

As Relações de Trabalho na Paraíba: Uma Abordagem Para a Pesquisa em Relações Públicas¹

Caroline Delevati Colpo
Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/PB

Messiana Letícia Alves do Nascimento
Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/PB

Heloísa Bárbara Oliveira da Silva
Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/PB

Yan Anderson Borges de Souza
Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/PB

Resumo

Este trabalho exploratório, com embasamento teórico, tem o objetivo de analisar dados do mundo do trabalho com foco específico no Estado da Paraíba. A sua relevância encontra-se, na medida em que o estudo das teorias sobre a temática do mercado de trabalho e os dados levantados, ajudam a consolidar informações para o grupo de pesquisa "Comunicação nas organizações: as relações de trabalho e as relações de afeto pelas (im)possibilidades da cultura", do Curso de Relações Públicas da Universidade Federal da Paraíba, que iniciou suas atividades em novembro de 2019. As demais temáticas e dados referentes a este grupo de pesquisa estão sendo estudadas para abordagens futuras. Torna-se importante reforçar que não é possível desenvolver uma pesquisa sem que se conheça a realidade dos dados da região pesquisada.

Palavras-chave: relações de trabalho; organizações; trabalho formal; trabalho informal; Paraíba.

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho (GT) Comunicação, ética e alteridades em processos relacionais de

Um contexto teórico para a expressão do trabalho nas organizações

O trabalho sempre foi expressão significativa na vida dos indivíduos. Em alguns momentos como forma de disciplina, outros momentos como portador de promessas emancipatórias, em outros, ainda, como simples produção de riquezas e valor, assim como, em alguns momentos, expressa o reconhecimento social.

Mas o significado do trabalho, sua expressão e sua forma de realização, sofre diversas alterações em função das condições econômicas, políticas, culturais e sociais a que está sujeito. Passando por períodos que demarcaram as diversas possibilidades de entendimento, o trabalho, foi afetado por várias Divisões Internacionais do Trabalho que tiveram consequências para toda a sociedade.

A primeira Divisão Internacional do Trabalho ficou demarcada pela produção agrícola como maior empregador dos países periféricos, e a industrialização de produtos manufaturados como maior empregadora nos centros urbanos de economia central. Estas diferenças, e a hierarquização do trabalho no mundo, contribuíram para a manutenção de disparidades de desenvolvimento nacional, além de ser fonte de assimetria na geração e absorção de renda mundial (POCHMANN, 2001).

Uma segunda Divisão Internacional do Trabalho se formou quando o bloco de países semiperiféricos teve apoio econômico de países desenvolvidos e, a partir disto, passou a adquirir condições de se industrializar e de atingir o estágio de produtores e até exportadores de produtos manufaturados. Esta reconstrução se deu, em especial, pela abertura econômica de alguns países para empresas transnacionais, especialmente durante a fase de bipolaridade das relações internacionais. A “periferização da indústria” no Brasil (POCHMANN, 2001, p. 24) ocorreu, em sua maioria, com a intervenção e liderança do Estado, por meio da expansão e da proteção do mercado interno, o que permitiu a rápida passagem da fase agrário-exportadora para a de desenvolvimento industrial.

De acordo com Singer (1999), neste contexto de reconstrução, com o avanço tecnológico, alguns países africanos, asiáticos e latino-americanos, entre eles o Brasil, avançaram na implementação de sistemas industriais, possibilitando a estabilidade do sistema capitalista mundial e impedindo um maior aprofundamento da polarização entre os países. Esta abertura de espaços intermediários em nações semiperiféricas se mostrou necessária também para a oxigenação de empresas e setores de atividade econômica que se encontravam em declínio nos países capitalistas desenvolvidos, já que lhes abriu a possibilidade de

deslocamento para centros onde o mercado fosse mais intenso e também houvesse maiores recursos para a maximização de sua lucratividade, com o livre mercado.

A terceira Divisão Internacional do Trabalho ocorreu a partir dos anos 1960. Neste período, pelo intenso processo de troca de capital, tecnologias e informações, algumas potências industriais entraram em declínio, outros grupos se formaram e se fortaleceram, como foi o caso da União Europeia. Com a globalização financeira, países com superprodução de capital exportaram capitais para outras nações, o que Singer (1999) chama de descentralização do capital, condicionando a produção e a ocupação.

