

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Título: Terceirização no Brasil e suas implicações para os Trabalhadores

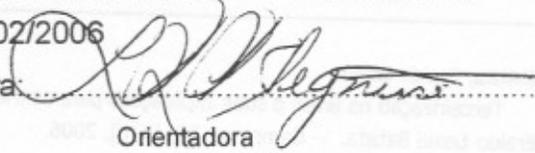
Autor: Eraldo Leme Batista

Orientadora: Profa. Dra. Liliana Rolfsen Petrilli Segnini

Este exemplar corresponde à redação final da Dissertação defendida por Eraldo Leme Batista e aprovada pela Comissão Julgadora.

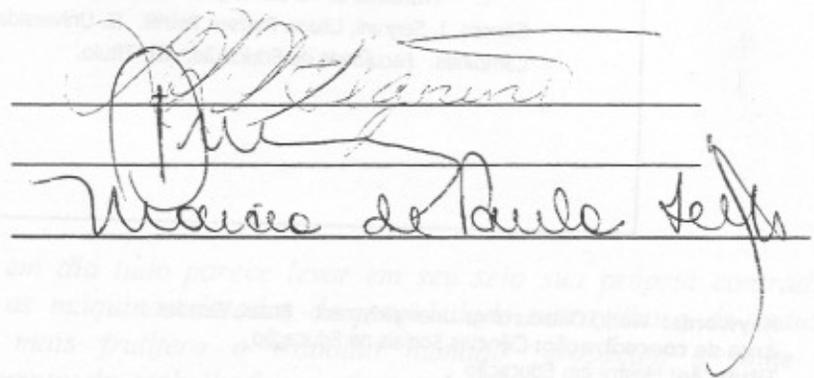
Data: 21/02/2006

Assinatura:



Orientadora

COMISSÃO JULGADORA:



Two handwritten signatures are present, each on a horizontal line. The first signature is above the second signature.

Campinas, 21 de Fevereiro de 2006

JUNIDADE BC
Nº CHAMADA _____
V _____ EX _____
TOMBO BC/ 68480
PROC 16-P.0023-06
C x
PREÇO 11,00
DATA 24/05/06
Vº CPD _____

**Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca
da Faculdade de Educação/UNICAMP**

Batista, Eraldo Leme
B32t Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores /
Eraldo Leme Batista. -- Campinas, SP: [s.n.], 2006.

Orientador : Liliana Rolfsen Petrilli Segnini.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade
de Educação.

1. Trabalho. 2. Terceirização – Brasil. 3. Desemprego – Brasil. 4.
Gênero. I. Segnini, Liliana Rolfsen Petrilli. II. Universidade Estadual de
Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

06-046-BFE

Keywords: Work; Outsourcing; Unemployment - Brazil; Gender

Área de concentração: Ciências Sociais na Educação

Titulação: Mestre em Educação

Banca examinadora: Profa. Dra. Liliana Rolfsen Petrilli Segnini

Profa. Dra. Márcia de Paula Leite

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima

Prof. Dr. José Roberto Heloani

Prof. Dr. Armando Boito Junior

Data da defesa: 21/02/2006

“Hoje em dia tudo parece levar em seu seio sua própria contradição, vemos as máquinas dotadas da propriedade maravilhosa de reduzir e tornar mais frutífero o trabalho humano, provocam a fome e o esgotamento do trabalhador as fontes de riqueza recém-descobertas se convertem por artes de um estranho malefício, em fontes de privações, os triunfos da arte parecem adquiridos ao preço de qualidade morais. O domínio do homem sobre a natureza é cada vez maior: mas ao mesmo tempo, o homem se transforma em escravo de outros homens ou da sua própria infâmia”

KARL MARX

A meu pai e minha mãe (in memoriam), pela vida, por trabalharem e buscarem garantir estudo aos filhos desde a escolinha rural.

Ao meu irmão Roberto, pelo incentivo, apoio e solidariedade nesta caminhada.

À Elza, pelo companheirismo, nos momentos difíceis.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha orientadora, Profa. Dra. Liliana Segnini, pelo apoio, compreensão e paciência.

Aos professores da banca de qualificação Profa. Dra. Aparecida Néri e Márcia Leite, pelas sugestões feitas no exame de qualificação.

