

Os Impactos da Privatização sobre o Nível de Emprego no Setor Elétrico Brasileiro

Artur Fernando de Souza Costa
Mestrando em Sistemas de Gestão
Laboratório de Tecnologia, Gestão de Negócios e Meio Ambiente
Universidade Federal Fluminense (UFF)
Rua Passo da Pátria, 156, Niterói, RJ
E-mail: artur.costa@light.com.br

Luis Perez Zotes, D. Sc. (Orientador)
Laboratório de Tecnologia, Gestão de Negócios e Meio Ambiente
Universidade Federal Fluminense (UFF)
Rua Passo da Pátria, 156, Niterói, RJ
E-mail: perez@latec.uff.br

Área Temática: GP - Gestão de Pessoas

RESUMO

O artigo tem como principal objetivo analisar os impactos da privatização sobre o nível de emprego no setor elétrico brasileiro a partir de 1994. A redução de postos de trabalho registrada no setor associada ao avanço do processo de privatização tem sido justificada como necessária para o aumento da rentabilidade das empresas no curto prazo visando à geração de recursos para investimentos e conseqüente aumento da rentabilidade.

A relação entre tal processo e a dinâmica do setor elétrico é analisada também sobre o impacto na evolução das tarifas médias no setor no período 1995 até 2002 por segmento de consumo com grave repercussão no desenvolvimento sócio-econômico regional e nacional.

É destacado também o aumento do nível de perdas comerciais motivado pelo aumento do furto de energia elétrica agravado pelo demissão em massa de pessoal e a contratação de empreiteiras que passaram a assumir a responsabilidade de várias atividades antes realizadas por empregados especializados das próprias empresas.

O estudo de caso é completado por uma seção empírica, na qual são relatados diversos aspectos práticos abrangendo a Alfa Serviços de Eletricidade S/A. A análise inclui um panorama sobre: a situação do emprego no setor, o número de empregados, sua faixa etária, o tempo de permanência no emprego, o grau de instrução e a remuneração média no período 1996 até 2004.

Palavras-chave: Setor elétrico brasileiro, Privatização, Desemprego, Crise social.

1. INTRODUÇÃO

1.1 O problema

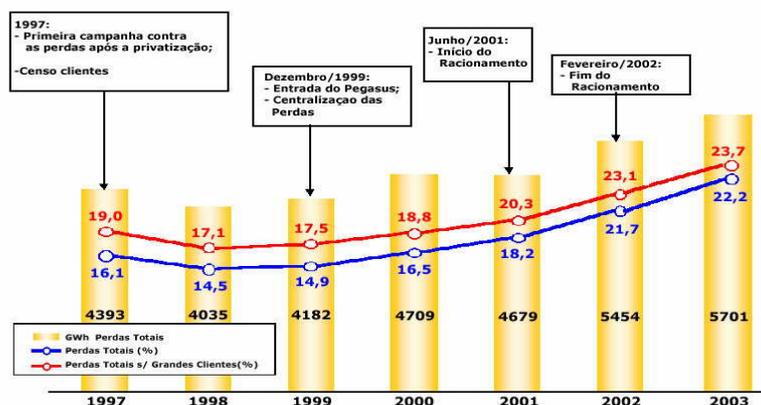
O setor elétrico brasileiro após o processo de privatização de suas principais empresas distribuidoras de energia elétrica, vem sofrendo um processo de reestruturação administrativa com o objetivo de aumentar a produtividade e a rentabilidade com forte redução no nível de emprego, impactos sobre os aumentos das tarifas, a qualidade dos serviços, e o desenvolvimento sócio-econômico regional e nacional.

A redução dos postos de trabalho no setor elétrico registrada desde 1994, associada ao processo de privatização tem sido justificada como aspecto fundamental para reduzir o custo das empresas, transferindo para empreiteiras as atividades consideradas não estratégicas para a manutenção e aumento da competitividade das empresas no mercado.

No caso da empresa Alfa, a transferência dessas atividade para empresas terceirizadas agravou o processo de perdas comerciais apurado em setecentos milhões de reais em 2004 com forte impacto financeiro para a empresa.

O gráfico abaixo ilustra a evolução do nível de perdas comerciais no período entre 1997 e 2003.

