cadeia produtiva do camarão. Depois da reprodução dos camarões, os “recém-nascidos” são chamados de nauplius. Eles só podem ser visualizados através do microscópio, conforme pode ser visualizado na foto1 abaixo:



figura1: Nauplius

Os nauplius se desenvolvem e entram em outro estágio o de pós-larvas (ver na foto 2). No laboratório são produzidas também as microalgas (ver foto 3) que alimentam os camarões nessa fase inicial.



figura 2 – pós-larvas



figura 3 - microalgas

São os laboratórios que fornecem as pós-larvas para as fazendas e como cada laboratório é capaz de produzir uma quantidade considerável de pós-larvas o número de laboratórios é muito menor do que o número de fazendas.

No Rio grande do Norte existem treze laboratórios localizados em Nísia Floresta, Canguaretama, Barra de Cunhaú, etc, sendo que na Praia de Barreta existem três. Os laboratórios situados em Barreta são conhecidos pela sua qualidade e produtividade. São laboratórios com alto nível de produção de pós-larvas do Estado.

Assim, considerando a importância da carcinicultura para a economia do Rio Grande do Norte é pertinente investigar o seguinte problema de pesquisa: em

que medida os empregos gerados pela carcinicultura marinha da Praia de Barreta/RN podem ser considerados empregos de qualidade ?

Para compreensão dessa problemática se faz necessário entender o contexto em que a carcinicultura está inserida e apreender as grandes questões que hoje perpassam a discussão do emprego, tais como a configuração do mercado de trabalho, o nível de emprego gerado, o tipo de emprego, os condicionantes estruturais do emprego, as políticas públicas de emprego.

Para efeito da pesquisa considerar-se-á que empregos de qualidade são empregos gerados com os seguintes requisitos: carteira assinada; renda; benefícios não-salariais; regularidade e confiabilidade do trabalho e do salário; status contratual; proteção social; representação de interesse; jornada de trabalho; intensidade do trabalho; risco de acidentes e de doenças ocupacionais; envolvimento em decisões ligadas ao trabalho; possibilidade para o desenvolvimento de qualificações profissionais, de habilidades pessoais e da criatividade; interesse no trabalho e benefícios tais como FGTS, INSS, 13º salário, Férias, vale-transporte, vale-alimentação.

Para responder ao problema de pesquisa foram definidas as seguintes questões:

- a) qual o perfil do empregado da carcinicultura marinha da Praia de Barreta/RN?
- b) os empregados da carcinicultura marinha da Praia de Barreta/RN estão encontrando condições de trabalho favoráveis quanto à jornada de trabalho e riscos no trabalho?
- c) na carcinicultura marinha da Praia de Barreta/RN os empregados têm acesso à qualificação profissional?

- d) os empregados dos laboratórios da Praia de Barreta/RN têm acesso aos benefícios sociais, tais como INSS, FGTS, 13º salário, férias, carteira assinada.?
- e) na carcinicultura marinha há incidência de doenças ocupacionais e de riscos de acidentes?
- f) os empregados da carcinicultura marinha da Praia de Barreta/RN recebem salário regularmente?

Assim sendo, a pesquisa tem por objetivo avaliar a qualidade dos empregos nos laboratórios de larvicultura e maturação de Praia de Barreta/RN e como objetivos específicos:

- a) verificar qual é o perfil do empregado dos laboratórios da Praia de Barreta/RN;
- b) avaliar as condições de trabalho quanto à intensidade da jornada de trabalho e riscos do trabalho;
- c) averiguar se os empregados dos laboratórios da Praia de Barreta/RN têm acesso à qualificação profissional no setor;
- d) verificar se os trabalhadores dos laboratórios da Praia de Barreta/RN têm acesso aos benefícios sociais, tais como INSS, FGTS, 13º salário, férias, carteira assinada;
- e) verificar se nos laboratórios da Praia de Barreta/RN há incidência de doenças ocupacionais e de riscos de acidentes;
- f) verificar se os empregados dos laboratórios da Praia de Barreta/RN recebem salário regularmente.

A geração de emprego é um tema atual e crucial para o desenvolvimento e o crescimento da economia, tanto no Brasil como no Mundo, dada a diminuição da oferta de empregos. No mercado de trabalho a oferta de mão-de-obra é maior do

que a demanda e as políticas públicas de empregos são insuficientes para suprir as necessidades da população.

A relevância teórica da pesquisa se baseia na necessidade de estudar um setor que está se expandindo não apenas no Rio Grande do Norte, mas também no Nordeste e como este setor está contribuindo para a diminuição das desigualdades, através da geração de empregos de qualidade. Outrossim, a motivação pessoal da autora começou quando teve a oportunidade de trabalhar durante sete meses no setor, convivendo não apenas com a realidade das empresas, como também com a dos empregados que trabalhou anteriormente com o cultivo da cana-de-açúcar ou com a pesca e que em sua maioria vêm nessa atividade uma possibilidade de melhoria em suas vidas. Nesse período de trabalho, pode-se constatar o rápido crescimento do setor, mas também nasceu a preocupação em saber se os empregos criados neste setor eram de qualidade.

Por se tratar de um tema bastante novo, é fundamental estabelecer claramente quais os limites deste estudo já que a realidade é abrangente e por isso é pertinente analisar apenas parte desta realidade.

Os laboratórios de maturação e larvicultura são o início do processo de produção do setor. O desenvolvimento da carcinicultura no Estado do Rio Grande do Norte só foi possível porque primeiramente houve desenvolvimento de tecnologia na produção nos laboratórios. Sem o desenvolvimento de uma espécie adequada nos laboratórios não haveria como desenvolver a carcinicultura no Rio Grande do Norte e no país.

Os laboratórios foram então escolhidos pela relevância que eles têm no processo de desenvolvimento do camarão, bem como no processo de desenvolvimento do próprio setor no país.

A Praia de Barreta/RN situada no município de Nísia Floresta foi escolhida porque os laboratórios lá instalados são laboratórios de produção de pós-larvas de qualidade que são referências para a produção no Estado. Além disso, a estrutura em termos de tamanho e de quantidade de empregados também é muito semelhante permitindo pesquisar se mesmo dentro de condições tão parecidas as empresas apresentariam desempenho diferente nos indicadores de qualidade do emprego.

O trabalho está estruturado além desta Introdução da seguinte forma: o capítulo 2 trata do referencial teórico contemplando discussões sobre emprego, mercado de trabalho, precarização, qualidade do emprego e políticas públicas de emprego; o capítulo 3 aborda a carcinicultura discorrendo sobre a caracterização dessa atividade, avaliação da carcinicultura no Brasil e no Rio Grande do Norte e a crise da carcinicultura; o capítulo 4 aborda a metodologia tratando do delineamento da pesquisa, da população, do instrumento de pesquisa e dos critérios para avaliação da qualidade do emprego; o capítulo 5 faz a análise e a interpretação dos dados e por fim o capítulo 6 tece considerações finais sobre a pesquisa e faz recomendações para novos estudos.

2 DIMENSÕES DA PROBLEMÁTICA DO EMPREGO

A década de 1930 estabeleceu um marco nas relações do trabalho com a aprovação da legislação trabalhista durante o governo de Getúlio Vargas. Neste período as relações de trabalho começaram a ser regulamentadas e os benefícios sociais começaram a fazer parte do cotidiano do trabalhador. Até os anos 80, junto a intenso processo de industrialização e de intervenção do Estado, o mercado de trabalho sofreu um processo de estruturação que resultou em amplas parcelas de trabalhadores incluídos no mercado de trabalho com níveis formais de emprego. Essa situação favorável ao trabalhador começa a se reverter na década de 1980, com a mudança da política Keynesiana que favorece o Estado de Bem-Estar social, para um Estado Neoliberal. É bem verdade que não podemos afirmar a existência de um Estado de Bem-Estar no Brasil. No entanto, não se pode deixar de reconhecer o grande papel intervencionista do Estado neste período na direção da proteção de um conjunto de direitos do trabalhador.

É nesse cenário que o mercado de trabalho começa a se transformar, paralelamente ao processo de reestruturação produtiva que configurou novos arranjos produtivos e novos padrões de relações de trabalho. Os novos arranjos produtivos embasados em intensas inovações tecnológicas têm provocado uma verdadeira desordem no trabalho, desestruturando o mercado de trabalho e introduzindo formas atípicas de emprego. Assim, a demanda por trabalho passa a ser maior do que a oferta e os sindicatos que vinham se fortalecendo desde 1930, começam pouco a pouco a perder as suas forças. Nesse contexto passam a conviver formas de trabalho precarizadas, tais como, trabalho informal, terceirizado,

parcial, temporário. O emprego formal se torna cada vez mais escasso, com reflexos na geração de empregos, especialmente, empregos de qualidade.

A compreensão dessa problemática será feita inicialmente através da discussão do mercado de trabalho e relações de emprego; em seguida contemplar-se-á a qualidade do emprego e por fim discorrer-se-á sobre políticas públicas de emprego.

2.1 MERCADO DE TRABALHO E RELAÇÕES DE EMPREGO

As relações de trabalho refletem o comportamento social de cada época e por isso essas relações se modificam com tempo. Os primeiros passos para a definição das relações de trabalho foram dados na década de 1930. Getúlio Vargas teve um papel fundamental na consolidação da legislação do trabalho no Brasil e na modificação das relações trabalhistas. Segundo Nogueira (2002):

A criação da legislação trabalhista no Brasil entre 1931 e 1943 fez parte de um conjunto de medidas destinadas a impulsionar um novo modo de acumulação capitalista conduzido pelo estado varguista em seu projeto de modernização industrial.

Segundo Oliveira (1972), a legislação trabalhista cumpre dupla função: econômica - dimensão decisiva para instaurar um novo modo de acumulação com base nos setores urbano-industriais e política – dimensão que combina controle estatal sobre as relações de trabalho e promoção de um certo pacto entre burguesia industrial e classe trabalhadora orquestrado pelo estado Varguista.

O sistema brasileiro de relações do trabalho passou por várias fases, cada uma com características muito particulares, conforme Quadro abaixo. Essas relações de trabalho, segundo Pochmann (2001, p.125):

ainda permanecem subordinadas tanto ao conjunto de leis trabalhistas e sociais implementadas nos anos 30 como ao funcionamento do mercado de trabalho (excedente estrutural de mão-de-obra e elevada e elevada rotatividade ocupacional). A inexistência de um sistema democrático de relações de trabalho, com base na contratação coletiva, na liberdade sindical e na presença de organização operária no local de trabalho, possibilita a permanência de formas autoritárias de gestão do trabalho, descompromissadas, muitas vezes, com a qualidade e a quantidade dos empregos criados. Por isso, quanto mais fragmentado e descentralizado o sistema de negociações coletivas, maior a possibilidade de os frutos de crescimento econômico serem inadequadamente distribuídos.

Antes de 1930	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autonomia sindical e ausência de liberdade sindical. ✓ A questão operária e trabalhista eram casos de polícia.
1930 –1945	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Montagem gradual da legislação trabalhista e sindical corporativista. ✓ Institucionalização da estrutura sindical oficial. ✓ controle dos sindicatos pelo Estado. ✓ criação da CLT em 1943.
1946 –1963	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Período de redemocratização e persistência do corporativismotrabalhista. ✓ Dinamização, mobilização e participação crescente dos sindicatos oficiais na vida política nacional. ✓ Politização do sindicalismo.
1964 –1977	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Golpe militar e repressão aos sindicatos. ✓ Exclusão política dos trabalhadores. ✓ Fim da estabilidade e criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).
1978 –1988	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renascimento do movimento sindical e surgimento do novo sindicalismo. ✓ Explosão das greves. ✓ Criação das centrais sindicais. ✓ Experiência da negociação coletiva direta entre trabalho e capital.; ✓ Presença das comissões de fábrica. ✓ Sistema híbrido de relações de trabalho.
1988 –1994	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nova Constituição e liberalização restrita dos sindicatos; ✓ Livre associação sindical no setor público. ✓ Fim da intervenção do Ministério do Trabalho nos sindicatos. ✓ Manutenção do corporativismo (Unicidade sindical; Monopólio de representação; Justiça do Trabalho).
1994 – 2000	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avanço da flexibilização das relações de trabalho. ✓ Explosão do trabalho informal e da precarização do trabalho. ✓ Terceirização do trabalho. ✓ Aumento do trabalho temporário e autônomo. ✓ Crise do sindicalismo.

Quadro 1 Principais fases do sistema brasileiro de relações do trabalho
 Fonte: NOGUEIRA(2002)

Baltar e Proni (1996) corroboram com a idéia exposta acima quando afirmam que o sindicato continua com escasso poder de barganha e representação no local de trabalho. A empresa tem toda liberdade para contratar, dispensar, fixar horas extras e definir a intensidade do trabalho e o conteúdo das funções. A chefia

intermediária continua extremamente autoritária e o trabalhador não se envolve nas tomadas de decisão sobre a organização da produção, a estrutura de cargos e salários prossegue muito diferenciada, com níveis muito baixos para as remunerações da base da pirâmide salarial. O emprego, por fim, continua marcadamente instável, impedindo maior especialização e treinamento por parte dos trabalhadores.

As relações do trabalho foram se modificando com o passar dos anos, com empresas e trabalhadores alternando a correlação de forças no mercado de trabalho. A força dos trabalhadores se evidencia através da atuação dos sindicatos. A estrutura dos sindicatos passou a ganhar forças a partir da década de 1930, quando a regulamentação da relação de trabalho passou a ser realizada por uma legislação que protegia o trabalhador, mas na década de 1990, com as mudanças no cenário político e econômico, a atuação dos sindicatos vem enfrentando um conjunto de dificuldades que têm resultado na sua fragilização.

Na América Latina, assim como no Brasil, este processo teve início nos anos 1990, com a abertura do mercado econômico, dentro de uma concepção política neoliberal iniciada na Europa e nos Estados Unidos, na década de 1980, com a vitória dos governos de direita nos EUA, na Alemanha e na Inglaterra. Essa abertura de mercado provocou no início a quebra de muitas empresas no país. Segundo Bonelli (1996), houveram três tipos de reações quanto ao processo de abertura:

- a) a maior parte das empresas não sentiu a concorrência muito expressiva das importações. Exemplos: ramo de extração mineral, bens minerais não-metálicos, metalúrgico, madeira e mobiliário, farmacêutico, perfumaria e bebidas;

- b) empresas que sofrem forte concorrência, mas em que o grau de competição externa não aumentou muito nos últimos anos. Exemplos: ramos químicos e de couro e peles;
- c) segmentos em que se intensificou a concorrência. Exemplo: ramo têxtil, vestuário, borracha, alimentos, material elétrico e de transporte.

Em decorrência, as empresas deram início à incorporação de mudanças tecnológicas e organizacionais para aumentarem suas chances de sobreviver e ao mesmo tempo competir em um mercado muito concorrido.

Segundo Brasiliano(2003), o aumento da concorrência entre as organizações é uma tendência na qual se observam:

mudanças rápidas nas exigências do consumidor em relação a produtos e serviços; demanda crescente do consumidor por produtos e serviços de qualidade; alteração no poder de compra da população; escassez de insumos produtivos e recursos críticos; alterações tecnológicas crescentes; escassez de determinadas habilidades; alterações no ritmo e na natureza das mudanças sociais.

Os principais impactos da reestruturação produtiva e também da economia foram o desemprego e a precarização do trabalho.

De acordo com Mattoso (1996), na década de 1990 é impossível ignorar o extraordinário efeito da desestruturação que se abateu durante as últimas décadas sobre o mundo do trabalho. A contínua redução do emprego industrial e o crescimento menor dos serviços, em paralelo ao crescimento de novas, atípicas, contingenciais ou precárias formas de emprego, remunerações e relações de trabalho, têm ampliado o desemprego e as inseguranças do mundo do trabalho.

Essa reestruturação fez com que trabalhadores com conhecimentos pouco especializados, cuja mão de obra não era tão qualificada fossem substituídos pela automatização da indústria. Segundo Ramos e Reis (1997, p. 10):

a natureza do processo de reestruturação do mercado de trabalho, com o enxugamento do setor protegido e a expansão do setor de serviços, particularmente através da absorção de trabalhadores qualificados na condição de autônomos, torna necessária uma revisão da maneira como o emprego nos diversos setores tem sido tradicionalmente encarada e rotulada.

Dentro desse contexto, as relações de trabalho sofrem mutações. Há no país um enfraquecimento da força dos sindicatos que não conseguem garantir nem a estabilidade, nem o emprego dos filiados, quanto mais um salário melhor. O desemprego tem aumentado no país e chega hoje a um patamar de 10 milhões de desempregados, sem contar com aqueles que trabalham no setor informal, cuja situação é também precária no que diz respeito à seguridade social.

Outro aspecto é que as novas tecnologias fazem com que o conceito de fronteira seja posto em xeque, quando uma pessoa pode trabalhar junto a uma empresa sem sair de casa utilizando a tecnologia como meio de trabalho e comunicação. A passagem da economia industrial para a economia da informação eleva salários, porém esse aumento de salários se refere aos trabalhadores instruídos e tecnicamente competentes. Os trabalhadores sem qualificação e instrução vêem seus salários em declínio.

Novas exigências com relação à postura do profissional, assim como a modificação das habilidades são fatores chaves para entender uma das facetas do desemprego no país. Igualmente importante, são as novas formas de organizar as tarefas definidas como consequência da transição para a nova economia. Pochmann (2001,p.45) define quatro novas formas de organização de tarefas:

- ✓ ampliação da quantidade de tarefas exercida pelo trabalhador, rompendo, em parte, com a monotonia da repetição dos movimentos e reduzindo os tempos mortos (novo perfil do trabalhador)
- ✓ rotação das funções, a partir da adoção de tecnologias de uso flexíveis que exige maior polivalência do trabalhador para o exercício de múltiplas tarefas (trabalho polivalente)
- ✓ combinação das atividades de execução com as de controle, o que torna mais complexo e integrado o exercício do trabalho com a decisão sobre metas de produção e resultados (ampliação da autonomia relativa)
- ✓ constituição de grupos de trabalho (semi-autônomos ou autônomos) com algumas capacidade de decisão sobre problemas e soluções imediatas no desenvolvimento de operações no plano de produção de bens e serviços (trabalho em grupo).

A falta de qualificação e de preparo para absorver essas novas tarefas, assim como a dificuldade de enfrentar a competitividade do mercado global faz com que parte dos profissionais percam seus empregos. O Quadro 2, abaixo, retrata a passagem da economia tradicional para a economia da informação e quais as implicações que essa transição ocasiona para a formação do trabalhador.

Economia tradicional	Nova economia	Implicações para a formação
Estabilização do padrão tecnológico	Instabilidade no padrão tecnológico	Importância da transferência tecnológica
Campo tecnológico diversificado	Campo tecnológico interconexo	Programas interdisciplinares
Competição internacional regulada	Competição internacional desregulada	Consciência das novas condições de competição
Produto padronizado para o mercado de massa	Produtos diversificados para consumos segmentados	Necessidade de suporte tecnológico e reorganizativo para os negócios
Recursos humanos para fator de produção	Recursos humanos para fator de competição	Sistema educativo revalorizado
Pequena variação nas habilidades dos trabalhadores	Maiores variações nas habilidades dos trabalhadores	Educação continuada
Expansão da ocupação direta na grande empresa	Redução da ocupação direta na grande empresa	Educação para a empregabilidade
Crescimento econômico fundado no setor industrial	Crescimento econômico fundado na inovação	Formação em novas tecnologias

Quadro 2 Diferenças entre a economia tradicional e a nova e as implicações para a formação

Fonte :Moro(apud Pochmann 2001)

Ainda de acordo com Pochmann (2001,p.123), "a grave crise do emprego no Brasil não se deve apenas ao problema da escassez de postos de trabalho. Deve-se também ao problema da falta de renda". Sendo que o problema da falta de renda está ligado diretamente à capacidade de criar novos postos de trabalho. Segundo Pochmann (2001, p.128):

em todos os países,a distribuição da renda exerce forte influencia sobre a geração de emprego.No Brasil, em especial, por possuir parcela majoritária de sua população vivendo com rendimentos reduzidos, a melhora na distribuição da renda não seria apenas um principio de justiça social e tributária, mas permitiria transformar parcelas expressivas de trabalhadores em consumidores. Para isso, além da reforma tributária subordinada à justiça fiscal, novos mecanismos de garantia de renda e de políticas públicas deveriam ser estabelecidos.

A criação de empregos formais através de políticas públicas de incentivo a novos postos de trabalho e de inclusão do trabalhador são essenciais para gerar renda, diminuir a exclusão social e inserir pessoas desempregadas no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho é constituído por trabalhadores que fazem parte do mercado formal e do mercado informal. O mercado formal é constituído por trabalhadores que possuem a carteira de trabalho assinada, ou seja, pessoas que têm um emprego formal. O emprego formal tem uma série de características. Segundo Rodgers (1989 apud REINECKE, 1999):

o emprego formal é aquele que tem um único empregador e um único local de trabalho; existência de contrato de trabalho entre empregador e o empregado; serviços contínuos; dia de trabalho integral; seguridade social e proteção a certos direitos.

O artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho apresenta o conceito legal do que entende por empregados na relação trabalhista:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O conceito do que se entende por empregado na relação trabalhista define o emprego formal com suas conseqüências e características decorrentes do trabalho subordinado. Para que o vínculo empregatício seja caracterizado é necessário que ele apresente quatro características básicas: a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade (remuneração) e a subordinação. Essas características são apresentadas no artigo 3º da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Entende-se por:

✓ **Pessoalidade** – a prestação dos serviços pelo próprio empregado, não podendo ele ser substituído por outra pessoa. Assim, se o empregado não puder estar presente em um determinado dia, não poderá, por exemplo, recomendar um colega seu para a prestação dos serviços, posto que o contrato é personalíssimo em relação ao trabalhador.

✓ Habitualidade - o trabalho do empregado é de natureza não-eventual, isto é, deve se realizar de maneira normal, constante, reiterada. Desta forma, o trabalhador que habitualmente presta serviços a um empregador é aquele que, repetidamente ou freqüentemente, apresenta-se para dispor o seu trabalho às ordens deste empregador. O trabalho eventual, isto é, esporádico, de vez em quando não configura o vínculo empregatício.

✓ Onerosidade - o contrato de trabalho impõe deveres e obrigações tanto para o empregado quanto para o empregador. Pressupõe um encargo, um gravame, um ônus que deve dispor o empregador para que possa ter à sua disposição a força de um trabalhador. Observe que o serviço voluntário (Lei nº9.608/98) não está presente, o que impedirá o reconhecimento de tal trabalho como uma relação de emprego.

✓ Subordinação - o empregado é dependente do empregador no sentido de que está obrigado a cumprir suas ordens e a submeter-se ao seu poder de comando, ou seja, pressupõe a dependência do empregado ao empregador, de forma que sua força de trabalho seja colocada à disposição deste para que seja atingido um determinado fim dentro da organização empresarial. A subordinação jurídica e hierárquica é uma das mais importantes características do contrato de trabalho. A dependência econômica também se faz presente em regra, porque a quase totalidade dos empregados depende do salário para a sua subsistência. Assim, pode-se afirmar que haverá a caracterização do vínculo empregatício, entre trabalhador e empresa, sempre que os quatro requisitos acima existirem concomitantemente.