Desde os anos de 1970 assiste-se a uma mudança da Divisão Internacional do Trabalho, em que a perspectiva é o predomínio da dimensão financeira sob a dimensão social com postos de trabalho, muitas vezes não-qualificados e menos remunerados, direcionados para a produção de manufaturados, ou ainda com produtos de alta tecnologia gerados por uma mão-de-obra mais qualificada e de melhor remuneração. Este processo impôs limites à oferta de bons empregos nos países periféricos, proporcionando uma desigual distribuição de renda entre as populações destes países (SINGER, 1999).

É praticamente impossível separar os efeitos das Divisões Internacionais do Trabalho de outras mudanças concomitantes que ocorrem em diferentes países. O que é possível admitir, com razoável segurança, é que ela afetou profundamente os processos de trabalho e expulsou do emprego milhares de pessoas que cumpriam tarefas rotineiras, que exigiam um repertório limitado de conhecimento. É nesse tipo de tarefa que o cérebro eletrônico, marca da Terceira Revolução Industrial, originou uma nova Divisão Internacional do Trabalho e se mostrou, em alguns momentos, superior ao humano (SINGER, 1999). Para Antunes (2018) não é difícil antecipar que a Divisão Internacional do Trabalho entre centro e periferia, tenderá a se aprofundar ainda mais, seguindo um movimento que, sendo desigual e combinado, atingirá de forma diferenciada todos os países.

Paralelo a isto a indústria 4.0 estampa uma nova fase de automação industrial, que segundo Antunes (2018) se diferencia da Revolução Industrial do século XVIII, do salto dado pela indústria automotiva do século XX, e também da reestruturação produtiva que se desenvolveu depois do década de 1970. Estas três fases, segundo o autor, consolidam uma nova fase da hegemonia informacional-digital no mundo produtivo.

Neste contexto de diversidades da expressão do trabalho na vida dos indivíduos e suas variáveis econômicas e sociais, as organizações, lugar que abrigam, em geral estas relações de trabalho, passam a desempenhar papéis importantes no mundo informacional-digital produtivo. Assim, é necessário reconhecer as organizações além de estruturas políticas

geridas pela racionalidade técnica do livre mercado. A abordagem sociológica das organizações precisa ser considerada como um meio cultural com elementos simbólicos e imaginários principalmente no que diz respeito as relações de trabalho. É preciso que o ideário organizacional deixe de ter apenas uma linguagem humanizada e passe a efetivamente se responsabilizar com as consequências do mundo do trabalho².

Sabe-se que as organizações estão em constante reconstrução pelas relações de trocas culturais que estabelecem com o meio. Para Morin (2008), cultura e organização estão em relação geradora mútua pelas interações entre os indivíduos, estes próprios portadores/transmissores de cultura, que regeneram a organização, a qual regenera a cultura, sendo assim, constantemente produtores de uma nova ordem. A reconstrução organizacional criada por trocas culturais, também está diretamente atrelada a necessidade de adaptação às condições econômicas e tecnológicas impostas pelas e/ou para as organizações.

Estas reconstruções, sob atuais políticas de livre mercado, muitas vezes obrigam as organizações a realizarem cenas de enxugamentos no quadro de funcionários, com necessidades de reestruturações de cargos, e adaptações às inovações tecnológicas da indústria 4.0 (ANTUNES, 2018). Esta nova reconstrução das organizações passam cada vez mais pela precarização das relações de trabalho. Aumenta-se a flexibilização do trabalho, sem jornadas pré-determinadas, a quantidade de trabalho é maior e a remuneração não é fixa, não há espaço laboral definido, há um invasão da vida privada do trabalhador pelos dispositivos móveis, os dados de assédio aumentam significativamente, não há direitos assegurados, não há organização sindical e as metas de trabalho são cada vez maiores.