Gráfico 01 - Evolução das Perdas Anuais no Período 1997 a 2003



Fonte: Elaborado pelo autor

Além disso trata-se de um estudo bastante oportuno, tendo em vista a queda na qualidade dos serviços prestados pela empresa, o agravamento do processo de perdas comerciais e o forte impacto social ocasionado pelas demissões em massa de empregados especializados em um mercado específico, tornando mais difícil sua realocação no mercado de trabalho.

Para responder a essas questões, foi selecionada uma empresa distribuidora de energia elétrica localizada na região Sudeste, mas para que possamos resguardar as informações reservadas, nomearemos a empresa, simplesmente como Alfa Serviços de Eletricidade S.A., formulando a seguinte questão:

O processo de privatização gerou impactos no nível de empregos no setor elétrico brasileiro?

1.2 Objetivo geral

O estudo de caso tem como objetivo geral à investigação das relações entre duas variáveis, o processo de privatização de empresas do setor elétrico e a redução do número de empregos, identificando como a primeira interfere na redução de postos de trabalho.

1.3 Objetivo específico

Estabelecer o perfil do empregado da empresa Alfa.

1.4 Relevância do estudo

O setor elétrico representa um grande potencial de indução de transformações modernizadoras, que vão desde novas tecnologias e processos industriais, até métodos administrativos, melhoria de qualidade e confiabilidade de produtos e serviços, gestão empresarial eficiente e formação de recursos humanos.

As reestruturações internas são uma necessidade para as organizações que desejam se manter operacionais e competitivas frente a nova realidade social e econômica. Os negócios precisam se tornar mais flexíveis e eficientes, ao mesmo tempo, e ainda reaprender a se relacionar com esse novo mercado em transformação. Com isso, as empresas vêm promovendo uma reorganização e enxugamento da estrutura administrativa, redefinindo seus conceitos de gestão, suas formas de utilizar recursos, suas relações com os clientes, fornecedores e empregados, reorientando os investimentos e os esforços visando à obtenção de resultados.

Neste contexto, as empresas vêm promovendo um grande número de demissões com impactos na qualidade do atendimento aos clientes, na redução do nível de perdas comerciais em razão da transferência de atividades para terceiros antes realizadas por empregados da empresa, e no problema social causado pelas demissões em massa.

1.5 Delimitação do estudo

O presente estudo foi limitado a uma empresa de distribuição de energia elétrica situada na região Sudeste, tendo como primeiro critério de seleção a redução do número de postos de trabalho no período 1996 até 2004.

2.0 METODOLOGIA

2.1 Introdução

A pesquisa buscou estabelecer a relação entre duas variáveis, o processo de privatização das empresas do setor elétrico e o número de postos de trabalho, investigando como a primeira interfere na redução do nível de emprego nas empresas do setor.

O estudo de caso, conforme desenvolvido, seguiu conduta metodológica proposta por Boudon e Bourricaud, em que “uma conduta metodológica corrente consiste em se interrogar sobre a congruência desta ou daquela teoria com dados da observação” (Boudon & Bourricaud, 1993).

2.2 Tipologia da pesquisa

Em conformidade com a taxonomia proposta por Vergara (1998, cap 4), a pesquisa que fundamentou o presente artigo pode ser classificada quanto aos fins como pesquisa aplicada e descritiva.

Aplicada, porque se caracteriza por seu interesse prático, em que os resultados sejam utilizados para solução de problemas que ocorrem no dia-a-dia.

Descritiva, porque aborda quatro aspectos: descrição, registro, análises e interpretação do problema, objetivando o seu funcionamento no presente.

Quanto aos meios de investigação, foram utilizadas duas formas:

- 1) Desenvolvimento de uma pesquisa bibliográfica a respeito do tema objeto, que resultou na elaboração do artigo;
- 2) Análise de um caso real, no qual foram aplicados conceitos e métodos de abordagem descrita no referencial teórico.

2.3 Universo da pesquisa

Para a realização de um estudo mais completo sobre o problema apresentado neste artigo, seria necessário fazer uma pesquisa considerando todas as empresas privatizadas do setor elétrico do Brasil. Tendo em vista as restrições de tempo e custo, este trabalho seria inviável. Por esta razão, o presente estudo foi realizado em uma empresa de distribuição de energia elétrica situada na região Sudeste, com aproximadamente quatro mil empregados, quatro milhões de clientes com uma densidade de consumidor da ordem de 236 por Km² e um faturamento bruto aproximado de R\$ 6,0 Bilhões em 2004. A Alfa é a segunda distribuidora do Brasil em qualidade de fornecimento de energia elétrica.