Ao considerar os critérios acima citados como sendo importantes para estabelecer uma relação de trabalho, percebe-se então que emprego padrão, como

a sociedade se acostumou a ter, está cada vez mais escasso. Há uma vertente de pensamento tradicional que defende a flexibilização dos contratos trabalhistas, tendo em vista a modificação do emprego padrão, para viabilizar o aumento da competitividade e a diminuição da quantidade de trabalhadores informais.

De acordo com especialistas trabalho não faltará. O importante nesse momento é encontrar saídas que possibilitem a criação de novos postos de trabalho e dessa maneira a criação de condições para a sociedade assegurar pelo menos suas necessidades básicas com dignidade.

Além do emprego formal existe também no país o emprego informal, cuja situação tem se agravado com a situação econômica. Segundo Baltar e Proni (1996), a redução do emprego formal e o aumento da ocupação informal, que acompanhavam o declínio do setor secundário e o aumento do terciário como fonte de absorção da população ativa, podem estar refletindo uma modificação profunda no padrão de uso da força de trabalho.

Essa situação faz com que muitos trabalhadores se sujeitem a trabalhar sem a carteira assinada para continuar no mercado de trabalho. Segundo a CUT (1998), Central Única dos Trabalhadores, há duas maneiras de definir o trabalho informal:

[...] De um lado, há aqueles que definem o trabalho informal como aquele cujas atividades produtivas são executadas à margem da lei, especialmente da legislação trabalhista vigente em um determinado país. Aqui estariam os trabalhadores conta-própria, grande parte dos quais não contribui à previdência, os trabalhadores sem carteira assinada e os não-remunerados. Este ponto de vista compreende o trabalho informal a partir da precariedade da ocupação. De outro lado, pode-se definir o trabalho informal como aquele vinculado a estabelecimentos de natureza não tipicamente capitalista. Estes estabelecimentos se distinguem pelos baixos níveis de produtividade e pela pouca diferenciação entre capital e trabalho. O núcleo básico seria formado pelos trabalhadores por conta própria, mas também pelos empregadores e empregados de pequenas firmas com baixos níveis de produtividade.

O trabalho informal surge como uma alternativa para resolver em curto prazo os problemas causados ao trabalhador pela falta de emprego. A relação entre quem tem um trabalho formal/seguridade social e quem trabalha sem carteira/seguridade social é enorme. Dessa maneira, a seguridade social e a proteção a certos direitos estão diretamente ligados à formalidade do trabalho. Segundo Mafra et al (2002,p.106), essas atividades que se desenvolvem fora do mercado tradicional, representam a alternativa mais imediata, criada pelos próprios trabalhadores, para superar os problemas do mundo do trabalho.

Um outro fator que pode ajudar também a explicar o trabalho informal é a condição social. Segundo Néri (2001, p.57), pobre não pode se dar ao luxo de ficar buscando emprego; pobre cai na informalidade. De acordo com o mesmo autor (2001,p.57) a informalidade é mais freqüente e crônica que o desemprego. Do ponto de vista individual, o desemprego é, na média, uma crise passageira.

Seguindo esse raciocínio, os mais prejudicados com a informalidade são os trabalhadores pertencentes às classes menos favorecidas que pela necessidade de sobrevivência não podem esperar para conseguir um emprego formal, ou seja, com carteira assinada. Eles acabam fazendo bicos, trabalhando sem carteira para conseguir o dinheiro do próprio sustento. Só que essa situação de informalidade não é passageira e por isso acaba se tornando crônica. Reforçando essa idéia de que a informalidade contribui para aumentar a pobreza no país, Néri(2001,p.57)declara que:

Nenhum segmento contribui mais para a pobreza brasileira do que o setor informal. Cerca de 51,3% dos pobres brasileiros estão em famílias chefiadas por informais. Os chefes desempregados contribuem apenas em 5,4% para a pobreza brasileira. Quer dizer, o grande depositário de pobres brasileiros não é o desemprego, mas a informalidade. Pessoas que têm trabalho, trabalham, mas não ganham o suficiente para sustentar as suas famílias.

A principal idéia a ser discutida é que o trabalho informal não proporciona a renda necessária para que uma família consiga o seu sustento, até porque a informalidade esbarra em outro problema: a precariedade dos empregos. De acordo com Néri (2001, p.57):

O problema do trabalho no Brasil não se restringe ao desemprego ou à quantidade de trabalho disponível, mas está intimamente ligado à qualidade dos postos de trabalho. Apresentamos, como medida inicial da precariedade, a informalidade, entendida como a soma dos autônomos, dos empregados sem carteira e dos não-remunerados.

A precarização, a informalidade, o desemprego são faces da desestruturação do mercado de trabalho, onde a informalidade age como agente deteriorador das condições de emprego. Segundo Silva (2004, p.7):

A combinação entre o desemprego em massa e permanente e a informalidade produz um efeito devastador no cotidiano do trabalho: uma situação de semi-emprego na qual, para a maior parte dos trabalhadores, desaparece a divisão entre uma situação de segurança (no emprego) e de insegurança, infundindo um sentimento de medo silencioso e constante entre os assalariados. É um processo que se retroalimenta, um círculo vicioso difícil de ser quebrado: o medo permanente – e expectativa real – da perda do emprego, potencializado pela desestruturação do mercado de trabalho e pela falta de amparo estatal e sindical, impede, em boa medida, que a classe trabalhadora coloque freios à deterioração das condições e relações de trabalho, a qual, por sua vez, alimenta o medo e a conseqüente sensação de impotência dos trabalhadores.

A precarização do trabalho pode se dar de diferentes formas. Segundo Druck, Filgueiras e Neves (2000), os diferentes tipos de precarização são: trabalho por tempo determinado, trabalho parcial, temporário, à domicílio, subcontratado – e têm em comum a insegurança, a incerteza, a desproteção, a desqualificação, o desrespeito, enfim, um conjunto de condições objetivas e subjetivas que transformam os indivíduos, fragilizando-os e buscando destruir a sua capacidade de

resistir e de existir. Silva (2004, p.5) corrobora com as idéias de Néri, quando afirma que:

Por sua vez, a informalização das relações de trabalho corre ao lado do crescimento das taxas de desemprego. Com o crescimento das pressões do patronato no sentido de desonerar o capital e permitir elevadas taxas de lucratividade, ganham força, na agenda política governamental e na opinião pública “expressa” pela mídia, termos como flexibilização ou desregulação do mercado de trabalho. Enquanto ganha terreno no plano institucional (principalmente nos países capitalistas periféricos), a bandeira da flexibilização/desregulação acaba por desempenhar um importante papel ideológico, à medida em que vai, aos poucos, influenciando o imaginário social no sentido de incorporar, ao cotidiano do trabalho, uma certa familiaridade com a precarização do trabalho, o que leva a uma aceitação tácita desta.

A precarização do trabalho pode também estar ligada à prestação de serviços, ou seja, ao trabalho autônomo. De acordo com BARRETO(2002,p.3):

Com a flexibilização, o emprego assalariado formal vem perdendo espaço para o trabalho autônomo, ou seja, aumentaram os contratos de prestação de serviços que foi importante para absorver a mão de obra dispensada pela queda do emprego formal. A prestação de serviços, traz consigo a tendência de informalidade, cada vez mais sobe o número de trabalhadores sem nenhum registro legal para exercer suas atividades. Este fato gera uma série de dimensões na análise do setor informal como: a oferta de trabalho, qualidade dos postos e os salários.

Na atual conjuntura, muitos trabalhadores se encontram fora do mercado de trabalho seja ele formal ou informal, caracterizando assim uma situação de desemprego. Sabadini e Nakatani(2002,p.12):

A informalidade, no atual estágio da dinâmica capitalista, se revela de diversas formas, dentre as quais podemos destacar: i) via relações entre grandes e pequenas firmas e seus ‘contratos’ de sub-contratação e terceirização, ii) e pelo tradicional espaço ocupado por pequenos negócios, trabalhadores por conta própria e assalariados sem carteira de trabalho. Esse conjunto complexo de relações que envolvem os trabalhadores informais sugere, então, que o termo informal deve ser entendido no processo de mudanças estruturais da sociedade e não apenas como um objeto de estudo em particular. Esse processo, que Cacciamali (2000) chama de Processo de Informalidade, tem o poder de redefinir as relações de produção, de identificar a inserção dos trabalhadores em sua produção e de incidir nos processos de trabalho e nas instituições.

Segundo o DIEESE(2002), um indivíduo que se encontra em uma situação involuntária de não-trabalho por falta de oportunidade de trabalho ou que exerce trabalhos irregulares com desejo de mudança, encontra-se em situação de desemprego. Essas pessoas basicamente são classificadas, quanto à procura, em três tipos de desemprego:

- desemprego aberto - são pessoas que procuram trabalho nos últimos trinta dias e não exerceram nenhum tipo de atividade durante sete dias.
- desemprego oculto pelo trabalho precário - são pessoas que realizam trabalho não-remunerado e buscam mudar de trabalho nos 30 dias anteriores ou que, não tendo procurado neste período, o fizeram sem êxito até 12 meses atrás , ou então aqueles que possuem um trabalho remunerado ocasional de auto-ocupação.
- desemprego oculto por desalento - pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias, por desestímulos do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses.

Em função da época ou de determinadas situações específicas, há outros tipos de desemprego:

- desemprego sazonal - surge por variações de determinadas épocas do ano.
- desemprego ficcional - originado pela saída de seus empregos de alguns trabalhadores que procuram outros melhores, porque algumas empresas estão atravessando uma crise, ou porque os novos membros da força de trabalho levam tempo procurando emprego.

Para Pochmann (1998, p.223) existem três tipos de desemprego:

- *desemprego estrutural* - ocorre devido a inadequação da estrutura econômica que opera sem utilizar plenamente a força de trabalho disponível. decorre, na maior parte das vezes, do baixo dinamismo econômico, da destruição de ocupações tradicionais do campo, da rápida mudança da base técnica, da carência educacional, da desregulação do mercado de trabalho, da abertura inadequada da economia.
- *desemprego conjuntural* - pode-se associar com o nível de flutuação de atividade econômica (aceleração e desaceleração do crescimento do pib). nos períodos de prosperidade generalizada, com a ampliação de renda, de abertura de novas fábricas e de aumento no consumo, o emprego tende a

alcançar níveis mais elevados, enquanto nas fases de desaceleração econômica há geralmente o aumento da taxa de desemprego.

- *desemprego disfarçado* – o desemprego disfarçado ocorre porque o trabalhador, com dificuldade de acesso ao mercado formal de trabalho, não encontra mecanismos que proporcionem renda adequada a manutenção do seu padrão de vida. a busca de alternativas de sobrevivência leva esse trabalhador a realizar pequenas tarefas e atividade temporárias, não exercendo plenamente suas qualificações, com o regime de trabalho sem reconhecimento legal e em condições precárias, configurando assim uma situação de desemprego.

O desemprego é de maneira geral traumático, pois não se restringe apenas à perda de rendimentos e poder de consumo, mas gera o sentimento de exclusão social. Além disso, com a perda do emprego o indivíduo perde a capacidade de manutenção de suas necessidades básicas. Por isso, os efeitos do desemprego podem ser percebidos no âmbito psicológico, social e físico. Eles estão demonstrados no Quadro 3, abaixo:

Psicológico	Social	Físico	
Resignação	Pobreza	Várias formas de doença	
Auto-estima negativa	Perda de status		
Desespero	Perda de disciplina temporal e rotina diária	Insônia	
Vergonha		Desagregação da vida familiar (incluindo divórcio)	Tensão e ansiedade gerando: embriaguez, uso de drogas, violência intra-familiar, maus-tratos a crianças e tentativas de suicídio.
Apatia			
Sensação de futilidade			
Passividade	Comportamento anti-social (roubo, tráfico e vandalismo)		
Depressão			
Desesperança			
Indiferença			

Quadro 3 Efeitos psicológicos, sociais e físicos nos desempregados

FONTE:www.geocities.com/des2000

No Quadro 3 verifica-se que os efeitos do desemprego se ramificam de diversas maneiras. Os efeitos psicológicos mais comuns são auto-estima negativa, depressão, desesperança. Esses sintomas são agravados pelo fato do desempregado ser visto muitas vezes como “vagabundo”, além do tempo de reinserção no mercado muitas vezes ser longo, o que agrava esses sintomas.

Socialmente o desempregado passa por problemas que vão da pobreza à desagregação familiar e o mais grave, em alguns casos, inicia-se um comportamento anti-social que por sua vez agrava o problema da violência social. Os efeitos físicos são diversos, sendo que os mais graves vão da embriaguez, utilização de drogas, maus-tratos e até mesmo tentativas de suicídio. Esses sintomas demonstram que os efeitos do desemprego, em relação ao ser humano, podem ser muito mais graves do que se imagina. Por isso se faz necessário combater o desemprego, para que a sociedade brasileira possa ter uma qualidade de vida melhor e a garantia de atendimento das necessidades básicas.

Questões como o desemprego, informalidade e precariedade do trabalho perpassam uma questão importante que é a geração de novos postos de trabalho. A dificuldade na geração de novos postos no mercado de trabalho, segundo Ramos e Reis (1997, p.11) é explicada pela criação de empregos como um problema essencialmente macroeconômico, cuja solução passa pela aceleração do processo de crescimento, a ser promovido através do manejo de instrumentos de controle da demanda agregada, notadamente a taxa de juros e a política fiscal;

Ou seja, o problema do emprego dificilmente será resolvido em um ambiente onde a economia não cresce. Segundo Ramos e Reis(1997, p.11):

A retomada do crescimento auto-sustentado é condição indispensável para a expansão do emprego, não só pelo vínculo direto entre renda e emprego, mas também porque o crescimento sustentado pressupõe o controle da inflação, eliminando as incertezas associadas às distorções de preços relativos e à ausência de incentivos para a realização de contratos a longo prazo.

Nesse contexto é importante que empregos sejam gerados para que o crescimento possa se sustentar. Mas também não basta criar empregos que

apresentem condições precárias para o trabalhador. O desenvolvimento econômico e social só se estabelecerá se os empregos gerados forem empregos de qualidade.

2.2 QUALIDADE DO EMPREGO

O emprego hoje ocupa boa parte do tempo das pessoas, por isso a qualidade do emprego tem um impacto significativo no bem-estar do trabalhador. Segundo Barros e Mendonça (1995, p.5), a qualidade do emprego é aquela percebida pelo trabalhador, enquanto a do posto de trabalho é aquela inerente ao posto.

A qualidade do emprego tem diminuído no Brasil, depois da década de 1990, devido a ajustes no mercado de trabalho. Segundo Reinecke (1999, p. 120), “[...] em muitos casos, ajustes no mercado de trabalho ocorrem não apenas por mudanças quantitativas no emprego total, mas também por mudanças na qualidade do emprego”. Corroborando com essa ideia, Barros e Mendonça (1995, p.1):

“[...] há uma clara tendência à queda da qualidade do emprego no Brasil desde o início da década de 80. De fato, houve um aumento no grau de informalização das relações de trabalho no período, particularmente acentuada a partir de 1990, com uma crescente terceirização do emprego e uma convergência dos salários nos setores formais e informais da economia, indicando uma piora na qualidade de uma parcela significativa dos empregos formais. Em suma, não só os empregos formais ficaram relativamente mais escassos como, também, piorou a qualidade média dos que restaram.”

De acordo com Barreto (2002, p.2), a baixa qualidade do posto de trabalho afeta de forma negativa o bem-estar de uma sociedade, na medida que dá origem à baixa produtividade de trabalho além de baixos salários. Para Gonzaga (1998, p.126):

no caso brasileiro, o maior problema é a baixa qualidade do emprego (baixa produtividade da mão-de-obra) e não a pouca quantidade de empregos gerados. Portanto, políticas de mercado de trabalho baseadas

em subsídios para projetos criadores de emprego podem não melhorar o diagnóstico, se não virem acompanhados de projetos que visem aumentar a capacitação profissional de mão-de-obra.

Freguglia,Teles, Rodrigues (2006, p.33) corroboram com Gonzaga quando afirmam que é importante ressaltar que a produtividade e os salários dos trabalhadores dependem tanto da sua qualificação como da qualidade dos postos de trabalho que ocupam.

Essa situação é muito comum desde o início da reestruturação produtiva onde o trabalho não apenas perdeu em quantidade, como também sofreu um processo de precarização pela demanda excessiva de pessoas em busca de uma colocação no mercado de trabalho. As políticas de emprego devem vir acompanhadas de projetos que visem a capacitação profissional, para que se possa tentar modificar o quadro de qualidade no emprego. De acordo com Freguglia,Teles, Rodrigues (2006, p.34):

diante do considerável aumento no grau de informalização das relações do trabalho a partir de 1990, a precarização do emprego se ampliou. Além da redução da oferta de empregos formais, a terceirização do emprego foi crescente.Os salários tendiam a convergir nos setores formais e informais da economia, indicando uma piora na qualidade de uma parcela significativa dos empregos formais.

Gonzaga (1998, p.121) afirma que “empregos vêm sendo criados em número relativamente alto ao longo das últimas décadas no Brasil. No entanto, a qualidade dos postos de trabalho é, em média, muito ruim”. Um estudo sobre qualidade do trabalho, realizado pelo DIEESE-RN em 2005, comprova a afirmação de Gonzaga:

[...]vem sendo implantado o padrão de emprego asiático na Região Metropolitana de Natal. Ou seja, baixos salários e precárias condições de trabalho. A pesquisa mostra que além do achatamento salarial, os novos

postos de trabalho têm absorvido basicamente jovens entre 18 e 24 anos de idade (97,5% do saldo total de 26.100 empregos).

Percebe-se o declínio nas condições salariais com o aumento na precariedade do trabalho. Isso torna preocupante as condições de trabalho. Nesse sentido, para Barros e Mendonça (1995, p.2):

[...] conhecer a qualidade do emprego gerado por ramo de atividade da economia é uma ferramenta essencial ao desenho de políticas públicas de emprego que visem não só ao combate ao desemprego mas, também, à pobreza e à baixa produtividade da força de trabalho

De acordo com Reinecke (1999) para analisar a qualidade do emprego deve-se levar em consideração os seguintes critérios:

- a) renda;
- b) benefícios não salariais;
- c) regularidade e confiabilidade do trabalho e do salário;
- d) status contratual;
- e) proteção social (pensões, saúde, proteção no caso de desemprego);
- f) representação de interesse (através de sindicatos ou outros);
- g) jornada de trabalho (duração, ritmo);
- h) intensidade do trabalho;
- i) risco de acidentes e de doenças ocupacionais;
- j) envolvimento em decisões ligadas ao trabalho (autonomia, participação);
- k) possibilidade para o desenvolvimento de qualificações profissionais, de habilidades pessoais e da criatividade;
- l) interesse no trabalho

Um dos critérios mais importantes para a avaliação da qualidade do emprego é a carteira de trabalho. Através dela é que se pode avaliar o vínculo que o empregado passa a ter com a empresa e a partir desse ponto a garantia de benefícios sociais. Segundo Reinecke (1999, p. 123):

A carteira assinada tem conseqüências importantes para várias dimensões da qualidade de emprego; a carteira não é apenas um contrato entre trabalhador e empregado, mas implica também o registro junto ao Ministério do Trabalho e dá acesso aos benefícios estipulados pela legislação trabalhista brasileira, como férias anuais, décimo-terceiro salário, limitação de horas semanais trabalhadas, indenização em caso de demissão, cobertura de seguridade social, etc.

A carteira de trabalho é um símbolo do emprego formal, da relação entre empregador e empregado, estabelecido através de um contrato de trabalho. Essa relação de emprego existente entre essas duas partes é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Conforme o Quadro 4 abaixo, verifica-se a relação entre os critérios estabelecidos por Reinecke e a legislação trabalhista vigente no país.

CRITÉRIO DE QUALIDADE NO EMPREGO SEGUNDO REINECKE	LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
a) renda;	<p>CLT -Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <p>§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</p> <p>§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.</p> <p>§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente daa pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.</p>
b) benefícios salariais não (férias, FGTS, INSS);	<p>CLT - Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.</p> <p>Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:</p>

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Lei 8036/90 - Art. 1º O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passa a reger-se por esta Lei.

Art. 2º

Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta Lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

§ 1º Constituem recursos incorporados ao FGTS, nos termos do "caput" deste artigo:

- a) eventuais saldos apurados nos termos do artigo 12, § 4º;
- b) dotações orçamentárias específicas;
- c) resultados das aplicações dos recursos do FGTS;
- d) multas, correção monetária e juros moratórios devidos;
- e) demais receitas patrimoniais e financeiras.

§ 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

Lei 9876/99 - Art. 22.
....."

"I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa." (NR)

"....."

