



Pernambuco, 2021-2022: Para Falar da Fome, é Preciso Falar de Informalidade no Mercado de Trabalho

Thaynã Ramalho Valdevino (Graduanda em Economia, CAA-UFPE)¹
André Luiz de Miranda Martins (Doutor em Economia, Professor Associado, CAA-UFPE)²

Vive-se um momento de revisitação do pensamento de Josué de Castro. Essa revisitação é suscitada, infelizmente, pelo recrudescimento acelerado do quadro da fome no Brasil. A recente pesquisa domiciliar II VIGISAN indica que de 2020 a 2022 o número de brasileiros convivendo com a fome diariamente, ou seja, em situação de insegurança alimentar grave, passou de 19,1 milhões para 33,1 milhões. Se essa contabilidade incluir os graus moderado e leve da insegurança alimentar, chegar-se-á aos 125,2 milhões de pessoas (Rede Penssan, 2022a).

Ali no Nordeste, território identificado nos anos 1940, em sua Geografia da Fome, como concentrador dos piores bolsões de fome epidêmica (no Semiárido, sujeito a estiagens periódicas) e endêmica (na área úmida, açucareira), o médico e geógrafo pernambucano não chegaria a constatar as transformações econômicas que, mais intensamente entre as décadas de 1970 e 1980, conduziram a outrora “região-problema” a uma integração efetiva, mas parcial, à economia nacional – resultado das limitações dos projetos sudenianos de desenvolvimento regional, mais concentradores do que distribuidores. À irresoluta fome pré-industrial, do “atraso” nordestino, acrescentar-se-ia a fome surgida na dinâmica industrial do Centro-Sul; fome “em franca ascensão” ante a industrialização e o adensamento urbano (Castro, 1992)³.

¹thayna.ramalho@ufpe.br.

²andre.martins@ufpe.br.

³A partir de Devereux (1993) e Keneally (2011), Leme (2021, p. 1116) estabelece distinções importantes, por vezes ocultadas pela generalização do termo fome: “Para apreender as diferentes formas de fome é preciso introduzir uma distinção entre a fome instintiva e a fome como condição. A língua inglesa pode nos auxiliar com a diferenciação entre hunger, starvation e famine. Por hunger, entende-se a fome biológica, momentânea. O organismo necessita de calorias e manda uma mensagem ao cérebro pedindo comida – é uma sensação. Os ricos podem sentir fome tanto quanto os pobres. Starvation é o aumento dessa condição de fome, que pode ser individual ou coletiva, até um ponto crítico. Uma pessoa perdida no deserto pode morrer por starvation, mas isso não implica famine. Por famine entende-se a incapacidade de um grupo social de se alimentar por um período e por falta de acesso ao alimento em quantidade mínima para a manutenção da condição de uma vida saudável. É uma escassez de alimento coletiva. Isso quer dizer que, quando há famine, necessariamente há starvation, com mortes provocadas por ela e por doenças associadas, mas o oposto não é verdadeiro.”

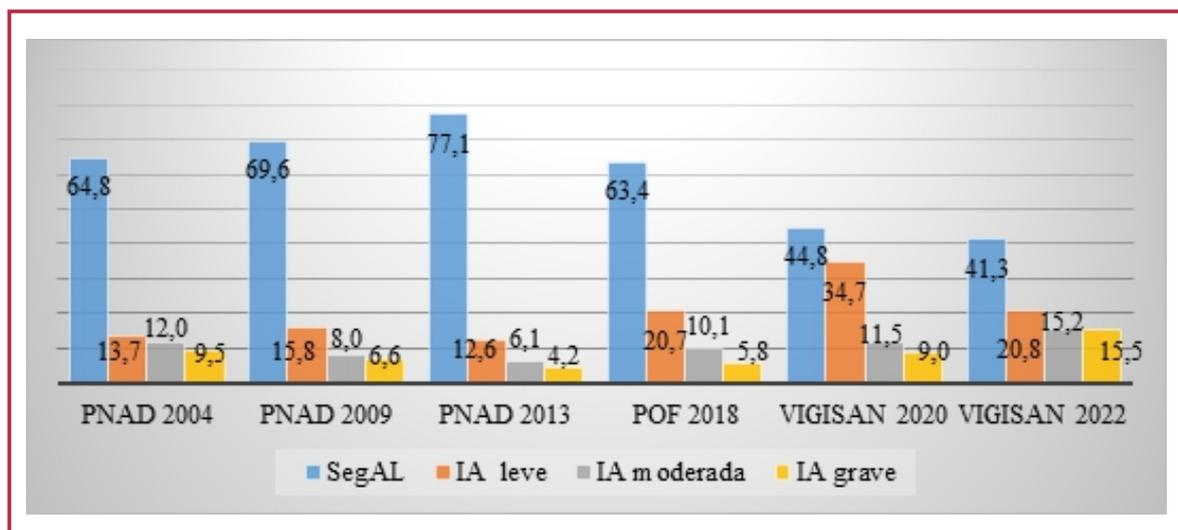
Melhorias nos níveis de emprego e renda verificadas entre 2004 e 2014 em todas as regiões brasileiras reposicionaram o País nos mapeamentos internacionais da fome e das carências alimentares. Com efeito, em alguns anos dessa década o Brasil saíria desses mapas. Entretanto, e desde a frágil base em que essas melhorias se assentavam, a reversão, a partir da segunda metade da década de 2010, de políticas econômicas com um fim minimamente redistributivo, associada ao impacto sócio econômico destrutivo da pandemia de Covid-19, amplificou o impacto de fatores críticos para a insegurança alimentar: as perdas de produção agrícola – especialmente para a agricultura familiar; o desemprego massivo em algumas categorias ocupacionais (tais como os trabalhadores em serviços); e a queda nos rendimentos do trabalho, apenas parcialmente compensada pela recente política pública de “auxílios emergenciais”.

No que segue será abordada a incidência da insegurança alimentar no contingente de empregados informais no estado de Pernambuco nos anos de 2021 e 2022. Parte-se da constatação da relação entre emprego ou condição ocupacional e segurança (insegurança) alimentar. Aqui uma variável de predição importante é a renda. No caso dos rendimentos do trabalho assalariado, os salários podem ser estimados primeiramente a partir dos custos de aquisição de alimentos – considerada uma dieta padrão minimamente nutritiva, variável conforme a região – e dos custos com habitação das unidades familiares; aos quais se agregam, nessa estimativa, outros custos [non-food and non-housing (NFNH) costs] tais como saúde, educação e provisões diversas (Anker e Anker, 2017).

Um breve repasso comparativo dos dados em nível nacional consta do Gráfico 1 a seguir, que apresenta os percentuais de segurança alimentar e insegurança alimentar (IA; leve, moderada e grave) no Brasil segundo diferentes pesquisas domiciliares entre os anos de 2004 e 2022: as edições de 2004, 2009 e 2013 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), do IBGE; a Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF), do IBGE, de 2018; e as edições de 2020 e 2022 da pesquisa domiciliar VIGISAN.

Gráfico 1

Brasil: segurança alimentar (SegAL) e graus de insegurança alimentar (IA) como proporção (%) dos domicílios segundo diferentes pesquisas domiciliares, 2004-2022



Fonte: Rede Penssan (2022).



Os níveis leve, moderado e grave da insegurança alimentar são obtidos da Escala Brasileira de Insegurança Alimentar (EBIA). A IA leve se refere à incerteza quanto ao acesso a alimentos em um futuro próximo e/ou quando a qualidade da alimentação já está comprometida; a IA moderada, a uma disponibilidade (quantidade) insuficiente de alimentos; e a IA grave está relacionada à efetiva privação no consumo de alimentos, expressa em quadros de fome⁴. Em seus níveis leve e moderado, a IA pode ser associada ao conceito de “fome oculta”, tal como formulado por Josué de Castro (1992). Nos três níveis de estratificação, tem suas modalidades geográficas e é a expressão de causas estruturais, histórica e economicamente interpretáveis.

Perceba-se, no gráfico acima, a ascensão e queda na segurança alimentar, que apresenta um auge em 2013, sendo acompanhada, no decênio seguinte, por elevação quase ininterrupta dos três níveis de IA. Desses, o nível que ascende à maior taxa entre os registros de 2013 e 2022 é o da IA grave (quase 10% no subperíodo). Esse crescimento do pior indicador possível se dá mais intensivamente entre 2020 e 2022.