2.4 Limitação do método

A empresa objeto de estudo apresenta um grande número de inconsistências de dados que impactam fortemente a tomada de decisão. As inconsistências encontradas são oriundas do sistema de gestão de recursos humanos o qual encontra-se desatualizado gerando forte impacto na qualidade da informação.

2.5 Coleta de dados

Os dados foram coletados em 2004 seguindo os três princípios apresentados por YIN: a utilização de várias fontes de evidências e não apenas uma; a criação de um banco de dados para o estudo de caso, e a manutenção de um encadeamento de evidências (YIN, 2002).

A seguir são apresentadas as cinco fontes de evidências utilizados nesta pesquisa:

- ▶ Documentação;
- ▶ Registro de arquivos;
- ▶ Entrevista;
- ▶ Observações diretas;
- ▶ Observações participantes.

3.0 REFERENCIAL TEÓRICO

O ambiente de negócio vem sofrendo grandes transformações nas últimas décadas, tornando-se mais competitivo e dinâmico. Neste novo cenário, surgem necessidades de mudanças na forma de condução dos negócios, no relacionamento com os clientes e fornecedores, nas estratégias de qualidade e competitividade em relação ao mercado e na gestão de pessoas.

Toda e qualquer organização depende, em maior ou menor grau, do desempenho humano para seu sucesso. A importância que o comportamento humano vem assumindo no âmbito dos negócios fez com que a preocupação com sua gestão ganhasse espaço cada vez maior na teoria organizacional (Fischer, 2002). Portanto construir uma vantagem competitiva sustentável exige o conhecimento de todo o conjunto de entidades de valor relacionado, da qual a empresa e seus concorrentes são partes integrantes.

Nogueira (2002) analisou o conceito de relação do trabalho como o conjunto de arranjos institucionais e informais que modelam e transformam as relações entre capital e trabalho em suas diversas dimensões na complexa formação social e econômica capitalista, cuja totalidade está determinada pelo modo de produção, isto é, pela contradição entre o desenvolvimento das forças produtivas tecnológicas e do trabalho e as relações sociais de produção.

Ainda Nogueira (2002) observou, do ponto de vista conceitual, que as relações de trabalho não se restringem à noção de relações trabalhistas, dado o corte jurídico e normativo dessa concepção, geralmente definida em texto de lei ou legislação trabalhista e social, assunto da especialidade do advogado e do direito social e do trabalho. Tampouco à noção de relações interpessoais no trabalho, que abrange dimensões individuais e comportamentais, assuntos da especialidade da psicologia organizacional e comportamental. Para a atualização do conceito de

relações de trabalho como relações entre forças sociais contraditórias, três pressupostos são essenciais:

- ▶ As relações entre proprietários e não-proprietários dos meios e produção continuam a prevalecer mesmo com o advento da informação, do conhecimento e da imaterialidade nos processos organizacionais e empresariais;
- ▶ trabalhador assalariado é livre para vender sua força de trabalho, realidade contraditória incontestável porque, caso não consiga vender sua força de trabalho, deixa de ser livre para viver;
- ▶ A produção de bens e serviços, apesar de coletiva e social, marcada pela interdependência complexa e internacional dos setores de produção material e imaterial, as chamadas cadeias produtivas, pela apropriação privadas dos resultados e concentrada em pequenos grupos proprietários e gestores.

Todavia como destaca o próprio autor, desde a introdução do Plano Real após 1994, novas questões que antes não figuravam no cenário entram em pauta no cotidiano das organizações, muitas vezes sem o curso das negociações efetivas, o que, além da novidade, demonstra o predomínio dos interesses do capital sobre o trabalho.

Essas questões referem-se à competitividade global, à qualidade dos processos, à produtividade e à reestruturação produtiva, bem como à flexibilização das relações de trabalho com a adoção da jornada flexível. O banco de horas com redução e aumento da jornada de trabalho, a participação nos lucros, os programas de demissão voluntárias, a terceirização e a subcontratação.