"III - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados

	<p>contribuintes individuais que lhe prestem serviços;</p> <p>IV - quinze por cento sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativamente a serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho."</p> <p>"§ 1º No caso de bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras, distribuidoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresas de seguros privados e de capitalização, agentes autônomos de seguros privados e de crédito e entidades de previdência privada abertas e fechadas, além das contribuições referidas neste artigo e no art. 23, é devida a contribuição adicional de dois vírgula cinco por cento sobre a base de cálculo definida nos incisos I e III deste artigo." (NR)</p>
c) regularidade e confiabilidade do trabalho e do salário;	<p>CLT -Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.</p> <p>§ 1º - Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.</p>
d) status contratual;	<p>CLT -Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.</p> <p>Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.</p>
e) proteção social (pensões, saúde, proteção no caso de desemprego);	<p>Lei 8.900/94 - Art. 1º - O art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>"Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:</p> <p>I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta;</p> <p>II - auxiliar os trabalhadores na busca de emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional."</p> <p>Art. 2º - O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado por um período máximo variável de três a cinco meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, cuja duração será definida pelo CODEFAT.</p> <p>§ 1º - O benefício poderá ser retomado a cada novo período aquisitivo, observado o disposto no artigo anterior.</p> <p>§ 2º - A determinação do período máximo mencionado no caput deste artigo observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos trinta e seis meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego:</p> <p>I - três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, no período de referência;</p>

	<p>II - quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo doze meses e no máximo vinte e três meses, no período de referência;</p> <p>III - cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo vinte e quatro meses, no período de referência.</p> <p>§ 3º - A fração igual ou superior a quinze dias de trabalho será havida como mês integral, para os efeitos do parágrafo anterior.</p> <p>§ 4º - O período máximo de que trata o "caput" poderá ser excepcionalmente prolongado em até dois meses, para grupos específicos de segurados, a critério do CODEFAT, desde que o gasto adicional representado por este prolongamento não ultrapasse, em cada semestre, dez por cento do montante da Reserva Mínima de Liquidez, de que trata o § 2º do art. 9º da Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990, com a redação dada pelo art. 1º da Lei nº 8.352, de 28 de dezembro de 1991.</p> <p>§ 5º - Na determinação do prolongamento do período máximo de percepção do benefício do seguro-desemprego, o CODEFAT observará, dentre outras variáveis, a evolução geográfica e setorial das taxas de desemprego no País e o tempo médio de desemprego de grupos específicos de trabalhadores.</p>
<p>f) representação de interesse (através de sindicatos ou outros);</p>	<p>CLT -Art. 513 - São prerrogativas dos Sindicatos:</p> <p>a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;</p> <p>b) celebrar convenções coletivas de trabalho;</p> <p>c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;</p> <p>d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;</p> <p>e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.</p> <p>Parágrafo único - Os Sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.</p>
<p>g) jornada de trabalho (duração, ritmo);</p>	<p>CLT -Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.</p> <p>CLT -Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.</p> <p>§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.</p> <p>§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.</p> <p>§ 3º - O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar</p>

	<p>que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.</p> <p>§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p>
h) intensidade do trabalho;	CLT -Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.
i) risco de acidentes e de doenças ocupacionais;	<p>CLT -Art. 157 - Cabe às empresas:</p> <p>I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;</p> <p>II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;</p> <p>III - adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente;</p> <p>IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.</p> <p>Art. 158 - Cabe aos empregados:</p> <p>I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;</p> <p>II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.</p> <p>Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:</p> <p>a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;</p> <p>b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.</p>
j) envolvimento em decisões ligadas ao trabalho (autonomia, participação);	_____
k) possibilidade para o desenvolvimento de qualificações profissionais, de habilidades pessoais e da criatividade;	CLT -Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.
l) interesse no trabalho	<p>Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:</p> <p>e) desídia no desempenho das respectivas funções.</p>

Quadro 4 critérios de Reinecke e a CLT
 FONTE:elaborado pela autora

A Fundação Europeia (2000,p.5) também estabeleceu um conjunto de 16

(dezesseis) medidas de qualidade do emprego, de acordo com o Quadro 5:

Categoria do Inquérito	Medida	Principais componentes
Condições de emprego	1. segurança no emprego	Estabilidade de emprego, percepções de segurança.
	2. medidas em benefício da família	Previsão de licença por maternidade, licença parental, guarda de crianças, licença especial para assistência na doença a filhos.
	3. Ações de formação	-----
Características do emprego	4. horas de trabalho inconveniente	Trabalho ao fim-de-semana, noturno e por turnos
	5. acréscimo de remuneração por horas de trabalho inconveniente	Pagamento por horas extraordinárias, pagamento por trabalhos por turnos, pagamento por más condições de trabalho.
	6. Variedade de tarefas	Tarefas repetitivas, movimentos repetitivos, tarefas monótonas
	7. Pressões de trabalho	Ritmo de trabalho, prazos curtos e rígidos, stress
	8. uso adequado de aptidões	Harmonização das aptidões
	9. controlo sobre o ambiente de trabalho	Controle sobre a temperatura, luz, ventilação, posição do imobiliário, equipamento.
	10. autonomia do trabalho	Oportunidade de decidir quando se faz uma pausa, de escolher os períodos de gozo de férias, possibilidades de exercer controlo sobre a tarefa a executar, velocidade da máquina
	11. satisfação com o	

	emprego	
Saúde e segurança	12. nível de confronto físico	Vibrações, ruídos, temperaturas elevadas/baixas, fumos, cargas pesadas
	13. problemas de saúde mental	Provocados por <i>stress</i> , fadiga, falta de sono, ansiedade, irritabilidade, problemas pessoais.
	14. riscos com a saúde física	Posições de trabalho penosas/fatigantes, cargas pesadas, dores dorsais, dores nos membros superiores/inferiores.
	15. participação e consulta	Discussões com o patrão sobre desempenho, consultas ao local de trabalho, abordagem de problemas relacionados com o trabalho através de discussões com o patrão, colegas e representantes dos trabalhadores.
	16. discriminação e intimidação	Violência, intimidação, discriminação em razão do sexo, da idade e da raça, ser alvo de atenção sexual indesejada

Quadro 5 Medidas para a qualidade do emprego
Fonte: Fundação Europeia

A qualidade do emprego é essencial para garantir a seguridade do trabalhador e de sua família. Com a precarização do trabalho, os benefícios que deveriam ser estendidos a todos os trabalhadores passam a assegurar um número cada vez menor de pessoas. O desenvolvimento sustentado de um país depende do respeito que se tem aos direitos conquistados pela sociedade na tentativa de diminuir as diferenças sociais.

No ano 2000, o Governo Federal lançou através do Ministério do Planejamento, o Programa Avança Brasil, tendo definido neste projeto 28 macroobjetivos, sendo que o décimo objetivo do planejamento consistia em ampliar

o acesso ao mercado de trabalho e melhorar a qualidade do emprego, conforme o Quadro 6 abaixo, numa clara indicação de que esse assunto merece atenção dos formuladores de políticas públicas.

01 -	Criar um Ambiente Macroeconômico Favorável ao Crescimento Sustentável
02 -	Sanear as Finanças Públicas
03 -	Elevar o Nível Educacional da População e Ampliar a Capacitação Profissional
04 -	Atingir US\$ 100 Bilhões de Exportações até 2002
05 -	Aumentar a Competitividade do Agronegócio
06 -	Desenvolver a Indústria do Turismo
07 -	Desenvolver a Indústria Cultural
08 -	Promover a Modernização da Infra-Estrutura e a Melhoria dos Serviços de Telecomunicações, Energia e Transporte
09 -	Promover a Reestruturação Produtiva com vistas a Estimular a Competição no Mercado Interno
10 -	Ampliar o Acesso ao Mercado de Trabalho e Melhorar a Qualidade do Emprego
11 -	Melhorar a Gestão Ambiental
12 -	Ampliar a Capacidade de Inovação
13 -	Fortalecer a Participação do País nas Relações Econômicas Internacionais
14 -	Ofertar Escola de Qualidade Para Todos
15 -	Assegurar o Acesso e a Humanização do Atendimento na Saúde
16 -	Combater a Fome
17 -	Reduzir a Mortalidade Infantil
18 -	Erradicar o Trabalho Infantil Degradante e Proteger o Trabalhador Adolescente
19 -	Assegurar Serviços de Proteção à População mais Vulnerável à Exclusão Social
20 -	Promover o Desenvolvimento Integrado do Campo
21 -	Melhorar a Qualidade de Vida nas Aglomerações Urbanas e Regiões Metropolitanas
22 -	Ampliar a Oferta de Habitações e Estimular a Melhoria das Moradias Existentes
23 -	Ampliar os Serviços de Saneamento Básico e de Saneamento Ambiental das Cidades
24 -	Melhorar a Qualidade do Transporte e do Trânsito Urbanos
25 -	Promover a Cultura para Fortalecer a Cidadania
26 -	Promover a Garantia dos Direitos Humanos
27 -	Garantir a Defesa Nacional como Fator de Consolidação da Democracia e do Desenvolvimento
28 -	Mobilizar o Governo e a Sociedade para a Redução da Violência

Quadro 6 macroobjetivos do Programa Avança Brasil

Fonte:Ministério do Planejamento

Segundo o Ministério do Planejamento(2000):

Se, aparentemente, a conceituação de acesso aos postos de trabalho parece simples, o mesmo não pode ser dito quanto à conceituação de qualidade do emprego. O maior problema reside no fato dos postos de trabalho serem diferentes entre si em um número muito grande de dimensões - por exemplo, remuneração, jornada de trabalho, ambiente de trabalho, cláusulas contratuais, etc. Isto implica imediatamente num problema de escolha das dimensões que realmente importam para definir um emprego de qualidade. Na realidade, o conceito de qualidade do emprego é muito controverso e sempre guarda dentro de si alguma arbitrariedade. Nesta avaliação admite-se que empregados com carteira

assinada e empregados públicos e militares podem ser considerados como tendo um emprego de melhor qualidade em relação aos empregados sem carteira. Em geral, a principal justificativa para isso seria o acesso garantido para estes ao sistema de seguridade social e aos direitos trabalhistas, a uma remuneração mensal (salário), uma jornada de trabalho fixa, entre outras. A possibilidade de acesso à seguridade social também é a justificativa para a inclusão dos trabalhadores por conta própria que contribuem para a Previdência Social entre os empregos de melhor qualidade, pelo menos relativamente aos seus congêneres que não contribuem.

Percebe-se que a qualidade do emprego é fundamental para a inclusão social dos trabalhadores, porque formaliza as relações de emprego e conseqüentemente gera benefícios sociais que garantem ao trabalhador uma maior segurança com relação ao trabalho como também na questão financeira porque através da carteira assinada o trabalhador tem acesso à aposentadoria no futuro e ao FGTS que serve tanto para mantê-lo no caso de desemprego, com também para realizar o sonho da casa própria.

A qualidade do emprego é um tema importante para ser debatido. Faz-se necessário buscar alternativas que contemplem a qualidade do emprego através de políticas públicas eficazes no combate à precarização e à informalidade do emprego que só contribuem para aumentar o abismo social existente no país. Segundo Pochmann (1999), um dos elementos chaves para a geração da quantidade e da qualidade de empregos são as políticas públicas, objeto de discussão a seguir.

2.3 POLITICAS PÚBLICAS DE EMPREGO

O mercado de trabalho está em ebulição. Antigos paradigmas estão sendo colocados em cheque e em contrapartida novos paradigmas têm surgido. A década de 1980 tornou-se palco da crise do emprego formal com o crescimento da influência das políticas neoliberais no mundo.

No início da década de 1990, no Brasil e na América Latina, dois marcos foram importantes para transformação no mercado de trabalho: a abertura do mercado interno e a globalização da economia. As relações de trabalho sofreram profundas mudanças com a reestruturação produtiva, com a precarização do trabalho intensificada e os sindicatos fragilizados. A mão-de-obra não qualificada e com conhecimento pouco especializado foi substituída pela automação da indústria. As vagas que estão surgindo requerem alta qualificação e muitas vezes não são preenchidas.

Neste cenário de transformação, os governos tentam instituir políticas públicas de emprego e renda que minimizem os impactos dessas mudanças. Segundo Fernandes e Araújo (2005, p. 128): “Políticas Pública de Emprego constitui então um conjunto de ações que são empreendidas pelo Estado para combater ou frear o desemprego”. Assim como Fernandes e Araújo, Pochmann (1999, p. 109) também define o papel das políticas de emprego para:

”[...] orientar tanto a redução dos desajustes nas ocupações e rendimentos que ocorrem no plano racional, regional e setorial quanto aos problemas de qualificação profissional, de alocação de mão-de-obra, das condições e relações de trabalho, do tempo de trabalho, entre outros”.

Mas esta tem sido uma difícil tarefa, porque a oferta de emprego é bem menor do que a demanda. E nesta perspectiva a geração de emprego constitui um grande desafio para o Estado e conseqüentemente para as políticas de emprego. Pochmann (1999, p. 115) classifica em dois tipos as políticas de emprego:

a) ativas – representam um conjunto de medidas direcionadas à elevação da quantidade de postos de trabalho, principalmente as medidas que atuam sobre os fatores determinantes da demanda de mão-de-obra, como a expansão das atividades econômicas que usam mais intensivamente o trabalho. Entre as medidas, podem ser citadas: redução da carga fiscal,

elevação do crédito, aumento do gasto público, direcionamento do orçamento público para maior ocupação, subvenção no custo do trabalho e da produção, ampliação de programas sociais, complementação de renda, melhor distribuição da renda, redução da jornada de trabalho, redistribuição da propriedade fundiária, abertura de cooperativas de trabalho, estímulo à exportação e contenção das importações, aumento do emprego público (gastos sociais), frentes de trabalho urbano e rural, pré-aposentadoria e ações para segmentos específicos do mercado de trabalho (deficientes, jovens, mulheres).

b) compensatórias – são as ações que objetivam impedir a redução do nível de emprego e favorecer o tratamento social dos que não possuem um emprego. Entre as medidas, podem ser citadas: preparação da mão-de-obra para os requisitos profissionais, a intermediação da mão-de-obra, a garantia de renda básica de sobrevivência, a ampliação da idade mínima para o jovem ingressar no mercado de trabalho, a diminuição dos limites de aposentadoria, os adicionais para o ato de rompimento do contrato de trabalho, a restrição à mobilidade ocupacional regional.

No Brasil, o Governo Federal através do Ministério do Trabalho e Emprego (2005) - MTE- tem à sua disposição alguns programas para combater o desemprego e a exclusão social, como: SINE – Sistema Nacional de Emprego; PNQ- Plano Nacional de Qualificação; PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador; Programa de Combate ao Trabalho Escravo; Programa de Erradicação do Trabalho Infantil; Programa de Geração de Emprego e Renda; Programa Primeiro Emprego; Programa Nacional de Economia Solidária; FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

O Quadro abaixo mostra os programas, suas finalidades e ações.

Programa	1-Instituição do Programa; 2- Finalidade; 3- Ações
SINE	1- O SINE foi instituído pelo Decreto n.º 76.403, de 08.10.75 e tem como Coordenador e Supervisor o Ministério do Trabalho, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário. Sua criação fundamenta-se na Convenção n.º 88 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata da organização do Serviço Público de Emprego, ratificada pelo Brasil.
	2- Promover a intermediação de mão-de-obra, implantando serviços e agências de colocação em todo o País (postos de atendimento)
	3- a) Seguro-Desemprego b) Intermediação de Mão-de-Obra c) Apoio ao Programa de Geração de Emprego e Renda d) organizar um sistema de informações sobre o mercado de trabalho, identificar o trabalhador por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social e) fornecer subsídios ao sistema educacional e de formação de mão-de-obra para a elaboração de suas programações
PNQ	1- novo Plano Plurianual – PPA 2004-2007, que apontam para um modelo de desenvolvimento de longo prazo, para muito além de 2007, destinado a promover profundas transformações estruturais na sociedade brasileira.
	2- o desenvolvimento econômico e social, a geração de trabalho e renda e a

	distribuição de renda como objetos de planejamento público.
	3- a) inclusão social e redução das desigualdades sociais; b) crescimento com geração de trabalho, emprego e renda, ambientalmente sustentável e redutor das desigualdades regionais; c) promoção e expansão da cidadania e fortalecimento da democracia.
PAT	1- O Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, que priorizam o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais.
	2- O PAT tem por objetivo melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, com repercussões positivas para a qualidade de vida, a redução de acidentes de trabalho e o aumento da produtividade.
	3- a) Serviço Próprio (autogestão) – A empresa beneficiária assume toda a responsabilidade pela produção das refeições, desde a contratação de pessoal até a distribuição aos usuários. Ela mesma prepara a alimentação do trabalhador no próprio estabelecimento ou faz a distribuição de alimentos, inclusive não preparados (cestas de alimentos). b) Terceirização (serviços terceirizados) – O fornecimento das refeições, cestas de alimentos ou documentos de legitimação (impressos, cartões eletrônicos ou magnéticos) é contratado pela empresa beneficiária junto às fornecedoras ou prestadoras de serviços de alimentação coletiva. Nessa modalidade, a empresa beneficiária deverá certificar-se de que a fornecedora ou prestadora de serviços de alimentação coletiva está registrada no PAT, conforme o art. 8º da Portaria nº 03/2002
Programa de Combate ao Trabalho Escravo	1-O Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo atende às determinações do Plano Nacional de Direitos Humanos e expressa uma política pública permanente que deverá ser fiscalizada por um órgão ou fórum nacional dedicado à repressão do trabalho escravo
	2-O Programa de Combate ao Trabalho Escravo estabelece políticas de repressão ao Trabalho Escravo.
	3- a) Declarar a erradicação e a repressão ao trabalho escravo contemporâneo como prioridades do Estado brasileiro. b) Adotar o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, objetivando fazer cumprir as metas definidas no PNDH II. c) Estabelecer estratégias de atuação operacional integrada em relação às ações preventivas e repressivas dos órgãos do Executivo, do Judiciário e do Ministério Público, da sociedade civil com vistas a erradicar o trabalho escravo. d) Inserir no Programa Fome Zero municípios dos Estados do Maranhão, Mato Grosso, Pará, Piauí, Tocantins e outros, identificados como focos de recrutamento ilegal de trabalhadores utilizados como mão-de-obra escrava. e) Priorizar processos e medidas referentes a trabalho escravo nos seguintes órgãos: DRTs/MTE, SIT/MTE, MPT, Justiça do Trabalho, Gerências do INSS, DPF, MPF e Justiça Federal. f) Incluir os crimes de sujeição de alguém à condição análoga à de escravo e de aliciamento na Lei dos Crimes Hediondos, alterar as respectivas penas e, alterar a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, por meio de Projeto de Lei ou Medida Provisória, conforme propostas em anexo. g) Aprovar a PEC 438/2001, de autoria do Senador Ademir Andrade, com a redação da PEC 232/1995, de autoria do Deputado Paulo Rocha, apensada à primeira, que altera o art. 243 da Constituição Federal e dispõe sobre a expropriação de terras onde forem encontrados trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo h) Aprovar o Projeto de Lei nº 2.022/1996, de autoria do Deputado Eduardo Jorge, que dispõe sobre as “vedações à formalização de contratos com órgãos e entidades da administração pública e à participação em licitações por eles promovidas às empresas que, direta ou indiretamente, utilizem trabalho escravo na produção de bens e serviços”. i) Inserir cláusulas contratuais impeditivas para obtenção e manutenção de crédito rural e de incentivos fiscais nos contratos das agências de financiamento, quando comprovada a existência de trabalho escravo ou degradante. j) Criar e manter uma base de dados integrados de forma a reunir as diversas informações dos principais agentes envolvidos no combate ao trabalho escravo; identificar empregadores e empregados, locais de

	<p>aliciamento e ocorrência do crime; tornar possível a identificação da natureza dos imóveis (se área pública ou particular e se produtiva ou improdutiva); acompanhar os casos em andamento, os resultados das autuações por parte do MTE, do IBAMA, da SRF e, ainda, os inquéritos, ações e respectivas decisões judiciais no âmbito trabalhista e penal.</p> <p>k) Encaminhar à AJUFE e ANAMATRA relação de processos que versam sobre a utilização de trabalho escravo, os quais se encontram tramitando no Poder Judiciário, de modo a facilitar a ação de sensibilização dos Juizes Federais e Juizes do Trabalho diretamente envolvidos.</p> <p>l) Sistematizar a troca de informações relevantes no tocante ao trabalho escravo.</p> <p>m) Criar o Conselho Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo - CONATRAE vinculado à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República.</p> <p>n) Criar um Grupo Executivo de Erradicação do Trabalho Escravo, como órgão operacional vinculado ao CONATRAE, para garantir uma ação conjunta e articulada nas operações de fiscalização entre as Equipes Móveis, MPT, Justiça do Trabalho, MPF, Justiça Federal, MF/SRF, MMA/IBAMA e MPS/INSS, e nas demais ações que visem a Erradicação do Trabalho Escravo.</p> <p>o) Comprometer as entidades parceiras envolvidas na erradicação do trabalho escravo a aderir ao SIPAM e utilizar-se do mesmo para potencializar a ação fiscal e repressiva.</p>
<p>Programa de Erradicação do Trabalho Infantil</p>	<p>1- A Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil – CONAETI, coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com participação quadripartite, visa implementar a aplicação das disposições das Convenções nºs 138 e 182 da OIT. Possui, como uma de suas principais atribuições, o acompanhamento da execução do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, por ela elaborado em 2003</p>
	<p>2-. O Plano tem por finalidade coordenar diversas intervenções e introduzir novas, sempre direcionadas a assegurar a eliminação do trabalho infantil.</p>
	<p>3-</p> <p>a) elaborar propostas para a regulamentação das Convenções 138 e 182 da OIT;</p> <p>b) verificar a conformidade das referidas Convenções com outros diplomas legais vigentes, visando às adequações legislativas porventura necessárias;</p> <p>c) elaborar proposta de um Plano Nacional de Combate ao Trabalho Infantil;</p> <p>d) propor mecanismos para o monitoramento da aplicação da Convenção 182;</p> <p>e) acompanhar a implementação das medidas adotadas para a aplicação dos dispositivos das Convenções 138 e 182 no Brasil.</p>
<p>Programa de Geração de Emprego e Renda</p>	<p>1- PROGER é um conjunto de linhas especiais de crédito para financiar quem quer iniciar ou investir no crescimento de seu próprio negócio, tendo por objetivo gerar e manter emprego e renda.</p>
	<p>2- Além de constituir instrumento de geração e/ou manutenção de postos de trabalho, o PROGER faz parte do Programa do Seguro-Desemprego, complementando outras ações integradas da Política Pública de Emprego, como a qualificação profissional e a intermediação ao emprego. Desta forma, no Sistema Nacional de Emprego – SINE, o empreendedor tem à sua disposição gratuitamente uma estrutura de recursos humanos para o recrutamento, a seleção e a capacitação da mão-de-obra requerida em seu negócio, podendo, ainda, receber informações para a elaboração de seu plano de negócios. Os recursos são provenientes do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, e este, por sua vez, advém, em sua maioria, das contribuições devidas ao PIS e ao PASEP.</p>
<p>Programa Primeiro Emprego</p>	<p>3-</p> <p>1- O PNPE foi modificado por meio de um conjunto de medidas cujo objetivo é melhorar as condições de acesso ao mercado de trabalho. Foi aprovada a Lei 10.940/2004, promovendo alterações como o aumento do valor do incentivo pago às empresas que participam do PNPE, além de criar facilidades operacionais</p>
	<p>2- O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE) é um compromisso do Governo Federal com a sociedade brasileira para o combate à pobreza e à exclusão social, integrando as políticas públicas de emprego e renda a uma política de investimentos públicos e privados geradora de mais e melhores oportunidades.</p>

	<p>3-</p> <p>a) Captação de vagas</p> <p>b) Consórcio Social da Juventude</p> <p>c) Serviço Civil Voluntário</p> <p>d) Jovem Empreendedor</p> <p>e) Soldado Cidadão</p> <p>f) Aprendizagem</p>
Programa Nacional de Economia Solidária	<p>1- Em 2004, Secretaria Nacional de Economia Solidária – SENAES, implementou o programa nacional de economia solidária</p>
	<p>2- O Programa <i>Economia Solidária em Desenvolvimento</i> tem como objetivo promover o fortalecimento e a divulgação da economia solidária, mediante políticas integradas, visando à geração de trabalho e renda, a inclusão social e a promoção do desenvolvimento justo e solidário.</p>
	<p>3-</p> <p>a) Institucionalizar e consolidar a Política Pública de Economia Solidária no MTE e no Governo Federal;</p> <p>b) Articular, economicamente, os empreendimentos econômicos solidários nos Estados;</p> <p>c) Fomentar novos empreendimentos econômicos solidários e consolidar os já existentes;</p> <p>d) Fortalecer as Agências de Fomento à Economia Solidária</p> <p>e) Consolidar a Economia Solidária como um instrumento em estratégias de desenvolvimento local.</p>
FGTS	<p>1- O FGTS foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13/09/66. Esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 59.820, de 20/12/66.</p>
	<p>2- O Governo Federal criou o FGTS, com o objetivo de proteger o trabalhador regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, contra despedidas sem justa causa, mediante a formação de um pecúlio a ser recebido quando da demissão. O Fundo possibilita, ainda, a arrecadação de recursos para aplicação em programas sociais, tais como: habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana (ex. construção de casas populares, calçamento de ruas, rede de esgotos sanitários etc).</p>
	<p>3- a) Formar um Fundo de Indenizações Trabalhistas</p> <p>b) Oferecer ao trabalhador, em troca da estabilidade no emprego, a possibilidade de formar um patrimônio;</p> <p>c) Proporcionar ao trabalhador aumento de sua renda real, pela possibilidade de acesso à casa própria;</p> <p>d) Formar Fundo de Recursos para o financiamento de programas de habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana</p>

Quadro 7 Programas para combater o desemprego e a exclusão social

Fonte :MTE(2005) – Adaptado pela autora

O governo atua em várias frentes no que diz respeito às políticas públicas de emprego. Há políticas públicas voltadas para combater o trabalho abusivo como no programa de combate ao trabalho escravo e o programa de erradicação do trabalho infantil. Segundo o Programa de Voluntários das Nações Unidas – UNV (2006), os principais instrumentos de escravização no Brasil são o endividamento e a imobilização física de trabalhadores em fazendas até que terminem de saldar as dívidas a que ficaram submetidos através de fraude e pelas próprias condições da contratação do trabalho. São aliciados por contratos verbais e posteriormente

levados em caminhões ou ônibus que os transportam a milhares de quilômetros de distância, para trabalhar em condições perigosas e sem a garantia mínima dos direitos fundamentais. Ao chegarem ao destino, os salários atraentes que lhes haviam sido prometidos são reduzidos. Em geral, os trabalhadores não têm acesso aos cálculos dos encargos debitados em seu nome e não recebem remuneração em espécie. Com o passar do tempo, a dívida vai ficando maior, de tal modo que se torna impossível sair do local de trabalho. O documento de identidade e a carteira profissional freqüentemente são retidos para que os trabalhadores não escapem. A intimidação e a força física são comuns para evitar fugas.