O predomínio do mercado autorregulado, de certa forma, pode afastar as pessoas do enquadramento sociocultural. Santos (2001) afirma que a competitividade gerada pela economia global e autorregulada acaba por “destróçar” antigas solidariedades horizontais e impor uma solidariedade vertical, cujo epicentro é a organização hegemônica e as lógicas de empreendedorismo. Para amenizar o flagelo da flexibilização das relações de trabalho propaga-se o subterfúgio do empreendedorismo, no qual todas as esperanças são apostadas e cujo desfecho não se sabe qual será (ANTUNES, 2018). O empreendedorismo virou o grande discurso alternativo às faltas de oportunidades no mercado de trabalho e a forma de relativizar a informalidade no mundo do trabalho.

² Neste artigo entende-se o mundo do trabalho como todas as pessoas que desenvolvem atividades laborais, sejam elas formas ou informais.

Neste contexto, por mais que o empreendedorismo possibilite algumas condições de sobrevivência para a população que fica excluída do mercado de trabalho formal, uma vez em que as necessidades individuais se sobrepõem, percebe-se as solidariedades horizontais fragmentadas, pois se perde em coesão de relações sociais estabelecidas por grupos de trabalho. Para Lapassade,

um grupo é constituído por um conjunto de pessoas em relação umas com as outras e que se uniram por diversas razões: a vida familiar, uma atividade cultural ou profissional, política ou esportiva, a amizade ou a religião...ora todos estes grupos (...) parecem funcionar segundo processos que lhes são comuns, mas que não se tem costume de observar espontaneamente. Nós vivemos em grupos sem tomar necessariamente consciência das leis de seu funcionamento interno” (LAPASSADE, 1989, p. 65).

Uma vez em que os grupos se unem em torno daquilo que lhes é comum, aponta-se para um grupo como um sistema de forças. Estes sistemas de forças podem ser de desenvolvimento, que impulsionam o grupo para os fins que ele se atribui, ou um sistema de forças de coesão, que motivam os membros a permanecerem unidos em grupos (LAPASSADE, 1989). A coesão e o desenvolvimento dos grupos reduzem a individualidade dos sujeitos. Estes grupos, quando são constituídos nas relações do mercado de trabalho, se reconstróem constantemente a partir dos relacionamentos aos quais os indivíduos estão dispostos e, com isto, fortalecem o significado do trabalho, muitas vezes, fragilizado pelas sucessivas Divisões Internacionais do Trabalho. Neste contexto, a manutenção e permanência de grupos dentro dos contextos organizacionais, em especial informacionais-digitais, são necessários para que a sociedade, se (re)organize em busca de autoproteção contra a flexibilização das relações de trabalho.

Reforça-se a ideia na qual é preciso pensar além da economia autorregulada unicamente pelas lógicas de mercado e interesses materiais, mas também como um processo social. O homem foi o grande agente da Revolução Industrial, que por sua vez teve como consequência grandes transformações econômicas. Polanyi (2000) aponta que a descoberta mais importante nas pesquisas históricas e antropológicas é que a economia do homem, como regra, está submersa em suas relações sociais. O homem não age para salvaguardar somente seus interesses individuais na posse de bens materiais, como subtende-se algumas teorias de empreendedorismo, mas também suas exigências e seu patrimônio social. Os bens materiais são valorizados na medida em que servem para os propósitos sociais. Nem o processo de produção de bens materiais, nem o processo de distribuição destes, estão ligados apenas em interesses econômicos específicos relativos à posse de bens. Cada passo deste processo está atrelado, também, com interesses sociais. É natural que estes interesses sejam diversos numa

pequena comunidade de caçadores ou pescadores e numa sociedade mais ampla, mas tanto numa, quanto noutra o sistema econômico pode ser dirigido primeiramente por motivações sociais. O processo estabelecido pelo homem entre economia e seus laços sociais torna-se uma relação complementar em alguns momentos, e antagônica em outros, quase sempre permeadas pelas organizações. No entanto, são instâncias necessárias agindo em conjunto para a existência, o funcionamento e o desenvolvimento da sociedade.

Bendassolli e Andrade (2010) afirmam que o significado do trabalho para as organizações deveria ser incorporado ao campo do conhecimento denominado micro comportamento organizacional, e não apenas a lógica econômica. Este micro comportamento organizacional para o trabalho, segundo os autores, que é formado por três dimensões: cognitiva (crenças, conhecimentos, ideias, pensamentos, representações e informações relacionadas a um objeto ou fenômeno), afetiva (valorações, emoções, motivações, sentimentos e necessidades) e comportamental (a ação propriamente dita) e não apenas as lógicas econômicas como se vê nas sociedades que prezam pelo livre mercado.