Neste contexto, a terceirização tem se consolidado como uma tendência nas empresas brasileiras. Após uma primeira etapa em que se limitava às atividades meio como manutenção de equipamentos, limpeza, segurança, transporte e alimentação, vem se estendendo ao processo produtivo dentro da própria planta industrial ou espaço físico. Motivadas pela eventual redução de custos, abrangendo inclusive atividades consideradas estratégicas para o negócio das empresas, contribuí de forma decisiva desde 1996, para a redução do número de postos de trabalho nas empresas do setor elétrico recém privatizadas do governo.

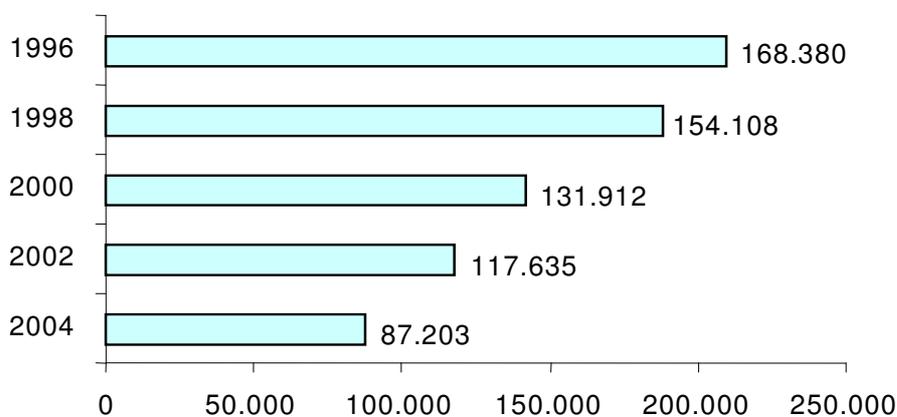
Os esforços para implementar o desenvolvimento sustentável envolverão ajustes e oportunidades aos níveis nacional e empresarial e os trabalhadores estarão entre os principais interessados. Os sindicatos, enquanto representantes dos trabalhadores, são atores vitais para facilitar a obtenção de um desenvolvimento sustentável. A atuação dos sindicatos na devem se limitar reposição das perdas salariais e a manutenção de benefícios anteriormente conquistados, mas estabelecer formas de proteção ao emprego e regras para a ocorrência de demissões não justificadas, possibilitando o reaproveitamento do empregado em outras áreas.

4.0 PAMORAMA GERAL DO SETOR ELÉTRICO

4.1 Situação do Empregado no Setor Elétrico

O gráfico a seguir ilustra a situação do empregado no setor elétrico no período 1996 até 2004.

Gráfico 02 – Número de Empregados no Setor Elétrico



Fonte: Eletrobrás

A análise do gráfico evidencia que o processo de privatização do setor elétrico foi o grande motivador para a eliminação de 81.117 postos de trabalho entre 1996 e 2004. Nesse período, o quadro de pessoal foi reduzido de 168.380 para 87.203, representando um corte de 51,7% em 8 anos.

Esse cenário pode ser explicado por uma política de enxugamento do quadro de pessoal agressiva com o objetivo de aumentar a rentabilidade das empresas e gerar caixa no curto prazo para viabilizar investimentos de infra-estrutura.

A despeito das diferenças entre as empresas privatizadas, tais políticas se caracterizaram pela implementação de programas de incentivo à aposentadoria e às demissões voluntárias, acompanhados da intensificação do processo de terceirização das atividades organizacionais anteriormente realizadas pelos próprios empregados.

Todavia observa-se que o processo de terceirização incluiu atividades estratégicas para as empresas causando forte impacto na qualidade de atendimento aos clientes e na redução do nível de perdas comerciais em razão da pouca especialização dos envolvidos nas práticas comerciais desenvolvidas pela empresa.

A tabela a seguir ilustra a evolução do emprego no setor elétrico no Brasil e por região no período entre 1996 e 2004.

Tabela 1 – Número de empregados no setor elétrico por região no período entre 1996 e 2004

	Número de empregos			Variação percentual (%)		
	1996	2000	2004	96/2000	2000/2004	96/2004
RASIL	161.311	96.951	58.435	-39,9	-39,73	-63,77
Norte	9.513	5.217	3.109	-45,2	-40,41	-67,32
Nordeste	30.255	17.289	11.237	-42,9	-35,00	-62,86
Sudeste	78.912	49.218	27.912	-37,7	-43,29	-64,63
Sul	28.314	16.909	10.345	-40,3	-38,82	-63,46
Contro-Oeste	14.317	8.318	5.832	-41,9	-29,89	-59,27

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela acima evidencia que as demissões foram mais intensas nos estados onde havia maior presença de empresas federais. Na região Sudeste, por exemplo, as empresas Light, Furnas Eletrobrás, Nuclen, Excelsa e Cepel.