De acordo com a UNV (2006), foi criado um cadastro de empregadores, ou seja, uma lista suja, através da portaria nº 540 do MTE em 15 de outubro de 2004. Essa é uma das mais importantes medidas implementadas. O Plano Nacional previa a implementação dessa medida por meio de Lei. No entanto, o Poder Executivo se antecipou e a iniciativa foi instituída por Portaria Ministerial. Ainda que não se tenha a segurança jurídica, temos o fato concretamente colocado com suas conseqüências. A inclusão do nome do infrator no Cadastro (Lista Suja) ocorre após o final do processo administrativo decorrente dos Autos de Infração lavrados pelos Auditores Fiscais do Trabalho. A exclusão, por sua vez, vai depender do monitoramento do infrator durante dois anos. Se durante esse período, não houver reincidência e forem pagas todas as multas impostas pela fiscalização e quitados todos os débitos trabalhistas e previdenciários, o nome será retirado.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho- OIT (2006), no Brasil, o sucesso do Programa Internacional de Erradicação do Trabalho Infantil – IPEC - em introduzir a questão da erradicação do trabalho infantil na agenda das políticas nacionais se traduz nos maiores índices de redução do número absoluto de crianças

exploradas no trabalho formal que se tem notícia. Entretanto, a OIT/IPEC continuará cooperando com a sociedade brasileira para progressivamente retirar 5 milhões de crianças e adolescentes restantes das condições de trabalho atuais (das 8,4 milhões existentes, entre 5 e 17 anos no início da década de 90, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2001, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE). Essas encontram-se no trabalho informal, perigoso, ilícito e oculto, cujos desafios não são menores do que eram quando o IPEC se estabeleceu no Brasil há mais de 10 anos.

A existência desses dois programas demonstra a necessidade de despertar de maneira mais profunda a consciência cidadã na sociedade brasileira, porque se essa consciência já existisse não haveria necessidade de programas de erradicação como estes, porque esse tipo de mão-de-obra escrava e a infantil não seriam contratadas. Além desses dois programas, merecem destaque as ações efetivados pelo SINE, PROGER, Programa Primeiro Emprego, Programa Nacional de Economia Solidária.

A importância da atuação do SINE é que ele é a ponte entre empregadores e empregados. É ele que faz a intermediação entre as vagas existentes e os candidatos disponíveis, exercendo assim um papel importante no processo de intermediação de emprego que vai do cadastro, recebimento do seguro desemprego ao treinamento.

Por sua vez o PROGER fornece linhas de crédito, ou seja, procura melhorar a situação do emprego através do estímulo ao empreendedorismo, com as pessoas colocando seus próprios negócios. São chefes em vez de empregados. Já o Programa Nacional de Economia Solidária procura desenvolver a economia solidária na tentativa de diminuir a exclusão social.

Igualmente importante é o Programa Primeiro Emprego. Da mesma forma que uma pessoa muito experiente depois dos quarenta anos tem dificuldade de encontrar um novo posto no mercado de trabalho, o jovem sem experiência também encontra a mesma dificuldade de inserção. O primeiro emprego tem a função social de incluir o jovem no mercado de trabalho e dessa forma tentar diminuir a exclusão social dos jovens.

O FGTS tem uma função importante desde a década de 1960, quando foi criado, porque cria uma poupança para o trabalhador. Essa poupança auxilia o trabalhador numa demissão sem justa causa a se manter, caso fique um longo tempo desempregado, como também auxilia o trabalhador na compra da casa própria.

Há muitas iniciativas por parte do Governo para combater o desemprego e a exclusão social em várias frentes, mas os resultados ainda são muito incipientes, haja vista que não há uma redução significativa no quadro de desempregados no país. Esse quadro não reflete uma situação exclusiva do Brasil, mas no mundo também.

Assim como o Governo Federal, o Estado do Rio Grande do Norte também dispõe de políticas públicas de emprego, inclusive com relação à carcinicultura que é uma atividade econômica emergente. No ano de 2001, foram elaboradas pelo SEPLAN as linhas de ação para a implementação dessas políticas de emprego e qualificação. São elas:

- a) elevação do nível educacional e de escolaridade do trabalhador, reduzindo os índices de analfabetismo do operariado;
- b) promoção de cursos de capacitação profissional;

- c) incentivo a atividades formadoras de profissionais voltados para a carcinicultura, possibilitando o acesso imediato do profissional capacitado ao mercado de trabalho;
- d) criação de mecanismos com vistas ao desenvolvimento sustentável e ao crescimento, incentivando e desenvolvendo ações motivadoras que resultem na criação de novos empreendimentos carcinícolas e/ou afins, quer privados ou em formas associativas;
- e) aumento da produção, produtividade, eficiência e eficácia da carcinicultura, com a redução e/ou eliminação de quaisquer desperdícios mediante a apropriação de competências básicas, técnicas e gerenciais tendentes à efetividade social;
- f) utilização correta dos recursos naturais, garantindo sustentabilidade e preservação;
- g) integração com as ações de políticas públicas de trabalho, renda, crédito, meio ambiente e cidadania;
- h) estabelecimento de parcerias com organismos governamentais e não-governamentais para a concretização dos objetivos propostos pelo perfil, pelas necessidades e aspirações dos atores envolvidos direta e indiretamente com o segmento carcinícola.

As linhas de ação estabelecidas visam melhorar questões-chaves para a sustentabilidade da carcinicultura tais como integração com as políticas públicas de trabalho e renda, utilização correta dos recursos naturais e escolaridade. Nas políticas formuladas não há explicitamente referência à qualidade do emprego, mas certamente ao apostar na melhoria educacional, na qualificação e na profissionalização, as políticas abrem possibilidades enormes de que a inserção do trabalhador no mundo do trabalho se faça em condições mais adequadas e dignas.

Os poderes públicos, sejam nas esferas federal, estadual e municipal, têm uma responsabilidade enorme na formulação, implementação e avaliação de políticas públicas capazes de fomentar o emprego e, mais do que isto, permitir que o emprego gerado atenda a um conjunto de indicadores, tais como, renda, regularidade, formada de trabalho, qualificação, etc, sinalizadores de empregos de qualidade.

Dito de outro modo, o desenho de políticas públicas não pode prescindir da identificação e definição de dimensões de qualidade associadas a geração de emprego.

3 A ATIVIDADE DA CARCINICULTURA

A carcinicultura marinha é uma atividade que compõe a aqüicultura. Segundo a Food Agriculture Organization - FAO (2006) para uma atividade ser considerada parte da aqüicultura são considerados três fatores: o organismo produzido é aquático; existe manejo na produção; a criação tem um proprietário, ou seja, não é um bem coletivo como os recursos pesqueiros explorados.

O setor carcinícola teve seu primeiro incentivo no Estado do Rio Grande do Norte na década de 70, mas foi a partir de 1992 com o cultivo da espécie *L. vannamei* que a exportação de camarão começa a ganhar espaço na economia do Nordeste e do Rio Grande do Norte. Atualmente, o setor está passando por uma crise resultante de vários fatores que serão discutidos mais adiante.

A compreensão da atividade da carcinicultura será feita inicialmente através da sua caracterização; em seguida analisar-se-á a carcinicultura no Brasil e no Rio Grande do Norte e por último discutir-se-á a crise da carcinicultura.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA CARCINICULTURA

A carcinicultura é uma atividade tradicional que consiste na criação de camarões em cativeiro. Essa é uma atividade que cresce a cada dia e para que o camarão cultivado possa chegar à mesa do consumidor, a criação desse crustáceo passa por três etapas. Segundo MAPA (2001, p. 17):

“O camarão marinho cultivado em todo mundo tem sua cadeia de produção constituída por três segmentos produtivos que lhe atribuem as características de agronegócio e que podem ser operacionalizados individualmente ou de forma integrada: (i) o laboratório de maturação e larvicultura; (ii) a fazenda de crescimento e engorda de camarão; e (iii) o centro de processamento do produto para o mercado consumidor”.

Para que o camarão passe por essas etapas de produção se faz necessário encontrar condições ideais para o seu crescimento e desenvolvimento. Países tropicais, como o Brasil, oferecem condições edafo-climáticas – solo e clima – favoráveis para potencializar o desenvolvimento da carcinicultura. De acordo com MAPA (2001, p. 17):

“ [...] No caso do Brasil, dos 8.000 km que formam a sua faixa costeira, um pouco menos da metade –do sul da metade ao norte do Maranhão- está inserida dentro das coordenadas longitudinais que dão lugar a ecossistemas com condições ideais para o desenvolvimento do camarão confinado, o que confere ao país um extraordinário potencial para o cultivo”

Quando a carcinicultura encontra as condições ideais, ela se desenvolve como uma atividade técnica, financeira e economicamente viável. O desenvolvimento desse setor tem se concentrado principalmente em países da Ásia e da América Latina pelo favorecimento das condições climáticas conforme pode ser visualizado na Figura 4:

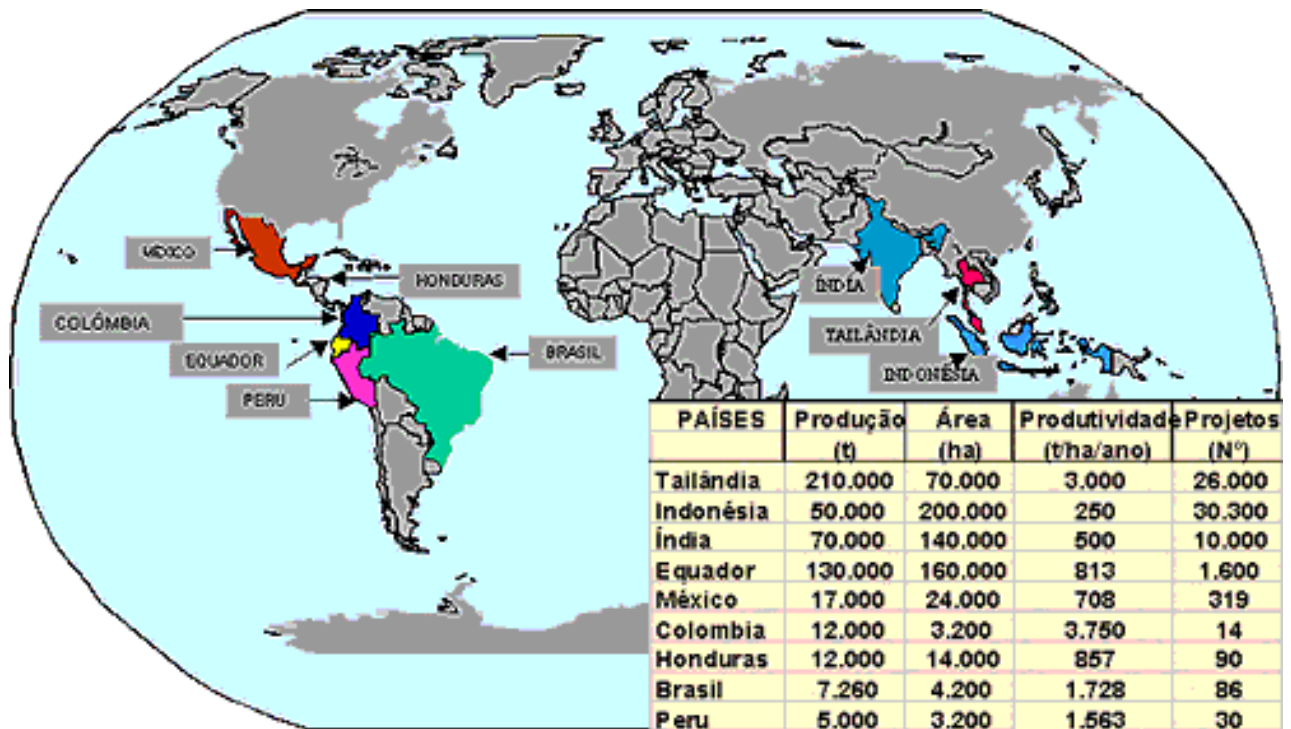


Figura 4 A Carcinicultura Mundial
 Fonte: www.mercadodapesca.com.br(2003)

Conforme podemos visualizar na figura acima, os principais países produtores se localizam entre os trópicos de câncer e de capricórnio. Além disso, o maior país produtor é asiático, continente onde nasceu a carcinicultura moderna.

A carcinicultura moderna nasceu quando Motosaku Fujinaga, um técnico japonês, realizou em laboratório a desova da espécie *Penaeus japonicus*, conforme figura 5 , desenvolvendo a produção de pós-larvas em escala comercial, também conhecida como larvicultura.



Figura 5 *Penaeus japonicus*
 Fonte: <http://www.ikan.com.my/udang3.JPG>

A carcinicultura moderna vem evoluindo muito desde que começou na década de 1930 até 2005. Para entender melhor como se deu esse crescimento, a carcinicultura mundial é dividida em cinco fases, conforme demonstra o MAPA (2001, p. 23-26):

a) Primeira fase - 1930/1965 - Esta primeira fase se caracterizou basicamente pelos trabalhos de Fujinaga, pela disseminação dos seus resultados tanto no Oriente como no Ocidente e pela instalação das primeiras pequenas fazendas de criação do camarão marinho na costa japonesa. Entretanto, a nova atividade da Aqüicultura nunca chegou a ter um crescimento dinâmico no país oriental devido às condições de topografia irregular da sua costa, ao clima relativamente frio em boa parte do ano e ao elevado custo para mitigar os efeitos do cultivo de camarão;

b) Segunda fase - 1965/1975 - A segunda fase foi identificada pela expansão de trabalhos científicos e de validações tecnológicas voltados para demonstrar a viabilidade do cultivo do camarão principalmente na China, Taiwan, França e Estados Unidos. Os aspectos relevantes deste período são:

- investigadores franceses do instituto oceanográfico do pacífico, em Taiti, trabalhando com algumas espécies do oriente como o *p. mondon* e o *p. japonicus* e com o *I. stylirostris* da costa do pacífico sul-americano desenvolveram técnicas de cruzamento e reprodução em laboratórios bem como práticas intensivas de criação do camarão em viveiros;
- a estação experimental de pesca do mar amarelo, na China, conseguiu a produção comercial semi-intensiva da espécie *p.chinensis* em viveiros de maior tamanho;
- no laboratório marinho tungkang de Taiwan foram desenvolvidas técnicas de produção intensiva em pequenos viveiros;

- os cientistas do serviço nacional da pesca dos Estados Unidos, inicialmente preocupados em ampliar o estoque de camarões no Golfo do México, principal zona da pesca camaroneira do país, instalaram um laboratório de pesquisa em Galveston, no estado do Texas, para a produção de pós-larvas. Essa iniciativa levou ao desenvolvimento e aperfeiçoamento, em condições controladas, de uma tecnologia de maturação e larvicultura posteriormente conhecida e difundida como tecnologia Galveston de laboratórios de camarão. Mais tarde transferida para os países da costa sul-americana do pacífico e da América Central. Essa tecnologia serviu de base para o desenvolvimento da carcinicultura comercial na América latina tendo início no Equador, Panamá e Honduras;

c) Terceira fase - 1975/1985 - O cultivo do camarão marinho com nível de rentabilidade capaz de atrair a atenção de investidores pequenos, médios e grandes, nasce nesse período. A produção de pós-larvas, derivada de laboratórios comerciais, além daquela extraída de águas costeiras, deu contribuição definitiva para consolidar o novo agronegócio. Na Ásia, o crescimento foi expressivo em países como a China, Taiwan, Indonésia, Filipinas e Tailândia. Na América Latina, aproveitando as condições favoráveis do amplo estuário formado pelo Rio Guayas e trabalhando com *L.vannamei* originário de sua costa, o Equador tornou-se o principal país produtor do Ocidente. Em 1975, estima-se que a produção decorrente do cultivo do camarão era de apenas 50.000 toneladas, que representavam 2,5% do volume ofertado em todo mundo. Datam desta fase os primeiros esforços realizados no Brasil para demonstrar a viabilidade técnica e econômica de um sistema produtivo para a carcinicultura nacional;

d) Quarta fase - 1985/1995 - Dois aspectos principais contribuíram para marcar esta fase: (i) o avanço de processos tecnológicos com tendência para cultivos mais

intensivos, associados a importantes e progressivos aumentos de produtividade e de produção— o volume total produzido em 1988 chegou a 450.000 toneladas -; e (ii) o surgimento paralelo de doenças viróticas nos cultivos. No final dos anos 80 foi registrada a primeira ocorrência de vírus no camarão de Taiwan com graves perdas para os produtores e para o país como um todo. A diminuição da qualidade da água decorrente da alta densidade de fazendas e do excesso de lodo no fundo dos viveiros, entre outras dificuldades, levou o camarão ao estresse e ao surgimento de viroses. A China, que em 1992 chegou a produzir 200.000 ton., foi afetada e teve a sua produção reduzida a 50.000 ton. Países como a Tailândia e Filipinas também enfrentaram problemas com a infestação de vírus em seus cultivos e perdas consideráveis de produção. Em todos os casos, as viroses estiveram relacionadas com o deterioro da qualidade da água. Nesse período, a carcinicultura se expandiu com certo dinamismo para os outros países do Oriente como a Índia, Vietnã e Bangladesh. No Ocidente, passaram a fazer parte da lista de produtores e exportadores de camarões cultivado México, Honduras, Colômbia, Peru e Venezuela;

e) Quinta fase – 1995/2005 - Esta fase está marcada pela presença do vírus da mancha branca, originário da Ásia, nos cultivos das costa-sul americana do Pacífico, da América Central e do México. Os efeitos na produção e nas indústrias correlatas do Equador, Panamá e Peru foram devastadores. Neste período, observa-se que o processo de recuperação dos países afetados na Ásia revela as diferenças apreciáveis de comportamento. Em alguns países, com rápidas respostas, as medidas de biossegurança como na Tailândia, em outros, com maiores dificuldades como em Taiwan e na China. Vista por outro ângulo, esta primeira metade do período 1995/2005 mostra no Ocidente a realização de pesquisas e de validações

tecnológicas voltadas para os cultivos mais intensivos, sem renovação da água e com uma manipulação especial da comunidade bacteriana presente nos viveiros tendo em vista a purificação da água (biofiltro). Igualmente, acentuam-se os trabalhos de melhoramento genético dirigidos para o crescimento e a resistência a viroses dos animais. Essas duas linhas de ação deverão ter prosseguimento e estar consolidadas até 2005, o que poderá ter um impacto altamente positivo no processo produtivo do camarão em todo mundo.

A evolução da carcinicultura foi baseada no desenvolvimento da tecnologia de produção de espécies que pudessem ser rentáveis, ou seja, que conseguissem atingir uma participação expressiva no mercado.

No mundo existem diversas espécies de camarão, sendo que algumas apresentam viabilidade na criação em cativeiro, além da aceitabilidade no mercado consumidor. O livro Plataforma Tecnológica do Camarão, o MAPA (2001) apresenta as seis principais espécies de camarão, conforme o Quadro 8 abaixo:

PRINCIPAIS ESPÉCIES DE CAMARÃO CULTIVADOS NO MUNDO						
Espécie	<i>Penaeus Monodon</i>	<i>Litopenaeus vannamei</i>	<i>Farfantepenaeus merguensis e Feneropenaeus indicus</i>	<i>Farfantepenaeus chinensis ou orientalis</i>	<i>Litopenaeus stylirostris</i>	<i>Marsupenaeus Japonicus</i>
Nome Popular	O Tigre asiático	O camarão cinza do ocidente	Os camarões Brancos da Asia	O camarão Branco da China	O camarão azul oidental	O camarão Kuruma japonês
Onde é cultivado	Em todos os países da Ásia, exceto Japão e China	Em todos os países produtores do mundo ocidental	No oceano Indico	Na península Coreana e na costa da China	Na Costa Sul americana do Pacífico	No Japão e na Austrália
Participação na produção mundial	56,0%	16,0%	17,0%	6,0%	4,0%	1,0%

Quadro 8 Principais espécies de camarão cultivado
 Fonte: plataforma tecnológica (adaptado pela autora)

De acordo com o Quadro 8, apresentado acima, as espécies com maior produção mundial são as espécies cultivadas na Ásia. A principal espécie utilizada no Brasil e na América Latina é o *L. vannamei* com uma participação de 16% no mercado. Porém, uma curiosidade, a espécie *M.japonicius* apesar de ter uma pequena participação no mercado é a que obtém maior valor.

3.1.1 Carcinicultura no Brasil e no Rio Grande do Norte

O Rio Grande do Norte, com o Projeto Camarão, foi pioneiro no desenvolvimento do cultivo do camarão no Brasil no início da década de 1970. Este projeto foi elaborado para verificar a viabilidade do cultivo de camarão e contou com o auxílio da EMPARN – Empresa de Pesquisas Agropecuárias do Rio Grande do Norte. Além do apoio técnico, houve também segundo Rocha (2004, p. 7) “[...] a instalação das primeiras fazendas de cultivo comercial de camarão com o apoio financeiro dos programas FASET/PESCA/BANCO DO BRASIL e BID-PROPESCA/BNCC”. Desde o início do projeto até hoje, a carcinicultura brasileira, segundo o site Mercado da Pesca (2003), passou por três fases:

a) Primeira Fase - O cultivo de camarão no Brasil começou na década de 1970, mas os investimentos empresariais começaram a ser fortalecidos na década de 1980, através do cultivo do *Penaeus japonicus*. Pesquisas nesta década apontaram que as condições de salinidade não eram favoráveis ao desenvolvimento de uma produtividade economicamente aceitável. Houve também a tentativa de produzir camarão nativo tais como *P. brasiliensis* e *P. paulensis*, mas essas espécies

apresentaram problemas referentes à baixa lucratividade e provocaram a desativação do cultivo;

b) Segunda Fase - Na década de 1990 o camarão marinho da espécie *Litopenaeus vannamei* começou a ser criado no Brasil devido a facilidades de adaptação da espécie aos mais diferentes tipos de ambiente. Outro fator decisivo para o crescimento da carcinicultura marinha, nessa década, foi o desenvolvimento de novas rações, além da manipulação do processo de pós-larvas na busca pela auto-suficiência que passou a viabilizar a produção dessa espécie de camarão;

c) Terceira Fase - No início do século XXI, com a auto-suficiência na produção de pós-larvas e com o desenvolvimento da tecnologia da produção e de engorda o foco da criação desse crustáceo tem sido a busca pelo melhoramento genético através de pesquisas sobre DNA e da biologia molecular.