As amigas e companheiras Maria Aparecida Alves (Cidinha), Selma Venco, pelas leituras, sugestões e estímulos no decorrer do curso.

Aos colegas que contribuíram e foram importantes no decorrer deste curso: Antonio Carlos, Liliene, Elza Peixoto, Edna, Marcelo, Manoel Nelito.

Aos funcionários da Secretaria da Pós-Graduação, sempre gentis no atendimento e nas informações solicitadas; Gi, Rita, Nadir, Cleo, Dorival.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BC	BANCO CENTRAL
DIEESE	DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICO
ECT	EMPRESA DE CORRÊIOS E TELÉGRAFOS
OIT	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
PEA	POPULAÇÃO ECONÔMICAMENTE ATIVA
PNAD	PESQUISA NACIONAL AMOSTRA A DOMICÍLIO
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

Figura I - Estruturas do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível-----12

Tabela I – Dados referentes as implicações da terceirização nas condições de trabalho--54

Tabela II – Importações brasileiras de confeccionados-----63

Tabela III – Exportações brasileiras de confeccionados-----64

RESUMO

O objetivo deste trabalho é compreender as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e suas contradições priorizando a análise do processo produtivo brasileiro. Refletiremos também sobre as implicações que estas mudanças acarretaram para o conjunto dos trabalhadores, principalmente os terceirizados. Enfocaremos o crescimento do processo de terceirização como um dos principais responsáveis pelas relações precárias de trabalho, como nos informam as análises de pesquisas, estudos e reflexões acadêmicas. Este processo intensifica-se no Brasil, principalmente após implementação de processos de reestruturação produtiva verificados em diversos setores da produção capitalista nacional, acompanhando processo internacional de mudanças.

Palavras-chave:

Terceirização; Flexibilização; Acumulação; Precarização do Trabalho; Desemprego; Desestruturação Social; Acumulação Flexível

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the changes in the labor market and its contradictions, specifically the Brazilian productive process. The implications that these changes cause to the workers, mainly the outsourcing workers, will be reflected on this research. Our focus is the growth of the outsourcing process as one of the responsible for precarious work relations, like research analyses, studies and academic reflections inform us. This process has been intensified in Brazil, mainly after the productive restructuring implemented verified in different sectors of the national capitalist production, keeping up with international changing processes.

Key words:

Outsourcing; Flexibilization; Accumulation; Work precarization; Unemployment; Social desestruturations; Flexible accumulation

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO -----	1
CAPITULO I– Novas Contradições no Mundo do Trabalho -----	4
1.1 –Flexibilização do Trabalho-----	6
1.2 –Desemprego e Precarização do Trabalho nos Países Centrais-----	17
1.3 – Desemprego e Precarização do Trabalho no Brasil-----	23
1.4 – Desemprego Juvenil-----	32
1.5 - Relações de Gênero e Precarização do Trabalho-----	35
CAPITULO II – Terceirização -----	45
2.1 – Origem da terceirização -----	46
2.2 - Terceirização no Brasil-----	47
2.3 – Terceirização e Precarização do Trabalho -----	60
2.4 - Terceirização sob a Visão Jurídica-----	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS -----	83

INTRODUÇÃO

O objetivo deste estudo é analisar mudanças ocorridas nas duas últimas décadas no mundo do trabalho, privilegiando o processo de terceirização e suas implicações para o conjunto da classe trabalhadora.

A hipótese que levantamos nesta dissertação é que terceirização significou, no período citado, um processo de precarização no trabalho, destituindo trabalhadores de direitos sociais ou não permitindo acesso aos mesmos para aqueles que procuram adentrar no mercado de trabalho no Brasil, como os jovens, por exemplo. Consideramos também, complementando a hipótese, que as mulheres são mais atingidas do que os homens por este processo.

Para tanto realizamos pesquisa bibliográfica sistematizando fontes secundárias cujos autores realizaram pesquisas e análises sobre esse período, denominado por Harvey – acumulação flexível - bem como sobre as formas que assumem o mercado de trabalho, as relações e condições de trabalho, em países selecionados, sobretudo Brasil. Não pretendemos esgotar a bibliografia, mas selecionamos reconhecidas pesquisas pela relevância que assumiram na compreensão sociológica do fenômeno analisado.