Embora a ocupação no setor tenha apresentado um comportamento diferenciado entre as regiões analisadas, não foi observada nenhuma alteração significativa na distribuição regional do emprego no setor. O emprego continua concentrado nos estados do Sul e Sudeste, sendo que o estado de São Paulo registra o maior contingente.

Desta forma, a análise da evolução do emprego no setor elétrico nos permite concluir que a redução do número de empregos foi intensificada em razão do processo de privatização das empresas do setor e que esta redução ocorreu em todas as regiões do Brasil. Até 2004 foram privatizadas 23 empresas estatais federais e estaduais do setor elétrico.

Portanto a continuidade do processo de privatização das empresas desse setor implica necessariamente na redução de mais postos de trabalhos e o agravamento do problema social regional e nacional, tendo em vista a dificuldade de alocação desses empregados no mercado de trabalho.

5.0 O caso Alfa

5.1 Descrição do Ambiente do Caso

A organização objeto de estudo é a Diretoria de Recursos Humanos da ALFA Serviços de Eletricidade S.A. e o segmento objeto de análise é a Superintendência de Recursos Humanos cuja política tem como foco principal assegurar um sistema de gestão de RH que valorize o potencial humano favorecendo à motivação dos empregados para que possam contribuir para a excelência do desempenho e dos resultados organizacionais.

5.2 Perfil dos empregados

5.2.1 Perfil etário

A tabela a seguir ilustra a distribuição dos empregados por faixa de idade no período entre 1996 e 2004.

Tabela 2 – Distribuição dos empregados por faixa de idade 1996 até 2004 (%)

FAIXA DE IDADE	1996	1998	2000	2002	2004
10 a 17 anos	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2
18 a 29 anos	12,2	14,7	19,4	20,6	21,0
30 a 39 anos	36,6	36,7	35,9	36,2	36,3
40 a 49 anos	40,8	39,7	37,2	36,1	35,8
50 ou mais	9,9	8,5	7,2	6,9	6,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

A análise da tabela acima evidencia que a maior quantidade de emprego encontra-se na faixa de idade entre trinta e trinta e nove anos com 36,3 % e que 72,1 % dos empregos estão situados na faixa entre trinta e quarenta e nove anos.

Os empregos disponíveis na faixa de idade entre dezoito e vinte nove anos vem crescendo no período analisado aumentando de 12,2% para 21,0% e caindo de 40,8% para 35,8 na faixa de idade entre quarenta e quarenta e nove anos e de 9,0% para 6,7% na faixa de idade entre cinquenta ou mais anos, o que pode ser explicado pelo plano de demissão incentivada implementado pela empresa a partir de 1996.

Ainda com base na tabela, existe uma redução crescente do número de empregos na faixa de idade entre dez e dezessete anos, o que pode ser explicado pelo alto grau de especialização exigido para as atividades do setor.

Em 1996 o maior percentual de empregados encontrava-se na faixa entre 40 a 49 anos, em 2004 na faixa entre 30 e 39 anos, o que pode ser explicado pelo esforço realizado pela empresa para reduzir a idade média de seu quadro de pessoal.

5.2.2 Tempo de permanência no emprego

Tabela 3 – Distribuição dos empregados por tempo e permanência no emprego no período 1996 até 2004 (%)

TEMPO	1996	1998	2000	2002	2004
Até 1 ano	4,4	5,3	5,7	6,0	6,0
De 1 a 2,9 anos	4,5	5,2	5,7	5,7	6,0
De 3 a 4,9 anos	2,5	4,2	4,4	4,5	4,7
De 5 a 9,9 anos	19,3	17,3	17,4	17,1	16,8
Mais que 10 anos	69,3	68	66,8	66,7	66,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

A análise da tabela evidencia que a medida que aumenta o intervalo de tempo de permanência no emprego, diminui o percentual de empregados no respectivo intervalo, o que pode ser explicado pelo aumento da rotatividade de empregados praticado pela empresa a partir da privatização. A maior redução é verificada no intervalo de tempo superior a 10 anos e o menor no intervalo entre 5 e 9,9 anos. O Percentual aumentou em todos os outros intervalos independente do ano.