Associado a este fator, tem-se uma característica marcante da nova geração no mercado de trabalho, no qual as pessoas mais jovens, não ficam mais amarradas as organizações por muito tempo, nem permitem vivenciar relações de trabalho precarizadas. Em vez de ascender profissionalmente em uma única organização, elas se movem lateralmente de organização para organização em busca do que almejam (FLORIDA, 2002). Isto porque muitas organizações buscam seus lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a maximização do tempo, com altas taxas de produtividade, com custos reduzidos e flexibilização constante dos contratos de trabalho (ANTUNES, 2018).

Estas reconstruções das organizações na tentativa de se adaptar ao livre mercado faz com que estas, cada vez mais, flexibilizem suas relações de trabalho, incentivando o trabalho isolado, sem sociabilidade dos grupos que podem gerar forças de coesão, pois o trabalhador fica desprovido do convívio social e coletivo. Este movimento acaba colocado milhares de pessoas no mercado informal o que gera instabilidade e insegurança. Antunes (2018) cita a experiência das organizações britânica do *zero hour contract* (contrato de zero hora) que trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, que não há uma previsibilidade de horas a cumprir, nem direitos assegurados. Quando há demandas os trabalhadores são chamados, uma vez que estes devem estar on-line todo o tempo para atender as chamadas. A experiência britânica já é uma realidade no mercado de trabalho do Brasil e também no estado da Paraíba. As organizações focadas na trabalho informacional-digital estão ocupando cada vez mais espaços.

O mercado de trabalho na Paraíba

Em todos os lugares do mundo, milhares de tipos de organizações, com as mais variadas formas de prestação de serviços e produtos, vem passando por processos de reestruturação para adaptar-se as novas lógicas econômicas. Estas readaptações tem afetado consideravelmente o mercado de trabalho. Para que se torne possível estudar o mercado de trabalho na Paraíba tendo em vista as readaptações das organizações, alguns dados serão apresentados e analisados, como forma de estruturação de um projeto de pesquisa que está em fase inicial no Curso de Relações Públicas da Universidade Federal da Paraíba. Estes dados iniciais servirão de base para estudos futuros do grupo de pesquisa.

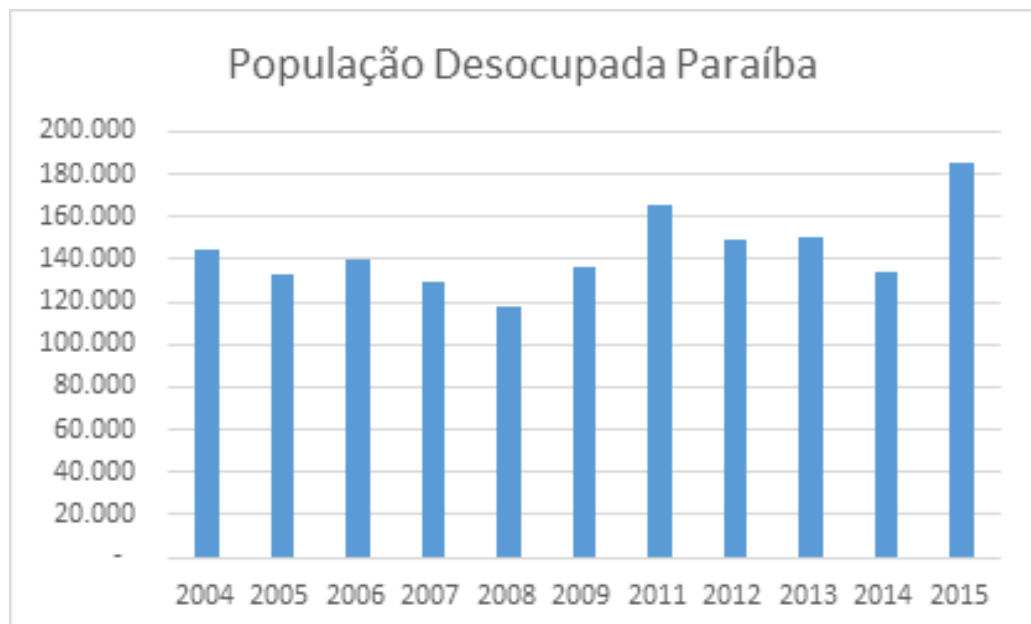
Segundo site do Governo do Estado da Paraíba (2020), este estado brasileiro, localiza-se na região Nordeste, fazendo limites com os estados do Rio Grande do Norte, Pernambuco e Ceará, além de ser banhado a leste pelo Oceano Atlântico. Em seu território tem 223 municípios e apresenta uma área de 56. 469.778 km². Tem uma população de 3,996 milhões de habitantes, sendo o 14^o estado mais populoso do Brasil. João Pessoa é a capital da Paraíba, sendo este o município com mais população, aproximando-se de 720.000 pessoas. Outros municípios da Paraíba com população superior a 100.000 habitantes são Campina Grande com aproximadamente 355.000 pessoas, Santa Rita com 120.000, e Patos com cerca de 108.000 pessoas. A Paraíba tem, segundo dados do IBGE (2020), um rendimento nominal mensal domiciliar per capita de R\$ 929,00 o que classifica com 19^o lugar comparando com os demais 27 estados do Brasil.