A dissertação está organizada nos seguintes capítulos:

No primeiro capítulo analisaremos as transformações verificadas nos países considerados industrializados e desenvolvidos contextualizando também mudanças ocorridas no mercado de trabalho no Brasil. Apresentaremos as diversas formas de flexibilização e intensificação dos trabalhos precários, instáveis e destituídos de direitos,

verificadas nestes países, destacando aspectos relativos às questões de gênero. O desemprego é analisado como uma das expressões deste processo.

No segundo capítulo, analisaremos o fenômeno da terceirização no Brasil, compreendendo que não se trata de uma nova problemática social, posto que já observada nos primórdios do século XVIII. No entanto, este processo assume diferenciada dimensão no contexto nacional na década de 80, e se amplia, se intensifica e se consolida na década de 90, sendo observado até o presente momento nas atividades agrárias, industriais e serviços; nos setores estatais e privados. Trata-se da forma mais visível de flexibilização do trabalho, concretizada no plano da atividade do trabalho, o que tem sido mais propagado pelas estratégias e discursos empresariais: contratos flexíveis, por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa, prestação de serviço, sem cobertura legal e sob responsabilidade de terceiros.

Analisaremos também nesta dissertação, as diversas implicações acarretadas para o mercado de trabalho no Brasil: segmentação, fragmentação, desorganização e informalização dos trabalhos terceirizados. Verificaremos que as transformações apontadas, afetaram as organizações sindicais, fragilizando e restringindo as ações sindicais, contribuindo para a individualização dos trabalhadores.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, contribuíram para o surgimento e ampliação de novas formas de produção, sendo a constituição das cadeias produtivas um dos processos observados. Esta nova forma de organização industrial representa, na verdade, novos arranjos, buscando atender as necessidades de flexibilização da produção. Vários autores, cuja produção é sistematizada nesta dissertação, concordam que com a expansão das cadeias produtivas, difundem-se os processos de trabalhos

precários, vivenciados principalmente pelas mulheres, multiplicando as formas de trabalho temporário, a domicílio, *part-time* etc.

Sistematizaremos, também, polêmicas relacionadas à terceirização na esfera jurídica. Na justiça do trabalho esta temática é objeto de inúmeras divergências, sendo rejeitada por juristas e advogados trabalhistas, por se compreender que estas práticas contribuem para redução de direitos trabalhistas e ampliação dos processos precários de trabalho.

Finalmente, na conclusão, sistematizamos as principais análises desenvolvidas nos diferentes capítulos e apontamos para novas possibilidades de pesquisa.

CAPÍTULO I – NOVAS CONTRADIÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.

O objetivo deste capítulo é analisar mudanças recentes (1990-2000) no trabalho, destacando o processo denominado flexibilização. Para tanto, nos apoiaremos nas análises realizadas pelos autores Robert Castel (1999) e David Harvey (2000), os quais pesquisaram esse processo na França e Estados Unidos. Posteriormente, focaremos estas transformações no processo produtivo brasileiro, buscando apontar também as implicações para os trabalhadores.

Em um segundo momento refletiremos sobre a questão do desemprego no Brasil, sobretudo juvenil, e seus efeitos para a classe trabalhadora, como por exemplo, o crescente processo de trabalhos precários. Abordaremos também a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como as diferenciações observadas nas relações de gênero.

Entendemos que as mudanças no mundo do trabalho não se verificam localmente, mas, cada vez mais, em um contexto global. Uma das dimensões cruciais da crise da sociedade do trabalho é dada pela contradição entre o movimento do capital desterritorializado e o movimento do trabalho assalariado ainda territorializado. Com a globalização, intensifica-se a desterritorialização do capital que, para Ianni (1992), é um processo novo e surpreendente, característica essencial da sociedade global em formação.

[...] Formam-se estruturas de poder econômico, político, social e cultural internacionais, mundiais ou globais descentradas, sem qualquer localização nítida neste ou naquele lugar, região ou nação. Estão presentes em muitos lugares, nações, continentes, parecendo flutuar por sobre estados e fronteiras, moedas e línguas, grupos e classes, movimentos sociais e partidos políticos [...] (IANNI, 1992, p. 93).

Refletindo ainda sobre o conceito de desterritorialização, o autor afirma que o mesmo pode ser aplicado não somente às corporações transnacionais e mercados monetários, mas também a grupos étnicos e movimentos políticos que atuam crescentemente em moldes que transcendem fronteiras e identidades territoriais específicas.