A tabela a seguir ilustra a distribuição dos empregados por grau de instrução e tempo de serviço no período 1996 até 2004.

Tabela 4 – Distribuição dos empregados por grau de instrução e tempo de serviço no período 1996 até 2004 (%)

	Até a 4 ^a série	De 4 ^a a 8 ^a série	1º grau completo	2º grau completo	Superior completo
Até 1 ano	6,4	6,2	8,1	5,1	3,0
De 2 a 2,9 anos	4,6	7,0	5,8	6,2	2,6
De 3 a 4,9 anos	5,3	5,5	4,2	4,6	2,5
De 5 a 9,9 anos	20,4	20,9	21,3	19,7	13,6
Mais que 10 anos	63,3	60,4	60,6	64,4	78,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

A análise da tabela acima evidencia que a maior permanência do empregado com nível universitário esta na faixa superior a dez anos com 78,3% e a menor na faixa entre 3 e 4,9 anos com 2,5%. Os maiores índices de tempo de serviço estão na faixa superior a dez anos em todos os níveis de escolaridade. Verifica-se também que a quantidade de emprego diminui a medida que aumenta o tempo de serviço em todos os níveis de escolaridade, aumentando na faixa superior a 10anos, o que pode ser explicado pelo alto grau de especialização exigido para as atividades do setor.

5.2.3 Grau de instrução

A tabela a seguir ilustra a distribuição dos empregados por grau de instrução no período 1996 até 2004.

Tabela 5 – Distribuição dos empregados por grau de instrução no período 1996 até 2004 (%)

Graus de instrução	1996	1998	2000	2002	2004
Até a 4ª série	5,1	3,4	3,2	3,1	2,9
Da 4ª a 8ª série	20,8	15,1	14,9	14,8	14,6
1º Grau completo	19,9	19,1	18,9	18,7	18,3
2º Grau completo	34	39,7	39,9	39,9	40,1
Superior completo	20,2	22,7	23,1	23,5	24,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Com base na análise da tabela acima podemos concluir que os empregados da empresa Alfa são altamente escolarizados, uma vez que 64,2 % completaram o segundo grau e que 24,1 % possuem nível superior. Enquanto que a parcela de empregados com instrução até a 4ª série vem diminuindo de 5,1% em 1996 para 2,9% em 2004. Os empregados com nível de instrução até o 1º grau vem se mantendo estável.

A forte presença de empregados com nível superior, conforme ilustra a tabela 5, está relacionada ao emprego intensivo de tecnologias avançadas que requerem pessoal com maior nível de formação.

5.2.4 Remuneração

A tabela abaixo ilustra a distribuição dos empregados por faixa de remuneração no período 1996 até 2004.

Tabela 6 – Distribuição dos empregados por faixa de remuneração (%)

FAIXAS DE REMUNERAÇÃO	Total da Economia	Setor elétrico
Até 3 SM	48,2	3,9
De 3,01 a 5 SM	22,8	5,3
De 5,01 a 10 SM	17,1	24,5
De 10,01 a 15 SM	5,4	22,6
De 15,01 a 20 SM	2,5	16,5
MAIS DE 20 SM	4,0	27,2
Total	100,0	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

A análise da tabela anterior evidencia uma melhor remuneração no setor elétrico comparada a média geral da economia que pode ser explicada por dois fatores principais: o alto grau de instrução dos empregados, compatível com a qualificação exigida para a execução do trabalho, justificando os melhores salários e o maior tempo de permanência no emprego, evidenciado na tabela 4, possibilitando o crescimento da remuneração.

A tabela abaixo ilustra a remuneração média por grau de instrução e tempo de serviço em 2004.

Tabela 7 – Remuneração média por grau de instrução e por tempo de serviço em 2004, por nº de salários mínimos.