A trajetória da IA leve requer comentário específico, porquanto foi de ascensão e queda tanto entre os registros de 2004 e 2013 (ou seja, enquanto a segurança alimentar subia como proporção dos domicílios) quanto entre os registros de 2013 a 2022 (quando a segurança alimentar declinava). Como a IA leve se refere à preocupação ou incerteza quanto ao acesso aos alimentos no futuro e à “qualidade inadequada dos alimentos resultante de estratégias que visam não comprometer a quantidade de alimentos” (Rede Penssan, 2022b, p. 18), hipoteticamente, no ciclo expansivo dos níveis de segurança alimentar – reflexo do crescimento do emprego e dos rendimentos – a IA leve ascendente indicava, então, uma reorganização dos padrões alimentares, ante ganhos salariais que progressivamente atenderiam a dieta (e a demanda, portanto) pretendida. Nesse sentido, entre 2003 e 2009 o crescimento da IA leve foi de cerca de 15%, enquanto entre 2009 e 2013 deu-se um decréscimo de cerca de 20%⁵.

No ciclo de declínio da segurança alimentar (2013-2022), inobstante as diferenças metodológicas das pesquisa domiciliares cujos resultados compõem o Gráfico 1, é possível notar movimentos e tendências mais gerais. Entre 2013 e 2018 (quando a segurança alimentar cai 13,7 p.p.), a IA leve apresenta crescimento de 64,3%; entre 2018 e 2020 (quando se registra declínio de 18,6 p.p. na segurança alimentar, uma efetiva mudança de patamar), a IA leve cresce 67,6%. No caos pandêmico de 2020 a 2022⁶ (com a segurança alimentar no mesmo patamar relativamente baixo), a IA leve acusa queda de 40%, enquanto crescem os níveis moderado e grave da insegurança alimentar. A estratégia de manutenção, em detrimento do valor nutricional, dos alimentos integrantes da dieta pré-crise – por

⁴“A EBIA foi adotada pelo Brasil para estimar a IA da população em 2004. Trata-se de metodologia que dialoga com o conceito de SAN [Segurança Alimentar e Nutricional] nos estudos populacionais e identifica situações de privação na alimentação vividas pelas famílias, antes mesmo que estejam instalados quadros de agravos à saúde e do estado nutricional das pessoas. A EBIA avalia o acesso aos alimentos nos lares na perspectiva dos responsáveis pelo preparo das refeições ou de algum/a morador/a adulto/a que tenha conhecimento da dinâmica alimentar das famílias, diante da escassez de dinheiro, em quatro níveis (SA e IA leve, moderada ou grave). O nível mais severo – IA grave – permite o monitoramento da fome no país. Outras escalas equivalentes de aferição da SA/IA têm sido usadas em diversos continentes e em países de renda alta, média e baixa, bem como pela ONU, como instrumento adequado para o monitoramento do Objetivo 2 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)” (Rede Penssan, p. 30).

⁵As maiores taxas de crescimento real do salário mínimo entre 2003 e 2009, segundo dados do DIEESE (2022) foram registradas em maio de 2005 (8,23%), abril de 2006 (13,04%) e fevereiro de 2009 (5,79%).

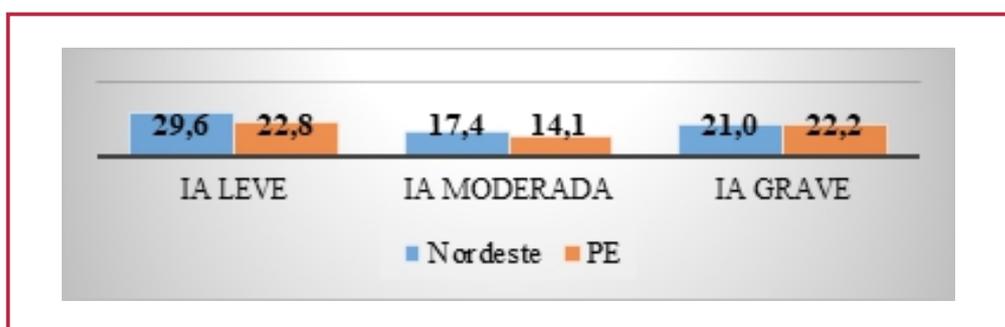
⁶A pesquisa II VIGISAN cobriu até o mês de abril de 2022 (Rede Penssan, 2022a).

exemplo, a substituição de leite em pó por compostos lácteos, e daí para estratégias substitutivas mais dramáticas – se converte em luta contra uma restrição de alimentos crescente. Restrições na qualidade da alimentação e também na quantidade de alimentos são, por assim dizer, a antessala da fome aberta.

Pernambuco apresentou entre 2021 e 2022 um nível de segurança alimentar (de 40,9%) superior à média nordestina (31,9%), superado apenas pelo Rio Grande do Norte (51,2%). Já a comparação entre os três níveis de insegurança alimentar no Nordeste e em Pernambuco consta do Gráfico 2, seguinte.

Gráfico 2

Região Nordeste e Pernambuco (PE): distribuição percentual dos níveis de insegurança alimentar (IA), 2021-2022



Fonte: Rede Penssan (2022b)..

Apenas no nível da IA grave é que o estado ultrapassa (em 1 p. p.) a média regional. A diferença mais expressiva observada na IA leve – nível cujas particularidades já foram destacadas para o nível nacional – deve-se à influência, na média regional, dos percentuais de IA leve dos estados da Paraíba (42,3%, o maior da Região, e ainda o maior percentual isolado entre todos os níveis de IA nos estados) e da Bahia (36,2%) entre 2021 e 2022.

Adentrando o tema da incidência da IA na condição ocupacional da informalidade, em Pernambuco a distribuição de domicílios segundo a condição ocupacional no biênio 2021-2022 foi: agricultores/as, 4,6%; trabalhadores/as informais, 25,5%; trabalhadores/as formais, 35%; autônomos, 10,6%; desempregados, 6%; e outros, 18,2% (Rede Penssan, 2022b). A partir dessa distribuição, na Tabela 1 é relacionada a condição ocupacional e as situações de segurança ou insegurança alimentar para o mesmo biênio, no Nordeste e em Pernambuco. Foram agregadas as situações de segurança alimentar e IA leve e as de IA moderada e IA grave, com o propósito de comparar aquelas unidades familiares “que ainda não tiveram restrição quantitativa dos alimentos com as que já apresentam as formas mais severas de IA (IA moderada + grave)” (Rede Penssan, 2022b, p.19). Ou seja, a segurança e a insegurança alimentares em seus aspectos qualitativo e quantitativo.

Tabela 1

Região Nordeste e Pernambuco: incidência de Segurança Alimentar + IA leve e IA moderada + grave nos domicílios, segundo condição ocupacional da pessoa de referência, 2021-2022

	Nordeste	Pernambuco
<u>Trabalhador/a informal ou desempregado/a</u>		
Segurança Alimentar + IA leve (%)	47,9	39,3
IA moderada + grave (%)	52,1	60,7
<u>Trabalhador/a formal</u>		
Segurança Alimentar + IA leve (%)	80,7	79,6
IA moderada + grave (%)	19,3	20,4
<u>Trabalhador/a autônomo/a</u>		
Segurança Alimentar + IA leve (%)	66,4	67,3
IA moderada + grave (%)	33,6	32,7

Fonte: Rede Penssan (2022b)..

Em Pernambuco, no interregno considerado, a incidência do agrupamento das duas formas mais severas da IA entre trabalhadoras e trabalhadores informais (de 60,7%) correspondeu ao triplo da incidência desse mesmo agrupamento entre trabalhadoras e trabalhadores formais e ao dobro da incidência do referido agrupamento entre autônomos/as – e sempre mais intensamente que a média regional. A criticidade da situação se reafirma diante dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua Trimestral, que registrou, para o segundo trimestre de 2022, uma taxa de informalidade correspondente a 53% dos trabalhadores (IBGE, 2022), ou seja, cerca de 1,5 milhões de trabalhadores. Essa é medida da fragilidade, na base, de uma força de trabalho da qual se espera uma contribuição efetiva para o desenvolvimento regional. E a recuperação da atividade, uma vez vinda, se dará a partir dessa base extremamente frágil. Dados do Observatório das Metrôpoles (2022) para a Região Metropolitana do Recife (RMR) indicam que em 2021, 40% dos indivíduos ali sobreviviam com uma renda per capita de R\$275, ou ¼ do salário mínimo vigente.