O cultivo do camarão para chegar ao nível de produtividade e rentabilidade necessários passou por vinte e cinco anos de experiências. Segundo Rocha (2004, p. 8) "é válido afirmar que a partir de 1995/1996 ficou comprovada a viabilidade comercial da produção do camarão marinho no Brasil". O marco para essa viabilidade comercial foi a adoção da espécie *L.vannamei* para produção de pós-larvas e a validação de tecnologia nas fazendas de engorda de camarão.

A cadeia produtiva da carcinicultura é formada pelos laboratórios de maturação e larvicultura, fazendas de crescimento e engorda e centros de processamento do produto. Para que essa cadeia seja compreendida são apresentados dados estatísticos levantados, no ano de 2004, pela Associação Brasileira dos Criadores de Camarão - ABCC.

Os laboratórios são responsáveis pelo fornecimento de nauplius e de pós-larvas que são os estágios iniciais do desenvolvimento do camarão. Os laboratórios

forneem as pós-larvas para as fazendas. De acordo com o Quadro 9, percebe-se que é no Estado do Rio Grande do Norte que estão concentrados o maior número de laboratórios, assim como a maior produção de nauplius e pós-larvas.

Estado	Nº total laboratórios	Produção de nauplios	Produção de pl's
Rio Grande do Norte	13	27.907.000.000	8.090.224.241
Ceará	4	13.900.000.000	2.126.683.000
Bahia	9	8.400.000.000	1.887.540.385
Pernambuco	3	20.810.000.000	1.510.091.000
Piauí	3	6.700.000.000	1.370.000.000
Santa Catarina	4	750.000.000	660.600.000
TOTAL	36	78.467.000.000	15.645.138.626

Quadro 9 Produção de nauplius e pós-larvas em 2004
fonte:ABCC (2004)

A relação que o Estado do Rio Grande do Norte estabelece com a carcinicultura é intrínseca, a começar pela forma com que os seus habitantes são conhecidos. Potiguar significa comedor de camarão. O Estado começou a investir na produção de camarão cultivado há 30 anos. Entretanto, o grande desenvolvimento desse produto foi na década de 90 com a introdução do cultivo do camarão marinho. O Estado do Rio Grande do Norte vem se consolidando como o Estado com a maior produção de camarão cultivado do país, conforme o Quadro 10 abaixo:

Estado	Pequeno			Médio			Grande			TOTAL		
	Nº Produtor	Área (ha)	Produção (ton)	Nº Produtor	Área (ha)	Produção (ton)	Nº Produtor	Área (ha)	Produção (ton)	Nº Produtor	Área (ha)	Produção (ton)
RN	280	972	4.250	92	1.824	8.861	19	3.485	17.898	381	6.281	30.807
CE	119	604	3.502	58	1.439	7.493	14	1.781	8.410	191	3.804	19.405
PE	88	110	468	7	131	763	3	867	3.300	98	1.108	4.531
PB	59	170	739	7	164	850	2	298	1.374	68	630	2.963
BA	33	137	285	12	233	480	6	1.480	6.812	51	1.850	7.577
SC	48	278	958	45	953	2.909	2	132	400	95	1.361	4.267
SE	58	190	757	10	224	1.036	1	100	750	69	514	2.543
MA	4	17	76	3	63	304	0	0	0	7	85	228
ES	12	103	370	0	0	0	0	0	0	12	103	370
PA	3	11	32	2	27	210	0	0	0	5	38	242
PR	0	0	0	1	49	310	0	0	0	1	49	310
RS	0	0	0	1	8	20	0	0	0	1	8	20
AL	1	3	10	1	13	92	0	0	0	2	16	102
PI	7	42	114	4	86	202	5	623	2.225	16	751	2.541
TOTAL	712	2.635	11.561	233	5.214	23.330	52	8.744	41.167	997	16.598	75.904
Part. Rel. (%)	71,41	15,88	15,23	23,37	31,41	30,74	5,22	52,68	54,24	100,00	100,00	100,00

Quadro 10 Área e Produção por estado em 2004
Fonte: ABCC (2004)

A produção do Rio Grande do Norte é superior a de todos os Estados produtores porque possui uma área de produção 40% maior do que a do segundo colocado. Outro dado importante é a concentração que existe no país de fazendas pequenas. Essa predominância pode ser encontrada em quase todos os Estados que produzem camarão cultivado. Na verdade, percebe-se que no Rio Grande do Norte há uma menor produtividade com relação às pequenas e médias fazendas, mas a produtividade não acompanha a quantidade de fazendas nem a área de produção. Essa realidade pode ser constatada pelo Quadro 11.

Estado	Nº de Produtores		Área		Produção		Produtividade (Kg/ha/ano)
	Nº	%	ha	%	Ton	%	
RN	381	38,2	6.281	37,8	30.807	40,6	4.905
CE	191	19,2	3.804	22,9	19.405	25,6	5.101
BA	51	5,1	1.850	11,1	7.577	10,0	4.096
PE	98	9,8	1.108	6,7	4.531	6,0	4.089
PB	68	6,8	630	3,8	2.963	3,9	4.703
PI	16	1,6	751	4,5	2.541	3,3	3.383
SC	95	9,5	1.361	8,2	4.267	5,6	3.135
SE	69	6,9	514	3,1	2.543	3,4	4.947
MA	7	0,7	85	0,5	226	0,3	2.659
PR	1	0,1	49	0,3	310	0,4	6.327
ES	12	1,2	103	0,6	370	0,5	3.592
PA	5	0,5	38	0,2	242	0,3	6.368
AL	2	0,2	16	0,1	102	0,1	6.375
RS	1	0,1	8	0,0	20	0,0	2.500
TOTAL	997	100,0	16.598	100,0	75.904	100,0	4.573

Quadro 11 Produtividade por Estado em 2004

Fonte: ABCC (2004)

O Estado do Rio Grande do Norte tem a maior área de cultivo de camarão do país, mas a produtividade de camarão por kg/ha/ano não acompanha o total da área produtiva. No Quadro 10, percebe-se que nem sempre os Estados com o maior número de produtores tem a maior produtividade, pelo contrário, foram Estados com um número inexpressivo de fazendas, se considerarmos o Rio Grande do Norte e o Ceará, que alcançaram uma maior produtividade por hectare dentro de um ano. O nível de produtividade no Rio Grande do Norte ainda pode e deve ser melhorado. Se a produtividade aumentar conseqüentemente haverá uma oferta maior de empregos

no setor, além de um aumento na rentabilidade do negócio, tornando-o mais atrativo a novos investimentos.

Como já foi discutido anteriormente, o Brasil, em particular o Nordeste possui as condições edafo-climáticas ideais para o cultivo do camarão. Essas condições favoreceram as concentrações de fazendas nessa região. É importante ressaltar que houve na região Nordeste uma queda na produtividade dos viveiros, porque 2004 foi um ano de chuvas intensas e a chuva é um fator climático que dificulta o crescimento do camarão nos viveiros. Essa concentração de fazendas e a área ocupada, bem como a produção e a produtividade podem ser observados no Quadro 12 abaixo:

Região	Nº de fazendas		Área		Produção		Produtividade (Kg/ha/ano)
	Nº	%	ha	%	Ton	%	
Norte	5	0,5	38	0,2	242	0,3	6.368
Nordeste	883	88,6	15.039	90,6	70.694	93,1	4.701
Sudeste	12	1,2	103	0,6	370	0,5	3.592
Sul	97	9,7	1.418	8,5	4.598	6,1	3.243
TOTAL	997	100,0	16.598	100,0	75.904	100,0	4.573

Quadro 12 Participação da carcinicultura brasileira por região em 2004
fonte:ABCC (2004)

Os centros de processamento são responsáveis pelo beneficiamento e pela exportação do produto, ou seja, pela fase final da cadeia produtiva do camarão. Como pode ser observado no Quadro 13, o Estado com maior número de centros de processamento é o Rio Grande do Norte com 12 e logo em seguida o Ceará com 10. Com a ação antidumping promovida pelos carcinicultores americanos os centros de processamento foram os primeiros a sentirem os efeitos porque tiveram os seus produtos taxados e dessa forma não puderam honrar seus compromissos com os produtores das fazendas.

Estados	Nº de Empresas	Capacidade de processamento (ton/dia)	Capacidade de estocagem (ton)
CE	10	260	4.800
RN	12	302	5.200
SC	2	26	1.520
BA	6	85	490
PI	3	70	500
PE	2	50	1.365
PA	2	60	1.200
PB	4	61	500
MA	1	6	200
AL	1	5	150
TOTAL	43	925	15.925

Quadro 13 Centros de Processamento em 2004
fonte:abcc (2004)

A carcinicultura pelo potencial apresentado tem sido uma atividade que poderá trazer um maior desenvolvimento ao Estado, porque nos últimos anos tem sido o principal produto na pauta de exportação do Rio Grande do Norte conforme Quadro 14.

PRODUTO	2003	2002	2001	Varição % 2003/2002	Varição 2003/2001
Camarão	41.154.509	26.265.533	14.660.248	56,7	180,7
Melão	15.208.560	7.568.385	9.952.216	100,9	52,8
Castanha de caju	13.327.478	10.815.418	11.229.413	23,2	18,7
Peixe	9.215.065	8.590.013	6.543.583	7,3	40,8
T-shirt	8.919.930	13.277.350	20.414.467	-32,,8	-56,3

Quadro 14 Cinco maiores produtos de exportação do Rio Grande do Norte de 2001 a junho de 2003
Fonte: SECEX (2005)

A atividade da carcinicultura não é apenas importante para o desenvolvimento econômico do Rio Grande do Norte, mas também encontra destaque na formação do PIB da região Nordeste.

O presente trabalho não pretende analisar o desempenho econômico da atividade, mas principalmente os aspectos sociais dessa atividade vinculados ao emprego que tem transformado o perfil sócio-econômico de algumas regiões do

Estado e do país O cultivo do camarão tem crescido e se consolidado no Nordeste. A carcinicultura surge como uma nova possibilidade de potencializar o desenvolvimento da região em vários aspectos, mas com destaque no social.

A geração de emprego e renda no setor primário permite a inclusão de trabalhadores que o mercado de trabalho não comporta. Neste sentido, a carcinicultura se torna um meio de inclusão social para os trabalhadores e as suas famílias.

A atividade, segundo o estudo realizado por Costa e Sampaio (2003), está gerando 3,75 empregos diretos e indiretos por hectare de viveiro em produção, em comparação com a geração de empregos em cinco atividades do setor primário, como pode ser visualizada no Quadro 15.

Tipo	Emprego direto	Emprego indireto	total
Uva	1,44	0,70	2,14
Manga	0,42	0,70	1,12
Cana-de-açúcar	0,35	0,70	1,05
Coco	0,16	0,70	0,86
Camarão	1,89	1,86	3,75

Quadro 15 Comparação de empregos diretos e indiretos gerados por atividades do setor primário
FONTE: UFPE – Sampaio e Costa, 2003

Este número revela que a cadeia produtiva direta do cultivo de camarão (laboratório de larvicultura, fazenda de engorda e centro de processamento), gera mais empregos que as atividades agrícolas tradicionais do Nordeste, a exemplo da cana-de-açúcar e do coco e, o que é importante destacar, mais do que atividades do setor dinâmico da fruticultura irrigada como a manga e a uva.

O emprego gerado pelo camarão beneficia diretamente os trabalhadores egressos das atividades do litoral nordestino (pesca artesanal, extração de sal extração de cera de carnaúba, produção de coco e da própria cana-de-açúcar), todas apresentando acentuado declínio econômico.

Considerando a área atualmente em produção, estimada pela ABCC em 18.000 hectares, o agronegócio do camarão gerou 67.500 empregos diretos e indiretos em todo o Brasil em 2004, dos quais 56.250 estão localizados na Região Nordeste.

Segundo Mapa (2001, p. 44), o custo de oportunidade social ou nível de investimento necessário para gerar um emprego direto é amplamente favorável ao cultivo do camarão marinho, como revela o Quadro 16.

Atividade	Custo US\$
Cultivo do Camarão	13.880
Indústria Automobilística	91.000
Indústria Química	220.000
Pecuária	100.000
Turismo	60.000

Quadro 16 Custo para geração de um emprego direto em diversas atividades
Fontes: MAPA (2001)

Os resultados evidenciam a vantagem do camarão com um custo de US\$13.880,00/emprego direto, principalmente com relação ao setor secundário, onde o custo para a geração de emprego chega a US\$ 220.000,00. A carcinicultura no que tange à geração de emprego tem mais uma peculiaridade - o perfil educacional do trabalhador.

Segundo o Quadro 17 abaixo, é possível constatar que a carcinicultura é uma importante atividade na geração de emprego e renda, principalmente, porque dá oportunidades a pessoas com baixo nível de instrução de se manterem empregadas. Além disso, profissionais com maior grau de instrução e mais especializados tais com administradores, contadores, biólogos, veterinários e

engenheiros encontram também um vasto campo em desenvolvimento para exercerem as suas atividades.

TAMANHO DA FAZENDA	EMPREGOS HA /ANO	NIVEL EDUCACIONAL			TIPO	
		PRIMÁRIO	SECUNDÁRIO	SUPERIOR	INTEGRAL	SAZONAL
Pequena (- de 20 ha)	1,38	87,66	8,23	4,11	58,62	41,38
Média (20-100 ha)	1,31	88,82	8,80	2,38	91,36	8,64
Grande (+ de 100 há)	1,01	88,31	8,65	3,04	99,40	0,6

Quadro 17 Empregos diretos gerados pelo cultivo de camarão no Brasil
Fonte: Costa (2003)

O que se percebe com o setor da carcinicultura é que diferentemente da indústria e do comércio gera empregos para um trabalhador com um perfil diferente. Atualmente o conhecimento, na era da informação, é essencial para o desenvolvimento de uma carreira no mercado de trabalho e com o déficit na geração de empregos as exigências para contratação têm sido cada vez maiores.

O trabalhador que participa do cultivo de camarão apresenta baixa escolaridade. Conforme Quadro17 em média 88% dos trabalhadores tem apenas o primário. Nas atuais condições do mercado de trabalho dificilmente esse trabalhador conseguiria se inserir em outros setores.

Tendo em vista o crescimento e desenvolvimento do setor da carcinicultura é importante ressaltar que não basta apenas criar novos postos de trabalho em quantidade, mas que esses postos possam assegurar os benefícios que o trabalhador tem direito por lei para o seu bem-estar.

3.2 CRISE NA CARCINICULTURA

A carcinicultura é uma atividade de destaque na economia do Rio Grande do Norte, como também do Nordeste. Segundo o Mercado da Pesca (2006),

atividade com maior volume de negócios na pauta de exportações do Rio Grande do Norte, perde apenas para o petróleo.

No entanto, o setor carcinícola cresceu de maneira desordenada e por isso o desenvolvimento do setor não o poupou de uma crise. Segundo o Mercado da Pesca (2006), a atividade da carcinicultura, no Rio Grande do Norte, começou o ano de 2006 com uma extensão da crise agravada em 2005, quando registrou as maiores quedas na produção e faturamento desde os anos 90, início das operações comerciais voltadas ao mercado exportador.

Essa crise foi desencadeada pela atuação de diversos fatores. Segundo Redmanglar (2004), a carcinicultura enfrentou grandes problemas em 2004. Além das chuvas fortes, criadores de camarão enfrentaram um vírus que atacou os crustáceos, no cativeiro, causando uma doença conhecida como necrose muscular.

Por fim, os reflexos negativos da ação “antidumping”, promovida por pescadores norte-americanos. Além desses fatores citados, o site do Diário de Natal (2006) aponta problemas como a desvalorização cambial e a falta de apoio por parte do governo do estado, aliados à deficiência na organização de alguns produtores como fatores que provocaram a queda na produção de 83 milhões de dólares em 2004 para 65 milhões de dólares no ano passado. Um baque para o Rio Grande do Norte que é o responsável por mais de 40% das exportações brasileiras.

A situação de muitas fazendas em decorrência das chuvas ficou difícil, porque além da perda do produto, alguns produtores perderam também com relação ao preço de venda do camarão. O camarão em alguns viveiros ficou com gosto de barro devido às chuvas excessivas o que fez o preço do produto ser depreciado no mercado.

Os dados do site da Tribuna do Norte (2004) corroboram com as informações acima, pois as chuvas que caíram no Rio Grande do Norte nas últimas semanas trouxeram alegrias para uns, transtornos para outros e vários prejuízos

para uma das principais atividades econômicas do Estado: a carcinicultura. O setor trabalha com uma queda na produção em torno de 30%, o que representa uma perda de receita de quase 2 milhões de dólares/mês. E as dificuldades, se as chuvas se normalizarem, ainda devem durar mais uns 45 dias. A situação real do setor é difícil de mensurar, pois há produtor com viveiro destruído pela força das águas, criador com viveiro inundado e produtor que perdeu o camarão em cultivo.

Outro fator que influenciou fortemente a crise da carcinicultura foi a ação antidumping. Segundo o site da Tribuna do Norte (2004), a Aliança de Camarões do Sul, dos Estados Unidos, ingressou com a petição no dia 31 de dezembro de 2003, acusando seis países de praticar dumping na venda de camarão. A acusação envolve o Brasil, China, Vietnã, Tailândia, Índia e Equador, os seis países que mais venderam camarão aos Estados Unidos em 2003. O Brasil representou 5% das importações norte-americanas no ano passado, enviando quase 25 mil toneladas.

De acordo com Redmanglar (2006), o dumping foi criado para inibir qualquer tipo de concorrência. Desde o início deste ano, a produção vem caindo. No último mês de agosto, em relação a igual período de 2004, as estatísticas mostram que houve um decréscimo de 40,13% no valor exportado. Uma diferença de US\$ 2,131 milhões, o que equivale a 571 toneladas. Mas a diferença pode esconder um outro aspecto: a saída de camarão para o mercado interno e que acaba não entrando para as estatísticas.

Uma doença que tem afetado os camarões produzidos pelos carcinicultores do Rio Grande do Norte é a necrose muscular infecciosa. Segundo o site Seridó On Line - SEOL (2006), a necrose muscular infecciosa é causada por um vírus ainda desconhecido dos carcinicultores e está invadindo os viveiros do Estado. O camarão infectado não consegue se desenvolver. Muitos deles morrem. O

problema é cada vez mais freqüente nas fazendas. Especialistas ainda não conseguiram encontrar uma alternativa de impedir o desenvolvimento do vírus, o que tem preocupado principalmente exportadores, uma vez que o camarão exigido pelo mercado internacional está escasso no Estado.

O camarão produzido no Brasil tem como principal destino o mercado externo e como comodite depende da cotação do dólar favorável para trabalhar os custos do setor que costumam ser altos. Segundo a Redmanglar (2006), com a queda do dólar, o mercado externo ficou inviável, mas como os custos de produção são caros, os produtores não conseguem baixar o preço no mercado interno.

A carcinicultura retraiu cerca de 30,65% com a crise no setor e para que essa situação desfavorável possa ser superada se faz necessário reduzir os custos de produção, como também os custos da comercialização do produto. Tendo em vista a diminuição das divisas geradas pelos carcinicultores, o governo do Estado do Rio Grande do Norte tem buscado diminuir a falta de incentivo através da implementação de políticas públicas para a carcinicultura no ano de 2006. Essas políticas foram solicitadas pelos carcinicultores do Rio Grande do Norte. Segundo o site O Mossoroense (2006), uma das políticas a ser implementada é a inclusão da atividade no Plano de Energia Subvencionada que a exemplo do que acontece no setor rural reduz em 70% a tarifa energética nas fazendas de camarão. A outra diz respeito à isenção plena até junho do Imposto sobre Circulação de Mercadorias (ICMS).

De acordo com a Agência de Regulação de Pernambuco - ARPE (2006), com a desvalorização do dólar o camarão brasileiro ficou inviável para exportação pelo baixo preço. Ao mesmo tempo, os criadores não conseguiam aumentar a

demanda no mercado interno porque os custos estavam muito altos, sobretudo com a energia elétrica que responde por 30% dos gastos com a atividade.

Segundo a ARPE (2006), os aquicultores (produtores de camarão e peixes em cativeiro) de todo o Brasil irão pagar energia elétrica como produtores rurais, tendo assim os benefícios do desconto na tarifa, iguais aos concedidos à agricultura irrigada. Na prática, isso quer dizer que os produtores de camarão e peixe terão seus custos com energia elétrica diminuídos em até 40%. Hoje, carcinicultores (criadores de camarão) pagam 50 % da tarifa comercial e, passarão a pagar 10%. O benefício só foi possível depois que a Agência Nacional de Energia Elétrica, Aneel, aprovou na segunda feira (09/01/06) a resolução que permite a aplicação da lei já aprovada no Congresso Nacional em novembro de 2005.

Segundo a Fundacentro (2006), é necessário também para o setor ganhar mercado interno, já que as exportações caíram 10% com relação ao mesmo período de 2004, que haja isenção de ICMS sobre as transações comerciais com supermercados. Atualmente o produto é taxado em 17%.No entanto, para o setor conquistar as vendas no mercado interno precisa providenciar os selos do Serviço de Inspeção Federal (SIF) e Serviço de Inspeção Estadual (SIE).

3.2.1 Estatísticas sobre a queda da produtividade em decorrência da crise da carcinicultura

O Quadro 18 abaixo compara a produção, o número de fazendas e a área de produção nos anos de 2003 e de 2004. É importante observar que houve um aumento no número de fazendas do setor e conseqüentemente na área de produção, porém a produção do setor caiu. Essa queda na produtividade é

decorrente de fatores como as chuvas, a ação anti-dumping, a desvalorização do camarão no mercado internacional. Além disso, constata-se que pelo cenário um aumento na área produtiva não seria favorável, porque o aumento da concorrência e a diminuição de preços colaboraram para que a crise econômica na carcinicultura se agravasse cada vez mais.

Estado	Censo 2003			Censo 2004		
	Nº	Area	Prod.	Nº	Area	Prod.
RN	362	5.402	37.473	381	6.281	30.807
BA	42	1.737	8.211	51	1.850	7.577
CE	185	3.376	25.915	191	3.804	19.405
PE	79	1.131	5.831	98	1.108	4.531
PI	16	688	3.309	16	751	2.541
PA	6	159	324	5	38	242
SE	54	398	957	69	514	2.543
AL	2	15	130	2	16	102
PB	66	591	3.323	68	630	2.963
SC	62	865	3.251	95	1.361	4.267
MA	19	306	703	7	85	226
PR	1	49	390	1	49	310
ES	10	103	370	12	103	370
RS	1	4	3	1	8	20
TOTAL	905	14.824	90.190	997	16.598	75.904

Quadro 18 Dados comparativos do censo da carcinicultura brasileira em 2004 e 2003
fonte:abcc (2004)

O Quadro 19 complementa as informações fornecidas acima quando demonstra a variação do número de produtores, área, produção e produtividade apontando uma queda expressiva nas duas últimas variáveis.