	Até a 4ª série	Da 4ª a 8ª	1º Grau	2º Grau	Superior
Ate 1 ano	4,6	4,8	6,1	7,8	21
De 1 a 2,9 anos	3,8	4,5	5,9	8,4	17,8
De 3 a 4,9 anos	6,1	7,2	7,0	9,4	18,2
De 5 a 9,9 anos	7,8	9,5	10,8	12,1	21,9
De 10 ou mais anos	14,2	13,8	14,4	17,24	30,6
Total em nº salários	2,0	2,0	2,2	2,3	4,5

Fonte: Dados da pesquisa

A análise da tabela acima evidencia que a distribuição da média de salários cresce proporcionalmente com o nível de escolaridade, variando de 2 salários para os empregados com nível de instrução até a 4ª série a 4,5 salários para os empregados com nível superior. Ou seja, quanto maior o nível de escolaridade, maior a remuneração média.

A tabela a seguir ilustra a distribuição dos empregados por gênero no período 1996 até 2004.

Com base na tabela abaixo podemos concluir que a empresa Alfa mantém as mesmas características que o setor elétrico em relação a contratação de empregados masculinos com cerca de 82,8 do total da força de trabalho contra 17,2% feminino.

Todavia, observa-se um pequeno aumento do percentual feminino passando de 15,1% em 1996 para 17,2 em 2004 com um aumento registrado de 14,0% no período.

Tabela 8 – Distribuição dos empregados por gênero no período 1996 até 2004 (%)

Anos	Masculino	Feminino
1996	84,9	15,1
1998	84,9	15,1
2000	84,3	15,7
2002	83,1	16,9
2004	82,8	17,2

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela a seguir ilustra a distribuição dos empregados por sexo, grau de instrução e remuneração média em 2004.

Tabela 9 – Distribuição dos empregados por sexo, grau de instrução e remuneração média em 2004

GRAU DE INSTRUÇÃO	HOMENS		MELHERES		TOTAL	
	Distribuição %	Média (em SM)	Distribuição %	Média (em SM)	Distribuição %	Média (em SM)
Até 4ª série	3,7	2,0	1,4	1,8	3,6	11,2
Da 4ª a 8ª	16,8	2,0	4,5	1,8	15,4	11,2
1º Grau	19,9	2,0	9,4	1,8	19,2	11,2
2º Grau	39,3	2,4	47,5	2,2	39,7	11,2
Superior Completo	20,3	14,2	37,1	4,2	22,1	11,2
Total	100,0	11,1	100,0	11,1	100,0	11,2

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação ao nível de escolaridade, a tabela acima evidencia que as mulheres com 84,6% possuem grau de instrução maior que a do homem com apenas 59,6%. Todavia a remuneração média do homem em número de salários mínimos é de 16,6 enquanto que a da mulher 6,4. Os dados da tabela nos permitem verificar que a distribuição do nível de escolaridade são diferentes, os homens apresentam maior grau de instrução entre a 4ª série e o 1º grau, enquanto que as mulheres entre o 2º e o nível superior.

A análise da tabela mostra que a remuneração média das mulheres é menor que a remuneração média dos homens independente do grau de instrução, o que pode ser explicado pelos seguintes fatores:

- ▶ As atividades que apresentam o maior número de mulheres remuneram menos do que as atividades com maior presença masculina, considerando o mesmo grau de instrução;
- ▶ As mulheres não ocupam cargos de chefia na mesma proporção que os homens;
- ▶ As mulheres ocupam cargos que requerem nível de instrução ou escolaridade inferior à que possuem e com salários menores.

Ainda com base na tabela, é possível verificar que o percentual de empregados aumenta a medida que aumenta o grau de instrução dos empregados, o que pode ser explicado pelo alto grau de especialização exigido para as atividades do setor.

5.2.5 Perfil dos empregados desligados da Alfa

A tabela a seguir ilustra a distribuição dos desligamentos de vínculos de trabalho por sexo, Grau de instrução e Tempo de serviço no período 1996 até 2004.