A condição ocupacional de trabalhador/a formal (ou informal) associa-se fortemente à presença de segurança alimentar e/ou da IA leve (ou IA moderada a grave) nas unidades familiares. Tem-se, aqui, não somente um claro alerta para a formulação de políticas públicas, mas, também, a constatação de uma imprescindibilidade: que na formulação dessas políticas sejam considerados e ponderados os resultados das pesquisas sobre insegurança alimentar.⁷

⁷O que demonstra a urgência de se criarem ou aperfeiçoarem, em Pernambuco, os equipamentos e os programas focalizados necessários ao combate imediato e mediato das situações moderada e grave da IA, à mitigação da IA leve e à retomada do crescimento dos níveis de segurança alimentar. No momento, um breve mapeamento estadual fornece um quadro de desalento. Em sondagem feita pelo Instituto Dhana Josué de Castro, por meio do Ministério Público de Pernambuco, apurou-se que, dos 111 municípios delimitados, “39 declararam possuir Lei de Segurança Alimentar e Nutricional e o mesmo quantitativo possui Conselho Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional [Comsea]. Dentre os municípios que possuem Comsea, cerca de 45% (n=18) estão efetivamente ativos” (Leal et al, 2022, p. 27). Em todo o estado há apenas quatro restaurantes populares (três deles no Recife e um em Petrolina, Sertão do São Francisco) e 11 cozinhas populares (uma na RMR, duas na Mata Sul, uma na Mata Norte, três no Agreste Meridional, cinco no Sertão do Pajeú, uma no Sertão do São Francisco e uma no Sertão do Araripe). É preocupante a completa ausência de tais equipamentos nos Agrestes Central e Setentrional, ambos com alta densidade populacional e vivenciando processos de desruralização. Nessas duas sub-regiões também se mostra escassa (ou simplesmente inexistente) a participação das municipalidades nos Programas de Aquisição de Alimentos (PPA) – sob gerenciamento seja da Companhia Nacional de Abastecimento (Conab), seja do Instituto Agrônomo de Pernambuco (IPA) (Leal et al, op. cit).



Referências

Anker, R; Aankder, M. **Living wages around the world**: manual for measurement. Northampton, MA: Edward Elgar, 2017.

Castro, J. **Geografia da fome**: o dilema brasileiro: pão ou aço. 11. ed. Rio de Janeiro: Gryphus, 1992.

Devereux, S. **Theories of famine**. New York: Harvester Wheatsheaf, 1993.

Keneally, T. **Three famines**. New York: Public Affairs, 2011.

Leal, V. S; Tavares, F. C. L. P; Oliveira, J. S; Souza, N. P; Santana, S. C. S; Costa, E. C. C; Lira, P. I. C. **Atlas da situação alimentar e nutricional em Pernambuco**: volume 2. Recife: ECOASUS-PE, 2022.

Leme, A. S. Josué de Castro e as metamorfoses da fome no Brasil, 1932-1946. **História, Ciências, Saúde – Manguinhos**, Rio de Janeiro, v.28, n.4, out.-dez. 2021, p.1115-1135

Rede Penssan. **II Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da COVID-19 no Brasil** [livro eletrônico]: II VIGISAN: relatório final/Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar – PENSSAN. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert: Rede PENSSAN, 2022a.

Rede Penssan. **II Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da COVID-19 no Brasil**. Suplemento I: insegurança alimentar nos estados [livro eletrônico]: II VIGISAN: relatório final/Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar – PENSSAN. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert: Rede PENSSAN, 2022b.



O Perfil do Trabalho Informal em Pernambuco: Uma Análise a Partir da PNAD Contínua 2022

Higor Roberto da Silva (Graduando Economia CAA/UFPE)¹
Marcio Miceli Maciel de Souza (Doutor em Economia UFF. Professor NG/CAA/UFPE)²
Rosa Kato (Doutora em Economia UFF. Professora NG/CAA/UFPE)³

O trabalho informal é, por definição, difícil de se estudar: contempla um grupo populacional altamente diversificado, que se caracteriza apenas por não atuar através dos marcos regulatórios apropriados (CTPS/CNPJ), estando, portanto, oculto nas estatísticas comuns, mesmo que provoque marcante impacto sobre a realidade econômica. Ciente disso, o presente boletim se dispõe a traçar um cenário basilar da informalidade na força de trabalho pernambucana utilizando dados da PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), coletados pelo IBGE no segundo trimestre de 2022, referente aos meses de abril, maio e junho, com o intuito de introduzir o leitor à análise desse setor no estado.

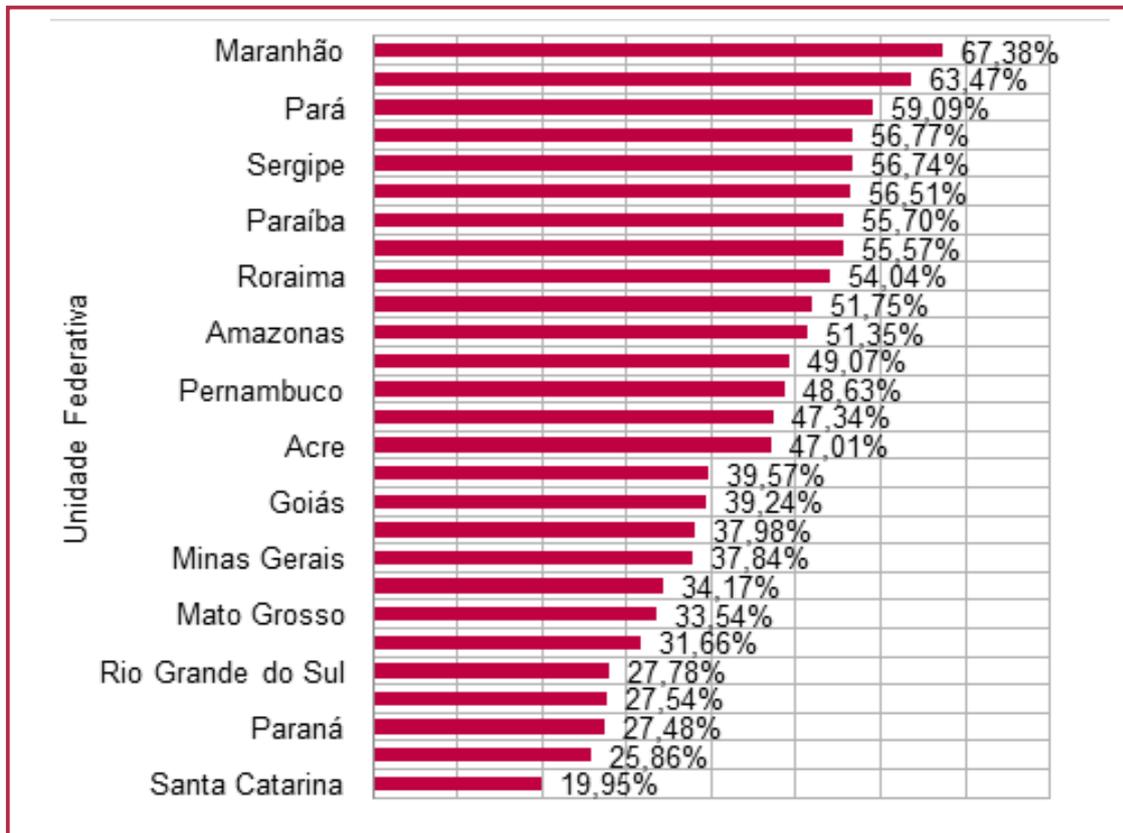
¹higor.roberto@ufpe.br

²marcio.miceli@ufpe.br

³rosa.kato@ufpe.br

Gráfico 1

Taxa de informalidade por unidade federativa



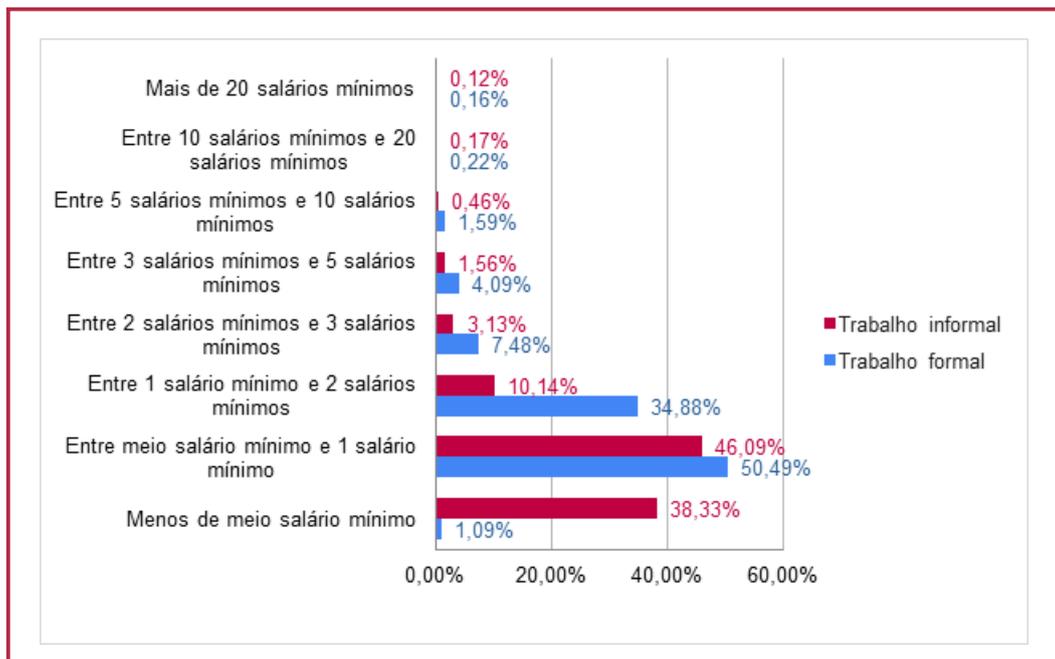
Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da PNAD-C (segundo trimestre de 2022).

