



Número: 141/2005

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

**INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS
PÓS-GRADUAÇÃO EM POLITICA CIENTÍFICA E
TECNOLÓGICA**

Rita de Cássia Salatti

**FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO EM EMPRESAS DE
DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS**

Dissertação apresentada ao Instituto de Geociências como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Política Científica e Tecnológica.

Orientadora: Profa. Dra. Leda Maria Caira Gitahy

CAMPINAS - SÃO PAULO

Fevereiro / 2005

**Catálogo na Publicação elaborada pela Biblioteca
do Instituto de Geociências/UNICAMP**

Sa31f Salatti, Rita de Cássia
Flexibilização do trabalho em empresas de desenvolvimento de sistemas
/ Rita de Cássia Salatti.- Campinas,SP.: [s.n.], 2005.

Orientador: Leda Maria Caira Gitahy.

Dissertação (mestrado) Universidade Estadual de Campinas, Instituto de
Geociências.

1. Sociologia do trabalho. 2. Contrato de trabalho. 3. Indústria de
Software. 4. Software - Desenvolvimento. I. Gitahy, Leda.
II. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Geociências.
III. Título.



UNICAMP

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS
PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA CIENTÍFICA E
TECNOLÓGICA

Autora: Rita de Cássia Salatti

FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO EM EMPRESAS DE
DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS

ORIENTADORA: Profa. Dra. Leda Maria Caira Gitahy

Aprovada em: ____/____/____

EXAMINADORES:

Profa. Dra. Leda Maria Caira Gitahy _____ **- Presidente**

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima _____

Profa. Dra. Sandra de Negraes Brisolla _____

Campinas, 24 de fevereiro de 2004.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à minha orientadora, que acreditou em mim desde o início. Aos professores Sandra Brisolla e Jacob Lima, da banca de qualificação, que fizeram uma leitura atenta e observações pontuais num momento tão importante para o desenvolvimento do trabalho.

Agradeço também aos meus amigos, familiares e colegas de trabalho, que por muitas vezes suportaram meus momentos de nervosismo, desânimo e falta de companheirismo.

Aos meus alunos, que me ajudaram, simplesmente por serem crianças.

Aos professores, funcionários e colegas do DPCT, sempre prestativos.

Aos meus pais, que viveram diariamente comigo essa etapa.

Aos que colaboraram diretamente com o trabalho: Fernanda Bellei, Giancarlo (Softex), aos contadores, que me assessoraram nas questões tributárias, todos os diretores e trabalhadores das empresas entrevistadas, que ofertaram parte do seu tempo e me forneceram informações preciosas, sem as quais esse trabalho não poderia ser desenvolvido.

Dedico um agradecimento especial ao Luiz, mesmo sabendo que qualquer tentativa de agradecimento estaria incompleta diante das inúmeras ajudas e principalmente pela paciência e presença durante todo este período.

Agradeço de modo geral todos aqueles que não tive como mencionar aqui e me acompanharam nesta encantadora caminhada.

SUMÁRIO

Lista de Siglas e Abreviaturas

Lista de Quadros e Tabelas

Introdução.....	01
Capítulo 1 - A Flexibilização do Trabalho.....	07
1.1. Discutindo o Mercado de Trabalho no Brasil.....	07
1.2. As Diferentes Formas de Flexibilização.....	09
1.3. As Principais Modalidades de Contratação nas Empresas Brasileiras de Desenvolvimento de Sistemas.....	12
Considerações Finais.....	23
Capítulo 2 - A Indústria de <i>Software</i>	25
2.1. Características da Indústria de <i>Software</i>	25
2.2. A Indústria Brasileira de <i>Software</i>	32
Considerações Finais.....	36
Capítulo 3 – Formas de Uso do Trabalho nas Empresas de <i>Software</i>.....	39
3.1. Caracterização das Empresas da Amostra.....	39
3.2. Mercado de Atuação das Empresas da Amostra.....	46
3.3. Estrutura Organizacional das Empresas.....	53
3.4. Políticas de Gestão de Recursos Humanos.....	55
3.5. Modalidades de Contratação Utilizadas.....	60
3.6. Salários e Benefícios.....	65
Considerações Finais.....	70

Capítulo 4 - Percepções dos Trabalhadores Sobre as Suas Condições de Trabalho.	73
4.1. Os Trabalhadores da Indústria de <i>Software</i>	73
4.2. Condições de Trabalho dos Profissionais da Indústria de <i>Software</i>	81
4.3. A Percepção dos Trabalhadores Sobre as Diversas Modalidades de Vínculos Contratuais.....	88
Considerações Finais.....	95
Conclusões.....	97
Referências Bibliográficas.....	103
Bibliografia.....	106
Anexos (roteiros das entrevistas).....	109

Lista de Siglas e Abreviaturas

APEX	- Associação de Promoção de Exportação, do Ministério de Relações Exteriores
BNDES	– Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CM	- Convênio Médico
CMM	– <i>Capability Maturity Model</i>
CNAE	– Código Nacional de Atividade Econômica
COFINS	- Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CSLL	- Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
DESI	– Desenvolvimento Estratégico da Informática
DIC	- Documento de Informação Cadastral
EPP	– Empresa de Pequeno Porte
ERP	- <i>Enterprise Resource Planning</i> . Metodologia e software para planejamento e gestão do relacionamento de uma empresa com clientes, fornecedores e demais agentes com que interage no âmbito do seu negócio. Também conhecido como “Sistema de Gestão Integrada”.
Fapesp	– Fundação de Amparo à Pesquisa no Estado de São Paulo
FGTS	- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
Finep	– Financiadora de Estudos e Projetos
INSS	– Instituto Nacional de Seguridade Social
IRPJ	- Imposto de Renda Pessoa Jurídica
IRPF	- Imposto de Renda Pessoa Física
IRRF	- Imposto de Renda Retido na Fonte
ISS	- Imposto Sobre Serviços

ISSQN	- Imposto sobre Serviço de Qualquer Natureza
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
ND	- Não declarou
P&D	- Pesquisa e Desenvolvimento
PDV	- Plano de Demissão Voluntária
PDV	- Ponto de Venda (sistema informatizado para ponto de venda)
PG	- Pós-Graduação
PIS	- Programa de Integração Social
PJ	- Pessoa Jurídica
PUCC	- Pontifícia Universidade Católica de Campinas
RH	- Recursos Humanos
RPA	- Recibo de Pessoa Autônoma
Sebrae	- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
Softex	- Sociedade para Promoção da Excelência do <i>Software</i> Brasileiro
SV	- Seguro de Vida
TI	- Tecnologia da Informação
TIC	- Tecnologia da Informação e Comunicação
TR	- Ticket - Refeição
UNICAMP	- Universidade Estadual de Campinas

Lista de Quadros e Tabelas

Quadros

- Quadro 1.1. - Encargos Sociais em Diversas Modalidades de Contratação de Pessoal
- Quadro 2.1 - Modelos de Negócios na Indústria de *Software*
- Quadro 3.1. – Empresas Participantes da Amostra
- Quadro 3.2. – Histórico das Empresas Participantes da Amostra
- Quadro 3.3. - Clientes Selecionados das Empresas da Amostra
- Quadro 3.4. – Modalidades de Contrato com Clientes
- Quadro 3.5. – Relação dos Cargos Existentes em cada Empresa
- Quadro 3.6. - Benefícios Oferecidos pelas Empresas da Amostra
- Quadro 4.1. – Apresentação dos Estagiários da Amostra
- Quadro 4.2. – Apresentação dos Trabalhadores Celetistas da Amostra
- Quadro 4.3. – Apresentação dos Trabalhadores “Pessoa Jurídica” da Amostra
- Quadro 4.4. – Apresentação dos Trabalhadores Cooperados da Amostra
- Quadro 4.5. – Apresentação dos Trabalhadores da Amostra – Outros Vínculos (diversos)
- Quadro 4.6. – Condições de Trabalho dos Profissionais da Amostra – por cargo
- *Analista de Sistemas ou Desenvolvedores* –
- Quadro 4.7. - Condições de Trabalho dos Profissionais da Amostra – por cargo
- *Coordenadores, Consultores, Gerentes* -
- Quadro 4.8. - Condições de Trabalho dos Profissionais da Amostra – por cargo
- *Atividades de Suporte* -
- Quadro 4.9. - Condições de Trabalho dos Profissionais da Amostra – por cargo
- *Estagiários* -
- Quadro 4.10 - Os Trabalhadores e a sua Relação com os Diversos Vínculos Contratuais
- Quadro 4.11 - Os Estagiários e a sua Relação com os Diversos Vínculos Contratuais

Tabelas

Tabela 2.1 - O Mercado de *Software* em Países Selecionados – 2001

Tabela 3.1. – Trabalhadores da Amostra, por Gênero

Tabela 3.2. – Formandos em Tecnologia – Puccamp e Unicamp

Tabela 3.3. – Total de Colaboradores por Nível de Escolaridade

Tabela 3.4. – Modalidades de Contratação das Empresas da Amostra

Tabela 4.1. – Amostra de Trabalhadores



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS
PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA CIENTÍFICA E
TECNOLÓGICA

**FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO EM EMPRESAS DE DESENVOLVIMENTO DE
SISTEMAS**

RESUMO

**Rita de Cássia Salatti
Dissertação de Mestrado**

Durante as duas últimas décadas observamos uma forte tendência de flexibilização dos vínculos contratuais e das condições de trabalho de profissionais em vários segmentos do mercado de trabalho. O objetivo desta dissertação é analisar as formas concretas que assume a flexibilização do trabalho na *indústria de software*, ou seja, as formas de uso do trabalho e modalidades de contratação predominantes em empresas do setor, assim como as visões de empresários e trabalhadores sobre este processo. Ela está baseada em pesquisa realizada em oito empresas nacionais de micro, pequeno e médio porte da região metropolitana de Campinas/SP entre 2003 e 2004. Apesar da centralidade do uso de recursos humanos altamente qualificados para o seu êxito, observou-se que no conjunto das empresas estudadas destaca-se a utilização de formas atípicas de contratação e a pesquisa discute todas as formas encontradas (CLT, cooperativa, pessoa jurídica, autônomo, informal, pseudo-sócio e estagiário). A competição entre empresas do mesmo segmento é forte nesse mercado e o custo fixo da empresa de desenvolvimento de sistemas se dá basicamente pelo investimento em mão-de-obra empregada. Reduzindo valores nas contratações, é possível reduzir significativamente os custos. Os empresários entrevistados temem a oscilação do mercado. Já entre os trabalhadores entrevistados observa-se a preferência pela CLT, apesar de haver certa compreensão de que a indústria de *software* segue um padrão diferenciado de formas de contratação.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS
PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA CIENTÍFICA E
TECNOLÓGICA

THE FLEXIBILIZATION OF WORK IN SOFTWARE DEVELOPMENT COMPANIES

ABSTRACT

Rita de Cássia Salatti

In the last two decades we have witnessed a strong trend of increase in flexibility of employment and on the working conditions of professionals in many sectors of the labour market. The objective of this dissertation is to analyze the concrete forms that the increase in work flexibility assumes in the software industry, i.e., the forms of using the labour and predominant hiring modalities in the sector, as well as the views of entrepreneurs and workers over this process. It is based on an empirical study conducted in eight national companies of micro, small and medium sizes in the metropolitan region of Campinas, between 2003 and 2004. Despite the centrality of use of the highly qualified human resources to its success, it is observed that in the set of companies studied the use of unusual forms of hiring stand and this research discusses all the forms found (CLT, cooperative, contractor, autonomous, informal, pseudo-partner and trainee). The competition among companies of the same sector is strong in this market and the fixed cost of the software development company is due, basically, to the investment in employed labour. By reducing hiring figures, it is possible to reduce costs significantly. The entrepreneurs who were interviewed fear the market changes. On the other hand, among interviewed workers, a preference for the CLT is perceived, despite some awareness that the software industry follows a different pattern of hiring forms.

Introdução

Nas duas últimas décadas observamos uma forte tendência de flexibilização dos vínculos contratuais de profissionais em vários segmentos do mercado de trabalho. Esta dissertação discute as diversas modalidades de contrato de trabalho em um setor que se destaca pelo intenso crescimento e rápido desenvolvimento: a indústria de *software*, mais especificamente, as empresas de desenvolvimento de sistemas. Estas empresas se caracterizam por serem intensivas em conhecimento. Dedicam-se a atividades de desenvolvimento e adaptação de *software* e utilizam mão-de-obra altamente qualificada.

O objetivo desta dissertação é analisar as diversas modalidades de contratação de pessoal presentes neste segmento e as formas como empresa e trabalhadores convivem com essa variedade de modalidades. Vale destacar que os estudos sobre flexibilização das formas de uso do trabalho têm se concentrado em trabalhadores industriais sujeitos a processos de terceirização de atividades e em ocupações tradicionais.

Este trabalho está focado em um setor do mercado de trabalho qualitativamente distinto: empresas de alta tecnologia, profissionais qualificados e com alto grau de escolaridade, numa região metropolitana do estado de São Paulo. Trata-se de entender as formas concretas que assume a flexibilização do trabalho nessa indústria, ou seja, as formas de uso do trabalho e modalidades de contratação predominantes nas empresas.

Esta dissertação está baseada em uma pesquisa realizada em oito empresas nacionais de micro, pequeno e médio porte da região metropolitana de Campinas–SP¹, região conhecida por ser um importante pólo de tecnologia. Foram entrevistados diretores e profissionais de Recursos Humanos (RH) dessas empresas entre junho/2003 e fevereiro/2004, e no período de outubro/2003 a março/2004 foram entrevistados vinte e oito trabalhadores destas mesmas empresas. Todas as

¹ A região metropolitana de Campinas foi oficializada em 24/05/2000 e é constituída por dezenove municípios: Americana, Arthur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Engenheiro Coelho, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itatiba, Jaguariúna, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Santa Bárbara D'Oeste, Santo Antonio de Posse, Sumaré, Valinhos e Vinhedo.

entrevistas foram conduzidas pela autora, utilizando três roteiros²: para a empresa, para os estagiários e para os trabalhadores (em anexo).

O eixo São Paulo / Campinas, pode ser caracterizado como uma “tecnópole”, ou seja, locais de concentração dos meios de inovação industrial de alta tecnologia (Castells,1999). Esta região abriga muitas empresas de destaque neste segmento e grandes universidades, as quais fornecem os profissionais com a formação e/ou qualificação³ necessárias para atuação nessas empresas. Importante ressaltar que a grande maioria das empresas da amostra está situada na própria cidade de Campinas.

Um dos critérios para definição da amostra foi o de focar o estudo em micro, pequenas e médias empresas que são predominantes neste setor. Consideramos também importante entrevistar o sócio ou diretor de cada empresa para entendermos seu histórico, seu desenvolvimento, seus momentos de crise e a sua atual relação com as formas de contratação de pessoal, vistas pelo foco do empresário. Como nas micro e pequenas empresas não havia uma área de Recursos Humanos, todo o detalhamento do roteiro sobre a relação com os trabalhadores foi realizada com o próprio sócio ou diretor. Nas empresas médias, além da conversa com a diretoria, solicitamos também uma entrevista com a gerência de Recursos Humanos para obter informações sobre as condições de trabalho, dados estatísticos e histórico das formas de contratação de pessoal.

A maioria das empresas participantes da pesquisa foi indicada pela Sociedade Softex, o que facilitou nosso acesso a elas. Fizemos contato inicial com quinze empresas, conseguimos retorno de onze, mas duas delas acabaram não nos recebendo para a entrevista, não descartaram a possibilidade, mas não agendavam e não retornavam os contatos estabelecidos. Assumimos que

² Utilizamos um roteiro-padrão para obter dados que possibilitassem análise comparativa. Quase que a totalidade dos dados foi fornecida no momento da entrevista. Apenas em raras ocasiões, onde a empresa não dispunha de todos os dados, solicitamos que nos enviassem posteriormente, mas nem todos que se comprometeram, o fizeram.

³ Sempre que falar em qualificação, estarei me referindo à experiência adquirida e formação específica sobre o trabalho. Escolaridade dirá respeito ao tempo de estudo regular, portanto, alto grau de escolaridade, significa ter concluído mais que 11 anos de ensino, o que implica em já ter concluído o ensino médio.

nossa amostra seria composta por oito empresas⁴, o que consideramos razoável, tendo em vista que se trata de uma pesquisa qualitativa e não amostral.

Levando em conta nosso interesse em entender a percepção dos atores envolvidos no processo: empresários e trabalhadores, optamos por entrevistar trabalhadores dessas empresas, seguindo um critério bem simples. Dentre os trabalhadores, se possível, entrevistar aqueles das diversas modalidades de vínculos contratuais e dentro de cada empresa, trabalhadores com maior e menor experiência profissional.

É importante esclarecer que durante o período em que realizamos a pesquisa de campo, duas empresas estavam modificando as modalidades de vínculo contratual que mantinham com os seus trabalhadores. A empresa ‘D’, nas entrevistas realizadas com a empresa entre junho de 2003 e fevereiro de 2004, relatou utilizar cooperativa e pessoa jurídica como formas de vínculo com os trabalhadores. Já no momento das entrevistas realizadas com os trabalhadores da mesma empresa entre outubro de 2003 a março de 2004, o vínculo predominante tinha passado a ser CLT. Na empresa ‘H’ verificamos também uma mudança do tipo de vínculo, durante os dois momentos da pesquisa, mas nesse caso a empresa havia abandonado a CLT, para adotar a modalidade “pessoa jurídica”.

O capítulo 1 inicia a discussão sobre o mercado de trabalho brasileiro, resgatando resumidamente o percurso da legislação trabalhista, do momento de sua criação, quando foi abarcando gradativamente mais e mais trabalhadores até a redução observada hoje na quantidade de trabalhadores garantidos pela CLT. Tentamos também trazer uma melhor compreensão do significado de termos como ‘contrato atípico’, ‘trabalho informal’, ‘desregulamentação’ e ‘flexibilização’, pois permeiam todas as discussões sobre o assunto. Em seguida iniciamos um estudo sobre as modalidades de contratação presentes nas empresas de desenvolvimento de sistemas (CLT, PJ, Cooperativa, Autônomo, Informal, Estagiário e Pseudo-Sócio) apresentando

⁴Foram entrevistadas nove empresas, mas uma das empresas, depois de conceder todas as informações, solicitou que os dados não fossem utilizados, mesmo com a garantia de que todas as informações seriam tratadas de forma sigilosa e cuidadosa, sem qualquer menção direta ao nome da empresa, portanto, trabalho aqui com dados de oito empresas.

cada uma delas, comparando os encargos sociais contidos em cada uma e a representação disso para empresa e trabalhador.

O capítulo 2 apresenta a indústria de *software*, sua representatividade mundial, suas características e seu desenvolvimento, estabelecendo comparações entre vários países, através de indicadores do volume de vendas, exportação, índices de crescimento e mão-de-obra empregada. Também apresentamos de maneira mais detalhada a indústria brasileira de *software*, relacionando-a com a de outras economias em desenvolvimento, como China e Índia e descrevemos sua evolução na última década. Destacamos o estado de São Paulo como tendo a maior concentração das empresas de desenvolvimento de sistemas brasileiras e apresentamos dados de escolaridade e formas de contratação dos trabalhadores dessa indústria, que é intensiva em mão-de-obra qualificada.

No capítulo 3 inicia-se o trabalho com os dados do estudo empírico, num esforço de organização e análise das informações coletadas nas empresas participantes do estudo, caracterizando cada empresa, seu histórico, perfil dos sócios, estrutura organizacional, quantidade e perfil de clientes, tipo de trabalho desenvolvido, as políticas, mesmo que incipientes, de gestão de recursos humanos, as diversas modalidades de contratação e os motivos que direcionaram a empresa para a adoção de formas atípicas ou CLT, além de dados sobre remuneração e benefícios. Observa-se que a composição do custo de uma empresa de desenvolvimento de sistemas é basicamente mão-de-obra e a busca da redução de custos induz formas atípicas de contratação. Comparam-se as formas de remuneração diretas e indiretas entre trabalhadores nas mesmas funções com diferentes tipos de vínculo, para discutir a idéia difundida no senso comum de que o salário de trabalhadores em formas atípicas de contratação é mais alto que os dos contratados em regime CLT.

No capítulo 4 apresentamos os trabalhadores da amostra e discutimos suas percepções sobre as modalidades de vínculo e condições de trabalho. Destacamos suas características pessoais e familiares, sua formação escolar, experiência, histórico profissional e suas condições atuais de trabalho, dando ênfase ao tipo de vínculo contratual, remuneração e benefícios. Em um universo de profissionais majoritariamente jovens e com alto nível de escolaridade, que já vivenciaram

diversas modalidades de vínculos contratuais, observamos que a idéia da carteira de trabalho assinada está associada à noção de manutenção de direitos. Simultaneamente, prevalece a visão de que a indústria de *software* segue um padrão diferenciado de formas de contratação e de que a tendência seria a manutenção dessas formas atípicas, desde que garantidos os direitos do trabalhador.

A conclusão do trabalho está focada na constatação da predominância das formas atípicas de emprego entre os trabalhadores de uma indústria que está no coração da chamada sociedade da informação e na discussão dos elementos que explicam o funcionamento do mercado de trabalho nessa indústria em nosso país.

Capítulo 1

A Flexibilização do Trabalho

Este capítulo se inicia com um breve histórico do mercado de trabalho brasileiro, destacando a importância assumida pelo trabalho ‘com carteira assinada’ e mostrando como, a partir da década de 90 tem início um processo de redução da proporção de trabalhadores contratados pela CLT. É nesse cenário que se discute a emergência de outras formas de contratação, denominadas por Noronha (2003) “contratos atípicos”.

Em seguida descrevemos detalhadamente e discutimos as modalidades de contratação encontradas nas empresas de desenvolvimento de sistemas estudadas nesta pesquisa e suas vantagens e desvantagens tanto para as empresas como para os trabalhadores.

1.1. Discutindo o Mercado de Trabalho no Brasil

O mercado de trabalho no Brasil, entendido como produção de bens e serviços, no seu sentido moderno, começa a se desenvolver no início do século XX. Nas primeiras três décadas, leis e contratos eram quase inexistentes, portanto, o trabalho era uma mercadoria de livre negociação. Durante as décadas de 1930 e 1940, na chamada ‘Era Vargas’, foi-se estabelecendo um conjunto de leis federais para formalizar o trabalho, que marcou o mercado de trabalho nacional pelo restante do século. Essa legislação do trabalho estabelecia as regras mínimas de relações do trabalho: salário mínimo, jornada de trabalho, férias anuais e outros direitos sociais. Os contratos coletivos ainda eram uma prática bem incipiente, que ganharam força apenas décadas depois. (Noronha, 2003).

Os primeiros beneficiados com os contratos formais de trabalho foram os servidores públicos, depois os trabalhadores urbanos das diversas categorias e por último, os trabalhadores rurais, já na década de 1960. Na década de 1970 observou-se que a maioria dos trabalhadores industriais e parte dos trabalhadores do setor de serviços havia sido incorporada ao mercado formal (regulado

pelas leis federais), porém, o processo de urbanização reduziu o número de trabalhadores rurais e ampliou a massa de trabalhadores subempregados ou ainda mal incorporados ao mercado de trabalho.

A carteira de trabalho teve, e continua tendo, valor simbólico. No passado (e talvez ainda hoje) servia como identidade do trabalhador, garantia ao crédito e atestado de confiabilidade. Hoje seu significado está mais voltado ao compromisso moral do empregador em seguir a legislação do trabalho, embora, na prática, eles possam desrespeitar parte da legislação (Noronha, 2003).

Dados do IBGE (2001) mostram que a proporção de empregados sem carteira de trabalho cresceu 8,1% no período entre 1991 e 2001. No mesmo período, a proporção de trabalhadores com carteira, decresceu 12,8%, indicando menor formalização ou maior flexibilização e informalização do mercado de trabalho.

Os estudos sobre “flexibilização” e / ou “precarização” dos vínculos contratuais e das condições de trabalho têm se focado principalmente em atividades intensivas em trabalho manual que utilizam trabalhadores considerados pouco qualificados e com baixo nível de escolaridade e/ ou trabalhadores que ocupam as posições mais baixas das hierarquias ocupacionais devido às desigualdades étnico-raciais, de idade e/ou de gênero.

No entanto, como mostra Mattoso (1995), a flexibilização no uso do trabalho é uma tendência mais geral e internacional⁵, atingindo inclusive os segmentos mais elevados das hierarquias ocupacionais, afetando as relações de trabalho, as condições salariais e as formas de acesso à seguridade social e à assistência médica.

Consideramos importante fazer uma breve conceituação sobre “flexibilização” e “desregulamentação”, termos que muitas vezes são entendidos como sinônimos, mas têm significados bem distintos, embora os fenômenos estejam ligados historicamente.

⁵ Trabalhos de diversos autores, como por exemplo, o de Ulrich Beck (2000) e Robert Castel (1998) sobre a Europa e Peck e Theodore (1999) sobre os Estados Unidos, e Castells (1999) discutem essa tendência.

“A ‘desregulamentação’ compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho. É derrogar ou diminuir benefícios existentes. Ou seja, é a supressão das normas que regulam as relações de trabalho, deixando que o mercado se encarregue de estabelecer livremente o tratamento dos assuntos desregulamentados.” (Krein, 2001:28 apud Menezes, 2000:5)

Portanto, a desregulamentação é uma liberação do Estado de suas responsabilidades diretas sobre as negociações de trabalho, delegando isso aos órgãos de classe como sindicatos e empresas privadas.

“Já a ‘flexibilização’, teoricamente, pode ser entendida como a possibilidade de alteração da norma como forma de ajustar as condições contratuais, por exemplo, a uma nova realidade, a partir da introdução de inovações tecnológicas ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os atores sociais ou imposto pela empresa, ou ainda, através da atuação do Estado. Sendo assim, a flexibilidade⁶ pode representar a depressão dos direitos com a finalidade de redução de custos, e em muitos casos pode significar a precarização. Por outro lado, ela pode ser uma forma de adaptar as equipes e os processos produtivos às inovações tecnológicas ou à mudança estratégica da empresa, investindo e capacitando os recursos humanos ou até melhorando as condições de trabalho, o que implica em melhorar de forma geral as condições competitivas da empresa, sem atacar, necessariamente, os direitos trabalhistas.” (Krein, 2001:28)

O que prevaleceu durante as décadas de 80 e 90, foi a flexibilização como sinônimo de precarização do trabalho. “*Foi uma tentativa de eliminar, ao máximo, as restrições para a livre alocação do trabalho pelo mercado, como condição básica para a melhoria da eficiência e da competitividade das empresas*”. (Krein, 2001: 29)

1.2. As Diferentes Formas de Flexibilização

Onde está realmente a flexibilização do trabalho? O artigo de Peck e Theodore (1999), tratando a questão do trabalho temporário nos Estados Unidos, o de Noronha (2003), tratando das percepções do mercado quanto às diferentes formas de vínculo contratual e o de Gitahy et al.

⁶ Os termos “flexibilização” e “flexibilidade” serão usados como sinônimos, respeitando a escolha de cada autor citado.

(1997), mostrando um caso real onde foram abolidas as relações de emprego, embasam o desenvolvimento desta pesquisa.

Peck e Theodore (1999:135-136), mostram que nos Estados Unidos

“desde meados dos anos 80, a taxa de crescimento do emprego temporário é mais de dez vezes maior do que a taxa de crescimento do mercado de trabalho como um todo” e que “o recrutamento por meio das agências de recolocação de trabalho temporário foi responsável por pelo menos um quinto de todos os novos cargos criados nos Estados Unidos”. Este fenômeno, associado à reformulação das normas da regulamentação do mercado de trabalho está gerando “um regime emergente de emprego precário”. Para os autores, “no centro dessas novas relações de emprego está a indústria do trabalho temporário. A venda da mão-de-obra eventual – a razão de ser dessa indústria – tornou-se um grande negócio”.

O artigo está focado na reestruturação desta indústria e no papel das agências de emprego em Chicago.

Já o trabalho de Eduardo Noronha “*Informal, Ilegal, Injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil*”, aborda de uma forma extremamente interessante o tema, contrastando diferentes abordagens e percepções sobre a flexibilização do mercado de trabalho. O artigo trabalha com diferentes “explicações” originadas dos “olhares” de diferentes perspectivas disciplinares (sociologia, economia e direito) e também do senso comum.

É a partir da análise do significado das contraposições dos termos formal/informal, legal/ilegal, justo/injusto e mesmo aceitável/inaceitável, seja na literatura, seja a partir da percepção dos atores⁷, que ele vai iniciar uma discussão sobre como se estabelecem concretamente as relações contratuais e de *governança* no interior de diferentes segmentos do mercado de trabalho.

Ao discutir a distinção entre contrato de trabalho aceitável (justo) e inaceitável (injusto), Noronha (2003:121) observa que :

⁷ Gitahy (1999) aponta para a importância de “*retomar uma perspectiva de atores no debate sobre trabalho, qualificação e competências*” o que “*implica por um lado, uma volta às raízes da sociologia do trabalho, resgatando o uso dos termos e seu significado para os atores de processos concretos de reestruturação*”.