Tabela 10 – Distribuição dos desligamentos de vínculos de trabalho por sexo, grau de instrução e tempo de serviço no período 1996 até 2004 (%)

PERÍODOS	96/98	98/2000	2000/2002	2002/2004	96/2004
Sexo					
Masculino	85,4	86,7	86,1	85,9	85,7
Feminino	14,6	13,3	13,9	14,1	14,3
Grau de instrução					
Até a 4ª série	7,3	7,4	7,4	7,3	7,4
Da 4ª a 8ª série	23,0	25,4	25,0	25,2	25,1
1º Grau completo	16,1	20,9	18,8	18,9	18,6
2º Grau completo	25,5	27,9	27,9	27,3	27,4
Superior completo	28,1	18,4	20,9	21,3	21,5
Tempo de serviço					
Até 1 ano	9,3	7,1	8,1	8,2	8,3
De 1 a 2,0 anos	12,1	5	7,3	7,2	7,3
De 3 a 4,9 anos	9,8	2,8	5,4	5,4	5,6
De 5 a 9,9 anos	14,8	10,3	12,5	12,3	12,5
10 anos ou mais	54	74,8	66,7	66,9	66,3

Fonte: Dados da pesquisa

A partir da análise da tabela 10 apresentada a seguir é possível estabelecer o perfil dos empregados desligados da empresa Alfa no período entre 1996 e 2004. Destaca-se o baixo grau de escolaridade, considerando que 32,5% não concluíram o 1º grau e que 51,1% não concluíram o 2º grau no período entre 1996 e 2004.

O percentual de empregados com grau de instrução entre a 4ª e 8ª série se manteve praticamente constante no período estudado enquanto que aumentou significativamente o percentual de empregados com nível até 2º grau.

Em relação ao tempo de serviço no período entre 1996 e 2004, 66,3% dos empregados desligados tinham dez ou mais anos de serviços prestados, 85,7% de homens para apenas 14,3% de mulheres.

CONCLUSÃO

O objetivo central deste artigo foi investigar a relação entre o processo de privatização das empresas do setor elétrico e a redução do número de empregos, destacando a evolução das tarifas verificado nas empresas do setor elétrico entre 1996 e 2004.

Neste cenário, foi estabelecida a relação entre estes dois processos, uma vez que a redução do número de empregos foi intensificada após o início do processo de privatização pelo governo

federal e pelos estados. Os dados analisados evidenciam que há uma coincidência temporal e espacial entre o processo de privatização e o desemprego na empresa analisada.

Há evidências de que o processo de privatização da empresa Alfa, além de ter acelerado o processo de redução de empregos, aumentou o nível de perdas comerciais em razão do grande contingente de empregados terceiros que passaram a responder pelas atividades especializadas antes realizadas por empregados da própria empresa.

A empresa Alfa implementou um processo de terceirização agressivo inclusive nas atividades consideradas estratégicas para o negócio da empresa com forte redução do nível de emprego, a redução dos custos operacionais visou, sobretudo, a adequação dos custos operacionais da empresa à nova realidade, destacando a retomada do equilíbrio econômico-financeiro, com níveis de custo e eficiência comparáveis a média superior praticado no mercado visando o atingimento de seu potencial de lucratividade e orientando a empresa para a busca de novas oportunidades de negócio. Todavia os efeitos perversos deste processo na se limitam apenas à redução do quadro de pessoal, mas sinalizam para um grave problema social determinado pela expectativa de aumento de rentabilidade e motivado, sobretudo, por interesses econômicos e irresponsáveis em relação aos seus efeitos sociais.

Para finalizar, é importante destacar que o papel dos sindicatos tem se limitado a conseguir reposição das perdas salariais e a manutenção de benefícios anteriormente conquistados, não buscando estabelecer formas de proteção ao emprego e regras para a ocorrência de demissões, viabilizando o reaproveitamento e a qualificação dos empregados no caso de mudança tecnológica e organizacionais.

BIBLIOGRAFIA

BOUDON, Raymond & BOURRICAUD, Francois, Dicionário Crítico de Sociologia, São Paulo, Editora Ática, 1993.

BALTAZAR, Paulo E. de A . Tendências do mercado de trabalho no Brasil. Boletim CESIT, nº 2, nov/97. P. 3. Campinas: UNICAMP.

DIEESE. Os trabalhadores frente à terceirização. Pesquisa Dieese, nº 7. São Paulo: DIEESE, 1993.

_____ Emprego e Desemprego no Setor Elétrico. Pesquisa DIEESE

FISCHER, Rosa Maria. As pessoas na Organização, São Paulo, Editora Gente, 2002.

NOGUEIRA, Arnaldo José França, As pessoas na Organização, São Paulo, Editora Gente, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração, 2ª ed, São Paulo, Editora ATLAS, 1998.

YIN, Robert K. Estudo de Caso: Planejamento e Métodos, Porto Alegre, Editora BOOKMAN, 2002.