Entre a população ocupacionalmente ativa, a taxa de informalidade em Pernambuco é de 48,63%. O valor está acima da média nacional de 39,75%, mas abaixo da média do Nordeste, de 56,73% - é a região brasileira com a maior incidência de trabalho informal no período analisado. Entre os 9 estados nordestinos, Pernambuco é o 8º no ranking de informalidade, perdendo apenas para o Rio Grande do Norte; no ranking do Brasil, fica em 13º. A liderança na lista é do Maranhão, onde a informalidade atinge 67,38% dos trabalhadores.

É importante localizar a informalidade pernambucana geograficamente: 71,11% dos trabalhadores informais residem em áreas urbanas. Nesse ímpeto, a capital Recife e os outros 13 municípios que compõem a região metropolitana do estado concentram 30% de todos os empregos informais de Pernambuco. O fenômeno de centralização de contingentes de trabalhadores informais em áreas de maior dinamismo econômico não é um acaso. A alta rotatividade é um aspecto definidor do trabalho informal: dada a flexibilização de seu(s) vínculo(s), o indivíduo fica livre para ofertar seus serviços de acordo com as necessidades imediatas do mercado, que apresenta demandas consideravelmente mais intensas nas zonas de efervescência produtiva. Através da “pejotização”, da “uberização” e de outras práticas similares — exemplos de redefinições das relações de produção instigadas por alterações estruturais no mercado de trabalho (Cacciamali, 2000) — o trabalhador atrela sua sobrevivência a setores de baixo rendimento a título de empreendedorismo, obrigado a gerir a própria vida como um negócio, em que suas energias estarão voltadas para tornar-se comercializável (Santos; Gimenez, 2018).

A participação em um mercado de trabalho volatilizado certamente tem impacto sobre a remuneração, que segue a tendência fragmentada e precarizada do setor. O Gráfico 2 compara os rendimentos dos trabalhos formal e informal em Pernambuco, discriminados a partir de níveis de salário mínimo.

Gráfico 2
Níveis de remuneração salarial (Pernambuco)



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da PNAD-C (segundo trimestre de 2022).

O trabalho informal apresenta grande representatividade de salários baixos: ao somar os dois primeiros níveis de distinção acima, percebe-se que 84,42% dos pagamentos informais em Pernambuco são iguais ou menores que um salário mínimo. O redimensionamento das jornadas de trabalho no sentido de horas fracionadas (portanto, remuneração fracionada) traz como consequência a não rara subutilização do trabalhador, limitado a jornadas das quais dificilmente se pode retirar um sustento adequado para a vida (Dal Rosso, 2017). A segurança de uma renda fixa que o salário mínimo fornece a trabalhadores formais está ausente na informalidade.

As informações de informalidade associadas a gênero trazem à tona distinções: enquanto no conjunto de trabalhadores informais a divisão se dá em partes essencialmente paritárias (49,53% são homens e 50,46% são mulheres), o trabalho formal dá preferência aos homens (contratados para 61,13% dos postos de trabalho). Esse fenômeno não é exclusivo de Pernambuco.

Outra consequência da informalidade é a alienação ao sistema previdenciário; segundo a PNAD-C, apenas 15,22% dos trabalhadores informais em Pernambuco são contribuintes, um valor muito abaixo da média nacional de 28,55%. Essas cifras tão diminutas geram preocupação não só sobre a futura seguridade desses indivíduos, mas também quanto ao financiamento da Previdência Social, que, historicamente, posiciona contribuições relacionadas ao mercado formal de trabalho como principal fonte de receita (Welle; Arantes; Mello; Rossi, 2018). Aumentos na incidência de informalidade, associados ou não à migração de regimes de trabalho após a Reforma Trabalhista, enquanto acompanhados pelos baixos



Índices de contribuição destacados, entre outras mazelas, representam uma ameaça crescente ao suporte da malha previdenciária do país, posto que provocam uma dispersão de recursos outrora arrecadados.

O uso de remunerações não-monetárias é outra manifestação comum na informalidade. Em Pernambuco, todos os entrevistados pela PNAD-C que alegaram exercer atividades em troca de mercadorias (por exemplo, alimentação e roupas), moradia e favores afins eram participantes do setor informal.

Fica claro que a informalidade abarca os grupos mais vulneráveis da economia, que não têm vias facilitadas para o emprego formal. Reflexo disso é que entre o contingente de trabalhadores pernambucanos analfabetos, 75,45% estão na informalidade. Essa desigualdade é somente reforçada pelo fato que trabalhadores informais não tenham acesso direitos trabalhistas básicos, bem como não disponham de nenhuma garantia de renda no caso de acidente ou problema de saúde decorrente das atividades que exercem.

Além de não ser uma solução para a escassez de empregos (Cacciamali, 2000), a expansão da ocupação através do setor informal é reprodutora de desigualdades (Silva, 2018). Buscar alternativas a fim de que a economia de Pernambuco decresça suas taxas de trabalho informal é indispensável para uma alavancagem no desenvolvimento do estado e da região.



Referências

Cacciamali, M. **Globalização e processo de informalidade**. Revista Economia e Sociedade, Campinas, v. 14, p. 153-174, jun. 2000.

Dal Rosso, S. **O ardil da flexibilidade – os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): Microdados da Divulgação Trimestral**. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=34635&t=microdados>. Acesso em 7 out. 2022.

Santos, A. L. dos; Gimenez, D. M. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 27–68, 2018.

Silva, S. P. **Informalidade: “o que é e o que não pode ser que não é”**. Disponível em <https://radar.ipea.gov.br/?p=1615>. Acesso em: 9 out. 2022.

Welle, A.; Arantes, F.; Mello, G.; Rossi, P. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 275–302, 2018.



Informalidade e “precarização uberizada”: reflexões sobre o trabalho de motoristas por aplicativos no município de Caruaru-PE

Aline Graciele de Lira (Graduanda em Administração CAA/UFPE)¹

Eugenio Pereira (Doutor em Sociologia. Professor do DCS/UEPB)²

Ana Márcia Batista Almeida Pereira (Doutora em Administração. Professora NG/CAA/UFPE)³

Este texto busca caracterizar um grupo de motoristas por aplicativo com atuação no município de Caruaru-PE e suas condições de trabalho. Para isto, mobilizaram-se dados qualitativos oriundos de 17 entrevistas semiestruturadas, produzidas nos períodos de agosto/2018⁴ e setembro/2022, com vistas a refletirmos sobre a “precarização uberizada”, lançando o olhar para o Agreste Pernambucano. De início, importa recuperarmos o debate mais amplo sobre as transformações no mundo do trabalho e fixarmos alguns conceitos.

Estudo recente sobre o futuro do trabalho na América Latina e Caribe põe em relevo resultados importantes. Aqui, destacaremos alguns: o primeiro é o processo de deterioração da qualidade do trabalho regulado. No Brasil, estima-se que a proporção de trabalhadores assalariados com carteira assinada no setor privado passou de 75,7% para 74,6%, entre 2017 e 2018, e a taxa de subocupados aumentou em 0,2% no mesmo período. Os dados apesar de pouco expressivos em termos percentuais confirmam que a geração de emprego tem sido insuficiente para satisfazer às necessidades de trabalho e inserção laboral nos países latino-americanos em geral. Vale salientar que as políticas salariais se mostraram mais conservadoras, em 2018, do que as praticadas nos 8 (oito) anos anteriores, significando um recuo no crescimento dos salários reais. O segundo é que o setor terciário tem apresentado maior dinamismo na geração de postos de trabalho (incremento de 40% nos serviços comuns, sociais e pessoais) e isso pode ser explicado pelo aumento das atividades informais no setor de serviços, a exemplo daquelas levadas a cabo por trabalhadores por conta própria

¹aline.graciele@ufpe.br.

²eugenio.vital@gmail.com.

³anamarcia.almeida@ufpe.br.

⁴Do total de entrevistas, 9 compõem o acervo da pesquisa realizada por Andrade, Silva e Alves (2018), sob a orientação da docente Ana Márcia Almeida Pereira.