“...um contrato ‘informal’, verbal, pode ser entendido como ‘justo’ se o empregado percebe que o empregador tem boas razões para não regularizar a situação (por exemplo, uma microempresa em dificuldades financeiras). Ao contrário, quanto mais o trabalhador percebe que a ‘informalidade’ é um meio de gerar retorno extra para a empresa, mais ‘injusto’ será o contrato”.

Já analisando as distinções legal/ilegal e formal/informal, o autor observa que no Brasil, pelo senso comum, que várias vezes permeia os estudos sobre o tema, trabalho formal é unicamente aquele com carteira de trabalho assinada (CLT). Isso excluiria do mercado de trabalho formal um enorme conjunto de trabalhadores, tais como: os autônomos, o trabalhador registrado como pessoa jurídica ou o cooperado (aquele que se une a uma cooperativa de trabalho para poder prestar serviços em determinada empresa que usa como forma de contratação apenas a cooperativa), todas modalidades legais de contratação, que o autor denomina “contratos atípicos”.

Um exemplo da combinação dos diversos tipos de distinções num caso concreto é o encontrado por Gitahy et alii (1993:40-41) na região de Campinas:

“Ao enfrentar grandes dificuldades em 1992, a SF8, uma pequena empresa com 12 funcionários dedicada a atividades de ferramentaria e usinagem, encontrou uma solução original, para poder manter as suas atividades: a abolição das relações de emprego. O encarregado e o pessoal da fábrica se dividiram em quatro grupos, cada um dos quais criou uma microempresa, as quais são subcontratadas, ou seja, prestam serviços para a SF8. Normalmente, estas novas empresas prestam serviços somente para a SF8 (ocasionalmente, as empresas subcontratadas executam algum serviço externo para alguma outra empresa, pagando somente nesse caso, um aluguel para a SF8, pelo uso dos equipamentos), que por sua vez, se compromete a não utilizar serviços de outras empresas. O faturamento é dividido de acordo com uma norma fixa: 50% vai para a SF8 e a outra metade para a empresa que realizou o serviço. Despesas com ferramentas e matérias primas são divididas da mesma forma. Segundo os entrevistados, este sistema estimula a preocupação dos trabalhadores com a qualidade, na medida em que perdas e ganhos são divididos. Mais do que atender a algum critério contábil referente a custos, o objetivo desta norma, criada coletivamente pelos participantes, é, de acordo com um dos fundadores, um critério de justiça, deixando claro ‘que ninguém está explorando ou sendo explorado’.

Os três casos relatados poderiam juntar-se a dezenas de outros semelhantes. Situações de flexibilização dos contratos de trabalho tornam-se bastante comuns no Brasil e no mundo todo. Adaptações, ora vantajosas para trabalhadores e empresa, ora desvantajosa para os trabalhadores,

vêm assumindo o cenário do mercado de trabalho. Importante destacar também que isso não representa a falência do sistema formal de trabalho no Brasil, que em alguns setores apresenta crescimento.

1.3. As Principais Modalidades de Contratação nas Empresas Brasileiras de Desenvolvimento de Sistemas

O tema central deste trabalho é discutir as diversas modalidades de contratação presentes nas empresas de TI (Tecnologia da Informação), especificamente, empresas de desenvolvimento de sistemas, visto que esse mercado apresenta uma grande diversidade de modalidades considerando o conjunto das empresas e uma grande diversidade também no interior de cada uma delas.

Dentre as empresas da amostra pesquisada foram encontradas as seguintes modalidades de contratação ou relacionamento profissional entre empregadores e trabalhadores:

- Consolidação das Leis do Trabalho - CLT
- Pessoa Jurídica Individual ou Limitada - PJ
- Cooperativas de Trabalho
- Trabalhadores Autônomos
- Estagiários
- Trabalhadores Informais
- Pseudo-Sócios

Estas sete modalidades poderiam ser consideradas a totalidade ou a grande maioria das modalidades existentes nas empresas de Desenvolvimento de Sistemas no Brasil. Abaixo, abordarei cada uma dessas modalidades, seu funcionamento prático, sua legislação e os encargos sociais presentes em cada uma delas.

O quadro 1.1. detalha os encargos sociais específicos em cada modalidade contratual para a empresa e para o trabalhador. Acrescentei também a modalidade “estágio” por representar quantidade significativa da mão-de-obra encontrada nas empresas pesquisadas. Não tratei da

modalidade 'Pseudo-Sócios' porque um sócio é uma pessoa física enquadrado na legislação de Pessoa Jurídica e também não tratei da modalidade 'Informal' porque estou considerando informal aquele trabalhador sem nenhum vínculo contratual, portanto, nenhum encargo à empresa e nenhum encargo (nem direito) ao trabalhador.

Quadro 1.1.

Encargos Sociais em Diversas Modalidades de Contratação de Pessoal

	CLT	PESSOA JURÍDICA (emite Nota Fiscal)	COOPERATIVA	AUTÔNOMO	ESTÁGIO
Principais obrigações da empresa contratante	a) INSS – 20%; b) SAT (seguro de acidente no trabalho) p/ CNAE 7229 é 2%; c) terceiros (SESC, SEBRAE, SENAC, SALÁRIO-EDUCAÇÃO) – 5,8%; d) FÉRIAS – 8,33% + 2,78% ref. ao 1/3 de férias; e) 13 ^o . SALÁRIO – 8,33%; f) FGTS – 8% + 0,5%; g) INSS s/ 13 ^o . – 2,4% h) INSS s/ férias – 3,2% i) FGTS s/ 13 ^o . - 0,67% j) FGTS s/ férias– 0,89% k) rescisão contratual – 2,57%	Nenhuma tributação	Recolhimento de 2,0% a 6,0% sobre a remuneração do trabalhador como taxa para a cooperativa. (isso varia de uma cooperativa para outra)	Recolhimento de 20% sobre a remuneração do trabalhador	Pagamento de seguro de vida
Total	65,47% sobre a remuneração bruta	—————	2,0% a 6,0% sobre a remuneração bruta	20,0% sobre a remuneração bruta	Valor do seguro de vida
Principais obrigações do trabalhador	a) INSS sobre a remuneração bruta ⁸ b) IRPF ⁹	a) ISS-Campinas é 5%; b) COFINS – 3%; c) PIS – 0,65%; d) IRPJ – 4,8%; e) CSLL (contribuição social sobre o lucro líquido) – 2,88%; Total: 16,33% + f) 11% de INSS sobre o Pró-Labore (como funcionário); g) 20% de INSS sobre o Pró-Labore	a) aquisição de cota inicial simbólica. B) b) 4,5% sobre a sua remuneração bruta (taxa de adm. da cooperativa); c) 11% de INSS sobre a remuneração total ou sobre um piso estipulado pela cooperativa (piso da categoria de informática – R\$ 472,00); d) IRPF (caso recolha por valores acima do piso);	a) pagamento anual do ISSQN (média de R\$ 170,00 / ano); b) 11% de INSS (recolhido obrigatoriamente pela empresa); c) IRPF.	Nenhuma

Fonte: Elaboração própria com índices e valores vigentes em outubro/2004.

⁸ A tabela de desconto de INSS vigente em novembro/04 trata da seguinte maneira as diferentes remunerações: (ver Lei da Previdência Social - www.mpas.gov.br/serviços)

- até 752,63	- 7,65%
- de 752,63 à 780,00	- 8,65%
- de 780 à 1.254,36	- 9,0 %
- de 1.254,36 à 2.580,00	- 11,0% ou teto de R\$ 283,00 para valores acima R\$ 2.580,00

⁹ Pelas informações oferecidas pela Receita Federal, o desconto de IRPF, desde 01/01/2002 até o final de 2004 segue a seguinte regra:

Remuneração bruta até R\$ 1.058,00 – isento

Remuneração bruta de R\$ 1.058,01 até R\$ 2.115,00 – 15% de desconto e dedução de R\$ 158,70

Remuneração bruta acima de R\$ 2.115,00 – 27,5% de desconto e dedução de R\$ 423,08.

O quadro mostra que, tratando-se exclusivamente de encargos sociais, torna-se mais onerosa para a empresa a contratação através da CLT (65,47%) e mais vantajosa, através de pessoa jurídica (nenhum encargo para a empresa). Nas formas flexíveis, a carga tributária aumenta para o trabalhador.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi oficializada em 1943 e está vigente até os dias atuais, porém, ao invés de agrupar cada vez mais trabalhadores, o contrário é que vem ocorrendo.

“Em 1980, quase 50% dos trabalhadores ocupados estavam vinculados, de alguma forma, ao sistema de relações de trabalho. Vinte anos depois, apenas um terço”. (Pochmann, 2001: 148)

Até meados da década de 70, enquanto a economia crescia a taxas expressivas, a CLT expandiu a quantidade de trabalhadores que gozavam da segurança e garantias por ela oferecidas, mas com a freada no desenvolvimento econômico, observou-se também uma redução nas taxas de emprego formal.

Walter Uzzo¹⁰ diz que *“a CLT é um mínimo legal garantido por lei: o salário mínimo, a jornada de trabalho, exigência de repouso, horário para refeição. É o mínimo. Esse mínimo, segundo uma regra que existe na CLT, no artigo 444¹¹, pode caminhar apenas para cima e não para baixo”.*

A CLT oferece ao trabalhador uma série de garantias e direitos, que resumidamente serão descritos a seguir: jornada de trabalho máxima de até quarenta e quatro horas semanais; hora-extra, especificando que qualquer hora trabalhada que ultrapasse o contrato de trabalho estabelecido entre as partes (proprietário e trabalhador), deverá ser paga de forma diferenciada; férias anuais do trabalhador, correspondentes a 30 dias corridos após doze meses trabalhados e abono de férias, que representa um adicional de um terço do valor referente às férias a que o

¹⁰ Walter Uzzo é secretário Geral da OAB e fez essa afirmação no dia 21/03/2002 em debate promovido pela ADUSP sobre discussão da flexibilização da CLT, site <http://www.adusp.org.br>.

¹¹ O texto do artigo 444 da CLT dispõe que – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

trabalhador tenha direito; um salário a mais ao final do ano (dezembro) ou proporcional se o trabalhador não teve contrato firmado durante o ano inteiro (décimo-terceiro); proteção às mulheres em caso de maternidade, proporcionando descanso remunerado por ocasião do parto, para cuidar do recém-nascido; o FGTS, depositado mensalmente pelo empregador numa conta especial que o trabalhador poderá usar em alguns casos específicos (compra da casa própria, tratamento de algumas enfermidades, aposentadoria, demissão do emprego); multa rescisória em caso de demissão sem justa causa; condições de segurança e conforto térmico para garantir qualidade no desempenho do trabalho; afastamentos por motivos diversos (serviço militar, problemas de saúde); faltas abonadas em casos especiais (morte de cônjuge ou parentes próximos, casamento, doação de sangue, trabalho eleitoral); aposentadoria por tempo de serviço ou por incapacidade de desempenhar atividades profissionais, dentre outras (ver clt – www.mte.org.br).

Uma empresa tributada através de lucro real ou lucro presumido, ao contratar um trabalhador através da CLT, investe 65%, em média, sobre a sua remuneração bruta para o pagamento de encargos sociais. Em função do seu faturamento e da sua atividade principal, uma empresa pode ou não ser enquadrada no sistema SIMPLES¹² de tributação. Caso a empresa esteja enquadrada no SIMPLES¹³, a contratação do trabalhador torna-se menos onerosa, pois os encargos sociais sofrem redução e passam de 65,47% para 29,5% sobre a remuneração bruta.

Para melhor compreensão da abrangência desse sistema de tributação, ver a seguir os impostos e contribuições abrangidos pelo Simples, a partir de informações do Sebrae:

¹² A lei do Simples é a no. 9.317 e foi instituída em 5/12/1996. O SIMPLES consiste em uma forma simplificada e unificada de recolhimento de tributos, por meio da aplicação de percentuais favorecidos e progressivos, incidentes sobre uma única base de cálculo, a receita bruta (Sebrae).

¹³ Quando uma empresa está inserida no sistema de tributação Simples, reduz de 65,47% para 29,5% os encargos sociais sobre a folha de pagamento. Os descontos obrigatórios passam a ser: INSS (apenas do funcionário); provisão 13º - 8,33%; FGTS - 8,5%; FÉRIAS - 8,33% + 2,78% referente a 1/3 de férias; FGTS s/ Férias - 0,89%, FGTS s/ 13º - 0,67% e mais custos de rescisão.

Impostos e Contribuições abrangidos pelo SIMPLES

A inscrição no Simples implica no pagamento mensal unificado dos seguintes impostos e contribuições:

- a) Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ);
- b) Contribuição para o PIS/PASEP;
- c) Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL);
- d) Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS); e
- e) Contribuição para a Seguridade Social a cargo da Pessoa Jurídica.

O Simples poderá incluir o Imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre o serviço de transporte interestadual e intermunicipal (ICMS) ou o Imposto sobre serviços (ISS) devido por microempresa (ME) e empresa de pequeno porte (EPP). No entanto, para isso, é preciso que a Unidade Federada (UF) ou o município onde a empresa esteja estabelecida venha a aderir ao Simples, mediante convênio. Não poderá pagar o ICMS pelo Simples, ainda que a UF onde esteja estabelecida seja conveniada, a empresa que:

- a) seja estabelecida em mais de uma UF;
- b) exerça, mesmo que parcialmente, atividade de transporte interestadual ou intermunicipal.

Impostos e Contribuições ‘não’ abrangidos pelo Simples

A opção pelo Simples não exclui a incidência dos seguintes tributos ou contribuições devidos na qualidade de contribuinte ou responsável, para os quais deverá ser observada a legislação vigente aplicável às demais pessoas jurídicas:

- a) Imposto sobre operações de crédito, câmbio, seguro ou relativas a títulos ou valores mobiliários – IOF;
- b) Imposto sobre importação de produtos estrangeiros – II;
- c) Imposto sobre exportação para o exterior de produtos nacionais ou nacionalizados – IE;
- d) Imposto sobre a propriedade territorial rural – ITR;
- e) Contribuição provisória sobre a movimentação financeira – CPMF;

- f) Contribuição para o fundo de garantia por tempo de serviço – FGTS;
- g) Contribuição para a seguridade social relativa ao empregado.

Uma das restrições para enquadrar-se como Simples é desempenhar atividade relacionada à informática. Todas as empresas do segmento de desenvolvimento de sistemas estão automaticamente excluídas deste sistema, mesmo sendo de pequeno porte e com receita média baixa, pois são atividades consideradas de grande geração de valor agregado por unidade de faturamento. Apesar disso, algumas empresas da amostra estavam registradas como Simples porque se auto-denominaram empresas comerciais.

Pessoa Jurídica Individual ou Limitada – PJ

O novo código civil brasileiro entrou em vigor dia onze de janeiro de 2003 e até então, a declaração utilizada para a pessoa que abria empresa chamava-se DECLARAÇÃO DE FIRMA INDIVIDUAL. Agora, chama-se REQUERIMENTO EMPRESÁRIO. O Requerimento Empresário é o documento necessário para o indivíduo que fará abertura de empresa individual.

Sociedade Limitada é aquela sociedade formada por duas ou mais pessoas com um objetivo comum, assumindo todas, de maneira subsidiária, responsabilidade solidária pelo total do capital social. Na sociedade limitada, a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social (artigo 1.052 do Código Civil).

A empresa LIMITADA e a EMPRESÁRIO têm carga tributária idênticas -16,33% (ver detalhamento no quadro 1.1.).

Algumas empresas, ao contratar seus colaboradores fora da CLT, exigem a abertura de empresa limitada porque a esta impõe para sua abertura ao menos duas pessoas em sua formação e isso afasta (mas não elimina) a possibilidade de caracterização de vínculo trabalhista entre empresa e

prestador de serviço, porque o relacionamento passa a ser entendido como comercial (entre empresas) o que tende a descaracterizar vínculo trabalhista.

Essas estratégias utilizadas pelas empresas para livrar-se dos encargos sociais da CLT foram percebidas pelo governo e os tributos para a manutenção de pessoa jurídica foram aumentando pouco a pouco nos últimos anos. Em nenhum momento houve qualquer redução, mas constantes aumentos. Por exemplo, em janeiro de 1997 o desconto para COFINS era 2%, em fevereiro de 1999 mudou para 3%; a CSLL (contribuição social sobre o lucro líquido) era 1,08% e em abril/2003 aumentou para 2,88%.

Ser pessoa jurídica, a princípio, representa ser responsável pelo seu próprio negócio, mas o colaborador que presta serviços para uma empresa de desenvolvimento de sistemas através desta modalidade, emitindo Nota Fiscal, normalmente segue as mesmas regras de um colaborador contratado através das normas da CLT. Não existe a chamada flexibilidade do trabalho, pois ele precisa cumprir prazos, atender clientes internos e externos e seguir ordens e procedimentos da empresa contratante. A flexibilidade está apenas na modalidade de contratação.

Cooperativas de Trabalho

Também conhecidas como ‘cooperativas profissionais’ ou ‘cooperativas fantasmas’¹⁴, são entidades mediadoras, que direcionam trabalhadores para empresas interessadas em contratá-los sem registro de trabalho. Dari Krein (1999: 270) explica sua formalização e descreve suas atividades:

“As cooperativas profissionais foram viabilizadas através de uma lei aprovada pelo Congresso Nacional, em 1994, permitindo que os trabalhadores se organizem para prestar serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem que isso caracterize vínculo empregatício. Assim, os trabalhadores deixam de ser empregados e tornam-se ‘sócios’ de uma cooperativa. Como sócios, eles não possuem registro em carteira

¹⁴ Não gostaria que o leitor pensasse que todas as cooperativas são assim, muitas seguem fielmente o conceito de cooperativa: união de trabalhadores para o desempenho de um trabalho, agindo como sócios e recebendo pela participação do seu trabalho no desempenho daquela empresa. Ver Polônio, Lima.

de trabalho e portanto, não têm assegurados os direitos trabalhistas básicos, como férias, 13º. salário, descanso semanal remunerado e previdência social... A lei no. 8.949 teve como 'efeito colateral' uma verdadeira avalanche de iniciativas empresariais de criação de cooperativas 'fantasmas'."

As cooperativas que atendem as empresas de tecnologia são grandes cooperativas e normalmente mantêm cooperados de um único segmento profissional, no caso, tecnologia. Exclusivamente no estado de São Paulo existem três grandes cooperativas especializadas em profissionais da área de tecnologia, além das menores e daquelas que mantêm em seu quadro de cooperados profissionais de áreas diversas.

Para ser um cooperado numa destas grandes cooperativas de trabalho em tecnologia da informação, o trabalhador precisa ligar-se à cooperativa adquirindo uma cota de participação inicial (cota-parte) no valor de R\$ 50,00 (valor simbólico para novo associado). Ao desligar-se da cooperativa, recebe esse valor da cota. A empresa contratante passa a ser chamada de "tomadora" e os trabalhadores de "cooperados". Para que a cooperativa administre essa situação, ou seja, esse relacionamento profissional entre o cooperado e a tomadora dos serviços, cobra-se uma taxa da empresa e uma taxa do trabalhador, sempre em percentual da remuneração bruta, que na cooperativa deixa de ser denominada 'remuneração' e passa a chamar-se 'provento'. No caso de uma destas cooperativas em específico, a taxa utilizada é 7%, e na negociação com a empresa tomadora ficou estabelecido que 2,5% seriam pagos pela empresa e 4,5% seriam pagos pelos cooperados. Esse percentual pode apresentar variações pouco significativas em outras cooperativas.

A cooperativa faz um papel de mediadora na contratação, inclusive, planejando e executando freqüentes reuniões no espaço da empresa tomadora, com o objetivo de esclarecer dúvidas dos cooperados, ouvir sugestões, reivindicações (ex: que a empresa ofereça um adiantamento e não pague num único dia; que o valor do reembolso de quilometragem seja pago duas vezes por semana e não apenas uma; etc). Tudo isso com o objetivo de descaracterizar vínculo direto entre o trabalhador e a empresa. Depois de ouvir as reivindicações, o representante da cooperativa passa as informações à empresa tomadora que decide se irá ou não atender às solicitações da equipe de cooperados.

O trabalhador cooperado recebe comprovante de rendimento mensal (*hollerith*), o que o torna apto a fazer financiamentos. Tem desconto obrigatório de INSS apenas sobre o piso da categoria, que em setembro/2004 era de R\$ 472,00 no segmento de tecnologia, portanto, sua contribuição à previdência social torna-se bem menor se comparada à contribuição padrão descontada em folha de pagamento em se tratando de trabalhador celetista¹⁵. Caso ele queira contribuir com valor maior ele pode, mas a cooperativa trata essa redução no encargo de INSS como um benefício ao trabalhador, quando comparado aos descontos obrigatórios da CLT.

Trabalhadores Autônomos

Para um profissional tornar-se autônomo, ele precisa inscrever-se no ISSQN (Imposto Sobre Serviço de Qualquer Natureza). Para tanto, deve comparecer à prefeitura da cidade onde reside e preencher um Documento de Informação Cadastral (DIC) informando sua profissão. Caso opte por exercer uma atividade sem órgão de classe, que necessite apenas de ensino médio para o desempenho, como Recursos Humanos, por exemplo, ele pagará anualmente uma taxa reduzida. Porém, se a sua opção for pelo desempenho de uma atividade que exija curso superior, a taxa anual a ser paga dobra seu valor.

O trabalhador autônomo, a cada serviço prestado, emite um RPA (Recibo de Pessoa Autônoma) à empresa contratante, comprovando os serviços prestados.

Ao trabalhador autônomo é possível inscrever-se no INSS e recolher os encargos devidos, passando então a usufruir dos direitos sociais. A partir de 2004, qualquer empresa que receba o recibo de prestação de serviço autônomo é responsável pelo recolhimento e repasse automático ao INSS, portanto, todos os trabalhadores, estão, obrigatoriamente, vinculados à previdência social.

¹⁵ ver nota 8

Manter autônomos em seu quadro funcional oferece maior risco de ações trabalhistas à empresa contratante porque se o trabalho não for realmente realizado com autonomia (sem rigidez de horário, sem cumprimento de ordens, que seja eventual e não habitual), poderá caracterizar vínculo empregatício. Essa modalidade também apresenta uma maior tributação para a empresa, se comparada à PJ ou cooperativa (20% do valor expresso no RPA – Recibo de Pessoa Autônoma).

Uma forma comum de atuação do autônomo nas empresas de desenvolvimento de sistemas, tem sido o trabalho em tempo parcial ou com períodos não-determinados, para execução de atividades pontuais; podendo ser ou não atividade-fim da empresa.

Estágio

Estágio não se enquadraria como uma modalidade de contratação, pois tem uma legislação própria que considera como estágio:

“as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizadas na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino” (Regulamentação da Lei do Estágio – decreto no. 87.497, de 18 de agosto de 1982).

Faz-se necessário falar também dessa modalidade porque ela representa entre 18% e 28% da força de trabalho em cada uma das empresas pesquisadas.

Os estagiários normalmente realizam atividades de responsabilidade para a empresa, o que pode ser muito interessante para o seu desenvolvimento nesse momento de formação profissional, mas fica evidenciado o interesse de redução dos custos da empresa. A remuneração do estagiário de TI é alta se comparada a qualquer outra área. Nas empresas participantes da pesquisa, por 40 horas semanais, a remuneração ou bolsa-estágio, oscila entre R\$ 600,00 e R\$ 1.800,00, excluindo-se os benefícios opcionais, os quais normalmente são bem parecidos aos oferecidos aos

trabalhadores, por exemplo: auxílio para transporte, auxílio para pagamento de estudos, refeição, convênio médico, etc.

Para a contratação do estagiário é necessário que o estudante continue mantendo o vínculo formal com alguma instituição de ensino e as únicas responsabilidades da empresa são: a contratação de um seguro de vida para o estudante e o oferecimento do estágio em horário não-coincidente com os seus estudos. Nem a remuneração é uma exigência legal, inclusive, muitas áreas têm como padrão a oferta de estágio sem remuneração (Por exemplo: Direito e Pedagogia).

Trabalhadores Informais

Nesta dissertação, o trabalhador considerado informal é aquele que não tem com o empregador nenhuma relação legal ou formal. Trabalha sem nenhum vínculo contratual. Esse tipo de relação isenta o empregador de qualquer encargo social e não oferece nenhuma garantia ao trabalhador, que neste caso encontra-se realmente à margem da sociedade.

Pseudo-Sócios

Um sócio não seria um empregado e sociedade não seria uma modalidade de contratação, mas encontramos nas empresas pesquisadas alguns trabalhadores com o vínculo contratual de sócio, porém, com remuneração fixa, nenhuma participação nos lucros, cumprindo horários, tendo gerentes, enfim, usando o termo sócio apenas como uma maneira forjada de contratação.

Considerações Finais

Ao discutirmos a flexibilização dos contratos de trabalho encontramos na indústria de *software* diversas modalidades de contratação. Decidimos utilizar o termo ‘trabalho informal’ apenas e somente para aquele trabalho sem nenhum vínculo contratual entre trabalhador e empregador e as

demais modalidades de contratação encontradas diferentes da CLT (Pessoa Jurídica, Autônomos, Cooperados, Pseudo-Sócios, Estagiários), tratamos por ‘formas atípicas de contrato’.

Comparando os encargos sociais contidos em cada modalidade de contratação (quadro 1.1) percebemos que para a empresa, a contratação através da CLT é mais onerosa, representando ao menos 65,47% da remuneração bruta do trabalhador. Em outras modalidades, a empresa chega a ter custo zero na contratação, como no caso de relacionamento com trabalhadores PJ. Para o trabalhador, nas formas atípicas, a carga tributária aumenta e os direitos sociais diminuem.

Vale destacar que a competição entre empresas do mesmo segmento é forte nesse mercado e o custo fixo da empresa de desenvolvimento de sistemas se dá basicamente pelo investimento em mão-de-obra empregada. Reduzindo valores nas contratações, é possível reduzir significativamente os custos. Isto explicaria a preferência de várias empresas do setor pela utilização de formas atípicas de contratação.

No entanto, é importante considerar que no caso dos contratos atípicos, fica a cargo do trabalhador a responsabilidade pela previdência, aposentadoria e demais direitos garantidos pela CLT.

Capítulo 2

A Indústria de *Software*

A indústria de *software*¹⁶ ou o setor de *software* mundial teve seu berço nos Estados Unidos e seu impulso maior ocorreu a partir da década de 1970, com o advento dos microcomputadores. Hoje em dia ninguém mais se imagina num mundo sem computadores e conseqüentemente, sem *software*. É uma indústria que apresenta dados interessantes de crescimento e desenvolvimento. Trata-se de um segmento conhecido pela agilidade na criação de novas tecnologias, tornando-as obsoletas num curto período de tempo. É conhecida também pela criatividade e alto nível de qualificação dos seus trabalhadores, e no Brasil, pela flexibilidade encontrada em suas formas de contratação de pessoal.

Neste capítulo trataremos de apresentar as principais características da indústria de *software*, através de uma breve passagem sobre o desempenho mundial desse setor, destacando volume de vendas, exportação e índice de crescimento. Também apresentaremos a indústria brasileira de *software*, relacionando-a com outras economias em desenvolvimento e descrevendo sua evolução na última década.

2.1. Características da Indústria de *Software*

A indústria de *software*, por ser uma indústria intensiva em conhecimento e tecnologia, sempre foi dominada por grandes nações desenvolvidas como os Estados Unidos, Japão e Alemanha, que ainda hoje são as grandes forças dessa indústria, com a concentração em seus territórios das vinte maiores empresas do mundo neste mercado¹⁷. Nestes países, como na maioria dos outros, a indústria de *software* representa entre 1% e 2% do PIB. No entanto, em países em

¹⁶ O termo indústria de *software* será usado neste trabalho para referir-se ao conjunto de empresas privadas e públicas pertencentes ao setor de *software*. Todos os autores citados neste trabalho usam o termo 'indústria de *software*' para designar todo o setor, mas discute-se se é apropriado classificar a produção de *software* como uma indústria.

¹⁷ Algumas das maiores do mundo são: SAP (Alemanha); Oracle (Estados Unidos); Microsoft (Estados Unidos) dentre outras.

desenvolvimento, como é o caso de Israel e Irlanda, a indústria de *software* está num processo de crescimento tão acentuado nos últimos anos, que chega a representar 7,4% do PIB da Irlanda e 3,4% do PIB de Israel. Brasil e China também vêm apresentando um bom desempenho nessa indústria, mostrando um índice de desenvolvimento maior que grande parte dos países centrais, como podemos observar na tabela 2.1.