Variáveis Levantadas / Ano	2003	2004	Variação (%)
Nº de Produtores	905	997	10,2
Área (ha)	14.824	16.598	12,0
Produção (ton)	90.190	75.904	-15,8
Produtividade (Kg/ha/ano)	6.084	4.573	-24,8

Quadro 19 Dados comparativos da carcinicultura brasileira em 2004 e 2003
fonte:abcc (2004)

Ao visualizar o Quadro 20, percebe-se que os carcinicultores do Nordeste é que determinaram a queda na produtividade. É no Nordeste que estão os maiores estados produtores de camarão e por isso o sucesso ou a crise é sentida de maneira mais intensa. Vale ressaltar novamente que a queda de produtividade do ano de

2004 está diretamente ligado às chuvas ocorridas nesse ano, porque no Sudeste e no Sul do país não houve variação negativa, pela ausência desse fator na produção.

Região	Produção - 2003		Produção - 2004		Diferença
	Ton	%	Ton	%	Ton
Norte	324	0,4	242	0,3	-82
Nordeste	85.852	95,2	70.694	93,1	-15.158
Sudeste	370	0,4	370	0,5	0
Sul	3.644	4,0	4.598	6,1	954
TOTAL	90.190	100,0	75.904	100,0	-14.286

Quadro 20 Comparativo de produção 2004/2003

Fonte: abcc (2004)

A crise na carcinicultura foi influenciada por diversos fatores, conforme foi exposto. A sua superação é de fundamental importância para o desenvolvimento do Estado do Rio Grande do Norte pelo peso econômico e social da atividade da carcinicultura.

4 METODOLOGIA

A presente pesquisa tem como objetivo avaliar a qualidade dos empregos na atividade dos laboratórios de maturação e larvicultura da Praia de Barreta/RN. A pesquisa será descritiva-exploratória.

Segundo Santos (2001), explorar é tipicamente a primeira aproximação de um tema e visa criar maior familiaridade sobre o assunto. Esse tipo de pesquisa pode ser realizada através de visitas a páginas da web, levantamento, bibliográfico e entrevistas com profissionais que trabalham na área entre outros.

A pesquisa descritiva segundo Santos (2001) é um levantamento das características conhecidas, componentes do fato/fenômeno/problema. É normalmente feita na forma de levantamento ou observações sistemáticas do fato/fenômeno/problema.

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento escolhido foi o estudo de caso que por sua vez tem por objetivo permitir um conhecimento amplo e detalhado. De acordo com Yin (1981), o estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade.

De acordo com Gil (1999), o estudo de caso pode ser utilizado tanto em pesquisas exploratórias, quanto descritivas e explicativas. Utiliza-se este tipo de

estudo também para descrever a situação do conteúdo em que está sendo feita determinada investigação.

Segundo Bell (1993), a grande vantagem deste método consiste no fato de permitir ao investigador a possibilidade de se concentrar num caso específico ou situação e de identificar, ou tentar identificar, os diversos processos interativos em curso.

Optou-se pelo estudo de caso como forma de identificar os aspectos que caracterizam a qualidade do emprego nos Laboratórios de carcinicultura na Praia de Barreta/RN.

4.2 POPULAÇÃO

Os laboratórios de maturação e larvicultura são o início do processo de produção do setor. O desenvolvimento da carcinicultura no Estado do Rio Grande do Norte só foi possível porque primeiramente houve desenvolvimento de tecnologia na produção dos laboratórios. Sem o desenvolvimento de uma espécie adequada nos laboratórios não haveria como desenvolver a carcinicultura no Rio Grande do Norte e no país.

O universo dos Laboratórios no Rio Grande do Norte consiste em 13, sendo que na Praia de Barreta/RN existem três empresas instaladas. Duas delas permitiram a pesquisa, enquanto a outra confirmou a pesquisa e depois desistiu. Ainda foram feitos contatos com a empresa na tentativa de reverter a situação durante três semanas, porém não foi possível.

A Praia de Barreta situada no município de Nísia Floresta/RN foi escolhida porque os laboratórios lá instalados, em número de três, são laboratórios de

produção de pós-larvas de qualidade que são referências para a produção no Estado. Além disso, a estrutura em termos de tamanho e de quantidade de empregados é muito semelhante, o que permitiria a obtenção de um perfil de empregos gerados pelo setor de uma forma mais consistente.

O Laboratório A tem 15 empregados trabalhando na produção de nauplius e de pós-larvas e todos foram entrevistados. O Laboratório B tem 17 empregados trabalhando, igualmente, na produção de nauplius e de pós-larvas. Desse total, quinze empregados foram entrevistados, pois dois empregados estavam de folga. O laboratório, que deixou de ser pesquisado tem 12 empregados.

Assim sendo, a pesquisa contou com 66,67% das empresas situadas na Praia de Barreta/RN e o formulário foi aplicado junto a 93,75% dos empregados dos Laboratórios A e B.

4.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

A pesquisa utilizou dados secundários que segundo MATTAR (1996) são aqueles que já foram coletados, tabulados, ordenados, e, às vezes, até analisados e que estão à disposição dos interessados. Um exemplo desse tipo de fonte são livros, revistas e artigos. Os dados são de diversos indicadores e estatísticas relacionadas à atividade da carcinicultura.

A pesquisa utilizou também dados primários obtidos a partir da aplicação de um formulário.

O formulário é caracterizado pelo contato entre pesquisador e informante. Segundo Marconi e Lakatos (2002), o formulário é um dos instrumentos essenciais

para a investigação social cujo sistema de coleta de dados consiste em obter informações diretamente do entrevistado.

O formulário foi aplicado junto aos empregados dos Laboratórios da Praia de Barreta/RN. Os formulários, em sua maioria, foram aplicados durante o horário de almoço do empregado ou quando ele estava fora do turno (no caso dos empregados que moram nos alojamentos da empresa).

O instrumento de pesquisa foi composto de duas partes distintas: perfil do empregado com 7 questões fechadas e dados relativos ao perfil do emprego com 23 questões fechadas e três abertas. O formulário foi desenvolvido pela autora partindo dos critérios estabelecidos por Reinecke (1999).

Os dados profissionais objetivaram caracterizar a qualidade do emprego na percepção do empregado, pois a maneira como a realidade é percebida é também um aspecto da problemática relacionada à qualidade do emprego.

Para aplicar o formulário nas empresas foi realizado anteriormente contato junto aos donos das empresas para obtenção de autorização. Quando a aplicação dos formulários foi autorizada marcou-se uma data para a visita. Ao chegar aos laboratórios, o encarregado de produção ou o gerente acompanhavam a pesquisadora para que o formulário pudesse ser aplicado. Esses responsáveis /gerentes auxiliaram também a pesquisadora a aplicar o formulário junto aos empregados de outros turnos.

Em seguida, pela sua importância na pesquisa, informações sobre os critérios utilizados para a caracterização de um emprego de qualidade.

4.3.1 Critérios para Avaliação da Qualidade do Emprego

O instrumento de pesquisa aplicado teve o objetivo de avaliar a qualidade do emprego na carcicultura. Para que a qualidade do emprego pudesse ser avaliada foram utilizados 12 critérios que se desdobraram em 27 perguntas sobre perfil do emprego. Adotou-se na pesquisa os critérios definidos por Reinecke (1999) por entender que eles cobrem muitos aspectos importantes de uma relação de emprego. Os critérios foram: renda, benefícios não salariais, regularidade e confiabilidade de trabalho e do salário, status contratual, proteção social, representação de interesse, jornada de trabalho, intensidade do trabalho, risco de acidentes e de doenças ocupacionais, envolvimento em decisões ligadas ao setor trabalho, possibilidade para o desenvolvimento de qualificações profissionais de habilidades pessoais e da criatividade, interesse no trabalho.

As questões do instrumento de pesquisa relativas ao perfil do emprego foram concebidas dentro da escala de Likert, onde a pontuação máxima por questão é de cinco pontos para as respostas favoráveis e de um ponto para as repostas não favoráveis. A pontuação atribuída a cada questão pode ser verificada no Quadro 21 abaixo:

CRITÉRIOS	ESCALA DE PONTUAÇÃO				
	1	2	3	4	5
1)Qual a função que você desempenha na empresa?	NÃO HOUE PONTUAÇÃO PARA ESTA QUESTÃO				
2)Há quanto tempo você trabalha na empresa?	até 6 meses	acima de 7 meses até 1 ano	acima de 1 até 2 anos	acima de 2 anos até 4 anos	acima de 4 anos
3)A empresa tem algum programa de qualificação profissional?	não	–	–	–	sim
4) Caso a resposta da questão anterior seja sim, com que freqüência você recebe treinamento para capacitá-lo melhor para sua função?	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
5) Você possui carteira assinada?	não	–	–	–	sim

6) Você tem FGTS?	não	–	–	–	sim
7) Você tem INSS?	não	–	–	–	sim
8) Você já tirou férias?	não	–	–	–	sim
9) Você recebe 13º salário?	não	–	–	–	sim
10) Você recebe vale transporte?	não	–	–	–	sim
11) Você recebe vale alimentação?	não	–	–	–	sim
12) Você participa das decisões ligadas ao trabalho na empresa que você trabalha?	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
13) Qual a sua jornada de trabalho diária?	acima de 10 até 12 horas		acima de 8 e 40 min até 10 horas		* até 6 horas * 8 horas e 40 min
14) Você faz hora extra?	sempre	frequentemente	às vezes	raramente	nunca
15) como você recebe a hora extra?	nenhuma das alternativas (cada caso será analisado)		you acumula as horas trabalhadas em um banco de horas		you recebe em dinheiro
16) Recebe seu salário em dia?	nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
17) Você participa das despesas?	sim	–	–	–	não
18) Qual a frequência com que você participa das despesas?	sempre	frequentemente	às vezes	raramente	nunca
19) Como você classifica as condições de trabalho da sua empresa?	péssima	ruim	regular	boa	ótima
20) Como você classifica as condições de higiene do seu trabalho?	péssima	ruim	regular	boa	ótima
21) Como você classifica a segurança no seu trabalho?	péssima	ruim	regular	boa	ótima
22) Como você classifica as condições de saúde no seu trabalho?	péssima	ruim	regular	boa	ótima
23) Você já sofreu algum acidente no seu trabalho?	sim	–	–	–	não
24) Você desenvolveu alguma doença pela realização do seu trabalho?	sim	–	–	–	não

Quadro 21 Critérios

FONTE: dados da pesquisa

A primeira pergunta foi realizada para levantar quantos empregados trabalham em cada função, mas não foi atribuída nenhuma pontuação para essa primeira questão relativa aos dados profissionais.

A segunda questão se refere ao tempo de empresa de cada empregado, sendo que quanto maior o tempo de permanência na empresa, maior a pontuação. Até 6 meses foi atribuído 1 ponto e acima de 4 anos foram atribuídos cinco pontos. A idéia subjacente é a de que empregos estáveis, em tempo de grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho, são empregos que devem ser melhor avaliados e, portanto indicadores de qualidade.

A terceira questão é referente à qualificação profissional. Caso a empresa apresente a preocupação em treinar o empregado atribuiu cinco pontos; caso a empresa não tenha essa preocupação contabilizou-se um ponto. Aqui, a suposição é de que empresas que investem em qualificação do trabalhador são empresas que trazem benefícios diretos e indiretos para o trabalhador, principalmente, em um mundo onde aprender a aprender é fundamental.

A quarta questão está diretamente relacionada com a terceira e tem como objetivo identificar a freqüência com que essa qualificação ocorre. Se a qualificação for freqüente serão atribuídos cinco pontos, caso nunca aconteça será atribuído um ponto. A suposição é a de que em um mundo que se modifica com muita velocidade é fundamental a freqüência com que o trabalhador se expõe a novos conhecimentos.

A quinta questão tem como objetivo saber se o empregado tem carteira assinada. A carteira de trabalho é o maior símbolo na representação do trabalho formal. Ele caracteriza o vínculo, o contrato de trabalho entre empregado e empregador. Caso a empresa assine a carteira do empregado serão atribuídos cinco

pontos, caso não assine será atribuído apenas um ponto. A carteira é importante pois permite ao trabalhador o acesso a um conjunto de direitos e deveres e é vista com um símbolo de cidadania.

A sexta questão tem como objetivo avaliar se o empregado tem acesso ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Nessa questão também foram atribuídos cinco pontos para a resposta positiva e um ponto para a resposta negativa. O entendimento é de que em um emprego de qualidade há preocupação em assegurar uma aposentadoria tranqüila para os seus empregados e/ou possibilitar melhorias nas suas condições de vida pela utilização de uma poupança constituída ao longo do tempo.

A sétima questão foi elaborada para identificar se a empresa desconta o INSS do salário do empregado para que futuramente estes empregados possam se aposentar. Nessa questão também foram atribuídos cinco pontos para a resposta positiva e um ponto para a resposta negativa. Esta é uma questão de extrema importância, pois é a garantia mínima de um futuro tranqüilo, após vários anos de trabalho.

A oitava questão se refere às férias dos empregados, ou seja, o direito ao benefício após mais de um ano de trabalho na empresa. Caso o empregado tenha mais de um ano de empresa e tenha tirado férias ou esteja na programação da empresa para gozá-las, serão atribuídos cinco pontos para a resposta positiva e para a resposta negativa será atribuído um ponto. As férias representam a possibilidade do trabalhador repor as suas energias após o cansaço de um ano de trabalho.

A nona questão refere-se ao 13º salário. Esse também é um benefício assegurado pela CLT. O empregado só receberá o 13º salário de forma integral se

tiver um ano ou mais de empresa, caso contrário receberá o 13º salário de forma proporcional. Caso a empresa tenha pago o décimo terceiro ao empregado serão atribuídos cinco pontos, caso não tenha pago será atribuído apenas um ponto. Este aspecto é muito importante dado que o trabalhador tem grande expectativa sobre o recebimento do 13º salário, uma vez que ele complementa renda.

A décima questão corresponde ao recebimento de vale-transporte. Nessa questão também foram atribuídos cinco pontos para a resposta positiva e um ponto para a resposta negativa. A suposição é a de que a empresa que se preocupa com as condições de trabalho dos seus empregados é capaz de gerar um emprego melhor.

A décima primeira questão trata ao recebimento de vale-alimentação. O vale-alimentação pode ser tanto em dinheiro para o empregado realizar as suas refeições, como também a empresa pode fornecer o almoço ou o jantar. Caso o empregador forneça o vale ou similar é contabilizado 5 pontos. Caso contrário, um ponto. O raciocínio é idêntico ao item anterior.

A décima segunda questão trata da participação dos empregados nas decisões ligadas ao trabalho. Para a avaliação da qualidade no emprego, de acordo com esse critério, participar sempre indica uma qualidade maior do emprego do que um empregado que nunca tem espaço para participar. Nesse contexto, a resposta “sempre” é pontuada com cinco e a resposta “nunca” com um ponto.

A décima terceira questão consiste em saber qual é a jornada de trabalho diária de cada trabalhador. Foram pontuadas com cinco as respostas que indicam que os empregados trabalham em turno corrido de até seis horas com quinze minutos de pausa para a refeição e a jornada de trabalho padrão de oito horas e quarenta minutos. Foram pontuadas com três pontos as respostas que indicam que

os empregados trabalham entre oito horas e quarenta minutos e dez horas. Por entendermos que fazer hora extra causa desgaste para o trabalhador. Qualquer trabalhador que tenha uma jornada acima de 10 até 12 horas, pode não ter às 11 horas previstas de descanso entre uma jornada de trabalho e outra. Portanto, a pontuação para as respostas que indicam essa situação foi de apenas 1 ponto.

A décima quarta questão tem como objetivo identificar qual a frequência com que o empregado faz hora extra. Tendo em vista a qualidade do emprego, quanto menor a frequência de horas extras, maior a qualidade do emprego, ou seja, são duas variáveis inversamente proporcionais. Por isso, foi atribuído para a resposta “nunca” cinco pontos e para a resposta “sempre” apenas um ponto.

A décima quinta questão tem como intuito avaliar como o empregado recebe as horas extras: se ele recebe em dinheiro o valor das horas extras trabalhadas ou se ele acumula as horas trabalhadas em um banco de horas, ou se nenhuma das alternativas. Para as respostas que indicam que os empregados recebem em dinheiro atribui-se cinco pontos, para as respostas que indicam que os empregados acumulam em banco de horas atribui-se três pontos e para quem não recebe de uma forma nem de outra marca-se apenas um ponto. A suposição é de que o recebimento em dinheiro dá ao empregado a possibilidade de utilizar os recursos da forma que julgar mais conveniente e no tempo mais adequado as suas necessidades.

A décima sexta questão busca avaliar com que frequência o empregado recebe o salário em dia. Se a resposta indicar que o empregado recebe sempre em dia são contabilizados cinco pontos, se a resposta indicar que o empregado nunca recebe em dia será contabilizado apenas um ponto. Essa questão tem cinco intervalos, com uma pontuação variando de cinco (para a melhor avaliação) e um

(para a avaliação mais fraca). Ela é extremamente importante, pois a regularidade de recebimento do salário é a garantia de previsibilidade dos gastos na vida do empregado.

A décima sétima questão é bem específica do setor de carcinicultura. A despesca consiste na retirada dos camarões dos viveiros por empregados sejam eles da própria empresa ou terceirizados. As despescas são realizadas normalmente no período da noite e costumam ser cansativas. Por isso aqueles empregados que não participam das despescas somam cinco pontos no instrumento de pesquisa e aqueles que participam somam apenas um.

A décima oitava questão está relacionada com a questão anterior, pois refere-se à frequência com que o empregado participa das despescas. Se a resposta for "sempre", então atribui-se um ponto, se a resposta for "nunca" atribui-se cinco pontos. A pontuação das outras alternativas situa-se entre 1 e 5.

A décima nona questão consiste em avaliar como o empregado classifica as condições de trabalho da empresa onde ele trabalha. Se as condições de trabalho forem ótimas atribui-se cinco pontos e se forem péssimas atribui-se apenas um ponto. A pontuação das outras alternativas situa-se entre 1 e 5.

A vigésima questão consiste em classificar as condições de higiene do trabalho. Se as condições de higiene forem ótimas atribui-se cinco pontos e se forem péssimas atribui-se apenas um ponto. A pontuação das alternativas situa-se entre 1 e 5.

A vigésima primeira questão versa sobre segurança no trabalho. Se a segurança no trabalho for ótima atribui-se cinco pontos e se for péssima atribui-se apenas um ponto. A pontuação das outras alternativas situa-se entre 1 e 5.

A vigésima segunda questão aborda as condições de saúde no trabalho. Se as condições de saúde forem ótimas atribui-se cinco pontos e se forem péssimas atribui-se apenas um ponto. A pontuação das outras alternativas situa-se entre 1 e 5

As questões referentes às condições de trabalho, segurança, higiene e saúde são muito importantes pois são reveladoras da avaliação que o empregado faz de sua situação de trabalho.

A vigésima terceira questão tem como objetivo identificar se o empregado já sofreu algum tipo de acidente no trabalho. Caso não tenha havido acidentes são contabilizados cinco pontos e se tiver acontecido contabiliza-se apenas um ponto. Se a empresa tiver um histórico de acidentes, deve-se avaliar quais os cuidados para evitá-los.

A vigésima quarta questão consiste em avaliar se o empregado desenvolveu durante o trabalho alguma doença ocupacional. Segundo o Ministério Público do Trabalho são doenças ocupacionais: Lesão por Esforço Repetitivo - LER / Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho-DORT, intoxicação com metais pesados (benzeno), LEUCOPENIA (diminuição de glóbulos brancos no sangue, com possível evolução para o câncer de medula ou necrose do fígado), SILICOSE (pulmão de pedra) decorrente do jateamento em areia ou limalha de ferro.). Caso a resposta seja negativa será contabilizado cinco pontos e se a resposta for positiva um ponto. Caso ocorra geração de doenças provenientes do trabalho deve-se saber qual o procedimento da empresa.

A pontuação relativa à qualidade do emprego foi obtida somando as pontuações atribuídas a cada questão. De acordo com o exposto, para o emprego ser considerado um emprego de qualidade, deverá ser classificado de acordo com os critérios estabelecidos no Quadro 22 abaixo:

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DO EMPREGO	PONTUAÇÃO
ÓTIMA	99-115
BOA	80-98
REGULAR	61-79
RUIM	42-60
PÉSSIMA	23-41

Quadro 22 Avaliação da qualidade do emprego

Fonte: Dados da pesquisa

Para a elaboração dessa escala considerou-se que a pontuação mínima a ser alcançada será de 23 e a pontuação máxima de 115. Assim sendo, o ponto médio será 69. O intervalo estabelecido que define cada indicador de qualidade atende portanto os parâmetros básicos acima indicados, principalmente, se considerarmos que a contagem de pontos estabelecida pelo intervalo contempla as diferentes particularidades que podem definir uma relação de emprego.

4.4 ANÁLISE DE DADOS

Com relação à análise dos dados, ela foi realizada da seguinte forma: cada Laboratório foi avaliado separadamente, para que se afirme se existe ou não qualidade do emprego. Os Laboratórios foram identificadas por uma letra distinta (A e B). Em seguida, para uma visão geral da qualidade do emprego na Praia de Barreta foi realizada uma análise do setor.

Os dados apresentados foram divididos em Tabelas para que se possa avaliar com maior precisão as informações. Além das informações relativas ao emprego também foram tabulados as informações relativas ao perfil do empregado.

Em outro momento da análise dos dados, cada reposta dada pelos empregados foi pontuada segundo os critérios apresentados no item anterior (Quadro 22), com o objetivo principal de avaliar se o emprego pode ou não ser considerado de qualidade.

Por fim, foi feita uma comparação de sete itens do questionário: carteira assinada, FGTS, INSS, férias, 13º salário, vale-transporte e vale-alimentação, entre a empresa atual, ou seja, o laboratório de carcinicultura e o emprego passado, a fim de avaliar se as condições atuais de emprego são melhores que as do emprego passado.

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

5.1 PERFIL DOS EMPREGADOS DOS LABORATÓRIOS NA PRAIA DE BARRETA/RN

Na Tabela 01 percebe-se que 73,33% das pessoas que trabalham no Laboratório A são homens, enquanto no Laboratório B a predominância dos homens é ainda maior chegando a 93,33%. Ou seja, a atividade desenvolvida nos laboratórios é uma atividade predominantemente masculina. No entanto, é importante ressaltar que as mulheres que trabalham nos laboratórios têm papel de destaque nas empresas. São elas que fazem a gerência de produção e a gerência administrativa. Elas são 16,67% no setor, mas o trabalho delas fazem toda a diferença na cadeia produtiva.

Sexo	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
feminino	4	26,67%	1	6,67%	5	16,67%
masculino	11	73,33%	14	93,33%	25	83,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%%

Tabela 01 Sexo dos empregados

Fonte: dados da pesquisa

Na Tabela 02 é possível notar que o Laboratório A é uma empresa que emprega pessoas jovens, ou seja, 80% das pessoas têm idade inferior a 30 anos. Já no Laboratório B a prioridade na contratação é por pessoas com mais experiência, ou seja 40% das pessoas têm mais de 30 anos. A média de pessoas jovens empregadas no setor é maior, sendo equivalente a 70% da força de trabalho.