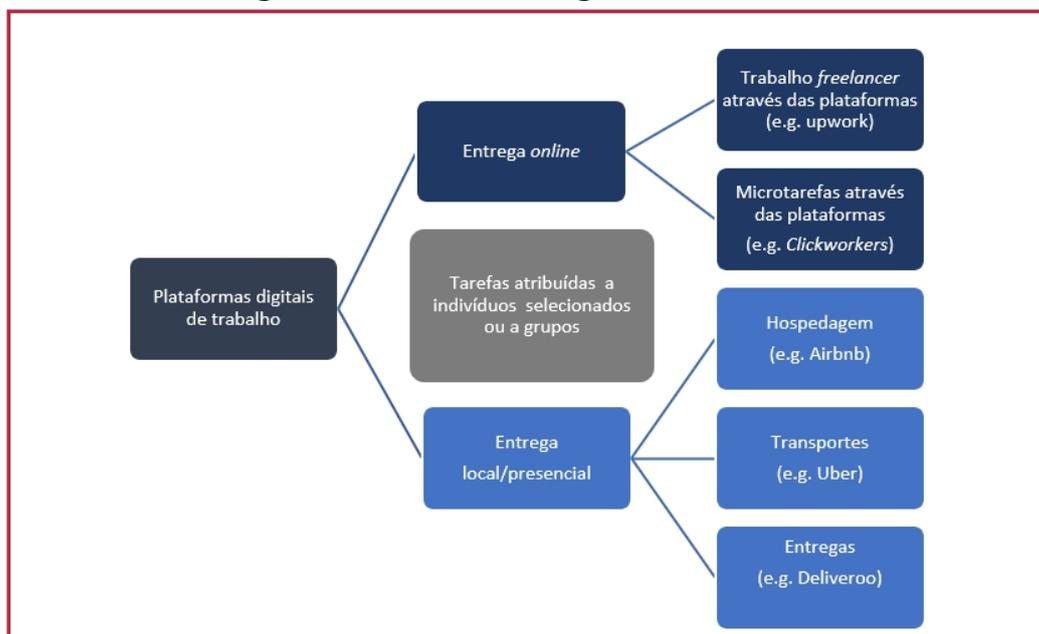
(CEPAL/OIT, 2019).

Adentrando à expansão do trabalho no setor terciário, concomitante aos elevados graus de informalidade, há que enfatizar o conjunto de trabalhadores situados no limite entre o trabalho assalariado e o trabalho autônomo. Não sendo esta propriamente uma novidade no mercado de trabalho latino-americano, conforme atestado nas análises de conjuntura de organizações internacionais, mas que tem assumido contornos específicos decorrentes dos avanços das novas tecnologias dentro dos sistemas produtivos (CEPAL/OIT, 2019; OIT, 2019).

Cardoso (2021) recupera o debate sobre o novo modelo de organização da produção disseminado como Indústria 4.0, conectado aos processos de globalização e financeirização da economia. Esta mudança significa que as diversas tecnologias se articulam e funcionam de maneira integrada, coordenadas por um poder computacional ampliado (um novo léxico se dissemina - big data, gestão algorítmica, gig economy, internet of things, etc.). Esse processo engendra cadeias de trabalho que expandem os territórios no espaço e tempo, descentralizam o processo de trabalho e distanciam os locais de produção e de decisão, atingindo setores econômicos tradicionais, bem como as denominadas empresas digitais nativas.

Segundo a literatura especializada, as plataformas digitais de trabalho subdividem-se em dois tipos: as plataformas online e os aplicativos móveis com geolocalização. Na primeira modalidade, conhecida como *crowdwork*, “o trabalho se terceiriza mediante convocatórias abertas a uma audiência geograficamente dispersa”; e, na segunda, “o trabalho é alocado a indivíduos situados em zonas geográficas específicas” (OIT, 2019, p. xv, tradução nossa). Na síntese trazida por Cardoso (2021), as plataformas que intermediam o trabalho em tempo real com entrega presencial/local englobam os setores de transportes, entregas, correios, hotelaria, saúde, limpeza, cuidado; enquanto os serviços de advocacia, os de suporte à tecnologia da informação e o setor bancário compõem o circuito da entrega online. Na figura 1, abaixo, apresentamos uma breve síntese das diferenças entre as plataformas digitais, indicando exemplos, não exaustivos:

Figura 1
Diagrama. Plataformas digitais de trabalho



Fonte: adaptado de Schimdt, 2017 (apud OIT, 2019, p. 5) e Cardoso (2021).



No ano de 2019, a PNADC estimou 4.248 mil trabalhadores potencialmente ocupados em plataformas digitais na atividade principal, correspondendo a 4,5% da mão de obra no mercado de trabalho nacional. Especificamente, os motoristas por aplicativos, taxistas e motoristas (em geral) tiveram um aumento na ordem de 29,2% em 2018, significando 810 mil em relação a 2017, alcançando 3,6 milhões no referido ano (IBGE, 2019). Ao se analisar o período de 2016 até o primeiro trimestre de 2020, o número de condutores de automóveis, táxis e camionetes (categorias que abarcam os motoristas por aplicativos) aumentou 41,9%, alcançando 2,02 milhões de trabalhadores (Manzano e Krein, 2020). Os autores atestam que o grau de informalidade desse grupo passou de 44,7%, em 2016, para 59,5%, em 2020, seguindo critérios já estabelecidos de mensuração⁵. Outros elementos a considerar referem-se às jornadas de trabalho acima das 40 horas semanais e aos rendimentos rebaixados, cuja média se aproxima do salário mínimo (Manzano e Krein, 2020).

Podemos afirmar que a expansão das plataformas digitais de trabalho no país, além dos fatores assinalados (de novas tendências do capitalismo global) insere-se em um quadro mais amplo e estrutural de deterioração e de desregulamentação do mercado de trabalho, sobretudo ocasionado pela desaceleração econômica e aumento do desemprego. Desde 2015, as formas de inserção fragilizadas pelo trabalho por demanda tem significado os meios de subsistência de amplos segmentos de trabalhadores. Compondo uma categoria heterogênea (idade, experiências profissionais diversas, graus de escolaridade, origens sociais, etc.) pondo-se ao lado das velhas formas de trabalhos informais já conhecidas no país (como trabalhos ocasionais e complementares de renda, a chamada “viração”, “bico”), a “precarização uberizada”, nos termos de Cardoso (2021), tem aglutinado o trabalhador just in time sem vínculo formal às empresas-plataformas, aquele que sendo externalização, assume os riscos e custos advindos do trabalho, posicionado à margem da relação salarial e da proteção social. A “precarização uberizada” vem a reboque dessa nova forma de organização, gestão e controle do trabalho, que disfarça a relação de emprego ancorando-se na disseminação dos discursos de autoempreendedorismo e autonomia (Abílio, 2017; Cardoso, 2021).

Adentrando ao Agreste Pernambucano, particularmente em Caruaru, município com forte presença do trabalho informal, especialmente no setor de confecções, a presença do trabalho de motoristas por aplicativos tem sido notável desde 2017. Ainda não dispomos de dados estatísticos mais consolidados de modo a caracterizar o conjunto dessas novas atividades informais. Partimos de um estudo qualitativo, no qual buscamos traçar um perfil inicial de um grupo de dezessete trabalhadores. Do conjunto, 15 são do gênero masculino e 2 são do feminino. Dentre os/as participantes, 8 possuem idade entre 21 e 30 anos, 6 estão entre 31 e 43 anos e 3 entre 54 e 64 anos. A escolaridade predominante é o ensino médio. Nota-se um grau de escolaridade maior dos homens situados na faixa etária de 21 a 30 anos, em que 3 afirmaram possuir ensino superior incompleto e os demais concluíram o ensino médio. O menor grau de escolaridade é encontrado na faixa etária de 31 a 43 anos, onde 2 afirmaram possuir ensino médio incompleto e os demais concluíram o ensino médio, assim como os 3 entrevistados entre 54 e 64 anos e as duas mulheres entrevistadas.