O autor afirma que se trata de um processo cada vez mais intenso e generalizado:

Há coisas, pessoas e idéias desterritorializando-se todo o tempo. As relações, os processos e as estruturas de dominação e apropriação, antagonismo e integração, parecem desenraizar-se. Há fatos sociais, econômicos, políticos e culturais ocorrendo perto e longe, não se sabe onde. Manifestam-se em diferentes lugares, situações, significados, de tal maneira que produzem a impressão de que vagam por distintas regiões, nações, continentes. Um processo que está evidente no vasto espaço do mercado, na ampla circulação de idéias, na intensa movimentação das pessoas [...] vivemos em um mundo desterritorializado, cuja dinâmica apenas vagamente compreendemos. A desterritorialização afeta as lealdades de grupos [...] as manipulações das moedas tanto quanto das identidades, e também as estratégias dos Estados. (IANNI, 1992, p. 99)

Ao refletir sobre estas mudanças nas formas de produção capitalista em dimensão cada vez mais global, Bihl (1998) trabalha com o conceito de transnacionalização do capital. Para o autor, o capital transnacionalizado provoca um profundo rompimento entre o espaço econômico e o político, sendo que, ao mesmo tempo em que o capital se transnacionaliza, o Estado permanece essencialmente nacional. A gestão estatal torna-se contraditória por essência. Por um lado, deve continuar a desempenhar o seu papel de mestre-de-obras na reprodução do capital nos níveis sociais e, sobretudo, políticos; e deve garantir as políticas de dominação nos limites do espaço nacional. Por outro lado, apesar do seu domínio sobre a reprodução do capital, torna praticamente impossível qualquer ação do poder central, visando corrigir as desigualdades regionais. Para o autor, o próprio conceito de Estado entrou em crise.

Ao mesmo tempo em que observamos transformações profundas na organização capitalista mundial, as questões referentes aos trabalhadores se concretizam ainda no plano nacional. Sobre esta questão, Antunes (1999) ressalta que a estrutura e organização do movimento sindical ainda é nacional, diferentemente da internacionalização do capital. Para o autor:

Assim como o capital é um sistema global, o mundo do trabalho e seus desafios são também cada vez mais transnacionais, embora a internacionalização da cadeia produtiva não tenha, até o presente, gerado uma resposta internacional por parte da classe trabalhadora, que ainda se mantém predominantemente em sua estruturação nacional, o que é um limite enorme para a ação dos trabalhadores. Com a reconfiguração, tanto do espaço quanto do tempo de produção, dada pelo sistema global do capital, há um processo de reterritorialização e também de desterritorialização. Novas regiões industriais emergem e muitas desaparecem, além de cada vez mais as fábricas serem mundializadas, como a indústria automotiva, onde os carros mundiais praticamente substituem o carro nacional (ANTUNES, 1999, pp. 115-6).

Estas mudanças têm contribuído para aumentar ainda mais a precariedade no mundo do trabalho nos espaços nacionais, ampliando a fragmentação da classe trabalhadora em escala mundial. A reestruturação produtiva do capital, conforme Antunes (1999) reduz o proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, ocorrendo um processo cada vez maior de heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora.

1.1 Flexibilização do Trabalho

Diferentes abordagens analíticas sobre o significado do processo de flexibilização do trabalho convergem para uma síntese: há mudanças e estas diminuem os direitos dos trabalhadores, favorecendo a acumulação do capital.

O processo de flexibilização do trabalho é analisado por Harvey (2000), como resposta à crise do fordismo. Para o autor, a rigidez do fordismo impedia a flexibilidade de planejamento e acumulação das empresas capitalistas (HARVEY, 2000, p. 35).

O modelo de produção fordista manteve-se vigoroso econômica e socialmente na produção em massa. Os padrões de vida para a população trabalhadora dos países capitalistas centrais mantiveram relativa estabilidade, e os lucros monopólicos também eram estáveis. Porém, depois da aguda recessão instalada a partir de 1973, observa-se, de acordo com Harvey (2000) uma transição no interior do processo de acumulação de capital.