Faixa Etária	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
até 21	1	6,67%	0	0,00%	1	3,33%
de 21a 30 anos	11	73,33%	9	60,00%	20	66,67%
de 31a 40 anos	3	20,00%	5	33,33%	8	26,67%
de 41 a 50 anos	0	0,00%	1	6,67%	1	3,33%
acima de 50 anos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 02 Faixa etária dos empregados

Fonte: dados da pesquisa

Na Tabela 03 nota-se um equilíbrio bastante grande no Laboratório A entre o número de pessoas casadas e o de pessoas solteiras, pois todas as pessoas que estão na faixa etária de 31 a 40 anos são casadas. Como as pessoas que compõem essa empresa são jovens, 46,67% do total de empregados são solteiros. No entanto, vale ressaltar que as pessoas que marcaram a alternativa “outro” não são casadas formalmente, no caso do Laboratório A. No Laboratório B, a grande predominância é de pessoas casadas, até porque são pessoas com uma faixa etária bem maior do que os que foram encontrados no Laboratório A. No Laboratório B, na opção “outros” foram considerados os casamentos informais, como também as pessoas que se separaram. A maior média apresentada pelo setor são as pessoas casadas, são 56,67% dos empregados do setor.

Estado Civil	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
solteiro	7	46,67%	1	6,67%	8	26,67%
casado	6	40,00%	11	73,33%	17	56,67%
viúvo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
outro	2	13,33%	3	20,00%	5	16,66%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 03 Estado civil dos empregados
 Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 04 demonstra que cerca de 53% dos empregados do Laboratório A têm filhos. Apesar do percentual de pessoas sem filhos ter sido o mesmo dos solteiros, isso não significa que todos os solteiros não têm filhos. Na pesquisa, constatou-se que duas pessoas solteiras têm filhos. Além disso, dois casos de pessoas com quatro filhos que aparecem na pesquisa são pessoas que têm idade entre 31 e 40 anos. No Laboratório B, como a maioria das pessoas são casadas, o número de filhos é superior ao da outra empresa. Cerca de 33,33% dos empregados tem apenas um filho e diferentemente do que acontece no Laboratório A, a pessoa que tem quatro filhos tem entre 21 e 30 anos de idade.

N° de Filhos	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
1	4	26,67%	5	33,33%	9	30,00%
2	1	6,67%	4	26,67%	5	16,66%
3	1	6,67%	3	20,00%	4	13,34%
4	2	13,33%	1	6,67%	3	10,00%
acima de 4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
não	7	46,67%	2	13,33%	9	30,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 04 Número de filhos
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 05 retrata a faixa de renda dos empregados do Laboratório A. A maioria, ou seja, 46,66% dos empregados recebem o salário numa faixa de renda acima de 1 até 3 salários mínimos. Os melhores salários são das mulheres que trabalham na empresa. Elas ganham entre 3 até 6 salários mínimos. Já no Laboratório B todas as pessoas, independente da função, estão na mesma faixa de renda. Essa foi uma das saídas encontradas para diminuir os custos e sair da crise que a carcinicultura se encontra. A faixa salarial do setor se situa entre 1 e 3 salários mínimos.

Faixa de Renda	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
até 1 sm	4	26,67%	0	0,00%	4	13,33%
acima de 1 até 3 sm	7	46,66%	15	100,00%	22	73,34%
acima de 3 até 6 sm	4	26,67%	0	0,00%	4	13,33%
acima de 6 até 9 sm	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
acima de 9 sm	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 05 Faixa de renda
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 06 retrata o nível de escolaridade do empregado do Laboratório A. Todos os empregados são alfabetizados. O grau de escolaridade é bastante variado, sendo que 20% dos empregados marcaram o intervalo da 1ª a 4ª série incompleta, mas todos completaram apenas a 1ª série. A maior concentração de empregados está no ensino médio, onde apenas 20% concluíram e 20% dos empregados não concluíram. Apenas as mulheres que trabalham na empresa

completaram a graduação e uma delas faz especialização. Com relação ao Laboratório B, quase a metade concluiu o ensino médio e mais 33,33% tem o ensino médio incompleto. Com relação a alta escolaridade feminina mais uma vez ela se confirma quando a única pessoa que tem graduação no Laboratório é uma mulher, o que explica porque as mulheres também despontam no setor com os melhores salários.

Escolaridade	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Analfabeto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
señ ler e escrever	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
1° a 4° série incompleta	3	20,00%	0	0,00%	3	10,00%
1° a 4° série completa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
5° a 8° série incompleta	1	6,67%	1	6,67%	2	6,67%
5° a 8° série completa	1	6,67%	1	6,67%	2	6,67%
1° ao 3° ano científico incompleto	3	20,00%	5	33,33%	8	26,64%
1° ao 3° ano científico completo	3	20,00%	7	46,67%	10	33,34%
Graduação incompleta	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
graduação completa	3	20,00%	1	6,67%	4	13,34%
especialização	1	6,66%	0	0,00%	1	3,34%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 06 Nível de escolaridade
 Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 07 tem como objetivo demonstrar o ramo de atividades que os empregados da empresa ocuparam antes de trabalharem nos laboratórios de carcinicultura. Constatou-se no Laboratório A que a maior parte dos empregados optaram pela alternativa “outra”, num total de 33,33%. No Laboratório B, a atividade principal era a de serviços, com 73,33%, seguindo a tendência do mercado de trabalho atual. O setor por sua vez, acaba refletindo essa mesma tendência, quando aponta que 50,00% das pessoas trabalhavam no setor de serviços antes de trabalhar na carcinicultura.

Atividade	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
atividade agrícola	1	6,67%	0	0,00%	1	3,33%
comércio	2	13,33%	0	0,00%	2	6,67%
indústria	1	6,67%	2	13,33%	3	10,00%
serviços	4	26,67%	11	73,33%	15	50,00%
carcinicultura	2	13,33%	0	0,00%	2	6,67%
outras	5	33,33%	2	13,33%	7	23,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 07 Atividade anterior a carcinicultura

Fonte: dados da pesquisa

5.2 PERFIL DO EMPREGO GERADO NOS LABORATÓRIOS NA PRAIA DE BARRETA/RN

A primeira questão relacionada ao perfil profissional tem como objetivo levantar quais as funções e quantas pessoas trabalham em cada função da empresa. As duas primeiras funções na Tabela são ocupadas pelas mulheres. São elas as responsáveis pelo gerenciamento da produção e da qualidade dos náuplios e das pós-larvas produzidas pela empresa.

Laboratório A		Laboratório B	
Bióloga	3	Auxiliar em Larvicultura	8
Assistente técnica de produção	1	Auxiliar em Microalgas	3
Auxiliar técnico em larvicultura	6	Encarregado de Maturação	1
Auxiliar de maturação	5	Encarregado de Produção	1
		Vendas	1
		Auxiliar Administrativo	1

Tabela 08 Função dos empregados do laboratório A

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 09 tem como objetivo demonstrar o tempo de empresa de cada empregado. Um ponto importante a ser visualizado na Tabela 09 é que não houve contratação nos últimos seis meses no Laboratório A. Outro dado importante é que há 46,66% dos empregados com mais de dois anos de empresa, ou seja, apesar da crise os empregados que estão na empresa têm certa estabilidade. No Laboratório B, 66,67% dos empregados têm mais de um ano de empresa. A única empregada contratada pela empresa foi uma mulher graduada para auxiliar na administração do

laboratório. Ou seja, essa questão funciona como mais um indicador de como a crise na carcericultura está afetando a geração de empregos nas empresas do setor. Mas apesar desse indicador, percebe-se que 30% dos empregados têm mais de dois anos de tempo de empresa.

Tempo de Empresa	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
até 6 meses	0	0,00%	1	6,67%	1	3,33%
acima de 6 meses até 1 ano	5	33,33%	4	26,67%	9	30,00%
acima de 1 ano até 2 anos	3	20,00%	8	53,33%	11	36,67%
acima de 2 anos até 4 anos	5	33,33%	1	6,67%	6	20,00%
acima de 4 anos	2	13,33%	1	6,67%	3	10,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 09 Tempo de empresa dos empregados

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 10 tem como objetivo identificar se a empresa tem um programa de qualificação profissional. Houve nesta questão uma unanimidade nas respostas do Laboratório A, apontando que não há este tipo de programa. O que acontece é que ao entrar na empresa o empregado é treinado para exercer a função dele, mas depois disso ele não passa por nenhum curso de reciclagem para aprimorar as técnicas de manejo. No Laboratório B, 66,67% dos empregados afirmam que existe um programa de qualificação profissional. Quanto ao setor, a maioria, ou seja, cerca de 66,67 dos trabalhadores do setor não têm acesso à forma de qualificação profissional.

Qualificação Profissional	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
sim	0	0,00%	10	66,67%	10	33,33%
não	15	100,00%	5	33,33%	20	66,67%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 10 Programa de qualificação profissional

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 11 tem ligação direta com a Tabela anterior. Como não há um programa de qualificação profissional no Laboratório A os empregados nunca fazem

treinamentos. No Laboratório B, são realizados cursos de qualificação para aprimorar o manejo na carcinicultura.

Treinamento	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	nunca	15	100,00%	5	33,33%	20
raramente	0	0,00%	2	13,33%	2	6,67%
às vezes	0	0,00%	8	53,33%	8	26,66%
frequentemente	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
sempre	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 11 frequência com que o empregado recebe treinamento

Fonte: dados da pesquisa

A carteira assinada que define um vínculo formal entre empregado e empregador não é apenas um contrato entre as partes, mas uma garantia de que o empregado terá acesso aos benefícios sociais. De acordo com a Tabela 12, todos os empregados têm carteira assinada pelos empregadores nos dois Laboratórios, ou seja, todos eles têm acesso aos benefícios sociais. Nesse sentido, essa resposta afirmativa influenciará diretamente as respostas nas Tabelas 13,14,15,16,17 e 18.

Carteira Assinada	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	sim	15	100,00%	15	100,00%	30
não	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 12 Empregados com carteira assinada

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 13 demonstra que 100% dos empregados dos Laboratórios A e B têm acesso ao FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Ter acesso ao FGTS significa que cada empregado possui uma poupança. Essa poupança auxilia o trabalhador a formar um patrimônio; pode se constituir torna uma reserva fundamental numa demissão sem justa causa onde o empregado pode se manter caso fique um longo tempo desempregado; e também auxilia o trabalhador na compra da casa própria, entre outras coisas.

FGTS	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	sim	15	100,00%	15	100,00%	30
não	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 13 Empregados com FGTS
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 14 demonstra que 100% dos empregados tanto do Laboratório A como o B têm acesso ao INSS. A contribuição à previdência social é o que permite um trabalhador se aposentar depois de 65 anos de idade.

INSS	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	sim	15	100,00%	15	100,00%	30
não	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 14 Empregados com INSS
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 15 demonstra que 46,67% dos empregados do Laboratório A já tiraram férias. Os 53,33% que não tiraram é porque ou não têm ainda um ano de empresa, que é o caso de 33,33% do total dos empregados, e os outros 20% não tiraram porque completaram recentemente um ano. O mesmo acontece com o Laboratório B, quando 33,33% dos empregados não tiveram férias porque ainda não têm tempo suficiente para isso na empresa. Quando o setor é levado em consideração, percebe-se que 56,67% dos empregados já tiraram férias.

FÉRIAS	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	sim	7	46,67%	10	66,67%	17
não	8	53,33%	5	33,33%	13	43,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 15 Férias dos empregados
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 16 demonstra que 100% dos empregados do Laboratório A, já receberam 13º salário. Com relação ao Laboratório B, apenas um não recebeu esse benefício, porque ainda não estava trabalhando na empresa na época em que o benefício foi pago. Os empregados com mais de um ano de empresa receberam o valor integral do 13º salário e os que não têm um ano receberam proporcionalmente

ao tempo de empresa. O décimo terceiro é um benefício importante porque auxilia a movimentar a economia do país e a gerar renda.

13° Salário	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
sim	15	100,00%	14	93,33%	29	96,67%
não	0	0,00%	1	6,67%	1	3,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 16 Empregados que recebem 13° salário

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 17 revela os empregados que recebem vale-transporte. Como se pode perceber 93,33% não recebem, por uma razão muito simples, porque 12 desses 14 empregados moram nos alojamentos que a empresa oferece e outros dois moram vizinhos à empresa. É importante ressaltar que não há transporte que chegue até o Laboratório, a parada mais próxima fica a 2 km do local. No Laboratório B a única funcionária que recebe vale-transporte mora em Natal. A empresa B, assim como a empresa A, dispõe de um alojamento para 10 empregados, os outros 4 empregados moram nas proximidades do Laboratório.

Vale-transporte	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
sim	1	6,67%	1	6,67%	2	6,67%
não	14	93,33%	14	93,33%	28	93,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 17 Empregados que recebem vale-transporte

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 18 retrata o acesso ao vale-alimentação. No caso da Laboratório A, ela possui um refeitório onde os empregados realizam as suas refeições. Todos os empregados fazem as suas refeições na empresa. No Laboratório B, os empregados recebem um vale-alimentação no valor de R\$100,00 para suprir as despesas com alimentação, sendo que 93,33% dos empregados recebem o vale.

Vale-alimentação	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
sim	15	100,00%	14	93,33%	29	96,67%
não	0	0,00%	1	6,67%	1	3,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 18 Empregados que recebem vale-alimentação

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 19 demonstra a freqüência com que os empregados participam das decisões da empresa. A proporção dos empregados do Laboratório A que costumam ou não participar é a mesma, ou seja, equivale a 26,67%. A maioria dos empregados, 46,67%, participa “às vezes”. No Laboratório B, 26,66% das pessoas participam com freqüência das decisões da empresa. Percebe-se também que há uma participação maior dos empregados na empresa B do que na A. Isso demonstra uma abertura maior da segunda empresa com relação à primeira. A participação “freqüente” está diretamente associada à função que a pessoa exerce, as pessoas que mais participam são as mulheres, com relação aos outros empregados e a participação das decisões não está ligada à escolaridade.

Freqüência nas Decisões	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
nunca	3	20,00%	1	6,67%	4	13,33%
raramente	1	6,66%	1	6,67%	2	6,67%
às vezes	7	46,67%	9	60,00%	16	53,33%
frequentemente	1	6,67%	2	13,33%	3	10,00%
sempre	3	20,00%	2	13,33%	5	16,67%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 19 Freqüência com que os empregados participam das decisões
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 20 mostra qual a jornada de trabalho dos empregados nos laboratórios. De acordo com a pesquisa, 93,33% tem uma jornada de 8 horas e 40 min, ou seja, a jornada padrão. O mesmo acontece no Laboratório B, onde 93,33% dos empregados seguem a jornada padrão. O empregado que não se enquadra nessa jornada é o vendedor do laboratório que tem uma jornada mais ampla de trabalho.

Jornada de Trabalho	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
até 6 horas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
8 horas e 40 min	14	93,33%	14	93,33%	28	93,34%
acima de 8he40m até 10h	1	6,67%	0	0,00%	1	3,33%
acima de 10h até 12h	0	0,00%	1	6,67%	1	3,33%
outros	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 20 Jornada de trabalho dos empregados
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 21 indica a freqüência com que as horas extras são realizadas. Mais uma vez a freqüência está diretamente ligada à função exercida na empresa. De acordo com a pesquisa, dois terços dos empregados não faz horas extras com freqüência. Na empresa houve uma diminuição de horas extras que também está ligada à crise na carcinicultura, onde a capacidade de produção dessa empresa caiu de 300 milhões de pós-larvas para apenas 80 milhões de pós-larvas por mês, ou seja, menos de um terço da capacidade de produção está sendo usada.

Horas Extras	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
Nunca	3	20,00%	0	0,00%	3	10,00%
Raramente	2	13,33%	3	20,00%	5	16,67%
às vezes	5	33,34%	3	20,00%	8	26,67%
frequentemente	2	13,33%	2	13,33%	4	13,33%
Sempre	3	20,00%	7	46,67%	10	33,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 21 Horas extras realizadas
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 22 revela a forma de pagamento das horas extras. Para 53,33% dos empregados o recebimento se dá em forma de dinheiro; 20% utilizam o banco de horas, trocando as horas extras trabalhadas por folgas e 26,67% indicaram outras alternativas, porque eles deixaram de fazer horas extras por causa da crise na carcinicultura.

Horas Extras	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
dinheiro	8	53,33%	2	13,33%	10	33,33%
banco de horas	3	20,00%	0	0,00%	3	10,00%
nenhuma das alternativas	4	26,67%	13	86,67%	17	56,67%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 22 Forma de pagamento das horas extras
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 23 revela a freqüência com que o empregado recebe o salário em dia. Nenhum empregado recebe o seu salário em dia e durante a pesquisa foi perguntado o motivo e a resposta foi unânime: a crise da carcinicultura. Segundo os empregados, antes da crise se instalar no setor, os salários eram pagos em dia e havia também as comissões pelos resultados na produção. Isso não acontece mais pela necessidade da redução de custos. Os empregados mais antigos declararam que devem muito ao setor, porque conseguiram ter uma vida melhor do que tinham graças aos salários antes oferecidos. Isso dificilmente aconteceria em outro emprego, por causa do nível de escolaridade da maioria.

Salário	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
nunca	4	26,67%	0	0,00%	4	13,33%
raramente	5	33,33%	0	0,00%	5	16,67%
às vezes	6	40,00%	2	13,33%	8	26,67%
frequentemente	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
sempre	0	0,00%	13	86,67%	13	43,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 23 Freqüência com que os empregados recebem o salário em dia
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 24 demonstra se há participação dos empregados nas despesas. De acordo com a pesquisa, dois terços dos empregados, ou seja, 66,67% participam das despesas. No Laboratório B, todos os empregados participam da despesa com exceção da auxiliar administrativa. Quando se analisa o setor percebe-se que 80% dos empregados participam das despesas de nauplius e de pós-larvas.

Participação nas Despesas	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	sim	10	66,67%	14	93,33%	24
não	5	33,33%	1	6,67%	6	20,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 24 Participação dos empregados nas despesas

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 25 demonstra a freqüência com que os empregados participaram das despesas. Do número total de empregados do Laboratório A, 53,34% participam com freqüência das despesas. No Laboratório B, a participação nas despesas é intensa, com 80% participando “sempre” das despesas. Porém, é importante ressaltar que após o período de despesa as pessoas que participaram têm uma semana de folga.

Freqüência nas Despesas	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	nunca	5	33,33%	1	6,67%	5
raramente	1	6,67%	0	0,00%	1	3,33%
às vezes	1	6,67%	0	0,00%	1	3,33%
frequentemente	1	6,67%	2	13,33%	3	10,00%
sempre	7	46,66%	12	80,00%	19	63,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 25 Freqüência com que os empregados participam das despesas

Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 26 classifica as condições de trabalho, segundo a visão dos empregados dos Laboratórios. Para 53,33% dos empregados as condições de trabalho são boas. No Laboratório B, todos classificam a empresa com condições boas ou ótimas, sendo que mais da metade classifica como sendo ótima, enquanto na empresa A nenhum empregado fez essa classificação. Dessa forma, a classificação das condições de trabalho no setor é favorável para 76,67% dos empregados.

Condições de Trabalho	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
péssima	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ruim	1	6,67%	0	0,00%	1	3,33%
regular	6	40,00%	0	0,00%	6	20,00%
boa	8	53,33%	7	46,67%	15	50,00%
ótima	0	0,00%	8	53,33%	8	26,67%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 26 Classificação das condições de trabalho
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 27 classifica as condições de higiene, segundo a visão dos empregados da Laboratório A e do Laboratório B. Para 66,67% dos empregados do Laboratório A, ou seja, dois terços, as condições de higiene são boas. Para 73,33% do Laboratório B as condições de higiene são boas e esses índices melhoram mais ainda quando são considerados os empregados que avaliaram a empresa como ótima. As opiniões dos empregados nos laboratórios A e B se refletem na aceitabilidade dessas condições na avaliação do setor como um todo, onde 83,33% consideram boa ou ótima as condições de higiene. Manter as condições de higiene no local de trabalho além de ser primordial para saúde do trabalhador é importante para evitar problemas no desenvolvimento das pós-larvas e dos nauplius.

Qualificação Profissional	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
péssima	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ruim	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
regular	5	33,33%	0	0,00%	5	16,67%
boa	10	66,67%	11	73,33%	21	70,00%
ótima	0	0,00%	4	26,67%	4	13,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 27 Classificação das condições de higiene
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 28 classifica as condições de segurança no trabalho, segundo a visão dos empregados dos Laboratórios. Para 66,67% dos empregados, ou seja, dois terços, as condições de segurança no trabalho são boas. Mais uma vez a avaliação dos empregados para as condições do Laboratório B é mais favorável do

que a do Laboratório A, com 86,67% dos empregados do Laboratório B considerando boas as condições de segurança no trabalho. A situação do setor é menos favorável do que a da empresa B, mas a classificação é muito boa, quando 80% dos empregados consideram as condições de segurança como sendo boa ou ótima.

Segurança no Trabalho	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	péssima	0	0,00%	0	0,00%	0
ruim	1	6,67%	0	0,00%	1	3,33%
regular	4	26,67%	1	6,67%	5	16,67%
boa	10	66,67%	13	86,67%	23	76,67%
ótima	0	0,00%	1	6,67%	1	3,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 28 Classificação da segurança no trabalho na laboratório a
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 29 classifica as condições de saúde no trabalho, segundo a visão dos empregados da Laboratório A. Para 77,33% dos empregados, ou seja, mais de dois terços, as condições de saúde no trabalho são boas. Para os empregados do Laboratório B esse total é de 80%.

Condições de Saúde	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
	Péssima	0	0,00%	0	0,00%	0
ruim	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
regular	4	26,67%	0	0,00%	4	13,33%
boa	11	73,33%	12	80,00%	23	76,67%
ótima	0	0,00%	3	20,00%	3	10,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 29 Classificação das condições de saúde
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 30 revela segundo a visão dos empregados do Laboratório A, que apenas um empregado sofreu um acidente de trabalho. Então foi perguntado o que aconteceu. Ele relatou que sofreu um tombo, mas não houve maiores consequências. A mesma situação aconteceu no Laboratórios B.

Acidentes	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
sim	1	6,67%	1	6,67%	2	6,67%
não	14	93,33%	14	93,33%	28	93,33%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 30 Acidentes no trabalho
Fonte: dados da pesquisa

A Tabela 31, segundo a visão dos empregados dos Laboratórios A e B, mostra que ninguém desenvolveu nenhuma doença no trabalho.

Doença no Trabalho	Laboratório A		Laboratório B		Setor	
sim	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
não	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%
TOTAL	15	100,00%	15	100,00%	30	100,00%

Tabela 31 Doença no trabalho
Fonte: dados da pesquisa

As tabelas 32 e 33 revelam, a partir dos critérios definidos, se o emprego gerado pela carcinicultura nos Laboratórios na Praia de Barreta/RN podem ser considerados de qualidade ou não.

De acordo com os critérios de pontuação, o emprego pode ser considerado de boa qualidade no Laboratório A, conforme tabela 32, pois a pontuação média alcançada de 84,8 pontos enquadra-se na escala de 85 a 99 pontos.

É importante chamar a atenção para as perguntas que obtiveram unanimidade, pois elas se referem aos itens: carteira assinada, FGTS, INSS, 13º salário, vale-transporte e vale-alimentação. Esses itens são fundamentais na caracterização na qualidade do emprego. Igualmente importantes são os itens jornada de trabalho e horas-extras, pois também são reveladores da qualidade do emprego em exame.

A resposta dada à regularidade do salário deve ser relativizada, pois os empregados afirmam que o atraso está relacionado à crise do setor.