Dentre os/as 17 entrevistados/as, 11 afirmaram que o trabalho como motorista é sua ocupação principal, a que o/a trabalhador/a dedica mais tempo semanalmente, e 6 relataram

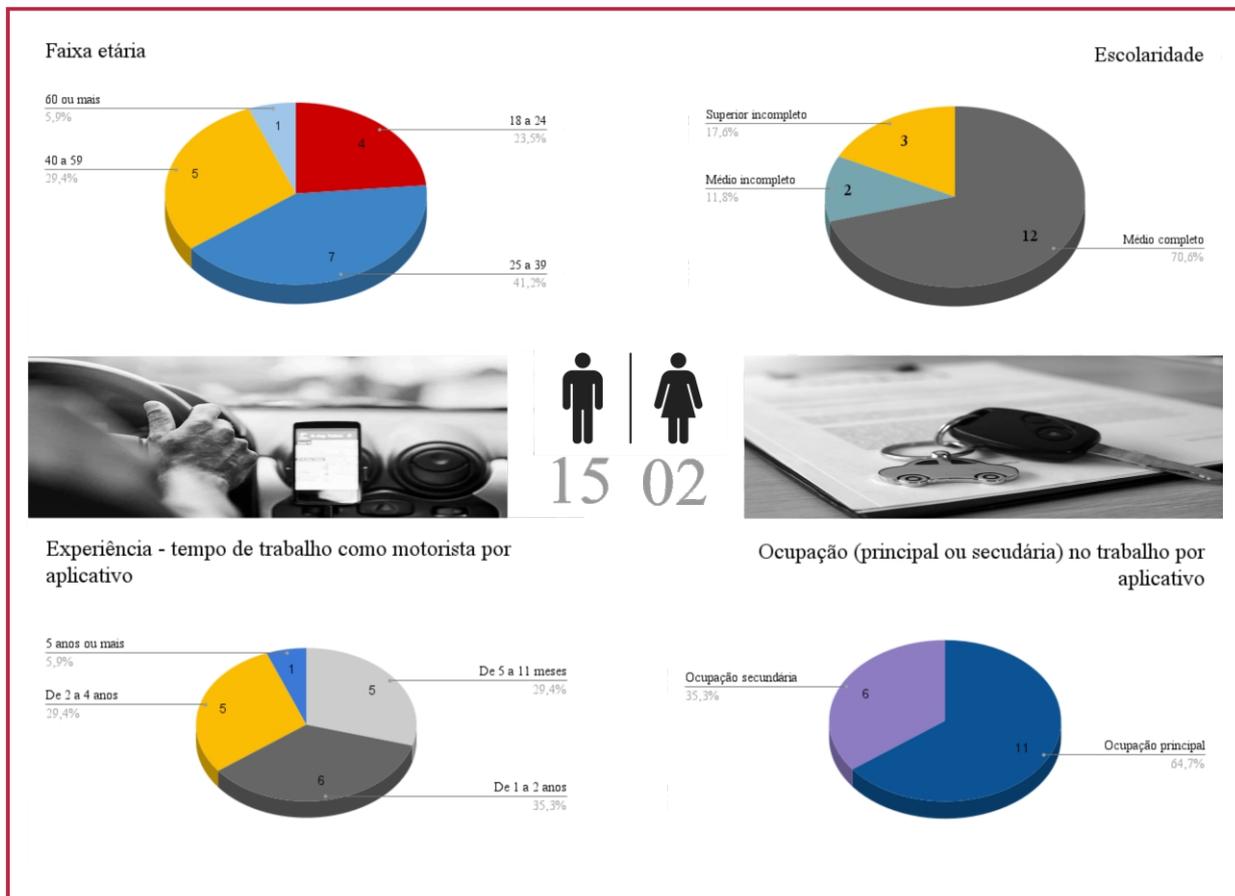
⁵Os autores usam como parâmetro a classificação do IBGE, que inclui os empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores familiares auxiliares, trabalhadores por conta própria sem CNPJ e empregadores sem CNPJ (Manzano; Krein, 2020, p. 4).

se tratar de ocupação secundária, com vistas à complementação de renda. As ocupações secundárias são diversas⁶ e compreendem vínculo com carteira assinada por tempo indeterminado, temporário e trabalho informal na modalidade conta própria. Ao cruzarmos as ocupações com a escolaridade, nota-se que dos 12 motoristas com o ensino médio completo, apenas 4 citaram o trabalho como motorista na posição de ocupação secundária, 2 dos entrevistados afirmaram possuir ensino médio incompleto, e apenas um deles citou a ocupação de motorista como a principal.

Os/as motoristas entrevistados/as desenvolvem a atividade há, no mínimo, 5 meses e, no máximo, 5 anos. Dos 17 entrevistados, 11 trabalham como motoristas no intervalo de tempo entre 5 meses e 2 anos, e 6 desenvolvem a atividade há mais de 2 anos. Todos os entrevistados que citaram o trabalho como motorista enquanto ocupação secundária estão atuando há 2 anos, no máximo. Dentre os/as entrevistados/as que citaram a ocupação de motorista como a principal, 4 trabalham há, aproximadamente, 2 anos e 6 se inseriram há 2 anos. Vale salientar que as 2 mulheres têm a ocupação de motorista por aplicativo como principal há 3 anos e ambas estão acima dos 40 anos de idade. A figura 2, a seguir, sintetiza o perfil dos/as motoristas:

Figura 2

Infográfico. Síntese do perfil dos motoristas por aplicativo em Caruaru-PE



Fonte: Elaboração própria (2022), com base nos dados qualitativos de pesquisa em andamento e Andrade, Silva e Alves (2018).

⁶ Auxiliar de equipamentos odontológicos (contrato temporário); auxiliar de equipamentos odontológicos (efetivo); operador de rádio em serviço de saúde; frentista em posto de gasolina; dono de lanhouse; mágico.



Os/as entrevistados/as citaram com bastante frequência o fator “flexibilidade de horário” como determinante para se direcionarem ao trabalho como motoristas de aplicativo. Gerir o próprio trabalho e as folgas, bem como planejar a margem do salário, a fim de obter uma renda maior foram aspectos vantajosos apontados por alguns entrevistados. O horizonte de maior rendimento pela via do trabalho “autônomo” se torna atrativo para os/as trabalhadores/as que passaram pela experiência do trabalho assalariado formal, com supervisão direta, e a verba rescisória, por vezes, viabilizou a aquisição do primeiro carro para a prestação do serviço.

Ao discorrerem sobre as condições de trabalho, todos/as citaram a falta de segurança. O medo de assaltos, a perda do celular e do próprio veículo. As informações insuficientes sobre os passageiros disponibilizadas pelas plataformas frente à gama de dados abertos sobre o motorista e o veículo também aumentam o quadro de insegurança. As jornadas de trabalho variam de 8 a 13 horas por dia, de segunda a sábado, havendo pausas para café da manhã e almoço, variando de 30 minutos a 3 horas. As “pausas” também são direcionadas para afazeres domésticos e trabalho do cuidado junto a familiares. Alguns trabalhadores relataram orientar a jornada de trabalho ao cumprimento de metas de rendimento, o que significa que as jornadas são extrapoladas, apesar dos horários flexíveis. A intensificação do trabalho para manter a renda média entre 1 e 1,5 salários mínimos, após o desconto de 25% cobrado pela plataforma, é o “custo” mais alto do trabalho de motoristas por aplicativo, com repercussões na saúde (“estou parecendo um zumbi”; “tenho dores na coluna, fico estressado”; “tomo energético para ficar acordado”).

A partir dos dados coletados e da primeira camada de análise, aqui, apresentada, pode-se afirmar que mesmo diante das condições de trabalho apontadas pelos/as trabalhadores/as, há indícios de adesão à ocupação de motorista por aplicativo, seja pela expectativa de auferir maior rendimento, ainda não confirmada pelo conjunto dos trabalhadores, pelas dificuldades de ingresso e reingresso no mercado de trabalho, sobretudo no trabalho regulado, colocadas pela baixa escolaridade, e pela piora na qualidade do emprego assalariado, como indicado no relatório da CEPAL/OIT. Deste modo, o caminho possível é adentrar às plataformas, o que significa um aprofundamento da “precarização uberizada”. Pesquisas que tragam dados desagregados do trabalho informal no município de Caruaru (e.g. Censo, 2022) serão imprescindíveis para o aprofundamento da análise.



Referências

Abílio, L. C. **Uberização**: a era do trabalhador just-in-time? Estudos avançados, n. 34, 2020. Disponível em <https://bit.ly/3CPUoIN>. Último acesso em 10 de out. 22.

Andrade, F. M. A de; Silva, D. V. da; Alves, G. R. dos S. **As novas dinâmicas no mundo do trabalho**: O Caso Uber. In: V Congresso Nacional de Estudos Organizacionais. Curitiba: CBEO, 2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Estatísticas sociais**. Disponível em <https://bit.ly/3STxoYq>. Último acesso em 10 de out. 22.

Cardoso, A. C. M. Conhecer as plataformas de trabalho. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 20, p. 1-7, 2021. Disponível em <https://bit.ly/3CJCKto>. Último acesso em 10 de out. 22.

Comissão Econômica para América e Caribe/Organização Internacional do Trabalho (CEPAL/OIT). **El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe**: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Santiago: CEPAL/OIT. Informe Coyuntura Laboral em América Latina y el Caribe, n. 20, mai. 2019.

Manzano, M.; Krein, A. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Disponível em <https://bit.ly/3Cqxi3u>. Último acesso em 10 de out. 22.

Organização Internacional do Trabalho. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo**: como fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019. Disponível em <https://bit.ly/30Rh7Yy>. Último acesso em 10 de out. 22.



A informalidade dentro da formalidade: reflexões sobre a gestão de empresas familiares produtoras de confecção em Caruaru

Maria Eduarda da Silva Santos (Graduada em Administração – NG/CAA/UFPE)¹
Cláudia Freire (Doutora em Ciências Sociais – Docente do NG/CAA/UFPE)²

Um dos traços marcantes na caracterização do Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco é o entrelaçamento entre informalidade e formalidade, tanto na produção, nas relações de trabalho, quanto no comércio das confecções, atestando a interação entre ambos como os dois lados da mesma moeda, neste caso, a frente e o avesso dessa grande malha de pessoas e negócios.