Tabela 2.1

O Mercado de *Software* em Países Selecionados – 2001

Países	Vendas 10 ⁶ (US\$)	Exportação 10 ⁶ (US\$)	Trabalhadores	Vendas em relação ao PIB	Índice de desenv. da indústria	Índice de desenv. da indústria doméstica
E.U.A.	200.000	n.d.	1.042.000	2,00%	0,5	0,5
Japão	85.000	73	534.000	2,00%	0,8	0,8
Alemanha	39.844	n.d.	300.000	2,20%	0,9	0,9
Reino Unido	15.000	n.d.	n.d.	1,00%	0,4	0,5
Índia	8.200	6.220	350.000	1,70%	7,8	1,9
Brasil	7.700	100	158.000	1,50%	2,2	2,2
Coreia	7.694	35	n.d.	1,80%	1,1	1,1
Irlanda	7.650	6.500/3.000#	25.000	7,40%	3,4	0,5
China	7.400	400	186.000	0,60%	1,8	1,7
Espanha	4.330	n.d.	20.000	0,70%	0,4	0,4
Taiwan	3.801	349	n.d.	1,20%	0,7	0,6
Israel	3.700	2.600	15.000	3,40%	1,8	0,5
Finlândia	1.910	185	20.000	1,60%	0,7	0,6
Singapura	1.660	476	n.d.	1,90%	0,7	0,6
Argentina	1.340	35	15.000	0,50%	0,4	0,4
México	<1.000	n.d.	n.d.	<0.2%	0,2	0,2

Fonte: Amsden et al, 2003, p. 5.

Obs.: O fato de gigantes como Microsoft e Oracle usarem a Irlanda como base para vendas nos estados europeus, em razão dos baixos impostos, distorce significativamente os resultados. Eliminando as exportações da Microsoft, a participação do *software* no PIB cai para 4%. O segundo número (assinalado por #) exclui as exportações da Microsoft (Stefanuto, 2004:32).

A tabela mostra que o volume de vendas das três nações dominantes ainda é significativamente maior que a soma dos outros países selecionados. Os Estados Unidos apresentam um volume de vendas ainda vinte e cinco vezes maior que o volume atingido pelo Brasil, mas o índice de desenvolvimento nessa indústria tem sido menor nas três nações dominantes se comparado com países em desenvolvimento, como Índia, Brasil e Irlanda.

Também é possível observar que os volumes comercializados por alguns dos países em desenvolvimento superam os volumes de um país desenvolvido, a Espanha. “*Os resultados obtidos por Índia, Irlanda e Israel, em especial os volumes exportados, têm despertado a atenção de acadêmicos e mesmo de investidores internacionais a tal ponto que esses países passaram a ser considerados modelos para países em desenvolvimento*” (Stefanuto, 2004:33).

Em relação às exportações, observamos que nem sempre o volume comercializado apresenta relação com o volume exportado. No caso do Japão, o segundo maior produtor de *software* mundial, verificamos volume de exportação menor que o Brasil, China, Taiwan e quase cem vezes menor que a Índia. Isso demonstra que “*na realidade, estão sendo comparadas realidades e trajetórias econômicas muito distintas e, por vezes, este tipo de abordagem não evidencia o impacto real da indústria de ‘software’ local no restante de sua economia*” (Stefanuto, 2004:34).

É importante também entender que as próprias formas de medir o volume comercializado de *software* é diferente num país e em outro. Alguns países não consideram os serviços de processamento de dados, enquanto em outros essa atividade entra no cálculo (Stefanuto, 2004).

Mesmo com essas ressalvas em relação à comparação, a extensão do crescimento da indústria de *software* nos países em desenvolvimento chega a surpreender os especialistas, como evidencia Amsden.

“Para alguns países em desenvolvimento, que comumente apresentam industrialização tardia, baixos volumes de recursos disponíveis para investimento em P&D, baixa produção de produtos intensivos em tecnologia, etc., destacar-se como mercados de *software* é de certa forma um fato inédito. E essas indústrias ocuparem padrões e proporções de desenvolvimento ante os demais setores da economia, comportamento semelhante aos países desenvolvidos, também é algo inesperado.” (Stefanuto, 2004:33 apud Amsden et al., 2003)

A Indústria de *software* traz diferenças em seu interior que a distingue de qualquer outra indústria,

“Assim, entender o termo ‘indústria de software’ significa ampliar o conceito de indústria, para que passe a compreender um conjunto de empresas com um produto característico independente da concepção tradicional de indústria

transformadora de matéria-prima para produção de mercadorias. Isso se faz necessário até pela própria especificidade da matéria-prima nesta indústria, ou seja, por ser constituída basicamente de conhecimento, sendo que seu produto é uma seqüência de linhas de programação, as quais são denominadas ‘programas de computador’ ou ‘softwares’. Não apresenta, portanto, nada de tangível, ainda que possa ter algum suporte material.” (Freire, 2002: 19).

Com o objetivo de caracterizar brevemente esta indústria, consideramos: “...a alta velocidade na introdução de inovações técnicas e no desenvolvimento de produtos, novos ou já existentes; a competição acirrada; o baixo investimento em capital fixo; e a capacidade criativa e intelectual da mão-de-obra, que é seu grande ativo.” (Freire, 2002 apud Castelo Branco & Melo, 1997).

Existe uma classificação internacional tradicional para o *software*, que se divide em duas vertentes¹⁸: forma de chegada ao mercado e tipo de mercado de destino.

A forma de chegada ao mercado pode ser: a) pacote; b) serviço; c) embarcado; e o tipo de mercado de destino pode ser: a) segmento horizontal ou b) segmento vertical.

É possível identificar diferenças e peculiaridades na classificação de alguns autores, devendo-se, portanto, ao pesquisar essa indústria, dar a devida atenção aos pontos de congruência e / ou de distanciamento entre as várias tipologias existentes.

Chegada ao mercado:

a) **Software de pacote** – (*packaged software*) é o *software* de prateleira, aquele com venda em grande escala, que para tanto, teve alto custo de desenvolvimento pela necessidade de testes excessivos, visando minimizar os possíveis erros, pois a empresa produtora deverá comercializá-lo para milhares de pessoas e não seria viável que o produto necessitasse de manutenção constante. As empresas líderes investem pesadamente em estratégias de marketing e canais de vendas. Esse mercado é quase que exclusivamente dominado por empresas transnacionais. Ex.: Office (Microsoft).

¹⁸ Ver Freire (2002), Roselino (1998) e Mowery (1996).

b) **Serviços de Software** - normalmente é aquele programa desenvolvido sob encomenda, demandando interação entre cliente e empresa produtora. Para esse tipo de trabalho, faz-se necessário conhecer e entender as necessidades dos clientes, além do conhecimento da própria tecnologia. Esse é um nicho de mercado aberto à entrada de empresas locais. Ex: *softwares* de gestão empresarial.

c) **Software embarcado** – é aquele que chega ao mercado embutido em algum equipamento. Todo equipamento automatizado precisa de um *software* para o seu funcionamento e muitas vezes nem nos damos conta de que um determinado produto precisa de um *software* acoplado a ele para garantir seu funcionamento. Em muitas situações, torna-se necessária a realização de adaptações locais para o bom funcionamento do produto e então abre-se novo nicho para empresas locais. Ex.: impressoras, celulares, etc.

Tipo de mercado de destino:

a) **Segmento horizontal** – conteúdo geralmente proveniente da própria área de informática, com pouco acréscimo de outras áreas do conhecimento. Tem como objetivo resolver problemas informacionais básicos e comuns à área de tecnologia da informação. Sua aplicação é geral, podendo ser utilizado em vários setores da atividade econômica. Costuma ter curto ciclo de vida do produto em função da dinâmica da tecnologia da informação. Ex.: sistema operacional, banco de dados (Freire, 2002).

b) **Segmento vertical** – conteúdo desenvolvido para uma determinada área econômica (educacional, saúde, transportes, etc). Além da informática é necessário incorporar conhecimentos de áreas específicas, dessa forma, o ciclo de vida do produto passa a ser mais longo. No entanto, faz-se necessário também acompanhar o desenvolvimento da informática para atualização de versões. Ex: Sistema de gestão para hospitais, escolas, etc. (Freire, 2002)

Recentemente, o estudo realizado pelo MIT – Softex redesenhou a forma de entender a indústria de *software*, ampliando a tipologia para “modelo de negócio focado em serviços” e “modelo de

negócio focado em produtos” e várias diferenças são relevantes entre os dois tipos de desenvolvimento.

As empresas de produtos de *software* apresentam normalmente custos marginais insignificantes e rendimentos crescentes à escala em produtos, situação que não ocorre em serviços. Empresas de serviços de *software* lidam com cada cliente e cada projeto como sendo único e apenas as competências e experiências da empresa e dos profissionais são aproveitadas de um projeto para outro (Botelho, 2002).

Continuando nessa linha de compreensão a partir da desagregação dentro de produtos e serviços, chega-se a cinco categorias de análise:

- **Serviço de baixo valor agregado:** envolve normalmente aspectos como a manutenção de *software* ou a geração de códigos. São serviços que demandam conhecimentos mais básicos de programação. As tarefas a desenvolver costumam ser simples e bem especificadas pelo cliente (Botelho, 2002).

- **Serviço de elevado valor agregado:** refere-se a conhecimentos e capacidades mais abrangentes, que envolvem ações desde a análise de requisitos do cliente até o conhecimento de regras do negócio. Envolvem incerteza relativa ao resultado ou partilha de responsabilidade na definição do sistema, por esta razão o risco para o cliente torna-se maior e é por isso que aspectos como a reputação da empresa a ser contratada ganham importância no momento da escolha (Botelho, 2002).

Os produtos que demandam maior investimento em marketing e canais de comercialização, em contrapartida, são mais escaláveis (podem ser produzidos em maior escala e garantir maior lucratividade). Os produtos dividem-se em três dimensões: pacotes; componente ou *software* embarcado e produto customizável.

Apresento a seguir esse novo modelo de compreensão para a indústria de *software* porque acredito que ele realmente esclareça com melhor detalhamento características dessa indústria tão recoberta de peculiaridades (ver quadro 2.1).

Quadro 2.1

Modelos de Negócios na Indústria de Software

Serviços			Produtos		
	Serviço baixo valor	Serviço alto valor	Produto customizável	Componente embarcado	Produto pacote
Custo Marginal + de 1 venda	Virtualmente constante	Virtualmente constante	Menos que constante	Mais que zero	Virtualmente zero
Estrutura de mercado	Local, muito fragmentada	Alguma regional, mais global	Regional e global	Regional e global	Global, muito concentrada
Relação com cliente	Um para um	Um para um	Um para vários	Um para vários	Um para muitos
Modelo venda	Direto	Direto	VARs ¹⁹ , varejo, direto	Direto	VARs, varejo
Objeto da venda	Projeto ou recurso	Projeto	Licença e projeto	Licença e pequena adaptação	Licença
Variável chave	Custo	Utilização de capacidade	Número de clientes	??	Quota de mercado
Especificação do trabalho	Cliente	Cliente, partilha	Própria, partilha	Própria	Própria
Capacidade crítica	Processo	Processo, relação-cliente	Análise req. clientes, tecnologia	Relação com clientes, tecnologia	Estratégia, arquitetura
Barreira à entrada	Competição	Reputação	Acesso mercado, tecnologia	Acesso mercado, tecnologia	Investimento, risco
Exemplo	Integração de sistemas	Desenvolv. Customizado, P&D p/ contrato	ERP, CRM, produto vertical	ASP, segurança	Processadores de texto
Empresa típica	Locais e globais	IBM, locais	SAP, Oracle, locais	Ericson, locais	Microsoft

Fonte: Botelho, 2002.

O quadro mostra como se dá a relação entre a empresa e seu cliente quando essa empresa está num foco em serviços ou num foco em produtos. Tratando-se de foco em serviços essa relação é bem mais estreita e necessária. Os trabalhos de desenvolvimento são iniciados a partir de

¹⁹ VARs – *Value Added Resellers*. Designa agentes de venda de um produto que simultaneamente acrescentam valor ao produto.

especificações determinadas pelo cliente ou compartilhadas com ele, enquanto nas empresas com foco em produto, o cliente nunca atua nessa etapa. Ele adquire um produto pronto, sem participação na sua elaboração, portanto, esse produto não atenderá todas as suas necessidades específicas, mas deverá atender de uma maneira eficiente, as necessidades operacionais padronizadas.

A estrutura de mercado também fica bem evidenciada na separação entre produto e serviço. Em tratando-se de produto, a atuação tende a ser global, podendo ser regional, mas normalmente, chega-se a uma atuação global. As empresas com foco em serviço podem até ter atuação global, mas o que mais ocorre são relações regionais e locais.

Outro fator importante para análise é que o custo só é considerado variável-chave para as empresas com foco em serviço de baixo valor. Para as outras, isso deixa de ser fundamental e outras variáveis, como número de clientes e quotas de mercado ganham importância. A reputação da empresa desenvolvedora ganha muito peso quando se trata de serviço de elevado valor agregado, pois a empresa-cliente investe muito tempo e valores significativos num projeto em parceria com a desenvolvedora. Como tempo e dinheiro são fundamentais, o investimento acontece quando o nome da empresa a ser contratada tem uma boa reputação no mercado.

2.2. A Indústria Brasileira de *Software*

Os resultados da pesquisa desenvolvida sobre a Indústria Brasileira de *Software* (Botelho, 2002), destacam o bom desenvolvimento dessa indústria, estando o Brasil, hoje, classificado como o sétimo mercado de *software* no mundo e a criatividade e competência dos profissionais brasileiros é citada como um dos pontos fortes dessa indústria.

A pesquisa, conduzida por Alice Amsden, Francisco Veloso, Antonio J. Botelho e Ted Tschang, estuda individualmente e comparativamente, Brasil, Índia e China, três países em desenvolvimento e com representativo destaque na indústria de *software* internacional. Os estudos mostram que Brasil e Índia tiveram menor grau de apoio dos seus governantes, enquanto

a Índia teve a criação de parques de *software* e uma lei de isenção de imposto de renda na exportação de *software*, ação que desempenhou papel positivo na política do país. No Brasil, as políticas governamentais têm mais acompanhado os passos da indústria que interferido diretamente para conduzi-la. Na China, o apoio governamental foi maior, com a criação de um fundo de pesquisa para a indústria de *software*.

A Índia tem orientação para exportação, enquanto Brasil e China têm se dirigido aos seus mercados internos. Acontece que “o *software* brasileiro tem se envolvido em fornecer uma variedade de trabalhos de desenvolvimento para clientes domésticos ambiciosos e cada vez mais sofisticados objetivando enfrentar a competição internacional” (Amsden et al, 2003:2) e isso possibilita o avanço e desenvolvimento dessa indústria.

O desenvolvimento da Indústria Brasileira de *software* pode ser dividido em dois períodos: um anterior a 1990, em um contexto de substituição de importações, e outro, a partir de 1990, em um contexto de competição global. Nos anos 70 e 80 o Brasil assumiu a estratégia de reserva de mercado para o *hardware*,

“protegendo a indústria nacional e buscando estimular as empresas a crescerem e a inovarem. O objetivo era o desenvolvimento tecnológico local através da introdução de barreiras-limite à incorporação de tecnologia importada. A política de reserva de mercado focou o nível mais baixo do mercado de informática na época, primeiro os minicomputadores e logo depois os microcomputadores. Os competidores estrangeiros foram mantidos fora destes segmentos de mercado com as restrições às importações e ao investimento estrangeiro” (Botelho, 2002:18).

Neste período, a estratégia brasileira de reserva de mercado privilegiou o *hardware*, tratando o *software* ainda como um subproduto, apesar do seu volume em vendas já representar um terço do total de TI (Tecnologia da informação) naquela ocasião.

A principal restrição da estratégia de reserva de mercado foi o isolamento da indústria brasileira do dinamismo do mercado internacional de informática, que foi muito forte nos anos 80, deixando, assim, as empresas brasileiras sem condições de competitividade internacional (Tapia, 1995).

No Brasil, os anos 90 caracterizaram-se pela implantação de políticas de liberação das importações, visando com isso integrar a economia nacional à global. Em 1992 a reserva de mercado foi abandonada de vez, com o objetivo maior de garantir a competitividade interna e externa, mas também para evitar as pressões internacionais e ameaças de sanções comerciais vindas principalmente dos Estados Unidos.

Com a abertura do mercado, apesar dos incentivos do governo para redução de taxas e impostos às empresas de *hardware* (incluindo também as multinacionais), muitas produtoras locais de *hardware* não conseguiram sobreviver à competição internacional. Outra ação do governo para aliviar as aparentes perdas deixadas pelo final do período de reserva de mercado foi a criação, em 1992, do DESI – Desenvolvimento Estratégico da Informática, cujo principal programa foi o SOFTEX 2000 – Programa Nacional de *Software* para Exportação, com o objetivo de estimular a criação e desenvolvimento de uma indústria nacional de *software* voltada para a exportação e que até o ano 2000 estivesse em condições de competir mundialmente neste segmento, atingindo a meta de ocupação de 1% do mercado global. A partir de 1995, observa-se forte desenvolvimento dessa indústria, quando o mercado brasileiro apresenta crescimento a uma taxa média anual de 11%, a maior do setor de T.I., três vezes maior que a de *hardware* e cerca de cinco vezes maior que a do PIB²⁰.

As conclusões da pesquisa de Stefanuto (2004) sobre a relação do programa Softex com a indústria brasileira de *software* afirmam que o Brasil encontra-se hoje exportando vinte vezes menos do que o previsto pelo programa Softex quando da sua criação e isso ocorreu porque “*o estilo de atuação e o conteúdo dos instrumentos que o programa implementou não eram capazes de materializar essa meta. Ademais, a inserção do arranjo político que o suportou nas instâncias públicas e privadas de decisão esteve muito aquém do que seria necessário*”.

Em 1994 o Brasil tinha 4,3 mil empresas de *software* (desenvolvedoras de programas, processamento de dados e atividades de banco de dados) e passou para 5,4 mil em 2000, sendo

²⁰ Dados levantados pela Secretaria de Política da Informática – MCT/SEPIN e Sociedade Softex – “Indicadores do Setor de Software Brasileiro – uma parceria SEPIN e Softex”- agosto/2002.

82% delas, micro e pequenas empresas²¹ e apenas 2% classificadas como empresas de grande porte. Deste universo, 2,3 mil são empresas desenvolvedoras de *software* e estas tiveram o maior crescimento do setor em número de empregados, atingindo 45% neste período. Apesar da grande maioria das empresas de *software* estarem classificadas entre micro e pequenas, são as grandes empresas que concentram 60% dos empregos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (Botelho, 2002:21).

O censo do MCT/Softex, realizado em 2001 com seiscentas e noventa e nove empresas associadas à Softex, absorvendo um total de sessenta e seis mil, novecentos e trinta e seis trabalhadores, constatou que essas empresas são predominantemente micro e pequenas (77,4%). A pesquisa identificou também que destes trabalhadores, 75,3% são funcionários efetivos, sócios ou dirigentes; 15,8% são terceirizados e 8,9% são bolsistas ou estagiários²².

É também importante destacar que a região Sudeste do Brasil recebe a maior concentração das empresas brasileiras de *software* - 65,8%, e o estado de São Paulo representa 39,7% do total²³ (Freire, 2002). Dados do MCT/Sepin (Rais, 2001) apresentam similaridade na qualidade, mas diferenças na quantidade, pois apresentam a região Sudeste como morada de 59% das empresas brasileiras de *software*.

Dados apresentados por Castelo Branco e Melo²⁴ mostram que 50,8% dos empregados dessas empresas possuem educação de nível superior, enquanto o censo nacional realizado pelo IBGE em 2000 mostra que apenas 6,8% da população brasileira possuía curso superior.

²¹ A classificação por porte usada na pesquisa do MIT-Softex (Botelho, 2002), segue a metodologia do BNDES para concessão de financiamentos: microempresa – receita operacional bruta de até R\$ 1,2 milhão; pequena empresa – faixa entre R\$ 1,2 milhão e R\$ 10,5 milhões; grande empresa – receita operacional bruta acima de R\$ 60 milhões. Pelo Sebrae, considera-se microempresa (ME) a pessoa jurídica que tiver auferido, no ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 120.000,00, e a empresa de pequeno porte (EPP) aquela que tenha auferido, no ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 120.000,00 e igual ou inferior a R\$ 1.200.000,00.

²² A pesquisa MCT-Softex não divulgou seus conceitos para os termos: “terceirizados” e “efetivos”.

²³ Fonte: IEES – 2000, citado por Freire, 2002. Freire, pp. 38, citando Roselino (1998), afirma que isso se dá, em parte, pela concentração da própria atividade industrial e também pela existência das mais conceituadas universidades e institutos de pesquisa nesta região, favorecendo a formação de um grande número de profissionais qualificados para o desempenho dessas atividades.

²⁴ Castelo Branco & Melo (1997), citado por Freire, 2002:41. Os autores também mostram um dado interessante sobre a estimativa de vendas de *software* no Brasil em 1996, que girava em torno de US\$ 2.5 bilhões.

Considerações Finais

Através de um ritmo de desenvolvimento acelerado, a indústria de *software* brasileira vem crescendo e destacando-se no mercado internacional há mais ou menos uma década, porém, ainda sem representatividade real para competir com as grandes e tradicionais potências deste segmento: Estados Unidos, Alemanha e Japão; em parte, pela deficiência ainda existente nas condições de exportação do nosso *software* e também porque competir com essas potências não é o objetivo da indústria de *software* brasileira.

A indústria de *software* está baseada no conhecimento e a formação e qualificação dos seus profissionais é um ponto-chave para o seu processo evolutivo. Considerando esse requisito necessário, entende-se claramente a hegemonia dos três países desenvolvidos que ainda dominam esse setor, mas economias menos favorecidas, como Israel, Índia e Irlanda vêm se destacando num movimento crescente e demonstram caminhar rumo a uma atividade competitiva frente às principais empresas de *software* mundiais.

Nesse mesmo caminho vai o Brasil, alicerçado mais pelas iniciativas das próprias empresas do segmento, motivadas pelo mercado interno exigente e em crescimento contínuo. As ações governamentais para o desenvolvimento dessa indústria não são inexistentes, mas não alcançaram força propulsora em direção à exportação, caminho que poderia alavancar ainda mais o setor.

Os dados sobre emprego e trabalho nessa indústria a caracterizam como intensiva em mão-de-obra, porém, com modalidades atípicas de contratação. Também percebemos um aumento significativo no número de empregados no período de 1994 a 2000, especificamente no segmento de desenvolvimento de sistemas.

O setor é composto basicamente por micro-empresas e empresas de pequeno porte que, pela política tributária brasileira, não podem enquadrar-se no sistema Simples de tributação por desempenharem atividades relacionadas à informática. Isso equipara as micro-empresas e

empresas de pequeno porte às grandes empresas em termos de encargos sociais, dificultando assim a competição comercial e servindo como justificativa dos empresários para o crescimento das modalidades atípicas de contrato.

Capítulo 3

Formas de Uso do Trabalho nas Empresas de *Software*

Este capítulo compara as oito empresas estudadas, iniciando-se com uma caracterização das empresas da amostra, seu histórico e formas de inserção no mercado, para passar posteriormente à descrição de suas políticas de gestão de recursos humanos e modalidades de contratação, buscando a compreensão dos motivos que as levaram a escolher entre uma e outra modalidade ou ainda a manter várias modalidades de contrato simultaneamente.

3.1. Caracterização das Empresas da Amostra

O quadro 3.1 apresenta as oito empresas estudadas. Todas são nacionais, estão sediadas na região metropolitana de Campinas-SP e o número de trabalhadores varia entre dez e cento e setenta e três. No que se refere ao faturamento, todas as que forneceram esta informação apresentam crescimento entre 2002 e 2003, ano em que o faturamento varia entre R\$ 700.000,00 e R\$ 15.000.000,00.

Todas se dedicam a atividades de desenvolvimento de sistemas; porém, muitas são as diferenças entre uma e outra, no que se refere às suas características principais.

Quadro 3.1
Características das Empresas da Amostra

Empresa	Local	Capital	Faturamento em R\$ (000)		Total de Traba – lhadores	Principais Atividades	Mercado de Atuação
			2002	2003			
A	Campinas (SP)	Nac.	ND	ND	36	Consultoria e desenvolvimento de soluções em TI para o mercado corporativo, principalmente nas áreas de saúde e editorial. Análise das reais necessidades do cliente, desenvolvimento de sistema sob medida, implantação, treinamentos e manutenção.	<u>Médio e grande porte.</u> Atuação geral, mas principalmente saúde e editorial.
B	Campinas (SP) e Jundiá (SP)	Nac.	540	700	10	Desenvolvimento e manutenção de sistemas para gestão comercial e PDV (pontos de vendas). Atende supermercados e cooperativas. Oferece produto padronizado, com algumas possibilidades de customização.	<u>Pequeno e médio porte.</u> Atuação exclusiva com supermercados
C	Campinas (SP)	Nac.	384	750	13	Desenvolvimento e manutenção de sistemas para postos de combustíveis e lojas de conveniência. Oferece produto padronizado, com algumas possibilidades de customização.	<u>Pequeno e médio porte.</u> Atuação exclusiva com postos de combustíveis e lojas de conveniência.
D	Campinas (SP)	Nac.	ND	ND	173	Desenvolvimento de soluções em TI para o mercado corporativo. Atua em oito áreas principais: mercado financeiro; seguros e previdência; infraestrutura de TI; telecomunicações; e-business; saúde; database marketing; treinamento.	<u>Médio e grande porte .</u> Atuação ampla no mercado corporativo: indústria, mercado financeiro, etc.
E	Vinhedo (SP)	Nac.	1.000	1.400	40	Comércio, implantação e consultoria em sistema integrado de gestão empresarial (ERP); pequenas customizações do sistema de gestão desenvolvido em outro estado (matriz).	<u>Médio porte.</u> Atuação bem geral: educacional, saúde, indústria, comércio, serviços.

Empresa	Local	Capital	Faturamento em R\$ (000)		Total de Traba – lhadores	Principais Atividades	Mercado de Atuação
			2002	2003			
F	Campinas (SP)	Nac.	ND	ND	112	São duas empresas. Uma delas desenvolve sistemas e a outra aloca mão de obra técnica especializada para qualquer segmento de empresa. Também fazem testes em sistemas desenvolvidos por outras empresas.	<u>Grande porte.</u> Atuação bem ampla: indústria, mercado financeiro, serviços, comércio.
G	Campinas (SP)	Nac.	10.000	15.000	166	Desenvolvimento de soluções componentizadas de <i>software</i> para e-business. Solução componentizada é a junção de serviços com produtos. Fazem soluções diferenciadas, com desenho econômico e efetivo, sem partir do zero no desenvolvimento. Definem-se como uma terceira via entre as empresas que atuam com serviços e as que atuam com produtos.	<u>Grande porte.</u> Atuação bem ampla: indústria, mercado financeiro, serviços, comércio.
H	Campinas (SP)	Nac.	ND	ND	35	Em Serviços, atuam com desenvolvimento de solução informatizada a partir de uma consultoria, partindo para análise, especificação, arquitetura, desenvolvimento, testes, implantação, treinamento e manutenção. Além disso fazem a distribuição e representação de alguns produtos de terceiros: Oracle, Microsoft, Crystal Reports.	<u>Grande porte</u> Atuação bem ampla: indústria, mercado financeiro, telecomunicações.

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre junho/03 e fevereiro/04.

A empresa 'A' prefere dizer que não é apenas uma empresa que desenvolve sistemas, mas uma empresa de consultoria de sistemas. Todo e qualquer desenvolvimento traz implícito um trabalho de consultoria, envolvendo principalmente consultoria do negócio do cliente. Para eles o grande diferencial é a análise das reais necessidades do cliente, para depois se dedicarem ao desenvolvimento do sistema, implantação e treinamentos. Esta empresa atua prioritariamente

com dois verticais²⁵: saúde e editorial. A manutenção de sistemas não vem sendo uma atividade forte, provavelmente porque a empresa é nova, tem quatro anos, e ainda não tem uma carteira de clientes representativa usando seus sistemas.

As empresas ‘B’ e ‘C’ desenvolvem sistemas para um segmento específico e atuam exclusivamente cada uma no seu segmento. Nenhuma delas tem um segundo negócio, uma segunda linha de atuação. A empresa ‘B’ desenvolve *software* de gestão comercial e sistemas de pontos de vendas para supermercados. Oferece produto padronizado, com pequenas possibilidades de customização²⁶. A empresa ‘C’ desenvolve *softwares* para a gestão de postos de combustíveis e lojas de conveniência. Também oferece produto padronizado, com pouca possibilidade de customização. Ambas atuam fortemente com manutenção dos sistemas, pois mantêm grande quantidade de usuários, o que desencadeia uma necessidade de atuação intensiva em manutenção e suporte, fato que nas duas empresas tem representado um esforço maior nessa área que na própria área de desenvolvimento.

As empresas ‘D’, ‘F’, ‘G’ e ‘H’ atuam no mercado corporativo de maneira bem ampla, tendo como clientes, empresas de vários portes e de vários segmentos da economia: indústria, comércio, instituições financeiras, dentre outras. Mesmo com a atuação bem ampla, acabam diferenciando-se ou especializando-se em determinadas atividades.