Ao analisar essa recessão, Antunes (1999) afirma que ela não se restringe a uma crise do fordismo, do padrão de acumulação que o sistema assumiu no período, mas, sim, de uma crise estrutural do capitalismo, cujas repercussões atingiram, entre outros campos da vida social, a produção fordista. O autor observa sinais destas mudanças:

- a)- queda da taxa de lucro devido ao aumento do preço da força de trabalho e às lutas operárias de fins da década de 1960;
- b)- esgotamento do padrão de acumulação taylorista/ fordista de produção, dado pela incapacidade de responder à retração do consumo – resultado, inclusive, do desemprego estrutural que se iniciava;
- c)- hipertrofia da esfera financeira, cujo principal instrumento é a especulação com autonomia acentuada diante do capital produtivo;
- d)- maior concentração de capitais com as fusões de empresas monopolistas e oligopolistas;
- e)- crise do Estado de bem-estar social com conseqüente crise fiscal do Estado, obrigando a redução dos gastos públicos, inclusive com políticas de desestatização;
- f)- desregulamentação e flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho. Esse período, marcado pelo fim do ciclo expansionista do pós-guerra, é caracterizado por um forte ataque do Estado e do capital contra a classe trabalhadora e suas conquistas da fase fordista (ANTUNES, 1999, p. 29-30).

Ao refletir também sobre este período, Bihr (1998) nos informa que o fordismo entrou numa crise sem precedentes, na qual a produtividade caiu, face a limites técnicos e

sociais. Técnicos, pela própria dinâmica dos métodos fordistas de produção, mostravam-se finitos; sociais, pela revolta dos trabalhadores contra a exclusão e o autoritarismo dentro das fábricas. Assim, observou-se uma saturação da norma social de consumo e os mercados tornaram-se flutuantes, tendendo a fragmentar-se. Houve um aumento dos custos da produção em massa.

[...] o próprio fordismo finalmente caiu na ‘armadilha’ de massificação em que ele pegara o proletariado e que acabara impondo-lhe seus limites. Limites subjetivos, com a revolta do operário massa contra as formas fordistas de produção (trabalho em cadeia e trabalho por turnos), mas também com o deslocamento da prática de consumo para fora da norma fordista. Limites objetivos, com a massificação dos ganhos de produtividade e à alta composição orgânica do capital, enquanto a massificação do capital variável (força de trabalho) traduzia-se pela saturação dos mercados que sustentavam o crescimento fordista e pelo aumento dos custos sociais (BIHR, 1998, p. 73).

Nas formas de produção fordista - grandes fábricas com milhares de trabalhadores - os descontentamentos e insatisfações contribuíram para o questionamento coletivo às explorações sofridas no interior das fábricas. Ao pesquisar o processo de produção fordista, Leite (1994) observa que, para os trabalhadores, esta nova forma de produção foi vivenciada como mais um processo de degradação de suas condições de trabalho, em função de seu caráter opressivo, alienante e desqualificante. Ainda conforme Leite:

A monotomia do trabalho repetitivo, simplificado, destituído de conteúdo e por isso mesmo embrutecedor; os danos para a saúde, em consequência dos ritmos extenuantes exigidos pela cadência da linha de montagem, ou pelo sistema de prêmios de produção; assim como a humilhação, imposta pela rígida vigilância exercida pela hierarquia do capital no interior das fábricas, passaram a ser sistematicamente denunciados pelos trabalhadores em suas ações de resistência individual e coletiva (LEITE, 1994, p. 62).

As diversas formas de trabalho precário, destituído de sentido, executado através de ritmos extenuantes, causavam danos a saúde dos trabalhadores, o que contribuía para gerar ações de resistência.

[...] se opuseram firmemente à desqualificação de seu trabalho, à imposição dos tempos baseada no cronômetro, ao sistema de pagamento por prêmios e à prática dos salários individualizados. A reivindicação de salários iguais para o mesmo tipo de trabalho logo se tornou uma demanda de todo o movimento sindical, e inúmeras greves foram realizadas pela classificação dos postos de trabalho segundo salários estandardizados [...] (LEITE, 1994, p. 65).

Graça Druck (1999), analisando o mesmo processo fordista nos aponta que este começou a se desestabilizar pela resistência dos trabalhadores, com os conflitos desencadeados em diversos setores da sociedade e no próprio local de trabalho; quando passaram a se confrontar com as formas de controle do capital exercidas. Descontentes com os métodos de gestão do trabalho taylorista/fordista, manifestaram suas reivindicações com ações que atingiam diretamente a produção e contribuía com a queda da produtividade.