No último estudo de caracterização econômica produzido pelo Sebrae (Sebrae, 2013) sobre este arranjo produtivo local, na modalidade de pesquisa quantitativa, são explorados diversos aspectos que revelam o entrelaçamento entre informalidade e formalidade. Entre eles, chama atenção a denominação atribuída à gestão dos negócios, particularmente nas empresas: modernidade truncada!

O que seria uma modernidade truncada? De acordo com o referido estudo, seria uma contradição que agrega elementos tradicionais e elementos modernos, interagindo para dar forma a um estilo próprio e local (Sebrae, 2013). Em termos de elementos modernos, destacam-se a incorporação de novas tecnologias na produção, melhoria na qualidade do design e da matéria-prima dos produtos, a criação dos polos comerciais em Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama e, em termos de elementos tradicionais, permanece desde décadas atrás uma forma antiquada de administrar os negócios (Sebrae, 2013).

Esta forma antiquada de administrar os negócios poderia ser melhorada, segundo o referido estudo, através de várias ações:

¹eduarda.ssantos@ufpe.br

²claudia.freire2@ufpe.br



A tendência de longo prazo é que o recolhimento de impostos, o atendimento às normas ambientais e o pagamento dos direitos trabalhistas sejam mais e mais exigidos, com os correspondentes aumentos nos custos de produção. Não obstante a essas exigências, os empresários precisarão, também utilizar mais e melhor as máquinas modernas (inclusive as que já possuem); racionalizar a administração, o que não dispensará o uso intensivo da informática; distribuir melhor suas compras, economizando capital de giro; profissionalizar a criação de novas peças e coleções, como forma de se diferenciar da concorrência (Sebrae, 2013:59).

Dentre as ações propostas, a racionalização da administração requer um esforço significativo, considerando a quantidade de empresas de micro e pequeno porte espalhadas pelas 20 cidades que compõem o aglomerado produtivo local. Ou, pelo menos, aquelas que compõem as cidades-núcleo: Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama.

Contudo, para se propor medidas de racionalidade administrativa, é necessário conhecer como acontece no cotidiano a gestão das empresas ligadas ao negócio da confecção. Neste sentido, duas informações são importantes considerar: no primeiro estudo de caracterização econômica produzido sobre o Polo de Confecções, registrou-se que “A economia das empresas do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano é significativamente familiar, com o proprietário quase sempre gerenciando e com uma grande participação dos membros da família na organização” (FADE/UFPE, 2003:35). Fato que se reafirma no estudo de caracterização realizado uma década depois, apontando que a maior parte das empresas permanecem sendo familiares e “68% das empresas do Polo utilizam mão de obra familiar. A percentagem correspondente é maior nas empresas (71%) do que nos empreendimentos complementares (64%)” (Sebrae, 2013: 62).

Sendo assim, no Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco não se pode considerar a gestão de empresas produtoras de confecção fora da lógica das empresas familiares. E o principal ponto a se considerar é que uma empresa familiar não funciona igual a uma empresa não familiar. As empresas familiares têm a constituição e a gestão diferenciadas porque são criadas e conduzidas por famílias. De acordo com Davel e Colbari (2003), a dinâmica estabelecida em empresas familiares corresponde a uma rede de relacionamentos sociais que são baseados na proximidade, na pessoalidade e especialmente na confiança. A noção de confiança está ligada à sincronia de papéis desempenhados pelas pessoas, os quais são fundamentados em uma identidade compartilhada, história em comum, envolvimento emocional, linguagem privada com os parentes, sensibilização mútua e carregam uma significação simbólica e afetiva da empresa.

Além destas peculiaridades, não devemos esquecer o contexto histórico das famílias que empreenderam o negócio da confecção no Agreste pernambucano: a atividade confeccionista surgiu no meio rural como alternativa de sobrevivência ou de complemento de renda, quando deslocadas para o espaço urbano ajudou a reforçar a forte tradição de negócios informais voltados ao comércio de feira (Véras de Oliveira, 2013) e, assim, nem sempre as famílias possuíam conhecimento instrumental que as levasse a praticar uma



gestão racionalizada. Portanto, a questão é bem mais complexa do que apenas seguir uma receita de modernização, esperando que os aspectos tradicionais de um estilo produtivo sejam trocados, no decorrer do tempo, por aspectos modernos e racionais. Para que haja alguma chance dessa mudança acontecer, reafirmamos a necessidade de conhecer como acontece a gestão das empresas ligadas ao negócio da confecção, criadas e conduzidas por famílias.

Esse é o propósito do artigo, corresponde à síntese de uma pesquisa que desenvolvemos em 2021, intitulada As influências da cultura familiar na gestão de empresas familiares produtoras de confecção em Caruaru. A pesquisa teve caráter qualitativo, se propôs a analisar a gestão das empresas; a modalidade adotada foi de pesquisa de campo, adaptada às limitações da pandemia do covid-19, por isso, as entrevistas foram realizadas de maneira remota, abordando a geração mais nova da empresa familiar, os filhos/as que trabalham junto com seus pais. Optou-se por delimitar a coleta de dados à cidade de Caruaru por ser esta uma das cidades-núcleo do Polo e por conveniência da aceitação dos respondentes em participar da pesquisa.

A coleta de dados ocorreu entre setembro e novembro de 2021 com quatro representantes de suas respectivas empresas. Após a realização das entrevistas, elas foram transcritas e destacamos as principais características da gestão das empresas familiares pesquisadas, cujos resultados podem ser tomados como referência para entender como traços de informalidade permeiam a gestão de empresas formais.

Os resultados obtidos foram apresentados através de quatro categorias: 1. Características do entrevistado; 2. Características da organização; 3. Relação entre a família e as práticas de negócios; 4. A cultura da família e a gestão da empresa familiar. Como estamos tratando da síntese da pesquisa, apresentaremos dois indicadores de cada categoria, escolhidos de acordo com o propósito deste artigo.

Quanto à **caracterização dos entrevistados**, ressaltamos que houve uma melhora geracional na aquisição de conhecimento instrumental por parte dos filhos/as (estão na faixa etária entre 21 e 31 anos de idade), uma vez que estão cursando ensino superior em cursos voltados para área de gestão, principalmente, Administração e Ciências Contábeis.

São jovens que valorizam o conhecimento adquirido e se esforçam para colocar em prática várias ações de modernização da gestão, mesmo que isso gere conflitos com seus pais. Os pais normalmente não possuem curso superior e temem que as novas ideias não deem certo.

Ela [a mãe] tem alguma coisa que é engessada, por exemplo... vou dizer agora fluxo de caixa, ela tem um jeito dela de fazer o fluxo do caixa e eu fui tentar fazer e aí eu encontrei barreiras porque era do jeito dela, lá no caderno. (entrevistado 1)

Existem horas que eu deveria ser respeitado pela minha formação, mas não sou, sou tido como filho. Há horas que preciso ser tido como filho, mas não sou, sou funcionário. É nesse momento que gera um tipo de choque ou de brigas bem acaloradas. Porque tem horas que brigamos, mas não sei se estou brigando com o meu patrão ou com o meu pai. (entrevistado 4)



Quanto à **caracterização da organização**, todas as empresas tem mais de dez anos de funcionamento, podendo chegar até 28 anos de existência. Foram criadas a partir do casamento dos pais como forma de atividade e renda principal da família. Em geral, começaram como micro negócios, se expandiram e chegaram à condição de pequena empresa formalizada, considerando o porte atrelado ao número de funcionários – “Oficialmente, ela foi criada em 1994, se eu não me engano. Ela foi fundada pelos meus pais, antes do casamento deles. Foi no comecinho, em 1990, para ter o recurso de construir a casa. Se casarem de fato” (entrevistado 4).

Em termos de funcionamento, a propriedade e a gestão são da família; a quantidade de funcionários se subdivide entre uma pequena parte contratada de carteira assinada e outra parte, bem maior, de funcionários “terceirizados”, aqueles contratados como empreendimentos complementares (as facções) que realizam parte do processo produtivo na informalidade.

Hoje trabalham dez pessoas, sem ser registrados, e mais quatro da família. Eu tenho um tio, é registrado como funcionário, tudo certinho. Terceirizados, a gente está falando de um quadro de 15 a 20 pessoas mais ou menos. (entrevistado 4)

Nestas empresas, a principal autoridade é a mãe. Mesmo que o pai seja bastante conhecido no mercado, a mãe é quem toma as principais decisões e ocupa os principais postos de comando. Os filhos participam tanto da gestão quanto do processo produtivo como colaboradores, suas ações são submetidas ao crivo dos pais, principalmente, da mãe.