A empresa ‘D’ ao invés de focar, amplia sua atuação e pode atender um cliente nas áreas de mercado financeiro, seguros e previdência, infraestrutura de TI, telecomunicações, *e-business*, saúde, *database marketing* e treinamento. Apesar da amplitude de atuação, demonstra maior força no mercado financeiro e telecomunicações e seus clientes são empresas de médio e grande porte.

²⁵ No segmento de desenvolvimento de sistemas, esse termo é muito utilizado e entende-se por “vertical” aquela área de negócio onde a empresa desenvolve uma das suas inteligências. São departamentos com profissionais qualificados nessa determinada atividade e que precisam conhecer mais que a tecnologia utilizada, precisam entender profundamente o negócio. Por exemplo: RH, Saúde, Editorial.

²⁶ Customização é o trabalho de realizar pequenas modificações no sistema-padrão, visando adaptá-lo às necessidades reais do cliente.

A empresa ‘F’ divide-se em duas e desenvolve sistemas sob medida para empresas de vários segmentos, desenvolve e comercializa produtos de *software*, aqueles que podem ser utilizados de maneira similar por vários clientes e também aloca mão de obra técnica para trabalhos na área de informática, principalmente para a realização de testes em sistemas desenvolvidos por outras empresas. Essa empresa também se caracteriza por ampliar seu foco de atuação.

A empresa ‘G’ atua com desenvolvimento sob medida, mas optou por uma estratégia de diferenciação, atendendo necessidades de empresas que precisem de um sistema diferente do que exista no mercado. Algo específico, que precise ser desenvolvido para atender uma necessidade estratégica. Desenvolvem soluções componentizadas, o que representa uma junção de produto e serviço. Não costumam partir do zero para um desenvolvimento, usam partes de algo já desenvolvido e trabalham apenas naquele diferencial esperado ou desejado pela empresa-cliente. Segundo o diretor da empresa, isso tende a baratear o desenvolvimento.

A empresa ‘H’ também tem uma ampla abordagem no segmento de *softwares* atuando em serviços e representação de produtos. Em serviços atua principalmente com desenvolvimento sob medida, o que significa atuar com consultoria, análise de requisitos, especificação, arquitetura, desenvolvimento, testes, implantação, treinamento e manutenção. Numa outra vertente, trabalham com distribuição e representação de alguns produtos muito conhecidos no mercado internacional: Microsoft, Oracle e Crystal Reports.

A empresa ‘E’ tem atividades diferenciadas de todas as outras da amostra. Representa uma grande empresa de sistema de gestão empresarial (ERP)²⁷ e suas atividades principais estão voltadas à área comercial e implantação de sistemas. Também têm uma área exclusiva para desenvolvimento de sistemas, mas é especificamente para trabalharem nas customizações (pequenas modificações nos sistemas). Nada é desenvolvido integralmente.

O quadro 3.2. apresenta um resumo do histórico de cada uma das empresas da amostra.

²⁷ *Enterprise Resource Planning*. Metodologia e software para planejamento e gestão do relacionamento de uma empresa com clientes, fornecedores e demais agentes com que interage no âmbito do seu negócio. Também conhecido como “Sistema de Gestão Integrada”.

Quadro 3.2
Histórico das Empresas Participantes da Amostra

Empresa	Ano de Fundação	Histórico
A	2000	Um grupo de 13 profissionais montou a empresa porque faziam mestrado e/ ou doutorado em Engenharia de Computação, na UNICAMP. Prestavam muitas consultorias externas para atender empresas que solicitavam seus serviços, então, resolveram profissionalizar para evitar a burocracia que existia por estarem ligados à Unicamp. Criaram a empresa para desenvolver sistemas sob medida para o mercado corporativo e também para oferecer consultorias para gestão de negócios, o que hoje vem inserido em qualquer trabalho de desenvolvimento de sistemas que realizem. Não queriam deixar a pesquisa de lado, mas buscavam maior autonomia para as consultorias. Os treze sócios continuaram juntos até 2002 e hoje apenas seis dos treze sócios iniciais continuam na empresa.
B	1990	Os dois sócios eram funcionários de uma grande empresa de informática. Um deles era analista de sistemas pleno e o outro era gerente de canais (relacionamento com parceiros comerciais). Analisando o mercado, identificaram uma oportunidade de bom negócio neste segmento porque o mercado estava aquecido e carente de empresas de desenvolvimento. Um deles estava cansado de trabalhar com tecnologia e preferia até mudar de segmento, mas acreditaram que o negócio seria rentável e montaram a empresa. Formação dos sócios: Comunicação Social (incompleta) – PUCC e Análise de Sistemas (concluído) – PUCC.
C	1992	Fundada por uma só pessoa, que na ocasião era estagiário de uma grande empresa de tecnologia. Na época, houve um PDV (plano de demissão voluntária) nesta empresa e um dos gerentes montou um posto de combustível e o convidou para desenvolver o sistema de gestão do posto. A partir desse primeiro desenvolvimento sob medida, focou nesse segmento e hoje está com mais de 680 clientes. Durante dois anos trabalhou sozinho. Em 1994 começou a contratar estagiários para auxiliá-lo, mas sem qualquer contrato, era tudo informal. Em 1995 passou a vender licença de uso e manutenção para os sistemas. Hoje são três sócios (dois são irmãos). Formação dos sócios: Dois são formados em Análise de Sistemas (PUCC) e um em Administração de empresas.
D	1987	Criada por dois sócios recém-formados em Engenharia, Unicamp. Hoje um deles é o diretor da área administrativa e financeira e o outro é diretor comercial. Apenas o diretor técnico não é sócio, mas trabalha com eles desde 1994. Na época da criação da empresa, desenvolviam <i>softwares</i> sob encomenda para automação comercial em pequenas empresas, mas com a crise “Collor” e conseqüente dificuldade financeira das pequenas empresas, mudaram seu foco para atuar em médios e grandes clientes e hoje seus principais clientes são empresas do segmento financeiro.
E	1986	O fundador da empresa é formado em Análise de Sistemas – PUCC. Em 1986 foi o único fundador da empresa, hoje são 3 sócios – uma formada em Análise de Sistemas – PUCC e a outra formada em Administração de Empresas – PUCC, mas ele ainda é o sócio-majoritário. Inicialmente ofereciam treinamentos em <i>softwares</i> e aplicativos para usuário final e desenvolviam sistemas sob encomenda. Há dezesseis anos estabeleceram a parceria com uma grande empresa nacional de ERP (<i>Enterprise Resource Planning</i> – Sistema de Gestão Integrada) e desde 1989 respondem como uma unidade de negócios dessa empresa. Desde 2000 são representantes exclusivos dessa empresa e não podem mais representar nenhuma outra. Nesses vários anos de atividade já representaram também outras grandes empresas de ERP.

Empresa	Ano de Fundação	Histórico
F	1987	Criada para prestar serviços ao CPqD (Centro de Pesquisas e Desenvolvimento) na época do desenvolvimento da “Trópico”- a primeira central de telefonia digital brasileira. Depois, aproveitando a reserva de mercado, desenvolveu <i>software</i> para nacionalização de <i>hardwares</i> , porém, começou a crescer quando passou a desenvolver <i>softwares</i> para caixa eletrônico. Hoje consideram-se multi-vendor e dividem-se em duas empresas: uma delas voltada para o desenvolvimento de <i>software</i> e a outra direcionada ao fornecimento de mão-de-obra técnica especializada para qualquer segmento de empresa, principalmente para serviços de testes em <i>software</i> . Os dois sócios fundadores da empresa eram formados em Engenharia Elétrica – Unicamp, mas apenas um deles continua até hoje. Hoje são quatro sócios e os quatro têm formação em Engenharia Elétrica, Unicamp.
G	1995	Foi criada para desenvolver <i>softwares</i> para telecomunicações e seu primeiro cliente foi uma grande empresa multinacional de tecnologia. Logo depois a empresa se reposicionou para trabalhar com <i>e-business</i> na Internet. Os três sócios-fundadores são ex-alunos de Engenharia de Computação, Unicamp. Hoje são especializados em soluções componentizadas de <i>software</i> para vários segmentos de negócios.
H	1989	A empresa começou com vendas e manutenção de <i>hardware</i> , instalação de redes e desenvolvimento de pequenos sistemas. Os dois sócios-fundadores são irmãos e um deles ainda era menor em 1989. Um é formado em Matemática e o outro em Administração. Em 1995 abriram a empresa para quatro sócios-investidores que fizeram uma injeção de capital, (eram amigos e familiares) mas não atuam na empresa. Por um tempo desenvolveram e comercializaram produtos para restaurante e para ponto eletrônico (RH), mas perceberam que produto dava muito problema de manutenção e optaram por prestação de serviços, consultoria, suporte e terceirização de mão-de-obra.

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre junho/03 e fevereiro/04.

Observamos que a maioria das empresas foi fundada por profissionais da área de informática entre 1986 e 2000. Em quatro delas, os fundadores são engenheiros formados pela Unicamp, todos recém-formados ou com pouco tempo de experiência profissional na ocasião da criação da empresa. Duas foram fundadas em 1987, uma em 1995 e a outra em 2000.

Em duas empresas, os fundadores são formados em Análise de Sistemas, pela Puccamp. Uma em 1986 e a outra em 1992. Na empresa ‘E’, criada em 1986, o fundador tomou a iniciativa de montar uma empresa por acreditar que este seria o seu destino. Via-se dirigindo uma empresa. Ao contrário, a empresa ‘C’, cujo fundador também é formado em Análise de Sistemas pela Puccamp, foi criada sem planejamento, em função de um negócio de ocasião. No início, o atual sócio-diretor da empresa era um prestador de serviço autônomo, sem a intenção de criar uma empresa. Iniciou fazendo um trabalho de desenvolvimento para um antigo gerente que estava comprando um posto de combustível, comercializou para novos clientes esse mesmo sistema e a empresa foi se estruturando, sem que ele tivesse planejado isso.

No caso da empresa 'H', ela foi formada por dois irmãos que gostavam de informática e um deles ainda era legalmente menor, portanto, sem profissão definida e quando concluíram o ensino superior, um formou-se em Administração e o outro em Matemática. Não optaram por cursos exatamente na área de atuação da empresa.

A história da empresa 'B' é bem diferente de todas as outras. Eram dois funcionários experientes, de uma grande empresa de informática, que uniram-se para montar sua própria empresa por estarem saturados do trabalho que vinham realizando e por terem acumulado conhecimento do mercado de tecnologia, imaginaram que isso poderia resultar num bom negócio aos dois. Um deles tem formação em Análise de Sistemas e o outro tem curso superior incompleto na área de Comunicação Social.

3.2. Mercado de Atuação das Empresas da Amostra

As empresas de desenvolvimento de sistemas podem atuar com várias atividades: desenvolvimento de sistemas sob medida, implantação de sistemas, desenvolvimento de produto padronizado, manutenção de sistemas, etc. O mercado de atuação dessas empresas é bem amplo e a concorrência pode ser considerada forte, o que não é um privilégio deste setor, pois concorrência forte existe em vários outros segmentos da economia. Porém, existem diferenças significativas entre os vários tipos de concorrência, considerando-se o porte das empresas, o porte dos clientes e o modelo de negócio da empresa (se mais voltado para serviço ou para produto; serviço de alto valor agregado ou baixo valor agregado, etc).

O preço não é apontado pela maioria das empresas como um dos principais fatores de competitividade neste segmento. Duas empresas da amostra (empresas D e G) têm como estratégia comercial a atuação em mercados que não sejam movidos por preços. Atuam basicamente com empresas médias e grandes, de segmentos diversos, que buscam diferenciação quando procuram um *software* para gerir alguns dos seus departamentos. Um exemplo é uma grande empresa de cosméticos, que necessitava de um sistema para gerenciar com eficiência seu relacionamento com suas revendedoras. Para a empresa-cliente esse sistema era estratégico e

fundamental. A preocupação da empresa-cliente, neste caso, está dirigida às funcionalidades do sistema, aos pontos de inovação, aos resultados que esse sistema, se bem desenvolvido, trará à empresa. O preço passa a ser decisivo quando a necessidade do cliente é operacional e pode ser atendida por soluções padronizadas. Por exemplo: sistema de folha de pagamento, contas a pagar, contas a receber. Quando a solução a ser desenvolvida é estratégica para a empresa-cliente, valores perdem força na hora da decisão e soluções criativas e inovadoras é o que se torna decisivo.

As empresas cujos clientes têm menor porte, por exemplo, as empresas 'B' e 'C', que atendem supermercados e postos de combustíveis, têm, em sua maioria, concorrência regional. Ao contrário, as empresas que atendem clientes de médio e grande porte, encontram como concorrentes, além das regionais, empresas de atuação nacional. Todas as empresas pesquisadas consideram realmente concorrente aquela empresa que pode, através de preço, tecnologia, mas principalmente competência organizacional²⁸, oferecer uma boa solução ao cliente. Uma empresa que num momento é parceira, pode ser concorrente num outro negócio. As duas maiores empresas da amostra foram citadas por várias outras como concorrentes, mas nenhuma das seis empresas de menor porte foi mencionada nesta situação.

Esses dados podem demonstrar que:

- a) as empresas maiores atuam num universo amplo de segmentos, estando presentes no mercado financeiro, industrial, telecomunicações, comércio e serviços;
- b) as empresas maiores, tornaram-se maiores porque possuem credibilidade no mercado, boa reputação e isso é um diferencial positivo no momento da decisão do cliente;
- c) as empresas maiores apresentam, mesmo que parcialmente, melhores condições de remuneração e benefícios, o que pode ajudar na atração e retenção de profissionais competentes e qualificados, possibilitando melhor qualidade no trabalho.

²⁸ Competência organizacional pode ser entendida como inteligência administrativa, qualidade no atendimento, equipe bem qualificada e apta para prestar os serviços aos quais se propõem.

A tecnologia utilizada no desenvolvimento dos sistemas foi citada por três das oito empresas como ponto importante nessa concorrência, mas afirmam que ainda mais importante do que a tecnologia em si, que muda muito rapidamente, podendo tornar-se ultrapassada facilmente, é a funcionalidade do sistema e a capacitação técnica da equipe de trabalhadores, que deve estar apta a resolver qualquer problema do cliente, desde o momento da idealização do sistema (análise de requisitos), até a manutenção desse mesmo sistema (suporte).

As empresas apresentam diferentes estratégias de atuação comercial, sempre em função do seu negócio principal. Algumas visam pulverização do faturamento, com grande número de clientes, porém, clientes de pequeno e/ou médio porte, como é o caso da empresa 'C', que em sua carteira de clientes tem apenas postos de combustíveis e lojas de conveniência, mas operava, na ocasião da pesquisa, mais de seiscentos e oitenta clientes. Outras optam pelo estabelecimento de relacionamento de longo prazo com alguns clientes. Essas empresas têm uma carteira reduzida de clientes e evitam trabalhos eventuais, por exemplo, as empresas 'D', 'F' e 'G' trabalham muito com grandes instituições financeiras, para desenvolvimento de grandes projetos, com longo tempo de duração.

Na empresa 'B', os cinco maiores clientes representam 56% do seu faturamento. A empresa 'G' também segue essa estratégia e a empresa 'H' tem 72% do seu faturamento proveniente dos seus cinco maiores clientes.

Ao contrário, a empresa 'C', tem seu faturamento totalmente pulverizado. O maior cliente representa menos de 1% do seu faturamento. A empresa 'E' tem em média 150 clientes e hoje, seus cinco maiores clientes representam 15% do seu faturamento.

O fato das oito empresas estarem instaladas na região metropolitana de Campinas, propicia que elas tenham uma maior quantidade de clientes nessa região, porém, todas elas têm clientes também em outras regiões do estado de São Paulo e até em outros estados do Brasil. Apenas a empresa 'E', por tratar-se de 'Unidade de Negócios' de uma produtora de *software*, fica

parcialmente limitada a atuar na região de Campinas. As três maiores empresas da amostra mantêm escritórios comerciais no Rio de Janeiro e em São Paulo.

Ao realizar a pesquisa, houve o comprometimento de não expor claramente a empresa, os trabalhadores e os clientes, preservando o sigilo de suas identidades. Portanto, apresento a seguir, quadro 3.3 com a descrição das características de clientes selecionados de cada empresa da amostra, considerando não ser possível identificá-los.

Quadro 3.3
Descrição de Clientes Selecionados das Empresas da Amostra

Empresa	Total de clientes	Principais Clientes	Localização	Tempo de relacionamento
A	ND	ND	ND	ND
B	25	Supermercados de médio porte.	1. Campinas-SP 2. Valinhos – SP 3. Jundiáí – SP 4. Araras – SP	1. 6 anos 2. 7 anos 3. 13 anos 4. 10 anos
C	680	1. Rede de postos de combustíveis	1. Estado de SP	1. 4 anos
D	ND	1. Empresa multinacional de telecom. com atuação fora do Brasil. 2. Empresa multinacional de telecomunicações com atuação regional. 3. Comércio de eletrodomésticos.	1 Japão 2. S. Paulo 3. Campinas	ND
E	115	1. Fundação de Ensino 2. Rede de serviços automotivos 3. Indústria farmacêutica nacional 4. Empresa de jornalismo e entretenimento de atuação regional 5. Indústria alimentícia	1. Campinas 2. Campinas 3. Hortolândia 4. Campinas 5. Campinas	1. 2 anos 2. 10 anos 3. 3 anos 4. 3 anos 5. 10 anos
F	20	1. Centro de Pesquisas Tecnológicas 2. Indústria farmacêutica 3. Instituição financeira de grande porte 4. Empresa de serviços e produtos em tecnologia	1. Campinas 2. SP (atuação nacional) 3. SP (atuação nacional) 4. Campinas	1. 9 anos 2. 7 anos 3. 12 anos 4. 14 anos
G	30	1. Empresa do segmento de cosméticos 2. Empresa do setor petroquímico 3. Instituição financeira 4. Indústria de Transformação	Todos são de atuação nacional	ND
H	30	1. Empresa multinacional de Telecom. 2. Indústria de transformação 3. Cooperativa de flores 4. Centro de Pesquisas Tecnológicas	1. Japão 2. Camps (atuação nac.) 3. Campinas 4. Campinas	1. 2003 2. 2001 3. 2003 4. 2002

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo e sites das empresas pesquisadas.

A modalidade de contrato estabelecida entre a empresa e seu cliente diz muito sobre o seu modelo de negócio e sua estratégia comercial. Foram várias as modalidades de contratos verificadas em cada empresa da amostra, demonstradas a seguir no quadro 3.4.

Quadro 3.4

Modalidades de Contrato com Clientes

Empresa	Tipo de contrato estabelecido com os clientes
A	a) Contrato de desenvolvimento, de acordo com etapas de realização. b) Contrato de treinamento (contrato simples). Não estabelecem contrato de manutenção. Atendem o cliente sempre que ele precisar, sem o compromisso de uma taxa de manutenção.
B	Contrato de venda e manutenção permanente. (taxa cobrada mensalmente)
C	Contrato de venda e manutenção permanente. (taxa cobrada mensalmente)
D	Várias modalidades
E	a) Contrato de licença de uso, implantação (horas de serviço) e manutenção permanente. (taxa cobrada mensalmente)
F	Varia conforme o caso: a) Contrato apenas para o desenvolvimento. b) Contrato para desenvolvimento e manutenção.
G	Várias modalidades
H	Varia conforme o caso: a) Contrato apenas para o desenvolvimento. b) Contrato para desenvolvimento e manutenção.

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre junho/03 e fevereiro/04.

As empresas que trabalham com maior mobilidade nos contratos (empresas A, D, F, G e H), ou seja, que podem negociar com o cliente a melhor solução, sendo com contrato de manutenção, sem contrato de manutenção, etc, são aquelas que atendem poucos clientes, oferecendo soluções diferenciadas e sob medida. Essas empresas não têm, necessariamente, seus sistemas utilizados por uma grande quantidade de usuários, portanto, o contrato de manutenção não se faz irremediavelmente necessário. Outro ponto relevante é que essas empresas, por atender clientes de médio e grande porte, conta com equipe de tecnologia no próprio cliente, que muitas vezes, opta por treinar internamente sua equipe no sistema e assumir a manutenção do mesmo. Essas empresas podem ser enquadradas num modelo de negócio considerado como ‘Serviço de alto valor’, conforme definição em MIT-Softex (2002: 27).

“...os serviços de elevado valor envolvem incerteza relativa ao resultado ou partilha de responsabilidade na definição do sistema (análise dos requisitos). Por essa razão, o risco para o cliente é maior e a sua possibilidade de avaliar a capacidade do fornecedor apenas com base na qualidade do processo mais reduzida.”

As empresas que trabalham com contratos pré-definidos e sem possibilidade de mudanças (B, C, E) são aquelas que oferecem ao cliente uma solução mais próxima ao padronizado e que atendem grande número de usuários, portanto, certamente a ocorrência de suporte acontecerá com maior frequência, e isso torna necessário um contrato que englobe manutenção. Essas empresas podem ser enquadradas num modelo de negócio chamado de ‘Serviço de baixo valor’.

“Serviço de baixo valor é aquele serviço que envolve normalmente aspectos com a manutenção do software ou a geração de código. A competição entre empresas é normalmente baseada em preços, sendo a sinalização de requisitos mínimos de qualidade do processo dados pela história da empresa ou pela certificação de processos” (MIT- Softex, 2002:27).

No que se refere ao relacionamento com entidades de financiamento e apoio externo, das oito empresas da amostra, apenas uma nunca tentou nenhum tipo de apoio para financiamentos ou projetos, através de órgãos como BNDES, Fapesp, Finep e outros. As demais já tentaram, mas três delas nunca conseguiram nada e atribuem isso ao excesso de burocracia presente nestes processos.

Três empresas estão participando de projetos financiados por órgãos de apoio ou conseguiram algum tipo de financiamento.

A empresa ‘A’ está envolvida num projeto da Fapesp, descrito abaixo pelo diretor da empresa: *“Não é um empréstimo, é uma bolsa para ajudar no lançamento de um novo produto tecnológico no mercado num prazo de dois anos”*. Precisaram investir no projeto mais dinheiro do que receberam, porque existem algumas limitações para o uso da verba. A verba não pode ser destinada para qualquer fim, apenas para contratação de pessoal e alguns tipos de equipamentos. O programa funciona da seguinte maneira: a primeira fase tem duração de seis meses e recebem um montante de R\$ 75.000,00. A segunda fase tem duração de um ano e seis meses e recebem o montante de R\$ 250.000,00. Na ocasião da entrevista ainda estavam na primeira fase do projeto.

A empresa 'G' conseguiu uma linha de financiamento do BNDES para estimular a pesquisa e desenvolvimento (P&D).

A empresa 'H', uniu-se a outras empresas de tecnologia, através da Sociedade Softex e conseguiu um apoio financeiro da APEX (Associação de Promoção de Exportação, do Ministério de Relações Exteriores) para alguns eventos relacionados à exportação: feiras e eventos no exterior.

A Softex é conhecida, freqüentada e bem avaliada por seis das oito empresas da amostra. É um órgão especializado no setor de *software*, portanto, tem um tipo de conhecimento que interessa às empresas. Trazem cursos específicos de formação técnica, grupos de discussão sobre formas de contratação, exportação e aumenta o *networking* das empresas.

A empresa 'A' utiliza os cursos de capacitação oferecidos pela Softex, principalmente da área de gestão administrativa e comercial, dirigido aos diretores e gerentes das empresas de tecnologia. Além disso, participam juntamente com mais oito empresas, de um grupo de exportação organizado pela Sociedade Softex, com o objetivo de iniciar em 2005 exportações de *softwares* para países da Europa e Estados Unidos. As empresas 'C' e 'E' usam os treinamentos técnicos da Softex para a sua equipe de analistas e técnicos. Um dos trabalhadores da empresa 'E' é instrutor de treinamento na entidade. O diretor da empresa 'F' é secretário-geral da Softex e ajudou a fundá-la em 1992. Eles também participam do grupo de exportação. A empresa 'H', além de participar deste grupo de exportação, usa os treinamentos da Softex e afirma que muitos negócios para a empresa surgiram da rede de relacionamentos formada ali.

Em relação ao envolvimento com programas de qualidade, a empresa 'C' sentiu necessidade de melhorar os procedimentos internos, então procurou o Sebrae e desenvolveu em parceria com eles um projeto em busca da Qualidade Total. Isso não surgiu por solicitação de nenhum cliente. Avaliaram que seria vantajoso para a empresa e hoje eles têm todos os seus procedimentos padronizados, documentados e organizados.

Duas empresas não estão desenvolvendo nenhum tipo de trabalho voltado para certificações ou programas de qualidade (empresas B e E).

Três empresas (A, F e H) estão em busca da certificação que hoje é necessária para uma empresa de desenvolvimento de sistemas, principalmente se pretendem exportar, o CMM (*Capability Maturity Model*). O CMM é um modelo para avaliação da maturidade dos processos de *software* de uma organização e para identificação das práticas chave que são requeridas para aumentar a maturidade desses processos. Prevê cinco níveis de maturidade: inicial, repetível, definido, gerenciado e otimizado. Todas elas estão em busca do nível dois. A união entre um grupo de empresas ligadas ao Softex está facilitando esse trabalho porque a certificação é muito cara, é necessário trazer um profissional credenciado para as avaliações e isso se torna inviável se uma empresa de pequeno ou médio porte quiser se certificar sozinha, então essas empresas uniram suas forças e estão organizadas em busca dessa certificação.

3.3. Estrutura Organizacional das Empresas

A estrutura de departamentos destas empresas tem na área de Desenvolvimento de Sistemas ou Fábrica de *Software* o seu departamento mais importante, por abrigar seu negócio principal e o maior número de trabalhadores da empresa. Vale um detalhamento de como é desenhada sua estrutura e as semelhanças e diferenças entre uma e outra empresa.

Empresas de menor porte, com equipes reduzidas, não costumam usar o título ‘Fábrica de *Software*’. Fábrica de *Software* representa um trabalho de produção dividido em etapas, onde cada trabalhador é responsável por determinada parte do trabalho, garantindo assim maior agilidade ao processo e melhor desempenho do trabalhador numa determinada (porém reduzida) atividade. O nome foi inspirado no conceito *taylorista* de produção. Isto significaria que o programador apenas programaria e não faria a etapa de análise de requisitos ou suporte ao cliente, por exemplo.

O que acontece nas empresas menores é uma atribuição de diversas funções ao trabalhador. Ele faz a análise de requisitos junto ao cliente (entende o que realmente o cliente está querendo); traz para a empresa e discute internamente com uma equipe; desenha uma solução para a necessidade

do cliente (arquitetura de sistemas); desenvolve (programação); implanta; dá treinamento aos usuários e se necessário faz um trabalho de suporte ao cliente. Isso acontece porque numa empresa ‘enxuta’ se faz necessário otimizar os talentos.

Na empresa ‘A’, por exemplo, usam o termo ‘Fábrica de *Software*’ para nomear seu maior departamento, porém, os analistas assumem diversas atividades, conforme depoimento de um dos seus colaboradores: “*Aqui eu faço tudo, tenho vários papéis. Vou ao cliente, vejo o que ele quer, implemento, testo o software...*”

A empresa ‘G’ tem na sua estrutura realmente uma ‘Fábrica de *Software*’. Tem vários departamentos, um deles só faz análise com o cliente, vê o que o cliente quer e passa para os outros departamentos. Tudo é documentado e então entregue a um arquiteto. O arquiteto projeta e passa ao implementador; o implementador codifica (programação) e passa para o responsável pelo teste. Caso seja identificado um defeito, é indicado um retorno para o setor de qualidade. Cada um tem seu papel bem definido, como numa linha de montagem, porém, com a diferença que uma empresa que trabalha com conhecimento precisa ter: um mínimo de criatividade e flexibilidade. A inteligência deve permear todas as etapas do processo. Existe muito trabalho em equipe, muita troca de opiniões, muita discussão entre as equipes para a realização de um projeto.

Caberia aqui uma discussão sobre a melhor forma de trabalho considerando o aprendizado e o desenvolvimento dos trabalhadores e também considerando o desempenho da empresa, mas não entrarei neste tipo de discussão, deixando registrado que é um assunto que poderia ser melhor analisado e estudado.

Os outros departamentos presentes em todas as empresas são: área administrativa e financeira; área comercial / marketing e suporte técnico. Algumas empresas, em função da sua atividade direcionada para sistemas de gestão integrada, dividem-se por verticais. Os cargos existentes em cada empresa são destacados no quadro 3.5.:

Quadro 3.5.