Em relação ao mercado de trabalho, de acordo com o Anuário do Instituto de Desenvolvimento Estadual e Municipal (IDEME, 2020), no ano de 2013, a Paraíba apresentou uma taxa de desocupação³ de 8,3% em relação à pessoas com 16 anos ou mais de idade. Entre essas pessoas, a taxa de homens era menor do que a de mulheres, configurando uma porcentagem de 6,9% as pessoas do gênero masculino e 10,3% as pessoas do gênero feminino. Estes dados, que correspondem, também, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, devem ser levados em conta nos processos de estudo do mundo do trabalho, pois de acordo com o IBGE (2020), entre os anos de 2012 e 2018, as trabalhadoras,

³ Segundo IBGE (2020) a taxa de desocupação refere-se a taxa de desemprego calculada sobre a PEA (População Economicamente Ativa)

além de ocupar menos postos de trabalho, ainda ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país.

No que se refere à faixa etária para a desocupação, pessoas com 50 anos ou mais apresentaram o menor resultado, sendo 2,1% desses desempregados, 3,8% da faixa de 40 a 49 anos, 9,1% de 25 a 39 e 19,3% de 16 a 24 anos. De acordo com os dados apresentados pelo IBGE (2020) a taxa de desocupação cresce mais entre a população jovem, fato que reforça a afirmação de Florida (2002) que os trabalhadores mais novos e, por algumas vezes, com maior potencial produtivo, tendem a trocar mais de organização, ou buscar formas alternativas de renda, uma vez que, muitos não se sujeitam a precarização do trabalho impostas por organizações que prezam apenas pela condição econômica. O gráfico abaixo apresenta a variação, em 11 anos, da população desocupada da Paraíba e expressa um aumento significativo em 2015.



Fonte: <https://www.cesit.net.br/pnad/>

Já, no que se refere aos indivíduos que se encontravam ocupados, com o mesmo limite inicial de idade (16 anos), no ano de 2013, a ocupação do trabalho no âmbito formal no estado da Paraíba se configurava com um total de 40,1%. Considerando a divisão por gêneros, maior parte dos homens trabalhavam dessa forma, com uma taxa de 40,7% e 39,2% das mulheres. Por trabalho formal entende-se aquele que possui carteira assinada e está de acordo com a legislação trabalhista vigente. Este dado médio de 40% da população paraibana com emprego formal é relativamente baixo para que se preveja algum desenvolvimento econômico e social. O mesmo dado expressa, também, de forma evidente no estado da Paraíba, os efeitos das

sucessivas Divisões Internacionais do Trabalho sobre a realidade do trabalhador, expulsando do trabalho formal muitas pessoas. O gráfico abaixo apresenta a oscilação da população ocupada da Paraíba em 11 anos, evidenciando uma redução no ano de 2015.