Os trabalhadores recusavam-se a contribuir com a gestão que lhes impunha um trabalho parcelizado, repetitivo, fragmentado, rotinizado e que havia desqualificado e mesmo destruído o saber daqueles trabalhadores de ofício, os quais tinham um determinado controle e autonomia no seu trabalho (DRUCK, 1999, p. 98).

Essa crise contribuiu para a constituição de uma nova reconfiguração do capital, apoiada na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Ao analisar as mudanças decorrentes da crise do fordismo, a acumulação flexível, Harvey (2000) afirma que:

Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego, chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a 'Terceira Itália', Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados) (HARVEY, 2000, p. 140).

É importante afirmar que o autor, mesmo apontando a crise do modelo de acumulação, considera que o fordismo enquanto forma de organização do trabalho não foi totalmente eliminado, pois integrou-se a toda uma nova rede de subcontratação e de deslocamento de trabalhadores para possibilitar maior flexibilidade diante do aumento da competição e dos riscos (HARVEY, 2000, p. 148).

O autor alerta para o fato de que vários elementos do padrão fordista permaneceram no período de acumulação flexível, tais como: a intervenção do Estado na economia para facilitar os empreendimentos de grandes empresas, para proteção da indústria nacional de diversos países e até mesmo para a absorção do excedente produtivo; e a continuidade do padrão de produção tipicamente fordista (em série e em massa) em diversos setores da indústria. Para o autor, há uma real flexibilização, que não pode ser ignorada, mesmo não havendo nada de novo com relação à necessidade do capitalismo de dar impulsos periódicos à sua produção e à forma de acumulação. No entanto, o aumento da flexibilidade e da mobilidade geográfica, as tecnologias e as formas organizacionais flexíveis não se tornaram hegemônicas em toda parte do mundo, bem como ocorreu com o fordismo que as precedeu (HARVEY, 2000, p. 179).

O mercado de trabalho, segundo Harvey (2000), passou por uma radical reestruturação, diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do

estreitamento das margens de lucro. O capital se fortaleceu face ao enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de força de trabalho (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, inclusive extensão da jornada de trabalho. Observa-se, com maior intensidade, a redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. Harvey (2000) utiliza-se de pesquisa realizada pelo Institute of Personnel Management (1986), intitulado “*Flexible Patterns of Work*” que pesquisou mudanças no mercado de trabalho na Inglaterra e também nos Estados Unidos. Concordando com este instituto de pesquisa, Harvey, nos aponta que o núcleo central das empresas está diminuindo cada vez mais. Conforme apontamento do autor, os grupos são constituídos dos mais estáveis aos mais precários. O primeiro grupo consiste em trabalhadores; “... em tempo integral, condição permanente e posição essencial para o futuro de longo prazo da organização, gozando de maior segurança no emprego, boas vantagens indiretas relativamente generosas, esse grupo deve atender à expectativa de ser adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel” (HARVEY, 2000, p. 144).

Em concordância com o referido órgão de pesquisa, o autor nos informa que a periferia é composta por dois subgrupos bem distintos, denominados, por ele, primeiro e segundo grupo periférico, sendo que o primeiro grupo periférico consiste “em empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho, como pessoal do setor financeiro, secretárias, pessoal das áreas de trabalho rotineiro e de trabalho manual menos especializado” (HARVEY, 2000, p. 144).

O autor observa que este grupo tende a se caracterizar por alta taxa de rotatividade. Ao refletir sobre a pesquisa referente ao segundo grupo periférico, Harvey, nos aponta que esse grupo:

oferece uma flexibilidade numérica ainda maior e inclui empregados em tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporário, subcontratado e treinados com subsídio público, tendo ainda menos segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico. Todas as evidências apontam para um crescimento bastante significativo desta categoria de empregados nos últimos anos (INSTITUTE OF PERSONNEL MANAGEMENT, 1986, apud, HARVEY, 2000, p. 144).