Relação dos Cargos Existentes em cada Empresa

Empresa	Cargos Existentes
A	a) Analista de sistemas; b) Analista de Negócios; c) Gerente de Projeto; d) Diretoria; e) Analista de Suporte; f) Auxiliar Administrativo; g) Estagiário.
B	a) Diretor; b) Coordenador; c) Analista; d) Estagiário.
C	a) Diretor de suporte / comercial; b) Diretor adm/ financeiro; c) Diretor de desenvolvimento e comercial; d) Técnico suporte externo; e) Técnico suporte interno (estagiário); f) Auxiliar adm./comercial; g) Programador.
D*	a) Coordenador de Desenvolvimento; b) Gerente de Projetos; c) Analista de Sistemas; d) Consultor de P&D.
E	a) Consultor de implantação; b) Consultor de suporte (H. Desk); c) Consultor de novos negócios; d) Analista programador ; e) Assist. Administrativo; f) Gerência ; g) Telemarketing ; h) Estagiários; i) Diretoria.
F*	a) Estagiários; b) Analista de Sistemas (desenvolvimento, testes).
G	a) Gerente de Negócios ; b) Gerente de Vendas; c) Coordenador de Área; d) Engenheiro de Software (Analista de Requisitos, Arquiteto, Arquiteto de Banco de Dados, Designer, Designer de Banco de Dados, Implementador, Desenvolvedor, Engenheiro de Teste, Analista de Implantação); e) Consultor e-Solutions; f) Webdesigner Analista (TI, RH, Comercial, Contábil, Financeiro, Adm.).
H*	a) Desenvolvedor de Sistemas; b) Assistente de Vendas; c) Técnico de Informática.

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre junho/03 e fevereiro/04.

* empresas que não declararam todos os cargos e foram registrados apenas os cargos dos trabalhadores entrevistados para a pesquisa.

3.4. Políticas de Gestão de Recursos Humanos

A pesquisa constatou que todas as empresas, até mesmo as menores, numa busca pelo profissional adequado ao seu perfil, fazem processo de seleção de maneira estruturada para qualquer contratação. Apenas uma das oito empresas (empresa H) ainda não tinha esse procedimento implantado, mas na ocasião do meu primeiro contato com a empresa, estavam finalizando processo de negociação com uma profissional de Recursos Humanos (período parcial), com o objetivo principal de encaminhar os processos seletivos.

As empresas 'A', 'B' e 'C', por serem menores, não têm um profissional de Recursos Humanos em período integral, mas usam trabalho de profissionais autônomos, tanto para o desenvolvimento de políticas da área, como para o recrutamento e seleção de pessoal. As três

empresas contam com esse serviço há mais de dois anos. As empresas ‘D’, ‘F’ e ‘G’ são maiores e mantêm uma estrutura organizada de Recursos Humanos, com gerência e analistas. A empresa ‘E’, apesar de ainda pequena (quarenta funcionários), mantém há quatro anos uma consultora autônoma de Recursos Humanos e recentemente contratou uma profissional em período integral para atuar exclusivamente neste setor. Com exceção das empresas ‘D’, ‘F’ e ‘G’, que mantêm algumas políticas de RH, as outras apresentam ações incipientes para a área.

As principais fontes utilizadas para o recrutamento dos estagiários é divulgação nas próprias universidades. As empresas menores (B, C, E e H) costumam divulgar em faculdades particulares e justificam isso pela pouca aceitação dos estagiários das universidades públicas pelas suas propostas. Estagiários da Unicamp, USP, UFSCar e Unesp, dificilmente aceitam propostas de estágios em empresas de pequeno porte, ainda com pouca reputação no mercado. A empresa ‘B’ tem em seu quadro de colaboradores um estagiário da Unicamp, mas é o primeiro de toda a sua história.

As empresas maiores preferem estagiários das universidades públicas ou das particulares de melhor reputação, como é o caso da Puccamp. A empresa ‘A’, apesar de pequena, enquadra-se nesse perfil. Só contrata estagiários das universidades públicas e não divulga suas vagas nas particulares por considerar difícil encontrar ali estagiários competentes e com boa formação. As empresas ‘D’, ‘F’ e ‘G’ costumam contratar estagiários das universidades públicas ou Puccamp e não encontram dificuldades na aceitação destes pelas suas propostas de estágio. Justificam isso pela reputação das empresas no mercado e porque mantêm plano de carreira para os estagiários, além de oferecerem remuneração atrativa e em alguns casos, benefícios.

Para o recrutamento de trabalhadores (profissionais) todas as empresas costumam divulgar suas vagas nos *sites* da APInfo²⁹ (*site* exclusivo para divulgação de vagas da área de tecnologia) e do grupo Catho³⁰ (empresa de recolocação de mão de obra, custo zero para a empresa). Também trabalham com o banco de *curriculuns* da própria empresa e usam política de indicações (divulgação interna), pois acreditam que os trabalhadores da empresa conhecem bem o perfil do

²⁹ <http://www.apinfo.com>

³⁰ <http://www.catho.com.br>

profissional que estão buscando e seu círculo social tende a ser de pessoas com a mesma formação que ele, o que facilitaria o trabalho do recrutador.

Ao definirem critérios para a seleção de pessoal, cinco das oito empresas consideram o nível de formação educacional do candidato muito importante; duas consideram importante e apenas uma considera pouco importante.

Quanto à experiência profissional, também cinco empresas consideram muito importante que o candidato já venha com uma experiência anterior; duas consideram que isso é importante e uma considera a experiência anterior pouco importante.

As empresas que qualificam como muito importante a formação educacional, não são as mesmas que valorizam a experiência. São pensamentos quase opostos. Quando uma empresa acredita que “muito importante” é a formação do trabalhador, ela não espera e nem quer que ele já tenha experiência anterior, pois acredita na capacidade de rápido aprendizado e formação no trabalho, além de normalmente ter estrutura para facilitar essa formação, com equipes de treinamento, políticas de orientação ao novo colaborador, etc. A empresa que valoriza como “muito importante” a experiência do trabalhador é aquela que não tem estrutura nem tempo para formar esse novo colaborador e espera que o profissional já chegue apto para o trabalho. Essas diferenças devem ser entendidas como pertencentes a estágios diferentes de desenvolvimento organizacional da empresa.

Em relação ao gênero (masculino ou feminino) e à idade, todas as empresas consideram pouco importante analisar esse critério para a seleção e justificam que isso não interfere no desempenho do profissional. Vale lembrar que a faixa etária média dos trabalhadores dessas empresas se mantém por volta de 26 anos. Considerando os estagiários essa média é reduzida para 22,5 anos.

A totalidade de trabalhadores do sexo masculino é bem maior que a totalidade do sexo feminino. As empresas ‘D’ e ‘F’ não forneceram esses dados. Apresento a seguir a tabela da amostra de trabalhadores, por gênero.

Tabela 3.1

Trabalhadores da Amostra, por Gênero					
Empresa	Total de Trabalhadores	Trabalhadores Masculinos	Representação Percentual	Trabalhadoras Femininas	Representação Percentual
A	36	26	72	10	28
B	10	9	90	1	10
C	13	11	85	2	15
E	40	21	53	19	48
G	166	97	58	69	42
H	35	24	69	11	31
Total	300	188	63	112	37

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo.

A predominância de trabalhadores do sexo masculino pode ser explicada pelo perfil dos formandos nas áreas de tecnologia. Dados da Unicamp e Puccamp referente aos cursos de Engenharia da Computação, Análise de Sistemas e Ciência da Computação, nos anos de 2002, 2003 e 2004, mostram que estes cursos ainda são prioritariamente masculinos. As empresas da amostra contratam, percentualmente, mais mulheres que a média de formandas nas duas maiores universidades da região de Campinas, onde estas empresas afirmam recrutar suas equipes.

Tabela 3.2

Formandos em Tecnologia – Puccamp e Unicamp

Curso/ Universidade	2002		2003		2004	
	H	M	H	M	H	M
Ciência da Computação – Unicamp	41	2	38	5	7	5
Engenharia da Computação – Unicamp	55	2	88	4	31	2
Engenharia da Computação – Puccamp	44	8	51	8	46	4
Análise de Sistemas – Puccamp	62	36	85	36	102	43
Total Absoluto	202	48	262	53	186	54
Total Percentual	80%	20%	83%	17%	77%	23%

Fonte: Secretarias de Graduação da Puccamp e Unicamp (janeiro/05)

A tabela 3.2 apresenta uma realidade que não parece estar em transformação. Nos últimos três anos a quantidade de mulheres nos cursos de tecnologia das duas maiores universidades de

Campinas mantém-se estável, sem sinais de aumento. Outro dado importante na tabela é que com exceção do curso de Análise de Sistemas, os outros não mostraram crescimento do total de formandos nos últimos anos.

Um fator interessante para análise nesta pesquisa é o nível de escolaridade dos trabalhadores dessa indústria. A grande maioria tem nível superior completo e muitos estão cursando nível superior, estes são, em sua maioria, os estagiários. Também encontramos uma quantidade representativa de profissionais com pós-graduação, mestrado e doutorado.

Tabela 3.3

Escolaridade	Total de Colaboradores por Nível de Escolaridade								Total	%
	Empresas									
	A	B	C	E	F	G	H			
Doutorado	3	0	0	0	4	0	0	7	1,7%	
Mestrado	8	0	0	0	2	7	0	17	4,1%	
PG / Especialização completo	3	0	1	5	5	4	2	20	4,9%	
PG / Especialização incompleto	2	0	2	8	4	2	3	21	5,1%	
Superior completo	15	5	4	12	80	131	19	266	64,6%	
Superior incompleto	4	4	5	13	15	22	5	68	16,5%	
Ensino médio completo	0	1	1	1	1	0	6	10	2,4%	
Ensino médio incompleto	1	0	0	0	1	0	0	2	0,5%	
Ensino fundamental completo	0	0	0	1	0	0	0	1	0,2%	
Total Superior Completo	31	5	7	25	95	144	24	331	80,3%	
Total Geral	36	10	13	40	112	166	35	412	100%	

Fonte: : Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo.

Obs.1: As informações de escolaridade sobre as empresas 'F' e 'H' foram fornecidas pela diretoria das duas empresas, mas são valores aproximados, pois as empresas não tinham esse controle.

2: Dos quinhentos e oitenta e cinco trabalhadores da amostra, cento e setenta e três estão sem definição de escolaridade porque a empresa 'D' não tinha esses dados para fornecer, portanto, tratarei aqui da análise dos dados sobre escolaridade considerando quatrocentos e doze trabalhadores, excluindo aqueles da empresa 'D', apesar de seguirem o mesmo padrão das outras empresas da amostra.

Observando a tabela 3.3 percebe-se que trezentos e trinta e um trabalhadores (80,3%) têm curso superior completo ou mais. Considerando também aqueles sessenta e oito cursando nível superior (16,5%), temos um total de trezentos e noventa e nove trabalhadores (96,8%) com mais de onze anos de estudo.

Os profissionais com ensino médio completo são dez e representam 2,5% da amostra e apenas três trabalhadores (0,7%) da amostra têm nível de escolaridade entre fundamental completo e

ensino médio incompleto. Esse percentual é pouco representativo e também é importante esclarecer que esses profissionais não desenvolvem atividade-fim nas empresas, atuam nas áreas de limpeza ou recepção.

3.5. Modalidades de Contratação Utilizadas

As empresas da amostra conseguem expressar bem claramente o que vem acontecendo no segmento de desenvolvimento de sistemas em relação aos vínculos contratuais. Desde meados da década de 90, ou seja, desde que a indústria de *software* começa a ganhar força no país, as empresas de desenvolvimento de sistemas vêm alterando (ou flexibilizando) sua forma de contratação de pessoal e hoje enfrentam um certo desequilíbrio porque ainda buscam uma forma adequada e oscilam entre muitas, mudando de uma para outra com bastante rapidez e mantendo, ao mesmo tempo na empresa, várias modalidades diferentes, dificultando assim a gestão de pessoal.

Tabela 3.4

Modalidades de Contratação das Empresas da Amostra

Empresas	Modalidade de Contratação							Total por Empresa
	CLT	PJ	COOPERADOS	AUTÔNOMOS	SÓCIOS	ESTAGIÁRIOS	INFORMAIS	
EMPRESA A	3	23	0	0	6	4	0	36
EMPRESA B	3	0	0	3	2	2	0	10
EMPRESA C	5	0	0	1	3	3	1	13
EMPRESA D	15	60	60	0	3	35	0	173
EMPRESA E	0	1	22	2	3	11	1	40
EMPRESA F	102	0	0	0	2	8	0	112
EMPRESA G	8	125	0	0	3	30	0	166
EMPRESA H	25	0	0	2	3	5	0	35
Total Absoluto	161	209	82	8	25	98	2	585
Total Percentual	28%	36%	14%	1%	4%	17%	0%	100%

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo.

Obs.: os dados da Empresa 'G' são aproximados.

Interessante observar que sete tipos de vínculos compõem a trama de modalidades de contratação destas empresas.

A maioria das contratações³¹ (36%), é realizada através de Pessoa Jurídica. Também aparece com representatividade significativa a CLT (28%). Em terceiro lugar estão os estagiários, representando 17% do total de recursos humanos das empresas e em seguida, temos a modalidade “cooperativa”, que representa 14% dos trabalhadores da amostra. As demais modalidades (autônomos e informais) não apresentam representatividade significativa. A distribuição entre uma modalidade e outra de contrato varia conforme a empresa.

A empresa ‘A’ mantém com toda a sua equipe técnica, relacionamento através de ‘Pessoa Jurídica’ e contratou pela CLT apenas as três pessoas que atuam na área administrativa, ou seja, que não desenvolvem atividade-fim na empresa. Optaram pela modalidade ‘Pessoa Jurídica’ para relacionar-se com a maioria dos seus colaboradores principalmente por considerar muito pesado os encargos sociais embutidos na CLT. Sempre vislumbraram contratar pela CLT e no início da empresa, em 2001, estavam decididos a contratar toda a equipe através da CLT, inclusive, ao estabelecerem os primeiros contatos com possíveis colaboradores, disseram que a contratação seria desta forma, mas mudaram de opinião:

“...fomos fazendo cálculos, cálculos e cálculos e vimos que não conseguiríamos fechar nenhum negócio com os clientes porque o nosso custo de desenvolvimento estava muito alto por causa da contratação CLT. Isso é um movimento que acaba sendo um dominó. Algumas empresas aqui de Campinas começaram a contratar por Nota Fiscal e conseguiam oferecer um preço menor ao cliente. Tinham uma carga menor de tributação e contratavam a pessoa por um valor maior. Conseqüentemente, os concorrentes, para conseguirem competir, têm que também contratar a equipe dessa forma, até para poder pagar valores maiores...” (B.V. – diretor da empresa A).

A empresa ‘B’ optou por manter com parte dos seus colaboradores, relacionamento através de vínculo autônomo. Manteve parte da empresa como CLT porque acredita que precise de funcionários registrados para manter a caracterização legal da empresa diante do Ministério do Trabalho. A opção em ter trabalhadores autônomos foi para reduzir os encargos sociais embutidos na CLT. Consideram como a melhor opção o vínculo com estagiários e estão rumando

³¹ Entendendo por contratação a forma de vínculo de trabalho existente entre empresa e trabalhador. Apesar de PJ não parecer ser um modo de contratação, no caso desta dissertação apresentamos várias situações onde PJ, cooperados e autônomos são trabalhadores regulares, não contratados pela CLT, mas através de uma dessas diversas modalidades.

para isso. Hoje, vinte por cento da equipe é composta por estagiários, mas pretendem chegar em cinquenta por cento ainda em 2004.

Para a diretoria da empresa 'C', qualquer forma de relacionamento com os trabalhadores diferente da CLT tem o objetivo único de reduzir o custo fixo da empresa. Eles querem se resguardar em caso de oscilações do mercado que levem à crise financeira da empresa. Alegam que evitando um grande passivo trabalhista é possível uma empresa se reerguer após uma situação de crise. Até o ano de 2000, a empresa nunca havia contratado ninguém através da CLT, apenas estagiários e autônomos. Em 2000, quando iniciaram algumas contratações através da CLT foi com o objetivo de profissionalizar o negócio. Resgatando também a fala do diretor da empresa 'B', percebemos aqui um certo temor por parte dos empresários em manter-se "ilegal".

A empresa 'D', na ocasião das entrevistas (agosto e outubro / 2003), mantinha como principais formas de relacionamento com os seus colaboradores da área técnica a modalidade 'Cooperativa' e a modalidade 'Pessoa Jurídica', além dos estagiários e celetistas apenas para a equipe administrativa. Porém, encontrava-se em fase final de implantação de um projeto para transformar toda a equipe, com exceção dos estagiários, em trabalhadores celetistas. Segundo a gerência de Recursos Humanos da empresa, a atual solução estava em fase final de implantação e o modelo adotado seria o seguinte: criaram sete empresas de pequeno porte (EPP), as quais permitem faturamento até R\$ 1.200.000,00/ano e conseguiram enquadramento das sete empresas no sistema de tributação Simples. Cada empresa foi composta inicialmente por seis sócios e uma média de nove celetistas. Todos os trabalhadores que mantinham vínculo com a empresa através de 'Pessoa Jurídica' foram convidados a serem sócios (na grande maioria, gerentes, coordenadores e analistas de sistemas senior). Os cooperados foram convidados a serem celetistas, mas seis cooperados, com salário superior a R\$ 4.500,00 foram convidados para a sociedade.

Esta empresa já teve, em seu histórico, uma grande variedade de modalidades de contratação, segundo informações concedidas pela gerente de Recursos Humanos: De 1987 a 1994 todos eram celetistas. Nesse período a empresa tinha uns 30 funcionários.

“Em 1994 os próprios analistas (trabalhadores da área técnica) pediram para se tornar ME (Micro-empresa), pois tinham colegas da mesma área trabalhando como ME em outras empresas e avaliaram que seria mais vantajoso. Solicitaram à empresa um aumento de 30% no líquido, o que correspondeu a um aumento real no investimento em folha de pagamento de 39% por parte da empresa. De um dia para o outro passaram a ganhar 30% a mais. Para os funcionários foi muito interessante”. (R.S., gerente de RH)

A empresa sempre ajudou na manutenção da ME dos funcionários, pagando o contador. O procedimento utilizado pela empresa nesse período foi solicitar que todos os funcionários assinassem seu pedido de demissão e então, conseguiram homologar a passagem de todos para ‘Pessoa Jurídica’. Cada um abriu sua ME e continuou, automaticamente a prestar serviços para a empresa, mantendo os mesmos benefícios. Entre 1998 e 1999 iniciou-se uma sobre-taxa das ME pelo governo e mudanças legais não permitiam mais o uso de ME para os prestadores de serviço. Era necessário ter uma Sociedade Civil Ltda e mesmo com o auxílio de contador, oferecido pela empresa, era necessário que cada funcionário gerisse melhor sua empresa, o que estava desgastando a equipe e aumentando o descontentamento.

Os diretores da empresa estavam decididos a mudar a forma de contratação para cooperativa. Em 2000 criaram um modelo de cooperativa coletiva, junto com outras empresas de tecnologia da região. Não contrataram nenhuma das cooperativas de trabalho existentes por constatarem que sempre havia alguma irregularidade ou falta de clareza nas propostas e eles buscavam realmente uma forma legal de efetivar essa transição. A transição de ME para cooperativa foi optativa, fizeram campanhas e apresentaram como ponto forte da mudança acabar com a burocracia de administrar uma empresa; outro ponto forte seria o *hollerty*, que os ajudaria a comprovar renda e ainda, alguns benefícios oferecidos pela cooperativa: desconto na Unimed, auxílio jurídico e odontológico. Um outro ponto forte era que a cooperativa retirava R\$ 400,00 da remuneração de cada um e colocava como benefícios, impedindo incidência de encargos nessa quantia. Logo que implantaram a cooperativa, houve mudanças na tabela do IR, aumentando o desconto aos funcionários e isso tornou a cooperativa menos interessante.

Os trabalhadores de salário mais alto não aderiram porque sairiam perdendo no IR. No total, sessenta funcionários aderiram à cooperativa, sessenta permaneceram como ME, quinze já eram celetistas e o restante era estagiário. Durante todo o ano de 2002 todas as novas contratações

foram feitas oferecendo-se apenas a possibilidade de cooperativa como forma de vínculo. Sofreram vistorias do Ministério do Trabalho e tiveram dificuldade em explicar aos fiscais que os quinze celetistas não executavam atividade-fim. Eram basicamente funcionários administrativos. Em função destes tantos contratamentos, a empresa optou por retornar à contratação através da CLT, porém, da maneira descrita acima, a partir da criação de várias EPP's.

A empresa 'E' adota a modalidade de cooperativa para o relacionamento com a maioria dos seus trabalhadores e optou por isso devido aos altos encargos sociais vinculados à CLT e também pela flexibilidade criada com o colaborador, facilitando desligamentos em casos de dificuldades financeiras. M.B., diretor da empresa, afirma que situações assim já ocorreram várias vezes porque a atividade que desenvolvem (implantação de sistemas) pode oscilar muito. Podem ter dez clientes ao mesmo tempo para implantação, o que demanda uma equipe grande ou podem ter apenas um, o que os obrigaria a ter uma equipe enxuta. Até 2000 sempre usaram como modalidade de contratação apenas CLT e estágio. Só então adotaram a cooperativa, pois foi ouvindo amigos-empresários comentarem sobre isso e observou que várias empresas de tecnologia também estavam usando essa modalidade. Já trabalham com cooperativas há cinco anos e também sofreram vistorias do Ministério do Trabalho, pois essas cooperativas não pagam nenhum tributo/encargo ao governo e recebem pelo papel de mediador que fazem entre empresa e trabalhador, portanto, para o governo, passam a ser consideradas foco de investigação e as empresas que trabalham com elas sofrem essas pressões. Apesar disso, a empresa 'E' optou pela continuidade nessa modalidade, mas já mudou três vezes de cooperativa.

A empresa 'F' utiliza a CLT como modalidade oficial de contratação. Não utiliza outras modalidades, a não ser estagiário e mesmo assim, em pequena quantidade. Isso justifica-se porque ela atende basicamente grandes empresas do setor financeiro, fazendo inclusive alocação de mão-de-obra técnica, e essas empresas não aceitam em suas instalações funcionários que não sejam contratados pela CLT, para evitar qualquer problema trabalhista.

A empresa 'H' mantinha, até a ocasião da entrevista (fevereiro/2004), a maioria da sua equipe contratada através da CLT, apesar de usar também outras modalidades como estágio e autônomos, porém, estavam preparados para mudarem no mês seguinte à entrevista todas as

contratações para a modalidade ‘Pessoa Jurídica’. Já haviam estudado a situação com advogados e estavam planejando o discurso para usar com os trabalhadores, pois acreditavam que não seria muito simples essa transição. Optaram pela mudança da modalidade ‘CLT’ para ‘Pessoa Jurídica’ porque acreditam que a empresa não conseguiria sobreviver no mercado mantendo os altos encargos sociais embutidos na CLT, devido à concorrência das outras empresas do segmento que não trabalham desta maneira, barateando assim seus custos e tornando a concorrência desleal. O diretor da empresa resume isso na seguinte frase: *“Hoje minha equipe é basicamente celetista, mas estamos mudando já no próximo mês para pessoa jurídica. Se você não fizer isso, você não sobrevive”*.

3.6. Salários e Benefícios

Em relação às formas de reajustes e promoções, de maneira geral, não existe uma estratégia estruturada para isso na maioria das empresas estudadas. Observa-se um “agir incondicional”, sem estudo prévio das ações. Justifica-se isso por ausência de tempo e por uma crença maior na percepção pessoal que em procedimentos de análise.

Em relação aos reajustes salariais, a empresa ‘A’ usa o dissídio do sindicato do comércio para os funcionários celetistas (apenas equipe administrativa) e para os analistas de sistemas e restante da equipe técnica, reajustam com base no mercado. A empresa ‘B’ afirma que o reajuste é subjetivo e o diretor M. P. acrescenta: *“Não sou obrigado por lei a dar aumentos porque já pago acima do piso da categoria. Aumento conforme a produtividade do profissional. Os que não recebem aumento não ficam sabendo que os outros receberam”*.

A empresa ‘C’ também afirma que aumenta a remuneração dos colaboradores baseada em produtividade pessoal. Quem mostra maior envolvimento e melhores resultados recebe aumento, os outros não. Costumam manter parte da remuneração fixa e parte variável. A parte fixa deveria seguir um critério pré-determinado para reajuste e eles dizem que seguem “mais ou menos” o reajuste do salário mínimo.

A empresa 'D' reajustava anualmente pelo IPCA, de maneira igualitária toda a equipe. Agora, o sindicato da categoria (SindPD³²) está exigindo que sigam o índice proposto por eles (índice que a gerente de RH não se lembra qual é), mas segundo ela, é menor que o IPCA. Ela avalia que os trabalhadores perderão no curto prazo com essa mudança.

A empresa 'E' não apresenta forma alguma de reajuste. Trabalham com fixo e variável e há alguns anos não estão reajustando o fixo. Querem atrelar cada vez mais a remuneração aos resultados.

A empresa 'F', assim como a 'D', também segue o índice definido pelo sindicato da categoria. Afirma que esse índice muda ano a ano em função das negociações com o sindicato. Além desse reajuste para todos, acompanham o trabalho de cada colaborador e oferecem reajustes em função do desempenho.

A empresa 'G' não ofereceu informações sobre isso e a empresa 'H' não costuma reajustar a equipe inteira, apenas os colaboradores que se destacaram. A avaliação é individual e subjetiva.

Em relação às formas de promoção, as empresas 'D' e 'G' são as únicas que utilizam Avaliação de Desempenho de maneira formal, apesar da empresa 'G' não nos detalhar o uso que faz disso. Nem a empresa 'F', com mais de cem colaboradores, mantém procedimentos padronizados para as ações da área. As empresas 'A', 'B', 'C', 'E' e 'F' fazem observação informal do colaborador. A empresa 'F', por ser de médio porte, consegue, mesmo que sem critérios definidos, promover seus colaboradores, pois ela tem estrutura para isso. As empresas 'B', 'C' e 'E', de porte bem menor, encontram dificuldades em promoções, mudanças de cargo, pois a estrutura da empresa não permite isso. Observando um colaborador promissor, aumentam sua remuneração. Aumento de remuneração com mudança de foco, estudo de novas tecnologias é o que uma pequena empresa pode oferecer aos seus colaboradores como forma de promoção.

³² SindPD – Sindicato dos trabalhadores em processamento de dados e empregados de empresas de processamento de dados do estado de São Paulo

A seguir apresento o quadro 3.5 com as faixas de remuneração das empresas da amostra, considerando a menor e a maior remuneração, os cargos que essas remunerações representam e a modalidade de contratação a que pertencem.

O argumento mais utilizado para a mudança do vínculo CLT para outros vínculos é a redução de encargos sociais para a empresa e o aumento na remuneração real do trabalhador. Pela amostra pesquisada, o aumento real na remuneração não demonstra ser essencialmente verdadeiro. Numa empresa que contrata através da CLT encontramos a maior remuneração e em outra que contrata por cooperativa, encontramos a menor remuneração gerencial.

Quadro 3.5.

Faixa de Remuneração das Empresas da Amostra

Empresa	Faixa de Remuneração – Trabalhadores	Modalidade-referência	Faixa de Remuneração - Estagiários
A	Valor/hora analistas - de R\$ 11,00 a R\$ 35,00	PJ	R\$ 7,00 / hora R\$ 1.120,00/mês
B	Coordenador – R\$ 4.000,00 Analista – R\$ 1.800,00 Analista – R\$ 1.200,00	Autônomo Autônomo CLT	R\$ 500,00 / mês
C	Analista – R\$ 1.200,00 Analista – Desenvolvedor – R\$ 15,00/hora	CLT Informal	R\$ 600,00
D	Menor remuneração: R\$ 800,00 (nível técnico) Maior remuneração: R\$ 5.500,00 (coordenadores) Gerência tem remuneração acima de R\$ 5.500,00 (confidencial)	Cooperativa e PJ	R\$ 1.000,00 A R\$ 1.800,00
E	Menor remuneração: R\$ 600,00 (suporte) Maior remuneração: R\$ 4.000,00 (gerência)	Cooperativa	R\$ 550,00 a R\$ 800,00
F	Menor remuneração: R\$ 900,00 (nível técnico) Maior remuneração: R\$ 12.000,00 (gerência) Remuneração de analista iniciante: R\$ 2.000,00	CLT	A partir de R\$ 860,00
G	ND	PJ	ND
H	Menor remuneração: R\$ 800,00 (nível técnico) Maior remuneração: R\$ 2.900,00 ; na mudança para PJ essa remuneração passará para R\$ 3.500,00 Gerência tem remuneração acima de R\$ 2.900,00 (confidencial)	CLT	ND

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre junho/03 e fevereiro/04.

Também podemos observar que a remuneração dos estagiários é alta, mas se comparada à remuneração dos trabalhadores de outras modalidades, a diferença não é tão grande assim. Remuneração de estagiário chega a ser maior que a de técnico e atinge 1/3 da maior remuneração de uma empresa. Isso demonstra uma tendência das empresas em valorizar o estagiário, buscar os melhores, nas melhores universidades, treiná-los, formá-los e depois o mercado se encarrega de impôr certo limite à remuneração.

Para melhor compreensão do que essa remuneração realmente representa é importante conhecermos os benefícios oferecidos por estas empresas, inclusive porque aquilo que entendemos ser garantia quando pensamos em CLT, como férias, FGTS, 13º., dentre outros, não o é quando tratamos de cooperativa, PJ, autônomo e principalmente os informais.