Fonte: <https://www.cesit.net.br/pnad/>

Porém, em agosto de 2019, a Paraíba registrou um desempenho significativo na geração de empregos, como divulgou o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2020). O Estado ocupou o 5º lugar entre as 27 unidades federativas do País no saldo de empregos e o segundo melhor lugar na Região Nordeste, com um saldo de 6.770 postos de trabalho. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD (IBGE, 2020), a taxa de desemprego na Paraíba, em 2019, foi de 11,1% tornando-se inferior à taxa nacional de 12,7%. Já no interior do estado a taxa de desemprego foi ainda menor chegando a 10,8%. Estes dados demonstram que a empregabilidade no interior do estado está melhor que a capital João Pessoa, que apresenta 11,4% de desempregados, ambas melhor que as taxas de desemprego no país.

Apesar desse crescimento, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2020), revelam que 59% dos trabalhadores paraibanos ainda estão trabalhando informalmente, ou seja, cerca de 882 mil pessoas. Destas, 73% encontram-se no interior do estado. É importante salientar que apesar do interior do estado ter uma menor taxa de desocupação, isto não significa que não há trabalhos informais, ou seja um dado estatístico não anula a existência do outro.

Os dados do trabalho informal na Paraíba ainda são muito superior aos postos de trabalho informal no Brasil, que segundo IBGE (2020), chegou a 41,3% no ano de 2020. Dos

trabalhadores informais brasileiros 19,4% são trabalhadores por conta própria sem CNPJ, 11,6% empregado no setor privado sem carteira assinada, 4,5% trabalhador doméstico sem carteira assinada, 2,2% trabalhador familiar auxiliar e 0,85% empregador familiar sem CNPJ. É importante contextualizar neste estudo, que, mesmo que os trabalhos informais não sejam computados na População Economicamente Ativa (PEA), eles interferem muito na movimentação econômica do país. O aumento do trabalho informal tem uma relação direta com a necessidade das organizações se reestruturarem para dar conta da lucratividade almejada na lógica de livre mercado. Com 59% dos trabalhadores paraibanos atuando no mercado de trabalho informal, torna-se relevante estudar estes tipos de ocupações, assim como as organizações que também podem ser responsáveis por esta flexibilização no mercado de trabalho.

Estes trabalhadores informais da Paraíba, e também no Brasil, estão inseridos nas atividades informais que requerem baixa capitalização, buscando obter uma renda para consumo individual ou familiar ou, que frequentemente, são recrutados de forma temporária e remunerados por peças ou serviços, sem obter a carteira de trabalho assinada. Estes trabalhadores informais, ainda podem ser classificados como os possíveis empreendedores, que atingiram 5,2% no mercado brasileiro (IBGE, 2020), número nunca antes computado, que usam da força de trabalho para sobreviver às flexibilizações do mercado de trabalho atual.

O que é necessário salientar aqui, segundo Antunes (2018) é que qualquer forma de trabalho informal no Brasil, demonstra a ampliação acentuada de trabalhadores submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro na carteira, trabalhando dentro ou fora dos espaços produtivos das organizações e principalmente sob a ameaça constante de perder a fonte de renda. Acrescenta-se a isto, que a informalidade faz com que os trabalhadores acabam vivenciando experiências individuais, perdendo a importância da força dos grupos (LAPASSADE, 1989) na socialização do trabalho coletivo.

Esta informalidade crescente no mundo do trabalho não acontece sem que as organizações estejam envolvidas. São as organizações reconstruídas pela lógica de livre mercado, sempre em busca de maior lucratividade, que fomentam a flexibilização das relações de trabalho e colocam milhares de pessoas na informalidade. Entretanto, este estudo, não nega a necessidade das organizações se adaptarem e readaptarem constantemente às novas realidades econômicas, culturais e sociais. Este movimento é constante em todas as sociedades e as mudanças não podem parar de acontecer. Um exemplo são as organizações info-digitais que oferecem serviços e produtos por aplicativos e que usam mão de obra flexibilizada para atingir sua lucratividade. Uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa

Locomotiva para EXAME (2020) mostra que, em 2018, só nas regiões metropolitanas, 18 milhões de brasileiros utilizaram aplicativos para ganhar dinheiro. No Brasil, esse fato se dá mediante a fatores econômicos e sociais, como a recessão que afeta o país e a alta taxa de desemprego. Um exemplo é a Uber, que iniciou suas atividades no Brasil em 2014, tem mais de 22 milhões de usuários e mais de 600 mil motoristas parceiros, estando presente em mais de 100 cidades. Este dados coloca o Brasil como o segundo maior mercado no mundo da Uber.