O poder de tomar a decisão é dela, até tento implantar uma coisa ou outra, ou alertar ela para suprimentos, para me escutar mais, mas, quem diz assim, vou comprar tal tecido pra fazer tal mercadoria ou tal do produto, é ela. (entrevistado 1)

Quanto à **relação entre a família e as práticas de negócios**, destacamos o envolvimento da família com o negócio e aspectos da gestão conduzidos pelos familiares. As famílias dos entrevistados são famílias pequenas do tipo nuclear, contendo entre 3 e 4 integrantes. Em todas as empresas pesquisadas, os filhos/as já estão na idade adulta e trabalham na empresa. Os cargos de gestão são distribuídos entre eles.

Para a geração mais nova, trabalhar na empresa da família é uma necessidade, pois é a principal atividade e fonte de renda familiar. A prioridade é a empresa, depois vêm as demais atividades, como estudo, lazer, ambições pessoais.

É um plano de subsistência, tipo assim a gente necessita do negócio. Então é uma coisa que a gente precisa cuidar dele. Então não há como eu dizer assim, ah eu não cuido do negócio, não, eu tenho que cuidar, eu tenho que ver, não é uma opção sabe, é uma necessidade. (entrevistado 1)



Outros familiares trabalham nas empresas, mas em cargos subordinados ou ainda como prestadores de serviços informais, o fato de ser da família pode gerar um tratamento diferenciado.

Mas é diferente a cobrança da qualidade para meu tio e para quem não é meu tio entendesse? O jeito de falar muda e até comigo, eu reconheço isso em mim, por exemplo a gente colocou recentemente um menino e a gente teve que falar bem sério assim com ele 'oh não pode ser assim', já com meu tio não é assim, até porque ele é meu tio, eu não tenho autoridade sobre ele, entendesse como é? é diferente. (entrevistado 1)

Em geral, na gestão conduzida pelos familiares não há um planejamento a seguir, depende da demanda, depende do que os pais decidirem fazer, o improvisado ou a decisão momentânea dá o tom da condução da produção e do negócio.

A gente trabalha com o faturamento semanal, então sempre a gente tem o planejamento naquela semana, sempre é assim, meio torto, meio sem noção, mas é da semana. (entrevistado 1)

A gente não tem as áreas assim tão bem definidas, acaba que tudo se mistura. (entrevistado 2)

Eu acredito que pra gente se tornar uma empresa, se perpetuar por gerações, ela tem que ir para um lado mais corporativo mesmo. Se não tiver o plano de governança, uma hierarquia, um sistema burocrático, ela não vai se sustentar (entrevistado 3)

Quanto à **cultura e gestão das empresas familiares**, sobressaem os valores da família que conduz a gestão da empresa e os problemas que ainda não foram resolvidos. Os principais valores da família que integram a gestão da empresa são honestidade, confiabilidade, disciplina, valorização do cliente e do funcionário – “É que a gente quer fazer a satisfação do cliente, sempre buscando a questão da qualidade, que é o que a gente mais preza aqui” (entrevistado 2) e “Outro ponto é a rigidez no pagamento. Nós nos esforçamos para pagar em dia. Nós acreditamos que o funcionário precisa receber o mínimo ou o máximo acordado” (entrevistado 3).

O uso do poder ocorre de forma verticalizada pelos pais, como já endossado, principalmente pela mãe. Sobre alguns assuntos mais atuais, como vendas por redes sociais, informatização dos registros de produção e divulgação da empresa na web, é que os filhos podem tomar decisões. Justamente, este poder verticalizado provoca a manutenção de problemas, por conta dos pais não aceitarem inovações de racionalidade administrativa na gestão, tais como: não há condução de um planejamento da produção, as contas da família se misturam com as contas da empresa, não há uma divisão clara de setores e tarefas no cotidiano, reuniões são levadas para o ambiente da casa, conflitos não são resolvidos de forma burocrática ou sistemática, mas por improvisado e com forte carga emocional.



Ainda não foi feito uma análise Swot, não consegui resolver os gargalos da produção, não possuem fluxo de caixa satisfatório. (entrevistado 1)

É uma empresa pequena, ainda é tudo junto e misturado. (entrevistado 2)

O maior desafio é a hierarquia, saber qual seu lugar na empresa e saber dividir. Acredito que esse seja um lado ruim. Ela torna a relação entre nós um pouco mais fria. (entrevistado 3)

Geralmente as decisões são mais autoritárias, mais objetivas. Tem mais reuniões em casa do que no trabalho, (entrevistado 4)

Após destacar algumas das principais características da gestão das empresas familiares pesquisadas, para entender como traços de informalidade permeiam a gestão de empresas formais é preciso considerar que a informalidade no âmbito das empresas formais não se reduz à subcontratação dos empreendimentos complementares (as facções), também atinge a gestão das empresas à medida em que nelas reproduz traços de informalidade nas práticas administrativas, ocorrendo a falta de planejamento, o uso de improvisação nas decisões, desorganização financeira e falta de profissionalismo na gestão. Diante deste quadro torna-se possível compreender o alcance da expressão modernidade truncada.

Constatamos que a cultura das famílias determina a gestão das empresas, a persistência da tradição familiar fortalece a resistência às mudanças e prolonga as ações informais na condução das empresas. Portanto, chegar a uma racionalidade administrativa nas empresas produtoras de confecção no Agreste de Pernambuco, necessitaria de uma mudança mais profunda, atingindo o pensamento das pessoas envolvidas na atividade e as práticas de gestão cotidianas. Frente a esta constatação, se opõe a estrutura de produção local que historicamente favorece o entrelaçamento entre informalidade e formalidade, tanto quanto, a situação econômica em que estas empresas atuam. Uma possível saída é apostar na profissionalização da geração mais nova e na reciclagem da mentalidade empresária em prol da racionalidade administrativa. Fica a dúvida de em quanto tempo isso seria possível e viável.



Referências

Davel, E. P. B.o; Colbari, A. **Organizações familiares: desafios, provocações e contribuições para a pesquisa organizacional.** In: XXVII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ENANPAD), 2003. Disponível em www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2003-epa-1397.pdf. Acesso em 15 set. 2021.

FAPE/ UFPE. **Estudo de caracterização econômica do pólo de confecções do agreste pernambucano.** Publicação Sebrae, 2003 Disponível em <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/poloconfec2003.pdf>. Acesso em 15 out. 2021.

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco (Sebrae Pernambuco). **Estudo econômico do arranjo produtivo local de confecções do agreste pernambucano.** Recife: Sebrae-PE, 2013.

Véras de Oliveira, R. O Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco: elementos para uma visão panorâmica. In: Véras de Oliveira, R.; Santana, M. A. (orgs.). **Trabalho em territórios produtivos reconfigurados no Brasil.** João Pessoa: Editora da UFPB, 2013.



É de inteira responsabilidade do(s) autor(es) desta edição do Boletim os conceitos e opiniões emitidos, não refletindo necessariamente a opinião da Comissão de Estudos Econômicos e do Conselho Editorial do Observatório Econômico do Corecon-PE.



Presidente: André Lima de Morais

Vice-Presidente: Poema Isis Andrade de Souza

Conselheiros Efetivos: André Lima de Morais
Diógenes Sócrates Robespierre de Sá
Keynis Cândido de Souto
Monaliza de Oliveira Ferreira
Paulo Roberto de Magalhães Guedes
Poema Isis Andrade de Souza
Priscila Michelle Rodrigues Freitas
Rafael Ramos da Conceição Moura

Conselheiros Suplentes: Adelson Santos da Silva
Fábio José Ferreira da Silva
José Farias Gomes Filho
Maria do Socorro Macedo Coelho Lima
Rosiane Ferreira de Andrade
Sandro Virgílio Prado Ribeiro
Severino Ferreira da Silva

Conselheiro Federal: Fernando de Aquino Fonseca Neto

Conselheira Federal Suplente: Ana Cláudia de Albuquerque Arruda Laprovitera

Gerente Executiva: Rayssa Kelly Melo das Mercês

Comitê Editorial: André Lima de Morais
Fábio José Ferreira da Silva
Keynis Cândido de Souto
Maria do Socorro Macedo Coelho Lima
Monaliza de Oliveira Ferreira
Poema Isis Andrade de Souza
Rafael Ramos da Conceição Moura

Projeto Gráfico: Priscila Correia de Moura

Correspondência: Corecon/PE - Rua do Riachuelo, 105 - sala 212.
Ed. Círculo Católico - Boa Vista - Recife, PE.
CEP: 50.050-400
Tels.: 81 3039-8842 | 3221-2473 | 99985-8433

coreconpe@coreconpe.gov.br
www.coreconpe.gov.br

Boletim produzido em parceria entre
o **Corecon-PE** e a **UFPE/CAA**



/CoreconPE



@PECorecon



/corecon.pe