O quadro 3.6. tem o objetivo de fazer um comparativo com todos os benefícios oferecidos por cada empresa.

Quadro 3.6.

Benefícios Oferecidos pelas Empresas da Amostra

Empresa	Benefícios oferecidos									
	Férias	FGTS	13°	VT	Refeição	Saúde	Previd. Privada	Seguro de vida	Aux. Educ.	Outros
A	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Sim	Não	
B	30 dias para todos (até estagiários)	Apenas p/ clt	- p/ clt sim. -prêmios para os outros	Sim	Sim	Não	Não	Só para coordenadores	Não	
C	30d – CLT; nada p/ autônomo	p/ clt	p/ clt	Sim	Sim	Não	Sim – 50%	Não	Não	
D	22 dias úteis para todos	não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Licença-gestante; aux. acidentes; aviso prévio (2,3%).
E	15 dias p/ cooperados e 10 dias p/ estagiários	Não	Não	Sim	TR – 6,00	Sim - 100%	Não	Sim	Sim	Licença gestante.
F	30d	Sim	Sim	Sim	TR – 10,	Sim – 100%	Não	Não	Não	Conv. Odonto
G	30d	Não	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Licença-maternidade, paternidade.
H	Sim	p/ clt	p/ clt	Sim	TR – 7,00	Sim 100%	Não	Não	Não	Conv. Odonto

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre junho/03 e fevereiro/04.

Excluindo a empresa ‘G’ da análise pelo não fornecimento de informações sobre remuneração, observamos que os maiores benefícios estão na empresa ‘F’, que usa CLT como modalidade oficial de contratação para toda a sua equipe.

A empresa ‘A’, por exemplo, teria sua menor remuneração em R\$ 1.760,00 e a maior em R\$ 5.600,00, mas não acrescenta nenhum benefício a isso, além do seguro de vida. O trabalhador precisa arcar com a refeição, transporte, convênio médico, poupança para férias, poupança para décimo-terceiro, etc.

A empresa ‘F’ tem uma remuneração média para analista iniciante em R\$ 2.000,00 e oferece férias remuneradas + um terço de férias, FGTS, décimo-terceiro, vale-transporte, vale-refeição, convênio médico e convênio odontológico.

O quadro 4.6 do próximo capítulo, apresenta as remunerações e benefícios dos profissionais participantes da amostra e as maiores remunerações são de um autônomo e um PJ (com grande experiência profissional), mas dentre as menores remunerações e benefícios, também encontra-se um PJ. O que precisamos analisar aqui é a total impossibilidade de estabelecer uma relação direta entre ausência de CLT e maiores remunerações. Na realidade isso não é uma regra e nem é tão simples medir isso.

Considerações Finais

Este capítulo fez um esforço de organização, análise e comparação das informações coletadas em campo nas oito empresas participantes do estudo.

A maioria das empresas foi formada por profissionais da própria área de informática. Elas têm de quatro a dezessete anos de atuação no mercado e não é esse tempo de atuação que define o maior ou menor sucesso da empresa. Observamos que as empresas que apresentaram maior crescimento, tanto em faturamento como em número de trabalhadores, foram aquelas que desenvolveram trabalhos diferenciados junto a grandes empresas e se estruturaram melhor nas políticas de recursos humanos.

O mercado de atuação dessas empresas varia conforme o seu porte, mas é prioritariamente doméstico (nacional) e de empresas de médio e grande porte. É um mercado caracterizado pela concorrência acirrada, independente da atuação mais direcionada para comercialização de serviços ou produtos. O preço é fator-chave apenas quando trata de soluções padronizadas. Ao trabalhar com soluções estratégicas para o desenvolvimento da empresa-cliente, o preço deixa de ser decisivo e a reputação da empresa no mercado aliada à soluções criativas ganham força.

O apoio de órgãos de financiamento externo ainda é pequeno, mas as empresas, principalmente as maiores, estão começando a se mobilizar nessa direção e algumas delas já estão participando de financiamentos ou projetos financiados por instituições de fomento.

A estrutura organizacional dessas empresas tem em comum equipes de desenvolvimento e de suporte, porém, em formações bem distintas. Aquelas com foco em desenvolvimento de projetos estratégicos para os clientes, mantêm grandes equipes de desenvolvimento e pequena equipe de suporte. Ao contrário, aquelas que desenvolvem soluções mais próximas ao padronizado, mantêm pequena equipe de desenvolvimento e maior equipe de manutenção. Importante ressaltar que no mercado de TI, o profissional de desenvolvimento tem remuneração maior que o profissional de suporte.

No que se refere à gestão dos recursos humanos, observamos políticas incipientes nas empresas de menor porte e uma estrutura mais organizada nas maiores, porém, a política para promoção ou crescimento na carreira só está parcialmente traçada em uma delas. Políticas para aumentos salariais também não existem na maioria das empresas estudadas.

Todas realizam processo seletivo para a contratação dos seus trabalhadores e investem esforços na busca por estagiários das grandes universidades. A mão-de-obra encontrada nessas empresas é basicamente masculina (63%), mas isso se dá em função da composição de formandos na área, que nos últimos três anos tem demonstrado presença masculina em mais de 80% do total. O nível de escolaridade dos trabalhadores deste setor mostra que mais de 80% possuem nível superior completo ou acima.

O que se mostra bem interessante é que para relacionar-se com esse profissional, as empresas têm optado por modelos atípicos de contratos, como a cooperativa, a pessoa jurídica, o regime de autônomo e outros. Mais interessante ainda é observar que na mesma empresa, muitas vezes, utilizam-se várias das modalidades atípicas além da CLT. Constatamos nas empresas da amostra, que a maioria dos trabalhadores são na verdade pessoas jurídicas e os celetistas representam a segunda maior força de trabalho. As escolhas por formas de contratos atípicos estão relacionadas à tentativa de livrar-se dos encargos sociais embutidos na CLT e os diretores das empresas argumentam ser necessário encontrar formas atípicas, que desonerem a contratação porque seus concorrentes também não contratam através da CLT e considerando que o custo fixo de uma empresa de sistemas é, em grande, mão-de-obra, contratar pela CLT interfere diretamente na

competitividade da empresa. A escolha da contratação pela CLT se dá por pressão de clientes, especialmente as grandes empresas, ou por temor de fiscalizações.

Mais importante que citar médias salariais e lista de benefícios concedidos pelas empresas, é ressaltar a dificuldade existente numa comparação entre remunerações em modalidades distintas de contrato e ainda considerando a diferença na formação do trabalhador, a experiência adquirida, os benefícios oferecidos pela empresa, etc. Neste capítulo realizamos um esforço comparativo neste sentido e ousamos afirmar que a idéia difundida de que a remuneração nas formas atípicas é maior que na CLT, nem sempre é verdadeira.

Capítulo 4

Percepções dos Trabalhadores sobre as suas Condições de Trabalho

Neste capítulo apresentaremos os trabalhadores entrevistados pertencentes às diversas modalidades de contratação, incluindo os estagiários. O capítulo tratará de mostrar as características pessoais e familiares destes trabalhadores: formação e profissão dos pais, sua formação, experiência profissional, cidade de nascimento, motivos que o trouxeram para a região de Campinas, etc. Também exporá as condições de trabalho destes profissionais: modalidades de contratação, remuneração, benefícios, plano de desenvolvimento de carreira e estabilidade no trabalho. Por fim, analisaremos as percepções dos trabalhadores em relação às suas condições de trabalho, com ênfase nas modalidades de contratação pelas quais já passaram durante sua vida profissional.

4.1. Os Trabalhadores da Indústria de *Software*

Foram entrevistados vinte e oito trabalhadores das empresas de desenvolvimento de sistemas participantes da pesquisa, sendo vinte e um trabalhadores das diversas modalidades (CLT, PJ, autônomos, cooperados, informais) e sete estagiários³³. Dos vinte e um trabalhadores entrevistados, nove estão contratados através da CLT, cinco prestam serviços como pessoa jurídica, três como cooperados, dois como autônomos, um como trabalhador informal e um como sócio de uma EPP (ver tabela 4.1.).

³³ Para garantir a confidencialidade dos indivíduos trabalhadores, todos os nomes foram trocados.

Tabela 4.1.

Amostra de Trabalhadores			
Empresa	Total de Mão-de-Obra Alocada	Estagiários Entrevistados	Trabalhadores Entrevistados
A	36	0	4
B	10	1	2
C	13	1	2
D	173	2	4
E	40	2	2
F	112	1	4
G	166	0	0
H	35	0	3
Total	585	7	21

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo.

Com o objetivo de manter o foco de investigação desta dissertação, a compreensão das diversas modalidades de contratação, apresentaremos os trabalhadores organizados por vínculo contratual: estagiários, celetistas, pessoa jurídica, cooperados e outros (autônomos, informais e sócios de EPP).

O quadro 4.1. apresenta dados gerais dos estagiários. Todos são solteiros. As idades variam entre dezenove e vinte e oito anos, mas a maioria tem entre vinte e vinte e três anos. A maioria está em cursos relacionados com a área de informática. Três têm pai ou mãe com curso superior, três têm pais com ensino fundamental ou médio completo. No que se refere à naturalidade destes estagiários, a maioria é de Campinas ou região próxima. Apenas dois vieram de cidades situadas em outras regiões do estado de São Paulo.

Quadro 4.1.
Apresentação dos Estagiários da Amostra

Nome	Naturalidade	Idade	Est. civil	Formação e profissão dos pais	Curso / Universidade	Situação
José (F)	Jundiaí – SP	22	Solteiro	Médicos Mãe: clínica geral Pai: nefrologista	Engenharia da Computação – Puccamp	Cursando 5°. ano (formatura em dez/2004)
Maria (C)	Campinas – SP	23	Solteira	Pai – até 4ª. Série; motorista de empresa. Mãe – ensino médio; dona de cantina de empresa	Análise de Sistemas – Unip	Cursando o 4°. Ano em 2004 (formatura em dez/2004)
Ludovico (B)	São Paulo – SP	28	Solteiro	Pai – ensino fundamental; comerciante. Mãe – ensino técnico; técnica em enfermagem	Ciência da Computação – Unicamp	Cursando o 7°. ano em 2004 (formatura em dez/2004)
Paulo (E)	Campinas – SP	19	Solteiro	ND	Análise de Sistemas – Unip	Cursando o 3°. ano em 2004 (formatura em dez/2005)
Patrícia (D)	Sumaré-SP	21	Solteira	Pai – ens. Fundamental completo; comerciante. Mãe – ens. Fundam. incompleto; dona de casa	Análise de Sistemas - Puccamp Técnico em PD – Cotuca	Cursando 3°. ano em 2004 (formatura em dez/2005)
Mauro (D)	Taubaté-SP	20	Solteiro	Pai – eng. mecânico; repres. Técnico. Mãe – ensino médio; dona de casa	Ciência da Computação - Unesp Fez PD – Cotuca	Cursando 3°. ano em 2004
Perseu (E)	Campinas – SP	21	Solteiro	Pai – nd Mãe – serviço social; consultora de treinamento	Adm de Empresas – Puccamp	Cursando o 4°.ano em 2004 (formatura em dez/04)

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre outubro/03 e março/04.

Já os celetistas (quadro 4.2), estão distribuídos em quatro empresas da amostra (C, D, F e H). Importante destacar que a empresa ‘H’ já havia planejado a mudança da sua forma de contratação para pessoa jurídica e as empresas ‘D’ e ‘F’ são duas das maiores da amostra e atendem grandes instituições financeiras, que exigem funcionários de terceiras registrados. Lembrando, a empresa ‘D’ trabalhava com cooperados e PJ e na ocasião das entrevistas estavam no processo de transição para CLT, porém, usando EPP’s. A empresa ‘C’ utiliza várias modalidades e, para os contratados através da CLT, opta por pagar parte por fora, para diminuir os encargos.

Sete destes trabalhadores são do sexo masculino, duas do feminino. Oito são solteiros e uma é casada. Nenhum deles tem filhos. Têm idades entre vinte e três e quarenta e um anos, mas a maioria está entre vinte e três e vinte e cinco anos. Sete deles têm curso superior concluído entre 1994 e 2003. Uma está em fase de conclusão do curso superior e um tem colégio técnico em Processamento de Dados concluído em 1997.

Três deles têm pai ou mãe com nível superior completo, quatro têm pais com ensino de nível médio e dois deles têm pais com ensino fundamental completo ou incompleto. A maioria deles formou-se na Unicamp, e os demais profissionais são graduados na Unesp, Faculdade de Valinhos e Puccamp. Os cursos mais encontrados foram: Tecnologia em Informática e Ciência da Computação. Quanto à naturalidade, quatro deles nasceram em alguma cidade da região de Campinas. Cinco vieram de fora, a maioria mudou de cidade em função dos estudos. Apenas um mudou-se com a família. Observando o tempo de trabalho na atual empresa, encontramos o menor tempo de nove meses e o maior de oitenta e quatro meses, o que representa sete anos na mesma empresa.

Quadro 4.2.

Apresentação dos Trabalhadores Celetistas da Amostra

Nome / Empresa	Cargo	Tempo de Empresa	Naturalidade	Idade	Est. Civil	Formação e profissão dos pais	Formação
Renato (C)	Analista Desenvolvedor (registrado como aux. adm)	1 ano e 2 meses	Campinas – SP	28	Solt	Pai – sup. Incompleto em Enga. Química; químico aposentado. Mãe- ensino médio; artesã	Ciência da Computação – FAV (2002)
Luciana (D)	Gerente de Projetos	4 anos	Rio de Janeiro – RJ	31	Casada	Pai – ensino médio; corretor de seguros. Mãe – psicologia; psicóloga e instrumentadora cirúrgica	Matemática Aplicada e Computacional (cursando o 5º. ano em 2004)
Pedro Otávio (D)	Analista de Sistemas Jr.	3 anos	Barão de Cocais – MG	24	Solt	Pai – téc. metalurgia; empresário. Mãe – magistério; dona de casa.	Eng. Computação – Unicamp (2001)
Alex Sandro (F)	Analista de Sistemas – Desenvolvedor	2 anos e 6 meses	Ribeirão Preto – SP	23	Solt	Pai – Direito; gerente nossa caixa. Mãe – magistério (falecida).	Tec. em Informática - Unicamp (2003)

Nome / Empresa	Cargo	Tempo de Empresa	Naturalidade de	Idade	Est. Civil	Formação e profissão dos pais	Formação
Lourival (F)	Analista de Sistemas Jr.	2 anos e 3 meses	Corumbá-MS	25	Solt	Padrasto – ensino médio; desempregado. Mãe – ensino médio; vendedora de loja.	Tecnólogo em Informática – Unicamp (2002)
Marcio (F)	Analista de Sistemas – Desenvolvedor	3 anos	São Paulo – SP	23	Solt	Pai – Economia; economista. Mãe – Geografia; professora de geografia	Tecnólogo em Informática – Unicamp (2002)
Ana Cristina (F)	Analista de Sistemas – Testes	9 meses	Campinas – SP	41	Solt	Pai – ens. Fundamental; tapeceiro aposentado. Mãe – ens. Fundamental; dona de casa	Analista de Sistemas – Pucc (2002)
Thiago (H)	Desenvolvedor de sistemas	7 anos	Campinas – SP	24	Solt	Pai – ens. Fundamental; dono de imobiliária. Mãe – magistério; dona de casa	Técnico em PD – ETEC (97)
João Cesar (H)	Assistente de Vendas e Suporte técnico	2 anos 2 meses	Mogi Mirim – SP	33	Solt	Pais – estudaram até 4ª. Série; comerciantes (loja de material para construção)	Bacharel em Ciência da Computação – Unesp (1994)

Fonte: Elaboração própria a partir de dados coletados em campo entre outubro/03 e março/04.

Os trabalhadores que mantêm com seus empregadores forma de relacionamento através de pessoa jurídica, representam a maioria no total das empresas pesquisadas, mas aparecem em segundo lugar na amostra de trabalhadores entrevistados. O quadro 4.3. mostra o perfil destes trabalhadores.

Quadro 4.3.

Apresentação dos Trabalhadores “Pessoa Jurídica” da Amostra

Nome/ Empresa	Cargo	Tempo de Empresa	Naturalidade	Idade	Est. civil	Formação e profissão dos pais	Formação
Paulo Sergio (B)	Analista- programador	8 meses	Jundiaí-SP	30	Solt	Ambos ensino fundamental Pai -aposentado Mãe – dona de casa	Administração de Empresas – Fac. Padre Anchieta (2003)
Marcos Antonio (A)	Analista de Sistemas – desenvolvedor	1ano e 6m + 2 meses	Salvador – BA	23	Solt.	Pai – eng. de minas; empresário. Mãe – farmácia; bioquímica em hospital estadual.	Tecnologia em Informática – Unicamp (2001)
Nailton (A)	Analista de Sistemas – desenvolvedor	4 meses	Salto – SP	27	Solt.	Pai – ensino fundamental; tem relojoaria. Mãe – fundamental incompleto; dona de casa	- Mestrado - Computação – Unicamp (03) - Graduação em Ciência Computação – Unicamp (99)
Rogério (A)	Analista de Sistemas	1 ano	Machado – MG	22	Solt.	Pai – 4ª. Série; tem loja de roupas. Mãe – sup. Incompleto (eng. civil) – tem distrib. de gás	Engenharia de Computação – Unicamp (cursando 5º. ano)
Lucia (A)	Analista de qualidade de Software	2 anos e 8m	São Paulo - SP	27	Divorc	Pai – Adm. Empresas, trabalha como analista de sistemas. Mãe -4ª. Série; tem uma confecção.	Tecnologia em informática - Unicamp (2002)

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre outubro/03 e março/04.

Eles estão agrupados em duas empresas da amostra e estão representados por quatro trabalhadores do sexo masculino e apenas uma do sexo feminino. Quatro são solteiros, sem filhos e uma é divorciada, com filho. As idades enquadram-se entre vinte e dois e trinta anos. Um deles tem mestrado, três têm curso superior completo e um está em fase de conclusão do curso superior. Um formou-se em Administração de Empresas, os outros todos têm formação na área de Tecnologia. Quatro são advindos da Unicamp e um da Faculdade Padre Anchieta (privada).

Observa-se que a maioria deles têm pais com baixo nível de escolaridade (até 8ª. série). Dois têm pai ou mãe com ensino superior e os demais têm pais com ensino fundamental.

Nenhum deles é natural da cidade de Campinas. Um é de uma cidade da região, os outros vieram de outras cidades ou estados. A maioria mudou-se para Campinas para estudar na cidade. O tempo de serviço no trabalho atual oscila entre quatro e trinta e dois meses.

Foram entrevistados três trabalhadores cooperados (quadro 4.4).

Quadro 4.4.

Apresentação dos Trabalhadores Cooperados da Amostra

Nome	Empresa	Cargo	Tempo de Empresa	Naturalidade	Idade	Est. civil	Formação e profissão dos pais	Formação
Paula (D)	D	Coord. de desenvolvimento	3 anos e 6m	Campinas-SP	33	Casada, 2 filhas	Pai – fundamental incompleto; Mec. Manut. Mãe-fundamental completo; dona de casa	Análise de Sistemas – Puccamp (2000)
Rodolfo (E)	E	Consultor de Infra e banco de dados	4 anos e 2 meses	Campinas – SP	30	Casado, 2 filhos	Ensino fundamental	Tecnologia em PD – Fatec (1997)
Cristina (E)	E	Gerente de Segmento	4 anos	Campinas – SP	28	Solteira	Ensino Fundamental	Análise de Sistemas – Puccamp (99)

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre outubro/03 e março/04.

Dois são casados, com filhos e uma é solteira, sem filhos. A faixa etária enquadra-se entre vinte e oito e trinta e três anos. Todos têm superior completo na área de tecnologia. Dois formados na Puccamp (privada) e um na Fatec (pública). Todos formados entre 1997 e 2000. Todos têm pais com ensino fundamental.

Referente ao tempo de trabalho na atual empresa, estão de quarenta e dois a cinqüenta meses. Todos são naturais de Campinas–SP, cursaram faculdade na própria região e continuam trabalhando na mesma região. Nunca mudaram, seja para estudo ou trabalho.

A seguir o quadro dos outros trabalhadores entrevistados, onde foram agrupados os autônomos, informais e um sócio que na realidade é pseudo-sócio, pois recebe remuneração fixa, não tem participação nos resultados e cumpre horários, embora legalmente, seja considerado sócio. Por tratar-se de apenas quatro colaboradores, em três diferentes modalidades, foram agrupados num único quadro (ver quadro 4.5.).

Quadro 4.5.

Apresentação dos Trabalhadores da Amostra – Outros Vínculos (diversos)

Nome	Vínculo	Cargo	Tempo de Empresa	Naturalidade	Idade	Est. Civil	Formação e profissão dos pais	Formação
José Pedro (H)	Autônomo	Técnico de Informática	5 anos	Ipiaí-BA	56	Casado, com filhos	Fazendeiros – Bahia	Ensino médio
Clarice (B)	Autônomo	Analista de Sistemas	11 anos	Campinas – SP	33	Casada, sem filhos	Ensino médio; Aposentados funcionalismo público	Análise de Sistemas – Puccamp (1992)
Dirceu (D)	Sócio EPP	Consultor de Tecnologia	6 anos e 6 meses	São Paulo-SP	30	Solteiro	Mãe – superior letras; pai – ensino médio. Pai – radialista Mãe – professora inglês/port.	Ciência da Computação – Unicamp (1999)
Frederik (C)	Informal	Analista de Sistemas – Desenvolvedor	1 ano	Campinas – SP	28	Casado, com filhos	Ensino fundamental Aposentados Pai – indústria Mãe – Pref. Campinas (almozarife)	Cursando Engenharia Elétrica – Unicamp (desde 97).

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre outubro/03 e março/04.

Destes trabalhadores, o que apresenta menor tempo de relacionamento com a atual empresa é o trabalhador informal, mas mesmo assim, um ano de relacionamento é um tempo razoável para trabalhos sem nenhum vínculo.

O trabalhador considerado sócio, mas que na realidade não é sócio, foi convidado para assumir esse tipo de vínculo, assim como outros trinta e seis colaboradores da empresa, quando a empresa decidiu mudar sua forma de relacionamento com toda a sua equipe, formada até então por trabalhadores cooperados e PJ. Optou por transformar toda a equipe em trabalhadores celetistas,

mas, para isso, abriram sete EPPs para enquadrar-se no sistema Simples de tributação e convidaram para fazer o ‘papel’ de sócios das EPPs, colaboradores com maior tempo de empresa e com maior remuneração.

Neste grupo temos alguns dos trabalhadores com maior tempo de empresa e com as maiores remunerações. Uma com onze anos (132 meses) e um com seis anos e seis meses (78 meses). Estes dois trabalhadores foram os que demonstraram pouca ou nenhuma preocupação com a forma de modalidade de relacionamento com o empregador. Provavelmente por sentirem-se estáveis e seguros na sua posição no trabalho atual.

4.2. Condições de Trabalho dos Profissionais da Indústria de *Software*

Em relação às condições de trabalho destes colaboradores, destaco a remuneração e os benefícios recebidos, analisando por modalidade de contratação, cargos e tempo de empresa, fazendo uma análise comparativa entre o montante recebido por cada trabalhador nas diversas modalidades, visando analisar se existe realmente um ganho financeiro para o trabalhador com forma de contrato atípico ou se as condições mantêm-se semelhantes às da CLT.

Considerando os vinte e oito trabalhadores das diversas modalidades, incluindo os estagiários, temos onze trabalhadores com tempo de empresa menor que dois anos; doze com tempo entre dois e quatro anos e cinco com tempo de empresa acima de quatro anos.

Apresento a seguir os quadros dos trabalhadores organizados por cargos similares. O quadro 4.6. apresenta os trabalhadores com atividades relacionadas à análise e desenvolvimento de sistemas, com catorze trabalhadores, que representa a maioria da amostra. O quadro 4.7. apresenta cinco trabalhadores que desempenham atividades de maior importância e responsabilidade e ocupam cargos como: gerentes de projetos, gerentes de segmentos, consultores de tecnologia e coordenadores de áreas. O quadro 4.8. apresenta dois trabalhadores com atividades direcionadas ao suporte e finalmente, o quadro 4.9 apresenta os estagiários, estes, desempenhando diversas funções: desenvolvimento, suporte, etc, mas entendemos que o cargo é o mesmo: estagiário.

Para calcular a remuneração total do trabalhador, os benefícios foram transformados em dinheiro, seguindo o seguinte padrão-médio encontrado nas empresas: convênio médico (CM) – R\$ 100,00; Seguro de vida (SV) – R\$ 25,00; transporte – R\$ 120,00 e para calcular o valor referente à refeição ou ticket refeição (TR), foi usado o padrão de vinte e dois dias úteis no mês. Para os trabalhadores celetistas, além dos benefícios oferecidos, acrescentou-se 1/3 referente ao abono de férias, 8% referente ao FGTS e décimo-terceiro salário³⁴.

³⁴ Para calcular 1/3 de férias, dividimos a remuneração por 3 e após, dividimos por 12 meses. O resultado foi acrescentado à remuneração mensal. O cálculo do FGTS foi calcular 8% da remuneração bruta e acrescentar à remuneração mensal. O cálculo do décimo-terceiro foi dividir a remuneração bruta por doze e acrescentar o resultado à remuneração mensal.

Quadro 4.6.

Condições de Trabalho dos Profissionais da Amostra – por cargo
- Analista de Sistemas ou Desenvolvedores –

Empresa	Nome	Vínculo Contratual	Remuneração	Benefícios	Tempo de Empresa	Remuneração Total
A	Lucia	PJ	R\$ 17,80/hora = R\$ 2.990,00 (168h/mês)	SV	2 anos e 8 meses	R\$ 3.015,00
A	Marco Antonio	PJ	R\$ 21,59/hora = R\$ 3.630,00 (168h/mês)	SV	1 ano e 8 meses	R\$ 3.655,00
A	Nailton	PJ	R\$ 14,75 / hora = R\$ 2.478,00 (168h/mês)	Nenhum	4 meses	R\$ 2.478,00
A	Rogério	PJ	R\$ 7,15 / hora = R\$ 1.201,00 (168h/mês)	SV	1 ano	R\$ 1.226,00
B	Paulo Sergio	PJ	R\$ 2.000,00 (168h / mês)	R\$ 10,00 / dia útil para alimentação	8 meses	R\$ 2.220,00
B	Clarice	Autônoma	R\$ 4.000,00 (168h/mês)	CM, SV, R\$ 10,00 / dia útil para alimentação, transporte e PLR*	11 anos	R\$. 4.465,00 + PLR
C	Frederik	Informal	R\$ 2.300,00 (168h/mês)	Alimentação na empresa	1 ano	R\$ 2.520,00
C	Renato	CLT	R\$ 1.200,00 (168h/mês) – destes, R\$ 600,00 por fora	Alimentação na empresa e transporte	1 ano e 2 meses	R\$ 1.769,00
D	Pedro Otávio	CLT	R\$ 2.644,00 (168h/mês)	Nenhum	3 anos	R\$ 3.148,00
F	Alex Sandro	CLT	R\$ 1.986,00 (168h/mês)	CM, SV, TR – R\$ 10,00 / dia útil, auxílio-transporte.	2 anos e 6 meses	R\$ 2.723,00
F	Lourival	CLT	R\$ 2.000,00 (168h/mês)	CM, SV, TR – R\$ 10,00 / dia útil.	2 anos e 3 meses	R\$ 2.606,00
F	Márcio	CLT	R\$ 2.000,00 (168h/mês)	CM, SV, TR – R\$ 10,00 / dia útil.	3 anos	R\$ 2.606,00
F	Ana Cristina	CLT	R\$ 1.678,00 (168h/mês)	CM, SV, TR – R\$ 10,00 / dia útil.	9 meses	R\$ 2.223,00
H	João Cesar	CLT	R\$ 2.000,00 (168h/mês)	CM, SV, TR – R\$ 10,00 / dia útil.	7 anos	R\$ 2.606,00

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo.

* PLR – Participação nos Lucros e nos Resultados.

Analisando o quadro 4.6. percebemos que as duas maiores remunerações para analista de sistemas / desenvolvedores são da Clarice, autônoma, empresa B e do Marco Antonio, PJ, empresa A. As duas menores remunerações são do Rogério, PJ, empresa A e do Renato, CLT, empresa C.

A Clarice trabalha há onze anos na empresa B, empresa com dez trabalhadores, que desenvolve sistemas de gestão e PDV para supermercados, tem formação superior e desempenha papel-chave na empresa, podendo assumir coordenação se necessário, mas trabalha principalmente com desenvolvimento (programação). Sua remuneração é a maior da empresa. O Marco Antonio trabalhou na empresa 'A' pelo período de um ano e cinco meses. Saiu porque teve uma proposta melhor de outra empresa e um ano depois foi convidado a voltar para a empresa 'A', onde está há três meses. A empresa 'A' desenvolve sistemas sob medida para os segmentos verticais de Saúde e Editorial. Observando o quadro 3.5. verificamos que ele recebe uma remuneração média dentre as oferecidas pela empresa.