Assim como a Uber, existe muitas organizações readaptadas nesta nova lógica. Não foi possível encontrar dados deste tipo de trabalhador na Paraíba, mas pode-se afirmar que em João Pessoa, capital do estado, por ser uma cidade turística, os serviços de aplicativos tem utilizado muito da mão de obra local. Neste sentido, a discussão precisa focar-se na necessidade destas organizações atuarem de forma efetiva nos tipos de relações de trabalho que oferecem aos sujeitos. Safatle (2016) comenta que os sujeitos racionais no centro do capitalismo, e das organizações que estruturam este capitalismo, são aqueles que organizam suas ações, tendo em vista sua autoconservação, a manutenção de seus bens, o cálculo econômico de seus esforços e a fruição e formas moderadas de prazer. Desta forma, muitas vezes, as relações de trabalho em contextos de organizações que prezam pela competitividade em uma economia global e autorregulada, acabam por se submeter à racionalidade instrumental econômica e deixam de lado as solidariedades horizontais do trabalho coletivo, impondo uma solidariedade vertical, cujo o trabalho individual torna-se o poder de forças.

Considerações Finais

Considerando as várias significações que o trabalho tem para a vida das pessoas, e os diferentes contextos econômicos, políticos, culturais e sociais que tiverem interferência sobre o mundo do trabalho, torna-se sempre necessário esta reflexão. Se por um lado o indivíduo necessita do trabalho como fonte emancipatória e transformadora da sua vida, por outro as organizações, em constante transformação, oferecem diferentes possibilidade de trabalho para estes sujeitos. Em hipótese alguma, nega-se neste estudo as mudanças das organizações e das possibilidades de trabalho oferecidas por elas, uma vez que o sentido do trabalho é o que estrutura o capital. Entretanto, é necessário que estas organizações pensem, também, que o trabalho tem sentido estruturante para a humanidade e possam agir de forma rápida e contundente em oferecer formas trabalhos que não aliene, explore e torne o sujeito infeliz.

Esta realidade dialética, entre o capital das organizações e trabalho desumanizante é realidade também no estado da Paraíba conforme os dados apresentados. A informalidade predominante no mundo do trabalho no estado, está colocando os sujeitos às mais diversas condições de sobrevivência entre elas condições de trabalho precarizadas. Futuramente o grupo de pesquisa que desenvolve este trabalho pretende estudar como estas novas formas de relações de trabalho afetam a vida destes sujeitos no contexto das organizações reconstruídas.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da Servidão. São Paulo. Boitempo, 2018.
- BENDASSOLLI, Pedro, ANDRADE, Jairo Eduardo Borges. Significado do trabalho nas indústrias criativas. RAE. São Paulo v. 51 n. 2 mar./abr. 2010
- FLORIDA, Richard. A ascensão da classe criativa. Porto Alegre: L&PM, 2011.
- LAPASSADE, Georges. Grupos, organizações e instituições. Rio de Janeiro: F Alves, 1989.
- MORIN, Edgar. O Método III: o conhecimento do conhecimento. Porto Alegre: Sulina, 2008.
- POCHMANN, M. O emprego na globalização. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.
- POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens da nossa época. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- SANTOS, Milton. Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal. 6ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- SINGER, Paul. Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas. 3.ed. São Paulo: Contexto, 1999.

Sites:

<http://www.trabalho.gov.br/trabalhador-caged> m 20/02/2020

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb> em 27/02/2020

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/191212_cc_45_mercado_de_trabalho.pdf em 27/02/2020

<https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/17/EXAME-A-Economia-dos-Apps> em 27/02/2020

<https://paraiba.pb.gov.br/> em 27/02/2020

<http://ideme.pb.gov.br/servicos/anuarios-online> em 20/02/2020

<https://www.cesit.net.br/pnad/> em 25/02/2020