Os dados revelam que a qualificação é o ponto mais crítico, indicando atenção especial da empresa.

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	total	Média
Q1																	
Q2	2	4	3	4	4	5	4	3	5	4	2	3	2	2	2	49	3,27
Q3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1,00
Q4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1,00
Q5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q8	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	43	2,87
Q9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q12	5	4	5	5	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	45	3,00
Q13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	4,87
Q14	2	2	1	1	1	3	3	3	5	3	4	5	4	5	3	45	3,00
Q15	5	3	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	65	4,33
Q16	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	32	2,13
Q17	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	1	1	35	2,33
Q18	3	4	5	1	1	1	1	5	1	5	2	5	5	1	1	41	2,73
Q19	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	52	3,47
Q20	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	56	3,73
Q21	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	54	3,60
Q22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	56	3,73
Q23	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	71	4,73
Q24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
total	79	88	91	87	81	90	85	79	85	91	80	87	87	81	81	1272	84,8

Tabela 32 qualidade do emprego no Laboratório A

Fonte: dados da pesquisa

O Laboratório B pode ser considerado também um Laboratório que gera empregos de boa qualidade, segundo os critérios de pontuação definidos na pesquisa, conforme se constata na Tabela 33:

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	total	Média
Q1																	
Q2	2	3	3	1	3	2	5	2	3	3	2	4	3	3	3	42	2,80
Q3	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	55	3,67
Q4	3	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	3	3	3	3	33	2,20
Q5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q8	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	5	51	3,40
Q9	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4,67
Q10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71	4,73
Q12	1	5	3	4	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3	46	3,07
Q13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71	4,73
Q14	3	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	4	3	4	2	32	2,13
Q15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
Q16	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,73
Q17	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	1,53
Q18	1	5	1	5	1	1	1	5	1	4	1	2	1	1	1	31	2,07
Q19	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	68	4,53
Q20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	64	4,27
Q21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60	4,00
Q22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	63	4,20
Q23	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	71	4,73
Q24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
total	89	101	94	97	86	85	91	86	88	93	84	89	97	97	95	1372	91,47

Tabela 33 Qualidade do emprego no Laboratório B

Fonte: dados da pesquisa

Percebe-se que o laboratório B foi melhor avaliado que o Laboratório A. Um dos motivos que faz com que isso aconteça é que o Laboratório B está conseguindo contornar a crise da carcericultura e isso se reflete, por exemplo, na capacidade de pagar os salários em dia.

A Tabela 33 revela que, em sua ampla maioria, as respostas dos trabalhadores apontam para a existência de emprego de qualidade. Observe que, além da avaliação positiva de itens básicos como carteira assinada, FGTS, INSS 13º salário, vale-transporte e vale-alimentação, os trabalhadores avaliam as condições de trabalho, segurança, higiene e saúde de forma muito positiva. Diferentemente do Laboratório A, em relação à qualificação, há um esforço razoável nesta direção.

Em conseqüência, apesar da pontuação de 91,47 colocar o Laboratório B na mesma classificação do Laboratório A, é possível afirmar que ele reúne condições melhores de trabalho.

As tabelas abaixo registram as condições de trabalho em relação aos aspectos carteira assinada, FGTS, INSS, férias, 13º salário, vale-transporte, vale-alimentação, comparados com o último emprego dos empregados.

Essa comparação permite demonstrar que houve melhora na qualidade do emprego do trabalhador em todos os indicadores pesquisados no Laboratório A, conforme indica a Tabela 34.

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	total	Média
Q5	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
	EP	0	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	0	0	40	3,33
Q6	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
	EP	0	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	0	0	40	3,33
Q7	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
	EP	0	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	0	0	40	3,33
Q8	EA	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	43	2,86
	EP	0	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	0	0	32	2,66
Q9	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
	EP	0	5	1	1	5	1	5	5	1	1	1	5	5	0	0	36	3
Q10	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
	EP	0	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	16	1,33
Q11	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
	EP	0	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	0	0	20	1,66
T	EA	31	35	31	35	35	35	35	31	35	35	31	31	31	31	31	493	32,86
	EP	0	31	7	7	31	7	23	27	7	19	7	27	31	0	0	224	18,66

Tabela 34 Comparação entre os critérios do laboratório A e o último emprego dos funcionários
Fonte: dados da pesquisa

Percebe-se no Laboratório A que houve uma melhoria acentuada com relação aos indicadores pesquisados, tais como: carteira assinada, FGTS, INSS, férias, 13º salário, vale-transporte e vale-alimentação. Chama a atenção, especialmente, os itens referentes ao vale-transporte e alimentação pelas disparidades apresentadas. Em relação às férias não há diferenças substantivas. Os demais indicadores são amplamente favoráveis ao novo emprego.

No Laboratório B, nota-se que também houve melhoria na avaliação dos indicadores com relação à empresa anterior, nos itens FGTS, INSS, 13º salário, vale-transporte, vale-alimentação, comparado com o último emprego dos empregados, conforme demonstra a Tabela abaixo

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	total	Média
Q5	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
	EP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	71	4,73
Q6	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
	EP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	71	4,73
Q7	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
	EP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	71	4,73
Q8	EA	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	5	51	3,4
	EP	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	35	2,33
Q9	EA	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4,67
	EP	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	67	4,47
Q10	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
	EP	1	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	39	2,60
Q11	EA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71	4,73
	EP	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1	31	2,07
T	EA	31	35	35	27	34	31	35	31	35	35	31	27	35	35	35	492	32,80
	EP	27	23	31	31	27	27	31	35	23	27	27	23	23	23	7	385	25,67

Tabela 35 Comparação entre os critérios do laboratório B o último emprego dos funcionários
Fonte: dados da pesquisa

No Laboratório B a situação é semelhante ao do Laboratório A. Percebe-se que na empresa atual as condições de trabalho são melhores do que empresas anteriores. No entanto, não é possível notar uma diferença tão gritante no Laboratório B, quanto no A. Observa-se comportamento idêntico do Laboratório B, quando comprado com o A, para os itens vale-transporte e vale-alimentação.

Um dos pontos interessantes a ressaltar é que a carcicultura, no que diz respeito aos Laboratórios, está conseguindo oferecer um padrão de empregos melhor do que o setor de serviços onde a maioria dos empregados trabalhou.

É claro que a pesquisa, pela sua própria limitação, impede que se faça generalizações até mesmo para o setor. De qualquer modo, é extremamente salutar em um contexto de grande informalidade e precarização do trabalho encontrar

empregos que podem ser considerados de qualidade no marco das definições encontradas na literatura.

6 CONCLUSÕES

A exigência do mercado de trabalho aumentou e há uma diminuição nos postos de trabalho. Assim, o trabalhador não tem tanta opção para mudar de emprego quando não encontra a situação ideal. Essa situação favorece a informalidade pela falta de empregos “formais”, ou seja, com carteira assinada no mercado, e a precarização do trabalho nas empresas pelo desequilíbrio entre a demanda e a oferta de empregos. Esta situação tem levado à deterioração do emprego através do trabalho por tempo determinado, trabalho parcial, temporário, à domicílio, subcontratado – e têm em comum a insegurança, a incerteza, a desproteção, a desqualificação.

A precarização, a informalidade, o desemprego são faces da desestruturação do mercado de trabalho, onde a informalidade age como agente deteriorador das condições de emprego.

A questão do emprego vem sendo amplamente discutida pelas mudanças que vem sofrendo e pelos impactos que provoca na sociedade. Percebe-se que o emprego não é apenas uma fonte de geração de renda, mas faz parte da realização do ser humano, por isso que o desemprego provoca não apenas danos materiais, mas físicos e psicológicos também.

Assim, se faz necessário não apenas gerar empregos através de políticas públicas eficientes, mas gerar empregos de qualidade, que sejam capazes de propiciar os benefícios sociais e segurança necessárias para o trabalhador.

Ao analisar os dados referentes aos Laboratórios na Praia de Barreta, a presente pesquisa atingiu todos os objetivos propostos:

✓ Com relação ao perfil do empregado dos laboratórios da carcinicultura marinha de Barreta/RN – nota-se que os trabalhadores dos laboratórios de larvicultura, em sua grande maioria, são homens, com faixa etária em média de 21 a 30 anos, são casados e têm pelo menos um filho. Ao contrário do que acontece nas fazendas de carcinicultura, os empregados dos laboratórios, em sua maioria, concluíram o ensino médio e antes de trabalharem na carcinicultura atuaram no setor de serviços.

✓ Quanto às condições de trabalho nos aspectos de intensidade da jornada de trabalho e riscos do trabalho, as jornadas de trabalho seguem o padrão estabelecido. As horas extras são feitas em épocas de despesca e depois que esse período termina são dadas folgas para os empregados, na maioria das vezes, ou essas horas são pagas em dinheiro, o que é mais difícil neste momento pela crise no setor.

✓ No que se refere aos empregados dos laboratórios de carcinicultura de Barreta/RN terem acesso à qualificação profissional, verificou-se que dois terços dos empregados dos laboratórios não participam ou não têm em sua empresa qualificação profissional fornecida pelos laboratórios. O treinamento não é constante e se tornou mais escasso depois do corte de custos que as empresas tiveram que fazer para contornar a crise.

✓ Quanto ao acesso aos benefícios sociais, tais como INSS, FGTS, 13º salário, férias, carteira assinada, todos os trabalhadores dos laboratórios de larvicultura da Praia de Barreta/RN têm acesso aos principais benefícios sociais. Isso é um indicador positivo para um setor que está em crescimento e enfrenta na atualidade uma crise. É um indicador de que os empregos gerados pela carcinicultura não são precários.

✓ Com relação à incidência de doenças ocupacionais e de riscos de acidentes, foi constatado durante a pesquisa nos Laboratórios A e B que não há incidência de doenças ocupacionais e que são mínimos os riscos de acidente, sendo que os únicos acidentes citados foram pequenas quedas, mas mesmo assim sem nenhuma consequência grave para o trabalhador.

✓ No que se refere ao recebimento do salário de forma regular, verificou-se que o Laboratório A por estar sentindo a crise de maneira mais forte, paga os salários com atraso. No Laboratório B que está conseguindo superar a crise do setor, os salários estão sendo pagos em dia.

Do exposto, constata-se que de acordo com a literatura os laboratórios apresentam empregos de qualidade. Essa qualidade foi um pouco afetada pela crise, porque cada empresa teve que reduzir os seus custos para continuar se mantendo. No entanto, mesmo com dificuldades, continuam mantendo trabalhadores com carteiras assinadas, fornecendo alimentação e alojamento.

A carcinicultura se apresenta como meio de inclusão social, porque através desse setor muitos trabalhadores conseguiram ter melhoria de vida, comprando ou reformando suas casas, adquirindo meios de transporte como motos ou carros. Percebe-se que há uma satisfação muito grande por parte dos empregados por estarem trabalhando no setor e ao mesmo tempo uma gratidão por muitos terem conseguido melhorar de vida, melhorar as suas expectativas.

A constatação de que a carcinicultura é capaz de gerar empregos que evidenciam um conjunto de indicadores de qualidade é extremamente importante para o desenho de políticas públicas voltadas para estimular o desempenho do setor.

As políticas públicas voltadas para o setor foram formuladas recentemente e, portanto, não há ainda como avaliar a sua efetividade. Porém, elas se tornam cruciais para que o desempenho do setor possa melhorar face a crise que enfrenta e assim sendo, possa retomar o seu espaço na economia Potiguar e do Nordeste.

É importante ressaltar que o trabalho de pesquisa é limitado apresenta limitações em função do número reduzido de laboratórios pesquisados, o que impede fazer generalizações para o setor. Por isso, recomenda-se que outras pesquisas possam ser realizadas na área para aprofundar o tema, especialmente em outras localidades, como fazendas de carcinicultura como também no centros de beneficiamento, de modo que a avaliação dos empregos gerados, pela abrangência, possam subsidiar a formulação e a implementação de políticas públicas com uma maior consistência.

De qualquer modo, a pesquisa atingiu o seu objetivo ao caracterizar o emprego gerado nos laboratórios de larvicultura a partir da caracterização feita pela literatura de empregos de qualidade. Com certeza, esta caracterização ganha importância dado o cenário de extrema precarização do trabalho, e, assim sendo, também deve ser relativizada, pois em situação de empregos estáveis e cumprimento da legislação trabalhista, alguns itens que hoje são considerados importantes para avaliar a qualidade do emprego poderiam deixar de ser.

Nesta perspectiva, os resultados encontrados devem ser avaliados à luz de um contexto de extrema fragilização e de precariedade das relações contratuais de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABCC. **Censo da carcinicultura 2004**. Disponível em: <<http://www.abccam.com.br/TABELAS%20CENSO%20SITE.pdf> >. Acesso em: 02 maio. 2006.
- ABCC. **Estatísticas internacionais**. Disponível em: <<http://www.abccam.com.br/Estat%EDsticas%20novas.pdf> >. Acesso em: 02 maio. 2006.
- ARPE. **Arpe atua em prol de criadores de camarão**. Disponível em: < http://www.arpe.pe.gov.br/imprensa_noticias.php?id=65 > Acesso em: 05 jun.2006
- ALBUQUERQUE, Marcos Cintra Cavalcanti; NICOL, Robert. **Economia agrícola: o setor primário e a evolução da economia brasileira**. São Paulo: McGrawHill, 1987.
- ANDRADE, Maria margarida. **Introdução a metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 37-42. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS CRIADORES DE CAMARÃO. Estatísticas do Setor. Disponível em: <<http://www.abcc.com.br>>. Acesso em 2 nov. 2003.
- BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Sobre regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial**. In: OLIVEIRA, C.E.B. et al (Org). Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?. São Paulo: Scritta, 1996. p.109-150.
- BONELLI, R.(org.) **Ensaio sobre Política Econômica e Industrialização no Brasil**. Rio de Janeiro: Senai, 1996.
- BRASILIANO, Antonio Celso Ribeiro. **Os efeitos da globalização e a importância do planejamento da segurança empresarial**. Disponível em: <http://www.brasiliano.com.br/artigo_100b.htm>. Acesso em 05 jul 2003.
- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. São Paulo: Saraiva, 2001.
- COOPER, Donald R; SCHINDLER, Pámela S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7.ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- COSTA, Écio de Farias. **Shrimp farming growth provides employment in Brazil's Northeast**. Global Aquaculture Advocate, St. Louis, n. 5, p. 90-91, out 2003.
- COSTA, Écio de Farias; SAMPAIO, Yony. **Geração de empregos diretos e indiretos na cadeia produtiva do camarão marinho cultivado**. Disponível em: <<http://www.aqualider.com.br/download.php?recid=9>>. Acesso em: 28 mar. 2005.

CUT. **Trabalho Informal**. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/a50110.htm>> . Acesso em: 08 ago 2002.

DIÁRIO DE NATAL ONLINE. **Agronegócio enfrenta maior crise em 40 anos**. Disponível em: <www.dnonline.com.br> Acesso em: 20 de maio.2006

DIÁRIO DE NATAL ONLINE. **Carcinicultura amarga perdas de 20% no RN**. Disponível em: <www.dnonline.com.br> Acesso em: 20 de maio.2006

DIÁRIO DE NATAL ONLINE. **Exportações de camarão devem cair 18% este ano**. Disponível em: <www.dnonline.com.br> Acesso em: 20 de maio.2006

FERNANDES, Ligia da Nóbrega; ARAÚJO, Maria Arlete Duarte de. **As dificuldades de (re) inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho formal**: uma avaliação do trabalho de intermediação de mão-de-obra do SINE/RN. In: TINOCO, D.S. et al (Org). Políticas e gestão públicas: recortes da realidade do Rio Grande do Norte. Natal: Edufurn, 2005. p.121-150.

FUNDACENTRO. **Carcinicultores pedem isenção para venda a supermercados** . Disponível em: <http://www.fundacentro.sc.gov.br/acquaforum/principal/ver_noticias.php?not=798> Acesso em: 20 maio.2006

FREGUGLIA, Ricardo da Silva; TELES, Jorge Luiz; RODRIGUES, Bruno Dore. **A mobilidade no mercado de trabalho brasileiro**: uma visão qualitativa. Anais do X Seminário sobre a Economia Mineira (2002). Disponível em: <<http://ideas.repec.org/s/cdp/diam02.html>> Acesso em: 24 mar.2006

IBGE. **Características da População**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/ibgeteen/pesquisas/demograficas.html>> Acesso em: 26 mai. 2005.

IDEMA. **Relatório da Carcinicultura**[mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <michelleokino@yahoo.com.br> em 11.mai.2005.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1996. p. 48.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **Emprego e concorrência desregulada**: incertezas e desafios. In: OLIVEIRA, C.E.B. et al (Org). Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?. São Paulo: Scritta, 1996. p.27-54.

MERCADO DA PESCA. **Informações sobre países selecionados**. Disponível em: <http://www.mercadodapesca.com.br/cadeias_camarao_marinho.php?pag=info_paises> Acesso em: 11 nov. 2003.

MERCADO DA PESCA. **Histórico da carcinicultura brasileira**. Disponível em: <http://www.mercadodapesca.com.br/cadeias_camarao_marinho.php?pag=historico> Acesso em: 16 nov. 2003.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO (MAPA). **Plataforma tecnológica do camarão marinho cultivado: surgimento de mercado**. Brasília: MAPA/SARC/DPA, CNPq, ABCC, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br> > Acesso em: 17 jan. 2005.

Néri, Marcelo. **Desemprego, Informalidade e pobreza**. In: Conjuntura Econômica. Abril de 2001. p.56-58

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. **Mudanças na clt: problemas históricos e dilemas atuais do novo sindicalismo**. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/WPapers/2002/02-018.PDF>> Acesso em: 07 abr. 2006

OBSERVATÓRIO DE EMPREGO E RENDA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Disponível em: <http://www.observatorio.setrab.rj.gov.br/I_CENTRAL/barometro/barometro_n38.htm>. Acesso em: 26 maio. 2005.

OIT. **Erradicação do trabalho infantil**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/prgatv/in_focus/ipec/errad_trabin.php>. Acesso em: 01 jun. 2006.

OLIVEIRA, F. **A economia brasileira**: crítica à razão dualista. In: Estudos CEBRAP, n. 2, outubro, 1972, p. 3-82.

O MOSSOROENSE. **Políticas públicas devem recuperar carcinicultura**. Disponível em: <<http://www2.uol.com.br/omossoroense/190106/conteudo/cotidiano3.htm>> Acesso em: 01 jun. 2006.

Penaeus japonicus. udang3.JPG. altura: 906 pixels. largura: 486 pixels. 50k. Formato JPG. Disponível em: <www.ikan.com.my/udang3.JPG>. Acesso em: 24 maio. 2005.

PNUD. **Erradicação do trabalho escravo**. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/unv/projetos.php?id_unv=21 >. Acesso em: 01 jun. 2006.

POCHMANN, Márcio. **Mudança e continuidade na organização sindical brasileira**. In: OLIVEIRA, C.E.B. et al (Org). Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?. São Paulo: Scritta, 1996. p.269-302.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sobre fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999.

REINECKE, Gerhard. **Qualidade de 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. p. 119-148.

REDMANGLAR. **Produtores de camarão visam a mercado interno.** Disponível em < <http://www.redmanglar.org/redmanglar.php?c=397&inPMAIN=2> > Acesso em 20 maio.2006

Rocha, Itamar Paiva. **O agronegócio do camarão marinho no Brasil em 2003.** Recife:ABCC, 2004.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia Científica:** a construção do conhecimento. 4 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2001. p. 23-32.

SECEX. Disponível em: < http://www.desenvolvimento.gov.br/sitio/secex/depPlaDesComExterior/indEstatisticas/balCom_uniFederacao.php > Acesso em: 17 maio. 2005

SEPLAN. **Panorama da carcinicultura do Rio Grande do Norte.** Natal:Seplan,2001.13p.

SINGER, Paul. **Economia política do trabalho:** elementos para uma análise histórico-estrutural do emprego e da força de trabalho no desenvolvimento capitalista. São Paulo:Hucitec, 1979

TRIBUNA DO NORTE ON LINE. **Chuvas prejudicam produção do camarão e trazem desemprego.** Disponível em: < www.tribunadonorte.com.br > . Acesso em 20 maio.2006.

APÊNDICE A - FORMULÁRIO

I - DADOS PESSOAIS

1) Sexo

Feminino

Masculino

2) Faixa etária

Até 21 anos de 21 a 30 anos de 31 a 40 anos de 41 a 50 anos acima de 50 anos

3) Estado civil

Solteiro

Casado

Viúvo

Outro

4) Número de filhos

1

2

3

4

acima de 4

5) Faixa de renda

até 1 sm

acima de 1 até 3 sm

acima de 3 até 6 sm

acima de 6 até 9 sm

acima de 9 sm

6) Escolaridade

analfabeto

sei ler e escrever

1° a 4° série incompleta

1° a 4° série completa

5° a 8° série incompleta

5° a 8° série completa

1° ao 3° ano "científico"

1° ao 3° ano "científico"

incompleto

completo

graduação incompleta

graduação completa

especialização

7) Em qual atividade você trabalhava antes da carcinicultura?

atividade agrícola

comércio

indústria

serviços

carcinicultura

outras

II - DADOS PROFISSIONAIS

1) Qual a função que você desempenha na empresa? _____

2) Há quanto tempo você trabalha na empresa?

até 6 meses

acima de 7 meses

acima de 1 até

acima de 2 anos

acima de 4 anos

até 1 ano

2 anos

até 4 anos

3) A empresa tem algum programa de qualificação profissional?

sim

não

4) Caso a resposta a questão anterior seja sim, com que frequência você recebe treinamento para capacitá-lo melhor para sua função?

nunca

raramente

às vezes

frequentemente

sempre

5) Você possui carteira assinada?

Trabalho atual () sim () não Trabalho passado () sim () não

6) Você tem FGTS?

Trabalho atual () sim () não Trabalho passado () sim () não

7) Você tem INSS?

Trabalho atual () sim () não Trabalho passado () sim () não

8) você já tirou férias?

Trabalho atual () sim () não Trabalho passado () sim () não

9) Você recebe 13ºsalário?

Trabalho atual () sim () não Trabalho passado () sim () não

10) Você recebe vale transporte?

Trabalho atual () sim () não Trabalho passado () sim () não

11) Você recebe vale alimentação?

Trabalho atual () sim () não Trabalho passado () sim () não

12) Você participa das decisões ligadas ao trabalho na empresa que você trabalha?

() nunca () raramente () às vezes () frequentemente () sempre

13) Qual a sua jornada de trabalho diária?

() até 6 horas () 8 horas e 40 min () acima de 8 e 40 min até 10 horas () acima de 10 até 12 horas () outros

14) Você faz hora extra?

() nunca () raramente () às vezes () frequentemente () sempre

15) Com relação a hora extra

() você recebe em dinheiro () você acumula as horas () nenhuma das alternativas trabalhadas em um banco de horas

16) Recebe seu ordenado em dia?

() nunca () raramente () às vezes () frequentemente () sempre

17) Você participa das despensas?

() sim () não

18) Qual a freqüência com que você participa das despensas?

() nunca () raramente () às vezes () frequentemente () sempre

19) Como você classifica as condições de trabalho da sua empresa?

() péssima () ruim () regular () boa () ótima

20) Como você classifica as condições de higiene do seu trabalho?