O Rogério trabalha na empresa 'A' há um ano. Era estagiário e agora é pessoa jurídica, mas sua remuneração manteve-se a mesma. A remuneração inicial da empresa para profissionais PJ inicia em R\$ 11,00/hora e ele continua recebendo R\$ 7,15. O Renato trabalha na empresa 'C' há um ano e dois meses. A empresa 'C' desenvolve sistemas para postos de combustíveis e lojas de conveniência. Sua remuneração é paga parte por fora, ou seja, não consta em carteira toda a remuneração, apenas metade, o restante é pago sem descontos para a empresa e para o trabalhador.

Essa constatação reforça a idéia de que a comparação entre remuneração nas diversas modalidades não é uma tarefa simples, porém, as maiores remunerações, considerando os benefícios ainda eram as atípicas, fora da CLT, mas não podemos dizer que temos informações suficientes para estabelecer uma regra.

Quadro 4.7.

Condições de Trabalho dos Profissionais da Amostra – por cargo
- Coordenadores, Consultores, Gerentes -

Empresa	Nome	Vínculo Contratual	Remuneração	Benefícios	Tempo de Empresa	Remuneração Total
D	Luciana	CLT	R\$ 3.788,00	Nenhum além dos garantidos pela CLT	4 anos	R\$ 4.511,00
D	Dirceu	Sócio EPP	R\$ 4.750,00	Nenhum	6 anos e 6 meses	R\$ 4.750,00
D	Paula	Cooperativa	R\$ 4.600,00	Nenhum	3 anos e 6 meses	R\$ 4.600,00
E	Rodolfo	Cooperativa	R\$ 1.100,00 fixo + variável = R\$ 1.800,00 em média	Seguro de Vida, Convênio médico, TR (R\$ 6,50 / dia útil), transporte	4 anos e 2 meses	R\$ 2.188,00
E	Cristina	Cooperativa	R\$ 2.500,00	Seguro de Vida, Convênio médico, TR (R\$ 6,50 / dia útil), transporte, auxílio para pós-graduação (R\$ 250,00)	4 anos	R\$ 3.138,00

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre outubro/03 e março/04.

No quadro 4.7. percebemos que as três remunerações dos trabalhadores da empresa D mostram equiparação entre elas, apesar de cada um deles pertencer a uma modalidade distinta de contrato: CLT, cooperativa e pseudo-sócio, porém, apresentam uma diferença significativa em relação às remunerações dos dois trabalhadores da empresa E que também desempenham atividades de coordenação e liderança. Neste caso, a modalidade escolhida não parece indicar vantagem ou desvantagem, mas a política de cargos e salários adotada pela empresa.

O quadro 4.8, a seguir, apresenta os trabalhadores que realizam atividades relacionadas ao suporte.

Quadro 4.8.

Condições de Trabalho dos Profissionais da Amostra – por cargo
- Atividades de Suporte -

Empresa	Nome	Vínculo Contratual	Remuneração	Benefícios	Tempo de Empresa	Remuneração Total
H	José Pedro	Autônomo	R\$ 14,00/hora = R\$ 2.350,00 / mês	Nenhum	5 anos	R\$ 2.350,00
H	Thiago	CLT	R\$ 1.600,00 fixo + variável = R\$ 1.900,00 em média	Convênio médico, TR (R\$ 10,00 / dia útil), seguro de vida	2 anos e 2 meses	R\$ 2.607,00

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre outubro/03 e março/04.

No quadro 4.8. a remuneração dos dois trabalhadores é semelhante, a empresa é a mesma, mas a modalidade de contratação é diferente. Aqui o trabalhador celetista tem menor tempo de serviço na empresa, mas remuneração um pouco maior que o outro. Se fizéssemos uma comparação apenas da remuneração mensal, teríamos a falsa impressão de que o trabalhador autônomo recebe maior remuneração. No cálculo anual, evidencia-se o inverso.

O último quadro deste exercício comparativo por cargos trata dos estagiários. Importante lembrar que estes estagiários desempenham atividades relacionadas à análise e desenvolvimento de sistemas, portanto, poderiam estar enquadrados no quadro 4.6., outros desempenham atividades de suporte, portanto, poderiam estar no quadro 4.8., mas entendemos que estágio deve ser analisado como uma atividade específica e diferenciada, portanto, agrupamos todos estes estagiários no quadro 4.9.

Quadro 4.9

**Condições de Trabalho dos Profissionais da Amostra – por cargo
- Estagiários* –**

Empresa	Nome	Remuneração	Benefícios	Tempo de Empresa	Remuneração Total
B	Ludovico	R\$ 800,00	Alimentação (10,00 /dia), transporte (12,00/dia), férias de 15 dias	2 anos	R\$ 1.317,00
C	Maria	R\$ 700,00	Alimentação (6,00/dia), transporte, seguro de vida, férias de 30 dias	11 meses	R\$ 1.010,00
D	Patrícia	R\$ 1.800,00	Nenhum	1 ano e 9 meses	R\$ 1.800,00
D	Mauro	R\$ 1.490,00	Nenhum	2 anos	R\$ 1.490,00
E	Perseu	R\$ 700,00 fixo + variável (700,00 +-)	Transporte, refeição (5,00/dia), auxílio faculdade (250,00), férias de 15 dias, seguro de vida.	2 anos e 4 meses	R\$ 1.938,00
E	Paulo	R\$ 600,00 fixo + variável (150,00+-)	Transporte, refeição (5,00/dia), auxílio faculdade (250,00), férias de 15 dias, seguro de vida.	1ano e 9 meses	R\$ 1.261,00
F	José	R\$ 860,00	Alimentação (9,10/dia), seguro de vida, convênio médico	2 semanas	R\$ 1.185,00

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre outubro/03 e março/04.

* Todos os estagiários trabalham em média 40 horas/semana.

Observando o quadro 4.9 percebemos que as empresas oferecem uma boa remuneração para os estagiários e depois essa remuneração cresce pouco (ver quadros 4.6 e 4.8). Existe uma ação intencional de atrair estagiários para o quadro funcional da empresa. Após o término do contrato de estágio costuma haver a incorporação desse estagiário à equipe, sendo contratado através da modalidade de contratação vigente na mesma, como nos informa o Sr. F.S., diretor da empresa 'C': *“Normalmente contratamos estagiários e estes vão se desenvolvendo para futuramente serem efetivados. Sempre entram por baixo e sobem. Em 99% das vezes.”*

O setor de TI envolve o uso constante de novas tecnologias e pressupõe estudo contínuo, portanto, os estudantes ou recém-formados, por estarem em recente processo de formação, são considerados mais aptos à realização das atividades que aqueles profissionais formados há muito tempo. Por isso, as empresas têm a preocupação de atrair o estudante e garantir que com o tempo ele vá se aperfeiçoando nas ferramentas ou formas de trabalho usadas pela empresa, conforme relata o Sr. K.B., diretor da empresa 'H': *“Preferimos contratar iniciantes para desenvolver aqui e gerar fidelidade à empresa. Isso acontece. Nosso turn-over é muito baixo. O profissional dessa área é motivado por desafios técnicos e procuramos fazer isso”*.

Algumas empresas preferem contratar profissionais experientes porque não dispõem de tempo e estrutura para treinamento, mas é importante ressaltar que apesar de preferirem estagiários, dentre os estagiários, aqueles que já desempenharam algum trabalho profissional costumam ter maiores chances. Como citado no capítulo 3, cinco entre as oito empresas entrevistadas afirmam considerar importante a experiência anterior para o trabalhador a ser contratado.

4.3. A Percepção dos Trabalhadores Sobre as Diversas Modalidades de Vínculos Contratuais

Este tópico apresenta e discute a compreensão dos trabalhadores sobre o seu atual tipo de vínculo contratual e sobre as diversas modalidades de contratação encontradas no mercado de trabalho brasileiro. O que chama nossa atenção é a diversidade de modalidades já vivenciadas por estes trabalhadores. Cada um deles, com exceção dos estagiários, já vivenciou duas ou mais modalidades, alguns trabalhadores já vivenciaram seis diferentes formas de relacionamento com a empresa contratante e vale lembrar que a faixa etária média deste grupo é vinte e três anos. O quadro 4.10. apresenta o histórico dos vínculos contratuais dos trabalhadores das diversas modalidades e percepções sobre as diversas modalidades contratuais presentes neste mercado de trabalho que emprega analista de sistemas, engenheiro de computação, tecnólogo em informática e profissionais de formações similares.

Quadro 4.10

Os trabalhadores e a sua relação com os diversos vínculos contratuais

Nome/ Empresa	Vínculo atual	Total de Vínculos	Como percebe e compara os diversos vínculos que conhece
Renato (C)	CLT	Informal, CLT, Estágio	Disse estar na dúvida ultimamente, mas ainda acha que a CLT seja melhor, pelas garantias.
Luciana (D)	CLT (EPP)	Estágio, CLT, Cooperativa	<i>“Acho que a CLT, pela segurança e estabilidade, mas acaba ganhando menos, pelos descontos.”</i>
Pedro Otávio (D)	CLT (EPP)	Estágio, Cooperativa, CLT	<i>“É a CLT. Gostou da idéia do FGTS, 13º. Salário. É uma poupança obrigatória.”</i> <i>“... Eu gostei da cooperativa também. O salário era maior e tinha mais liberdade. Os impostos eram menores. O INSS eu pagava menos, mas pensando bem, eu pagava menos antes da lei mudar, porque eu pagava sobre 1 salário mínimo. Depois que a lei mudou eu comecei a pagar igual. Enquanto eu podia pagar s/ o salário mínimo era uma maravilha! Era um desconto bem pequeno.”</i>
Alexsandro (F)	CLT	Bolsista, Estágio, CLT	<i>“Acho a melhor, CLT porque é mais seguro e dá mais tranquilidade ao funcionário, mas se eu recebesse uma proposta em outra forma de contrato e se encaixasse nesses itens que eu considero importante: remuneração, crescimento profissional, região onde a empresa está instalada, talvez eu mudasse. Daí talvez a CLT perdesse sua força.”</i> <i>“...O autônomo arca com tudo. Ele oferece o serviço e é pago por esse serviço, mas ele se encarrega pelo resto.”</i>
Ana Cristina (F)	CLT	CLT, Estágio	<i>“ Sempre preferi CLT. Eu até já me questionei sobre isso, mas eu gosto mesmo da CLT, porque você não precisa ficar se preocupando com certas coisas: pagar impostos que são contínuos, e se você ficar um tempo sem trabalho, como fará para pagar isso? E porque a empresa, em qualquer momento pode falar: fulana, não preciso mais de você. E tendo o vínculo CLT eles vão pensar mais, terão que pagar para demití-lo.”</i> <i>“...Não sei nada sobre outras formas de contratação e nunca tive nenhuma proposta para trabalhar assim”</i>
Lourival (F)	CLT	Temporário, Informal, CLT	<i>“A melhor forma de contrato é a Pessoa jurídica, sendo bem estruturado, porque evitaria os descontos da CLT e você receberia todo o seu dinheiro. É claro que você teria que pagar impostos, mas uma vez bem estruturado, seria melhor como pessoa jurídica. A CLT tira do funcionário sem que ele tenha o direito de discordar.”</i> <i>“...A CLT transmite mais segurança, devido aos próprios deveres que a empresa assume ao contratar pela CLT. Eu creio que uma boa contratação como pessoa jurídica pode ser muito interessante se você tiver um valor/hora razoável, o pagamento sem ser contrato fechado de horas e a possibilidade da empresa te propiciar benefícios através de outros recursos, por exemplo, um convênio com Previdência Privada, alguns incentivos...”</i>
Márcio (F)	CLT	Estágio, CLT	<i>“A melhor coisa é ser CLT, com certeza. Normalmente quando é CLT tem plano de carreira, benefícios, etc. Eu tenho um amigo que é cooperado, acho que é ainda pior que PJ, porque você ganha como CLT e não tem vínculo nenhum com a empresa. Ser PJ é duro porque tem muita burocracia para abrir empresa, pagar impostos.”</i>
João Cesar (H)	CLT	Informal, CLT	<i>“Prefiro CLT pela segurança e pelo FGTS (porque é uma forma de guardar dinheiro forçado).”</i>

Nome/ Empresa	Vínculo atual	Total de Vínculos	Como percebe e compara os diversos vínculos que conhece
Thiago (H)	CLT	Estágio, autônomo, sócio, CLT	Acha CLT mais interessante, principalmente pelos direitos em caso de dispensa pela empresa.
Lucia (A)	PJ	Informal, Estágio, PJ	<i>“Eu acho que a CLT acaba dando um pouco mais de segurança, mas daí tem a desvantagem do salário ser um pouco menor. Mas acaba sendo CLT.”</i>
Rogério (A)	PJ	Estágio e PJ	<i>“Ser PJ em relação à CLT tem uma desvantagem porque não tem os benefícios, não tem FGTS, não tem aposentadoria no fim da vida. Em compensação, os descontos são bem menores. A CLT desconta muito de você.”</i>
Marco Antonio (A)	PJ	Estágio e PJ	<i>“Eu acho que CLT é melhor porque te força a fazer uma poupança. As leis mudam e você tem que se virar. Recentemente a lei mudou e eu precisei fazer uma alteração no contrato social da minha empresa. Isso gasta tempo e dinheiro. Agora com a reforma tributária, você fica inseguro, vai aumentar meu imposto, não vai... CLT você fica mais tranquilo quanto a isso. Não precisa ficar preocupado com tanta coisa. Por exemplo, tenho que fazer uma previdência privada. Não é uma opção, é uma obrigação, eu tenho que fazer, senão estou perdido. O FGTS substitui em parte uma reserva, se eu quero comprar uma casa, eu tenho ali aquela reserva. Eu acho que os benefícios compensam como CLT. Mas eu só acho mesmo, porque nunca fui contratado como CLT.”</i>
Nailton (A)	PJ	Estagiário, Bolsista, CLT e PJ	A CLT tem suas vantagens porque garante férias remuneradas, aceite de atestados, 13º., FGTS. Acha que não tem tanto problema não ser CLT, mas poderiam oferecer férias e 13º.
Paulo Sérgio (B)	PJ	CLT e PJ	Acha mais interessante ser Prestador de serviço. <i>“Acho melhor financeiramente e consigo ter uma relação de trabalho mais flexível com a empresa. Existe menos burocracia no momento da entrada e saída da empresa.”</i>
Paula (D)	Cooperat.	CLT, Autônoma, Informal, PJ, Cooperativa	Acha negativa a atual situação da empresa onde trabalha, pois tem muitas frentes em aberto para contratação, isso torna a coisa confusa. Acha que a melhor forma é a CLT, pelos benefícios, principalmente férias, porque quem é PJ e não ganha as férias da empresa, não consegue parar de trabalhar, pois tem que arcar com esses dias. É impossível trabalhar anos direto, sem descanso. <i>“Agora, comparando cooperativa com ME (PJ), Cooperativa é muito melhor. Primeiro porque eu não preciso ficar preocupada de ficar pagando boletos de imposto, o contador me enviava um monte de boletos, eu pagava e enviava de novo para a contabilidade. Então eu não tenho essa preocupação de papéis. E isso reduziu meu salário em R\$ 200,00 porque a empresa tinha um custo, a gente negociou e mesmo assim eu acabei achando que seria mais interessante a cooperativa, porque hoje eu pago IR e tenho como recuperar isso na restituição. Eu tenho uma queda de salário no mês, mas no ano acaba sendo compensado. E com NF não. Também tem o hollerith. Porque como empresa eu tenho dificuldade de fazer financiamentos, comprar a prazo, qualquer coisa.”</i>
Cristina (E)	Cooperat.	CLT	<i>“Essas outras opções diferentes da CLT são uma opção mais barata no mercado para o empregador contratar, mas para o funcionário é ruim não ter os direitos trabalhistas. Acho a CLT a melhor alternativa, pois dá garantias e benefícios ao trabalhador.”</i>
Rodolfo (E)	Cooperat.	CLT, Cooperativa	<i>“A melhor forma é CLT, sem dúvida. É a única que garante benefícios pra gente.”</i>
Clarice (B)	Autônoma	Estagiária, CLT e Autônoma	Não conhece quase nada de nenhuma modalidade, mas acha que tanto faz desde que a empresa ofereça bom salário e bons benefícios.

Nome/ Empresa	Vínculo atual	Total de Vínculos	Como percebe e compara os diversos vínculos que conhece
José Pedro (H)	Autônomo	Estatutário , autônomo	Acha que agora, na sua idade (51 anos), seria autônomo mesmo, pois ganha mais liberdade.
Frederik (C)	Informal	Estágio, Informal, PJ	Acha que a melhor coisa é ser informal, não ter vínculo nenhum com nenhuma empresa, pois assim consegue livrar-se dos tributos. Se pudesse continuar sempre como estagiário, acha a melhor coisa. Já recusou propostas de trabalho porque era obrigatório o registro em carteira.
Dirceu (D)	Sócio (EPP)	Estagiário, CLT, PJ, Informal. Cooperado e Pseudo- Sócio	<p><i>“Olha, pra mim, pensando no hoje, o importante é meu salário cair na minha conta no dia. Eu acho que eles podem ser comparados com relação ao futuro da sociedade como um todo, por exemplo, a CLT te obriga a pagar o INSS direito, e você tem o fundo de garantia, tem todo aquele benefício que vai ficando. Ela te obriga a guardar dinheiro.. Porém, administra muito mal e está jogando o seu dinheiro numa coisa falida, essa que é a minha bronca, por isso que eu nem ligo muito de não estar pagando, eu sei que isso vai ser jogado num rombo de sessenta bilhões de reais ou no bolso de alguém. Eu nunca liguei de pagar imposto desde que tenha um benefício. Você nunca vai me ver reclamar de pedágio, certo? Porque a “Bandeirantes” é perfeita. Agora você vai me ver reclamar desses impostos .”</i></p> <p><i>“... Acho que a CLT é até boa pra quem não sabe administrar o próprio dinheiro. A CLT é uma coisa protecionista, criada na...Acho que era a época do Vargas, né? É uma coisa extremamente protecionista, é...Paternalista até, né? Que cuida do empregado como criança. Eu acho que as pessoas que têm nível superior não precisam disso, elas sabem cuidar do próprio dinheiro. Eu não preciso dar meu dinheiro pra CLT administrar, eu cuido disso. Isso é o que eu tenho contra a CLT. Acho que o pobre coitado que não teve oportunidade de estudar, que fez até a quarta série, que nunca vai ter uma oportunidade de um fundo de investimento, não tem condições de administrar sozinho, pra isso eu acho que a CLT é bem apropriada.</i></p> <p><i>“...Eu acho que pra mim tanto faz ser CLT ou ME ou cooperativa. Claro, desde que a remuneração seja equivalente, né. Em CLT você vai ganhar três mil, mas se você for somar tudo, FGTS, décimo terceiro, vai dar cinco. E em EPP você vai ganhar quatro e setecentos, somando tudo também dá cinco. Tendo a soma dos benefícios iguais, acho que pra mim tanto faz”</i></p>

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre outubro/03 e março/04.

O quadro 4.10 mostra que dos vinte e um trabalhadores entrevistados, quinze escolheriam a CLT como a melhor forma de contratação para si próprio. Os motivos que levaram a essa escolha são variados, mas o que parece ser mais relevante para os trabalhadores é a segurança na relação entre o empregador e o empregado e as garantias que a CLT possibilita ao trabalhador.

Dois trabalhadores consideram a modalidade ‘Pessoa Jurídica’ a melhor forma de relacionamento, porém, o Lourival, que hoje é celetista, ressalta que apenas seria vantajosa esta modalidade se garantidos os benefícios de férias, décimo-terceiro salário e auxílio para previdência privada. Justifica que desta maneira todos ganhariam: empresa e trabalhador (menos

o governo). O Paulo Sergio justifica sua preferência pela maior liberdade que essa modalidade oferece ao trabalhador. No entanto, vale destacar que os trabalhadores PJ, na totalidade dos casos, também cumprem horário, tem metas a atingir e participam de esquema hierárquico para tomada de decisões, não havendo diferenças significativas entre as características do seu trabalho e as dos demais.

O único trabalhador informal do total da amostra das oito empresas (Frederik) afirmou que a informalidade (total ausência de vínculo contratual) é a melhor forma de relacionamento porque é a única maneira de “fugir” totalmente dos impostos. Ele não considera viável pagar imposto nenhum e prefere permanecer à margem dos direitos trabalhistas se esse for o preço para evitar impostos. A empresa contratante (C) tentou convencê-lo a ter algum tipo de vínculo, pois ficaram inseguros em manter um colaborador assim, sem nenhum vínculo, mas ele não aceitou. Ele sente-se lesado pagando qualquer tipo de imposto ao governo conforme seu depoimento: *“Tive proposta para trabalhar como CLT e recusei. Não quero vínculo, não quero pagar imposto. Procurei como estagiário, mas não fui aceito”*.

O José Pedro prefere o trabalho autônomo e justifica isso pela sua situação atual: antigo funcionário estatutário do Banco do Brasil, aposentado com boa renda mensal (vinte salários mínimos), cinquenta e um anos. Acredita não precisar de garantias, pois já as tem.

Os últimos dois trabalhadores, consideram que o tipo de vínculo contratual não é relevante. São profissionais mais experientes e valorizam a remuneração e as condições de trabalho, entenda-se crescimento profissional, qualidade de vida, bom ambiente de trabalho. Importante ressaltar que esses dois trabalhadores da amostra são os que apresentam maior tempo de trabalho na atual empresa. A Clarice já trabalha na mesma empresa há onze anos e é autônoma. O Dirceu trabalha há mais de seis anos na atual empresa e é Pseudo-sócio de uma EPP. São pessoas que demonstram certa estabilidade profissional, estão se desenvolvendo continuamente em sua área de atuação, recebem as maiores remunerações da amostra e aparentemente sentem-se numa situação confortável profissionalmente.

No quadro 4.11 os sete estagiários entrevistados discutem suas percepções e conhecimentos sobre os vínculos contratuais presentes nas empresas de sistemas brasileiras.

Quadro 4.11

Os Estagiários e a sua Relação com os Diversos Vínculos Contratuais

Nome/ Empresa	Vínculo atual	Total de Vínculos	Como percebe e compara os diversos vínculos que conhece
Ludovico (B)	Estágio	Estágio	<i>“Não posso falar porque até hoje só fui estagiário, mas acho que existem diferenças entre as várias oportunidades de estágio, uns oferecem mais que os outros.”</i>
Maria (C)	Estágio	CLT, Temporário	<i>Não conhece muito. Sabe pouco sobre cooperativa e acha que autônomo pode ser melhor em relação ao salário, mas CLT é melhor pela previdência, férias, estabilidade.</i>
Patrícia (D)	Estágio	Estágio	<i>“Eu conheço bem pouco. Acho melhor a CLT por causa dos benefícios: Uniodonto e Unimed. Além disso tem o desconto de INSS que é para planos futuros. É interessante.”</i>
Mauro (D)	Estágio	—	<i>“Conheço estágio, CLT e cooperativa, só o que tinha aqui. A CLT é a segurança que a lei te garante, mas tem como desvantagem a obrigatoriedade de ter algum benefício, mesmo que você não queira. E tem muitos tributos. O estágio é importante porque é obrigatório na faculdade, mas não tem segurança nenhuma. Aqui não. Eu tive a opção de continuar como estagiário ou mudar para cooperado, como aqui eu sinto essa segurança, confio neles, resolvi continuar como estagiário. E de cooperativa eu sei pouco, só sei que não tem vínculo com a empresa. Eu vejo como um estágio prolongado”.</i>
Perseu (E)	Estágio	Estágio, CLT	<i>“Não acho nenhuma delas melhor ou pior, mas acho que devem estar adequadas à garantia dos direitos do trabalhador. Não acho que a CLT seja a única opção, mas a garantia dos direitos deve ser respeitada. Caso a empresa não queira garantir a CLT (como é o caso desta empresa), que garanta férias e 13o. Sobre o estágio, acho que o estágio deveria ser apenas para o período de aprendizado, a partir disso os estagiários deveriam mudar de vínculo e passar para qualquer outra forma de contratação oferecida pela empresa”. “Acredito que o mercado para um profissional deste segmento está aberto e fácil, portanto, o empresário deveria criar estratégias para reter o colaborador porque no ramo de serviços são muitas as possibilidades. Eu, por exemplo, não me vejo desempregado”.</i>
Paulo (E)	Estágio	Estágio	<i>“Não conheço muita coisa, só o que vejo aqui na empresa – a cooperativa e também conheço a CLT. Se eu pudesse escolher, escolheria a CLT pelas garantias que ela oferece. A cooperativa, pelo que ouço falar, não oferece as garantias da CLT (férias, FGTS, 13o.) e os descontos são como da CLT, portanto, não existe vantagem nisso”.</i>
José (F)	Estágio	-----	<i>“Ouvi falar de CLT, terceirização, trabalho autônomo. Sei que tem bastante terceirização. Sei pouco de qualquer uma. Sei que terceirizado não ganha férias, só que ganha um pouco mais”.</i>

Fonte: Elaboração própria a partir de informações coletadas em campo entre outubro/03 e março/04.

Três estagiários demonstraram pouco conhecimento ou indefinição em relação às suas preferências sobre o assunto (Ludovico, Mauro, José). Três preferem a CLT, apesar de também expressarem ter pequeno conhecimento sobre o assunto (Paulo, Maria e Patrícia) e os motivos que os levaram a isso foram as garantias de férias, décimo-terceiro, FGTS, estabilidade e INSS para planos futuros. A Maria demonstrou preferência também pela modalidade ‘autônomo’, por acreditar que a remuneração seja maior. O Perseu disse não ter preferência por nenhuma modalidade em especial, desde que garantidos os direitos do trabalhador, como férias e décimo-terceiro.

Analisando os quadros 4.10 e 4.11 observa-se que o atual tipo de vínculo do trabalhador não interfere nas opiniões dos entrevistados, que na sua maioria, preferem a CLT como forma de contratação.

Entrevistamos os vinte e um trabalhadores das diversas modalidades, com exceção dos estagiários, a respeito de um conjunto de direitos garantidos na CLT, questionando sobre a importância atribuída a cada um deles (ver anexo 2 – questão 13). Direitos estes, a que muitos dos entrevistados não têm acesso por não serem celetistas. A maioria afirmou considerá-los muito importantes, destacando a indenização em caso de demissão sem justa causa, as férias remuneradas, o FGTS e a licença-maternidade em se tratando de mulheres.

Ao contrário do que se poderia imaginar, a maioria deles não valoriza a jornada máxima de trabalho de quarenta e quatro horas semanais, a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno e o pagamento de hora-extra, considerando esses direitos pouco importantes. Todos consideram pouco importantes os benefícios previdenciários, como auxílio-doença, salário-família e até a aposentadoria por tempo de serviço.

Essa forma de pensar pode ser facilmente justificada pela pouca idade desses profissionais, que ainda demonstram preocupação com o presente e não com o futuro. Em relação à hora-extra, torna-se difícil para alguém que nasceu profissionalmente em empresas que sempre adotaram ‘banco de horas’, avaliar substancialmente o significado da hora-extra. Eles nunca vivenciaram

isso e valorizam o tempo livre que podem ter com a compensação do tempo excedente de trabalho previsto no banco de horas.

Considerações Finais

Neste capítulo procuramos compilar as percepções dos trabalhadores entrevistados sobre suas condições de trabalho na indústria de *software*.

Essa é uma indústria de jovens e solteiros. Os trabalhadores que a compõem têm uma média de idade entre vinte e vinte e três anos, formação superior completa ou cursando e um terço deles tem pai ou mãe com nível superior.

Esses trabalhadores enquadram-se nas diversas modalidades de contratos atípicos comuns a este setor, recebendo, muitas vezes, remuneração por hora trabalhada sem nenhum benefício, porém, essa não é uma prática de todas as empresas; muitas delas, mesmo contratando fora da CLT, oferecem uma gama de benefícios complementares, o que nos indica que a opção pela modalidade de contratação não é a única maneira de avaliar vantagens e desvantagens numa relação trabalhista, mas a política de cargos e salários da empresa também tem papel-chave.

A maioria deles, apesar da pouca idade, já vivenciou vários tipos de vínculos contratuais. Alguns já chegaram a trabalhar em seis modalidades diferentes (estágio, CLT, PJ, cooperado, informal e pseudo-sócio), sendo a maioria delas numa mesma empresa.

Independentemente da atual modalidade contratual, a maioria dos participantes da pesquisa escolheria a CLT como a melhor forma de relacionamento entre empresa e trabalhador e justificam isso com variados motivos, dentre eles, a segurança no relacionamento profissional e as garantias (direitos) que a CLT proporciona. No entanto, quando questionados sobre a importância desses direitos trabalhistas, não avaliam que todos eles sejam importantes, como os benefícios previdenciários e o pagamento de hora-extra ou adicional noturno. Consideram

importante a indenização em caso de demissão sem justa causa, as férias remuneradas, o FGTS e a licença-maternidade.

Importante resgatar que o valor simbólico da carteira de trabalho continua forte e mesmo jovens profissionais ‘gerados’ num setor menos formal e mais adepto das formas atípicas de contratação, que nem sequer vivenciaram o que é ser registrado, desejam isso. Observa-se a convivência de diferentes visões sobre a flexibilização dos contratos, que vai da total aceitação dessas modalidades até aqueles que prefeririam a modalidade CLT. Prevalece a visão de que a indústria de *software* segue um padrão diferenciado de formas de contratação e de que a tendência seria a manutenção dessas formas atípicas, desde que garantidos os direitos mínimos ao trabalhador.

Conclusões

As transformações sofridas pelo mundo do trabalho nas últimas décadas, tornaram-no mais complexo e para estudá-lo e compreendê-lo, como afirma Linhart (2000), é preciso entender que não há unanimidade entre os sociólogos do trabalho, mas diferentes abordagens que discutem essas transformações considerando-as evoluções e/ou restrições à autonomia do trabalhador. Entre essas transformações, a autora destaca:

“revoluções de linguagens e portanto, de representações, transformações importantes das relações sociais no interior das empresas, generalização de técnicas informáticas, novas formas de organização da empresa e do trabalho, incremento das atividades de serviço, redução sistemática dos efetivos, remodelagem dos tempos de trabalho, recurso cada vez mais sistemático às formas de emprego atípicas” (Linhart, 2000:25).

Neste trabalho buscamos justamente discutir as formas concretas que o emprego atípico assume e as visões de empresários e trabalhadores na indústria de *software*, que se destaca não só pelo seu crescimento e centralidade do uso de mão-de-obra altamente qualificada, como pelo caráter imaterial de seu produto e por todas as transformações relevantes apontadas pela autora.

A indústria brasileira de *software* vem crescendo, mas continua direcionada para o mercado interno. As políticas criadas para o crescimento de suas exportações deram impulso ao setor, mas mostraram-se insuficientes em relação às metas que pretendia atingir (Stefanuto, 2004). Podemos também questionar se as metas eram realistas.

O setor é composto majoritariamente por empresas de micro e pequeno porte, sediadas, na sua maioria, no estado de São Paulo. Os dados sobre emprego e trabalho nessa indústria a caracterizam como intensiva em mão-de-obra, porém, com modalidades atípicas de contratação. Entre 1994 e 2000 foi observado um aumento significativo no número de empregados no segmento de desenvolvimento de sistemas.

Por ser uma indústria intensiva em conhecimento, a formação e qualificação de seus profissionais é fundamental para o seu desempenho. É constituída predominantemente por profissionais jovens, com curso superior completo ou mais e estagiários cursando a universidade.

Ao discutirmos a flexibilização dos contratos de trabalho encontramos na indústria de *software* diversas modalidades de contratação: CLT, Pessoa Jurídica, Autônomos, Cooperados, Pseudo-Sócios e Estagiários. Decidimos utilizar o termo ‘trabalho informal’ apenas e somente para aquele trabalho sem nenhum vínculo contratual entre trabalhador e empregador e as demais modalidades de contratação encontradas diferentes da CLT, foram tratadas como ‘formas atípicas de contrato’.

Comparando os encargos sociais em cada modalidade de contratação observamos que para a empresa, a contratação através da CLT é a de maior custo, representando 65,47% da remuneração bruta do trabalhador. Em outras modalidades, a empresa chega a ter custo zero, como na contratação de pessoa jurídica. Para o trabalhador, nas formas atípicas, não só a carga tributária aumenta, como também fica a cargo do trabalhador a responsabilidade pela previdência, aposentadoria e demais direitos garantidos pela CLT.

Vale destacar que a competição entre empresas do mesmo segmento é forte nesse mercado e o custo fixo da empresa de desenvolvimento de sistemas se dá basicamente pelo investimento na mão-de-obra empregada. Reduzindo valores nas contratações, é possível reduzir significativamente os custos. Isto explicaria a preferência de várias empresas do setor pela utilização de formas atípicas de contratação.

Uma queixa recorrente, entre os empresários do setor é o fato de que as pequenas empresas que desempenham atividades relacionadas à informática, não podem enquadrar-se no sistema Simples de tributação, arcando com a mesma carga tributária de uma empresa de grande porte ao realizarem contratações.

Analisando as oito empresas estudadas, observamos que a maioria delas foi formada por profissionais da área de informática e têm de quatro a dezessete anos de atuação. As empresas que apresentaram maior crescimento, tanto em faturamento como em número de trabalhadores, foram as que atendem grandes empresas e possuem políticas de gestão de recursos humanos bem estruturadas. A atuação dessas empresas é direcionada ao mercado interno (doméstico), a clientes de médio e grande porte em busca de soluções para gerir seu empreendimento. Quando o interesse está em soluções estratégicas, o preço deixa de ser fator-chave e o que ganha força é a reputação que a empresa tem no mercado e a criatividade nas soluções desenvolvidas.

Ficou evidenciado que a maioria das empresas não mantêm políticas estruturadas de Recursos Humanos. Nas empresas de maior porte essas políticas estão presentes, mas nas menores ainda não. É possível perceber pequenos movimentos nessa direção, mas ainda incipientes. Não existe, na maioria delas, política para promoção ou plano de carreira, nem política para aumentos salariais.

Em relação ao recrutamento e seleção de pessoal, todas utilizam processo seletivo estruturado ou parcialmente estruturado, dedicando-se particularmente à busca de estagiários. Investem na contratação de estagiários e tendem a mantê-los em sua equipe ao final do contrato. A mão-de-obra do setor é majoritariamente masculina (63%), acompanhando a composição dos formandos dos cursos da região (80%). Percentualmente, as empresas estudadas contratam mais mulheres que a média de formandos da área.

No que se refere à escolaridade, mais de 80% dos trabalhadores das empresas estudadas têm curso superior completo ou mais (pós-graduação, mestrado ou doutorado) e 16,5% estão cursando nível superior (estagiários).

No momento em que foram realizadas as entrevistas com as empresas, observamos a predominância de formas atípicas de contratação com a manutenção das formas tradicionais de trabalho: horários para cumprir, relações hierárquicas, etc. O tipo de vínculo predominante era pessoa jurídica, seguido por CLT, estágio e cooperativa. Vale destacar a convivência de diversas

modalidades de contratos numa mesma empresa, o que ocorre na maioria delas e as mudanças recorrentes (encontradas durante a pesquisa em duas delas).

Empresários e diretores das empresas estudadas justificam o uso das formas atípicas afirmando que seus concorrentes também não contratam através da CLT e que utilizá-la interfere diretamente na competitividade da empresa. O contrato pela CLT se dá principalmente por pressão dos grandes clientes, que não aceitam em suas instalações qualquer trabalhador da empresa de sistemas que não seja registrado, evitando assim problemas trabalhistas e também por temor de fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Algumas empresas, mesmo utilizando formas atípicas de vínculo oferecem benefícios complementares, como licença-gestante, férias remuneradas, previdência privada, alimentação, transporte, etc, enquanto outras não oferecem nenhum benefício para evitar a caracterização de vínculo trabalhista.

A comparação entre as remunerações diretas e indiretas entre trabalhadores nas mesmas funções e com diferentes tipos de vínculo demonstra que a idéia difundida no senso comum de que a remuneração nas formas atípicas é maior que na CLT não é verdadeira.

No que se refere à percepção dos trabalhadores sobre as suas formas de vínculo e condições de trabalho, vale destacar que os entrevistados são jovens (entre vinte e vinte e três anos), solteiros, com formação superior completa ou cursando, um terço deles com pai ou mãe com nível superior e apesar da pouca idade, já vivenciaram vários tipos de vínculos contratuais. Alguns já chegaram a trabalhar em seis modalidades diferentes (estágio, CLT, PJ, cooperado, informal e pseudo-sócio), sendo a maioria dessas experiências em uma mesma empresa.

De maneira geral, esses trabalhadores acreditam que a CLT ainda seja a melhor forma de contratação, principalmente pelas garantias e direitos que ela proporciona. Discutindo os direitos trabalhistas, esses jovens trabalhadores, que em alguns casos, nunca trabalharam sob as garantias da CLT, apenas nas formas atípicas, consideram muito importantes, a indenização em caso de demissão sem justa causa, as férias remuneradas, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

(FGTS) e a licença-maternidade. Porém, não consideram tão importantes os benefícios previdenciários: auxílio-doença, salário-família, aposentadoria por tempo de contribuição, pensão e nem o pagamento de hora-extra ou diferencial de hora-noturna.

Vale destacar que mais do que os benefícios em si, para estes jovens trabalhadores a CLT e a carteira de trabalho aparecem associados à idéia de direitos. O valor simbólico da carteira de trabalho continua significativo, mesmo entre estes jovens profissionais de um setor em que predominam as formas atípicas de contratação e que sequer vivenciaram o que é ser registrado. Simultaneamente, prevalece a visão de que a indústria de *software* segue um padrão diferenciado de formas de contratação e de que a tendência seria a manutenção dessas formas atípicas, desde que garantidos os direitos do trabalhador.

Finalmente gostaríamos de destacar a predominância das formas atípicas de emprego entre os trabalhadores de uma indústria que está no coração da chamada sociedade da informação e reafirmar a preocupação com o futuro dos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo da história do mundo do trabalho.

Referências Bibliográficas

AMSDEN, A. et al. **Slicing the Knowledge-Based Economy: a tale of three software industries**. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 2003.

BECK, Ulrich. **The brave new world of word**. New York: Polity, 2000.

BOTELHO, A. J. et al. **A Indústria de Software no Brasil – 2002: Fortalecendo a Economia do Conhecimento**. Sociedade Softex / MIT: Campinas, 2002.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário**. São Paulo: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTELO BRANCO, C. e Melo P. R. de S. “Proposta de atuação para o BNDES no setor de software” in **Revista do BNDES**. Rio de Janeiro, 1997.

Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Disponível em <http://www.mte.org.br> . Acesso em 05/04/2004.

FREIRE, Emerson. **Inovação e Competitividade: o desafio a ser enfrentado pela indústria de software**. Dissertação de Mestrado. Campinas: Unicamp, 2002.

GITAHY, Leda et al. “Relações interfirmas, eficiência coletiva e emprego em dois clusters da indústria brasileira” in **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 4, n. 6, p.39-78, 1998.

GITAHY, Leda . “Redes e flexibilidade: da mudança das práticas quotidianas a uma nova trama produtiva”. Trabalho apresentado na 1ª sessão do “Seminário Temático Interdisciplinar Os

Estudos do Trabalho: novas problemáticas, novas metodologias e novas áreas de pesquisa”. São Paulo, 1999.

KREIN, José Dari. “Reforma do sistema de relações de trabalho no Brasil” in **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: artigos dos pesquisadores**. DIEESE/ CESIT: Campinas, 1999, p.255-294.

_____. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Dissertação de Mestrado. Campinas: Unicamp, 2001.

Lei da Previdência Social – Disponível em <http://www.mpas.gov.br/serviços>. Acesso em 01/11/2004.

LINHART, Daniele. “O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso” in **Trabalho & Educação**. NETE. N. 7, Jul-dez/2000, p. 24-36.

MATTOSO, Jorge. **A Desordem do Trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

MOWERY, David C. **The International Computer Software Industry: a comparative study of industry evolution and structure**. New York: Oxford University Press, 1996.

NORONHA, Eduardo G. “Informal, Ilegal, Injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil” in **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, Vol. 18, n. 53, p.111-119, 2003.

PECK, Jamie e THEODORE, Nikolas. “O Trabalho Eventual: crescimento e reestruturação da indústria de empregos temporários em Chicago” in **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 5, n. 10, p.135 – 159, 1999.

POCHMANN, Marcio. “Los costos laborales en Brasil” in **Inseguridad laboral y competitividad: modalidades de contratación**. Peru: OIT , p.97-120, 1999.

_____. **A Década dos Mitos.** São Paulo: Contexto, 2001.

ROSELINO, J. E., **Uma análise das potencialidades da atividade de *software* no Brasil à luz das práticas concorrenciais do setor.** Dissertação de Mestrado. Campinas: Unicamp, 1998.

SALATTI, Rita; GITAHY, Leda. “Relações de Trabalho em pequenas empresas de desenvolvimento de software” in **Comciência.** Maio/2004. Disponível em <http://www.comciencia.br>. Acesso em 09/01/2005.

STEFANUTO, Giancarlo Nuti. **O Programa Softex e a Indústria de *Software* no Brasil.** Tese de Doutorado. Campinas: Unicamp, 2004.

TAPIA, Jorge Rubem Biton. **A Trajetória da Política de Informática Brasileira.** Campinas: Papyrus, 1995.

UZZO, Walter; BARROS, Fernando Leister. “Advogados explicam implicações de mudanças na CLT”. Disponível em <http://www.adusp.org.br>. Acesso em 15/11/2004.

BIBLIOGRAFIA

BERNARDES, Roberto; OLIVEIRA, Alberto. “Novos Territórios Produtivos, Mudança Tecnológica e Mercado de Trabalho: o caso de São José dos Campos”. In: **XXV ANPOCS**, 2001.

BOSCHERINI, Fabio; NOVICK, Marta; YOGUEL, Gabriel. **Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación: los límites en la economía del conocimiento**. Buenos Aires: Mino Y Davilla Editores, 2003.

BOURDIEU, Pierre (coord). **A Miséria do Mundo**. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

CASTRO, Nadya; DEDECCA, Cláudio. “Flexibilidade e precarização: tempos mais duros” in **A ocupação na América Latina: tempos mais duros**. ALAST: Rio de Janeiro, p. 9-18, 1998.

CONTARTESE, Daniel; GÓMEZ, Marcelo. “Trayectorias laborales tempranas de graduados universitários de carreras modernas: la búsqueda errante de uma inserción profesional genuína” in **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 7, n. 14, p. 165-202, 2001.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. “O Trabalho no Brasil dos anos 90” in **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 7, n. 14, p.33-54, 2001.

GARVIN, David. “Building a Learning Organization” in **Harvard Business Review**. s.l., p. 78-91, jul-ago/1993.

GIRARD, Christiane; THEODORO, Mário. “Atividades Informais em Brasília: análise e desafios”. In **XXV ANPOCS**, 2001.

HOBBSBAWM, Eric J. **Mundos do Trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

KATZ, Harry C.; DARBISHIRE, Owen. “Convergências e divergências nos sistemas de emprego” in **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 4, n. 8, p. 5-28, 1998.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho Imaterial : formas de vida e produção da subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LIMA, Jacob; SOARES, Maria José. “Trabalho flexível e o novo informal” in **Caderno CRH**. N. 37, p. 163-180, jul-dez/2002.

LIMA, Jacob. “A nova informalidade e os trabalhadores: maiores ganhos(?), menos direitos”. In **XXV ANPOCS**, 2001.

_____. **As Artimanhas da Flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção**. São Paulo: Terceira Margem, 2002.

LOPES, José Sérgio Leite. “Subjetividade e linguagem do trabalho” in **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 3, n. 5, p. 40-52, 1997.

MARTES, Ana Cristina Braga. “Brasileiros em Massachusetts. Trabalho e venda de empregos” in **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 8, n. 15, p.123-147, 2002.

MARTIN, Scott. “Redes sociais e flexibilidade do trabalho: uma análise comparativa” in **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 3, n. 6, p. 9-38, 1997.

MARTINS, Heloisa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Editora Hucitec, CEDI/NETS, 1994.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **A Reforma Trabalhista no Cone Sul**. São Paulo: Ildes/Friedrich Ebert Stiftung, 2000 (mimeo).

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (org.). **Crise e trabalho no Brasil**. São Paulo: Scritta, 1996.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

POLONIO, Wilson Alves. **Manual das Sociedades Cooperativas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, Luiz Antonio Machado. “Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho)” in **Caderno CRH**. N.. 37, p. 81-109, Jul-dez/2002.

STANDING, Guy. “La inseguridad laboral” in **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Ano 6, n. 11, p. 47-105, 2000.

ANEXOS

ROTEIRO PARA PESQUISA COM A EMPRESA (Anexo 1)

Data da entrevista: _____
Razão Social da empresa: _____

Nome fantasia: _____
Site: _____
Ramo de atividade da empresa: _____

Endereço da empresa: _____

Nome do(s) entrevistado(s): _____

Cargo(s): _____
Tel.: _____ Fax: _____
e-mail: _____

A - CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

1) Ano de fundação e breve histórico da empresa (origem/formação dos proprietários; a origem da empresa/fundadores; evolução; principais clientes ao longo do tempo; mudanças nas principais atividades).

2) Enquadramento - A sua empresa se enquadra como Simples? SIM () NÃO()
Principais razões?

3) Principais atividades da empresa. Qual o principal produto/serviço?

4) Evolução do número de funcionários e do faturamento da empresa:

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Número de funcionários						
Faturamento Total (R\$)						

a) Como se dá a composição do custo da empresa?

5) Principais clientes por tipo de produto/serviço (indicar a localização).

Principais Clientes	Produtos	Ano de Início	Localização (cidade/estado)	% faturamento da empresa

a) Que tipo de contrato tem com esses clientes?

b) Como é o serviço prestado aos clientes?

Evolução do número de empresas clientes:

	1998	1999	2000	2001	2002	2003 (atual)
Número de Clientes						

6) Principais concorrentes: (empresa/cidade)

Entender características dos concorrentes. Quais as principais diferenças e semelhanças entre sua empresa e as concorrentes?

7) Evolução do investimento da empresa (em US\$ ou R\$) e como % do faturamento. Quais são os planos de investimento para os próximos anos? Em quais áreas?

8) Quais são os principais fatores de competitividade nos mercados em que a empresa atua? (por ex., preço, qualidade, prazo de entrega, diferenciação dos produtos/serviços, capacitação tecnológica, etc).

9) A empresa recebe algum tipo de apoio (por exemplo, do governo federal/estadual/municipal, de universidades, do Sebrae, de seus clientes)? Caso positivo, especificar que tipo de apoio foi ou está sendo recebido e qual a avaliação de sua empresa.

B - PROCESSO DE TRABALHO

1) Como a empresa está organizada atualmente? Favor desenhar organograma. (no. de departamentos, gerenciamento dos departamentos)

2) Quais as “qualificações-chave” no processo de trabalho? (se necessário, separar por etapa do processo).

1^a.) _____

2^a.) _____

3^a.) _____

3) A empresa implantou ou está implantando algum programa de qualidade e produtividade? Caso positivo, em que estágio de implantação deste programa se encontra a empresa? Qual programa? Há quanto tempo? Por que a empresa optou por implantar programa de qualidade?

C - RECURSOS HUMANOS

1) Qual a origem da mão-de-obra? (favor comentar a região de origem, a experiência anterior em termos de ramos de atividade e de tamanho das empresas de origem da mão-de-obra; faculdades de origem...)

2) Identificando o gênero dos colaboradores:

Masculino: _____ Feminino: _____

3) Favor listar os cargos existentes em sua empresa e a média salarial de cada um deles. (anexar grade de C&S) -

- a) quais as formas de reajuste utilizadas pela empresa?
- b) quais as formas de promoção utilizadas pela empresa?

4) A empresa oferece alguma atividade de treinamento para seus empregados? Para todos? Existem alguma diferença entre cargos e/ou setores?

- cursos organizados pela própria empresa para seus funcionários
- cursos organizados por centros profissionalizantes (Senai, Sebrae, etc.)
- cursos organizados em convênio com escolas ou Universidades
- cursos organizados por outras empresas (clientes ou fornecedores)
- cursos organizados por empresas de consultoria
- cursos realizados por iniciativa dos funcionários, pagos pela empresa
- outro(s) (especificar) _____

Qual o critério para a autorização para o curso? _____

5) Número de funcionários por nível de escolaridade:

Escolaridade/Ano	2003	2002	2001
Doutorado			
Mestrado			
PG /Especialização completo			
PG /Especialização incompleto			
Superior completo			
Superior incompleto			
E. M. completo			
E. M. incompleto			
Ens. Fund. Completo			
Ens. Fund. Incompleto			
Sem escolaridade			

6) Quais as formas de recrutamento de pessoal utilizadas pela empresa (aviso na porta, anúncio no jornal, internet, divulgação em universidades, agências de recolocação, agências de emprego, manutenção de banco de dados de CV, outros)?

7) Quais os critérios de seleção de pessoal utilizados pela empresa?

Utilizar a convenção:

MI = muito importante;

I = importante;

NI = não-importante

Crítérios de seleção	Qualificados (superior cursando ou +)	Semi-qualificados (ensino médio cursando ou concluído)	Não-qualificados (até ensino fund. Completo)
Nível educacional			
Experiência profissional (tempo)			
Conhecimento técnico (teste da área específica)			
Gênero			
Idade			
Características pessoais / comportamentais			

8) Qual a forma de vínculo dos colaboradores? (categoria funcional)

Forma	Quantidade (absoluta e %)	Exemplificar / detalhar
CLT		
Autônomos		
Cooperados		
Estagiários		
Prestador de Serviço (emissão de NF)		
Trabalho temporário		
Totalmente sem vínculo		
Outros		

a) Por que a escolha por este(s) tipo(s) de vínculos? Quais as vantagens e desvantagens de cada forma utilizada pela empresa?

b) Descreva o histórico de contratação durante a vida da empresa, destacando mudanças ocorridas, tempo de permanência em cada forma, causa das mudanças, comentários.

c) Como é esse mercado onde sua empresa está inserida? Oscila muito? Exemplifique.

9) A empresa já sofreu algum processo trabalhista? Quantos? Quando? Em que categoria funcional o reclamante se encontrava? () Não () Sim - _____

1 - _____

2 - _____

3 - _____

4 - _____

5 - _____

10) Quais dos seguintes benefícios sociais são proporcionados pela empresa aos trabalhadores?

<input type="checkbox"/> vale transporte	<input type="checkbox"/> refeição ou ticket restaurante
<input type="checkbox"/> auxílio creche	<input type="checkbox"/> cesta básica de alimentos
<input type="checkbox"/> salário família	<input type="checkbox"/> plano de aposentadoria / previdência
<input type="checkbox"/> assistência médica (convênios)	<input type="checkbox"/> auxílio para estudos (ex.: faculdade)
<input type="checkbox"/> assistência odontológica	<input type="checkbox"/> PLR
	<input type="checkbox"/> outro(s)-

a) Existe alguma diferença por cargo/função e/ou setor para a distribuição dos benefícios? Como foi feita essa escolha? Quais as principais razões?

11) Em caso de contratações fora da CLT, a empresa propõe alguma equivalência. Ex.: férias, 13º., FGTS, licença-maternidade, etc.

12) A empresa está satisfeita com a condição que oferece hoje aos trabalhadores? Justifique.

13) Como têm se comportado a rotatividade e o absenteísmo na empresa nos últimos anos?

A) Levantar motivo das faltas (c/ atestado, s/ atestado) e reações da empresa.

B) Rotatividade:

Especificar a forma de vínculo do funcionário substituído.

Especificar em cada ano as formas de vínculo predominantes e as causas que determinaram isso.

1998		
1999		
2000		
2001		

2002		
2003 (atual)		

14) A empresa faz uso de trabalho temporário e ou a domicílio? Para quais funções? Isso se intensificou ou foi reduzido nos últimos anos? (observar na questão anterior).

15) Como você avalia as relações entre gerência e empregados? Exemplifique.

16) A empresa faz reuniões regulares com seus empregados? Qual a periodicidade? Isso ocorre da mesma forma em todos os setores?

17) Os empregados participam de esquemas de sugestões?

18) Qual é o sindicato a que pertencem os trabalhadores de sua unidade? Como é a relação da empresa com o *sindicato*? Como o sindicato afeta o desempenho da empresa? Comentar.

19) Qual tem sido o principal eixo de reivindicação do sindicato nos últimos anos?

20) O sindicato oferece algum tipo de assistência (médica, odontológica, jurídica, etc.) aos trabalhadores da empresa? Eles utilizam tais serviços?

21) Como sua empresa avalia a atuação do SEBRAE?

22) Como sua empresa avalia a atuação da SOFTEX?

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O TRABALHADOR (Anexo 2)

Data da entrevista: _____
Razão Social da empresa: _____

Site: _____

Nome do colaborador: _____

e-mail: _____

Naturalidade: _____ Cidade onde reside: _____

Formação dos pais: _____

Atual profissão dos pais: _____

Estado civil: _____ Idade: _____ Masc. () Fem. ()

Formação (Entidade/curso/ano e período em que estuda(ou)): _____

Área de atuação do colaborador (cargo): _____

Descreva com detalhes suas principais funções: _____

Que grau de importância você atribuiria às suas funções na empresa?

- () Muito Importante
- () Razoavelmente Importante
- () Pouco importante

Justifique: _____

Tempo na empresa: _____

Histórico profissional: (todos os empregos e estágios: cargos / **formas de vínculo** / benefícios)

Estabeleça comparações entre os outros empregos e este, destacando vantagens e desvantagens entre uma forma de contratação e outra. (remuneração, benefícios, cargo, crescimento profissional, formação profissional, etc)

1. Qual é sua atual forma de vínculo contratual?

CLT	
Autônomo	
Cooperado	
Estagiário	
Prestador de Serviço (emissão de NF)	
Trabalho temporário	
Totalmente sem vínculo	
Outra	

Já teve outra forma de vínculo contratual nesta empresa? Qual?

2. Quando iniciou suas atividades nesta empresa, o que conhecia sobre essa forma de contratação?

3. Qual foi o ponto decisivo para você aceitar essa proposta de trabalho?

4. Detalhe sua remuneração: (p/ dentro e p/ fora) – R\$

5. Quais são seus atuais benefícios sociais?

6. Se a empresa não oferecer:

- a) Paga convênio médico?
- b) Paga previdência privada?
- c) Paga convênio odontológico?
- d) Outros:

7. Recolhe INSS mensalmente? De que forma?

8. Paga IR? De que forma? Paga algum outro tributo? Qual?

9. Faz uma reserva mensal da sua remuneração? Qual a forma de aplicação escolhida por você?

10. Costuma tirar férias anualmente? Se sim, costuma viajar? Detalhar.

11. Durante suas buscas por emprego/trabalho, quais foram as possibilidades de proposta encontradas por você?

CLT	
Autônomo	
Cooperado	
Estagiário	
Prestador de Serviço (emissão de NF)	
Trabalho temporário	
Totalmente sem vínculo	
Outra	

12. Para você, o que mais pesa na escolha / aceitação de um trabalho? (motivos)

13. Tem algum direito do trabalho que você não abre mão?

- a) jornada de trabalho máxima de 44 horas semanais
- b) hora extra de no mínimo 50% superior à hora normal
- c) remuneração de trabalho noturno superior ao diurno
- d) descanso semanal remunerado
- e) adicional para trabalhos insalubres
- f) adicional de férias equivalente a 1/3 do valor das férias
- g) 13º. salário
- h) férias anuais de 30 dias corridos
- i) vale transporte
- j) licença maternidade de 120 dias
- k) licença paternidade de 5 dias
- l) aviso prévio
- m) FGTS
- n) Seguro desemprego
- o) Benefícios previdenciários (auxílio-doença, salário-família, aposentadoria por tempo de contribuição, pensão, etc)
- p) Indenização em caso de dispensa sem justa causa

14. Se pudesse escolher, qual seria, no seu ponto de vista, a melhor forma de contratação para você? Por quê? Argumente.

15. Tente explicar por que a empresa se utiliza desta forma de contratação?

16. Se você tivesse uma empresa, que forma de contratação proporcionaria aos seus colaboradores. Por quê?

Comentários gerais.

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O ESTAGIÁRIO (Anexo 3)

Data da entrevista: _____
Razão Social da empresa: _____
Site: _____

Nome do colaborador: _____

e-mail: _____

Naturalidade: _____ Cidade onde reside: _____

Formação dos pais: _____

Atual profissão dos pais: _____

Estado civil: _____ Idade: _____ Masc () Fem. ()

Formação: (entidade / curso/ ano e período em que estuda): _____

Área de atuação do colaborador: _____

Descreva com detalhes suas principais funções: _____

Que grau de importância atribuiria às suas atividades na empresa?

- () Muito importante
- () Razoavelmente importante
- () Pouco importante

Justifique: _____

Tempo na empresa: _____

Histórico profissional: (todas as colocações: empresa/ cargo /funções/ formas de vínculo / benefícios)

1. Detalhe sua remuneração: _____

2. Tem benefícios sociais? Quais?

3. Faz uma reserva mensal da sua remuneração? Qual a forma de aplicação escolhida por você?
4. Qual foi o ponto decisivo para você aceitar essa proposta de estágio?
5. Ao se formar, quais são suas expectativas profissionais?
6. O que você definiria como um bom emprego? Detalhe. Argumente.
7. Você conhece as possibilidades de contratação existentes no Brasil? Fale rapidamente de cada uma.
8. Teria interesse em ser efetivado nesta empresa? Por quê? (caso fosse efetivado, você saberia que condições a empresa lhe ofereceria?)

Comentários gerais.