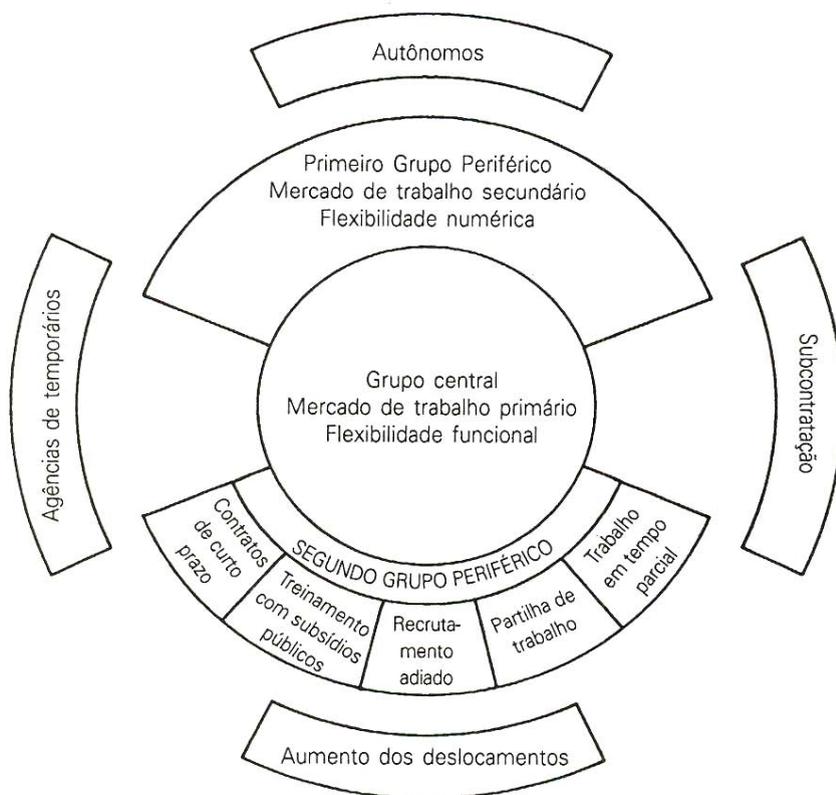


Figura 1. Estruturas do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível. (Fonte: Flexible Patterns of Work, editado por C. Curson, Institute of Personnel Management) In: Harvey, David; Condição Pós- Moderna, p. 143, Ed. Loyola, São Paulo, 2000.

Ao analisar as mudanças no mundo do trabalho e apontar a formação dos grupos mencionados acima, o autor conclui que a tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar, cada vez mais, uma força de trabalho que possa ser facilmente demitida. Buscando referendar suas análises, Harvey (2000) nos aponta que na Inglaterra por exemplo:

[...] os trabalhadores flexíveis aumentaram em 16 por cento, alcançando 8,1 milhões entre 1981 e 1985, enquanto os empregos permanentes caíram em 6 por cento, ficando em 15,6 milhões. Mais ou menos no mesmo período, cerca de um terço dos dez milhões de novos empregos criados nos EUA estavam na categoria ‘temporários’ (HARVEY, 2000, p. 144).

As análises apontadas pelo autor evidenciam um crescimento bastante significativo destas categorias cindidas de empregados nos últimos anos, com implicações em termos de qualificação.

Evidencia-se, portanto, que, ao mesmo tempo em que se visualiza uma tendência para a qualificação do trabalho, desenvolve-se intensamente um nítido processo de desqualificação dos trabalhadores, configurando um processo contraditório que superqualifica alguns ramos produtivos em alguns postos de trabalho das cadeias de produção, desqualificando outros.

A constituição dos segmentos de trabalhadores ‘estáveis’ e ‘precários’ é também objeto de análise de Castel (1999). Para o autor, há dois segmentos de emprego, um mercado ‘primário’, formado por elementos qualificados, melhor pagos e protegidos e mais estáveis, e um mercado “secundário”, constituído por pessoal precário, menos qualificado, diretamente submetidos às flutuações da demanda. Em suas análises o autor nos informa que:

A internacionalização do mercado de trabalho acentua a degradação do mercado ‘nacional. As empresas subcontratam também (flexibilidade externa) em países onde o custo da mão-de-obra é várias vezes menos elevado. Num primeiro momento, essa forma de deslocamento afeta sobretudo os empregos subqualificados e as indústrias tradicionais. O processo de subcontratação é agravado com o processo de terceirização das atividades. O problema atual não é apenas o da constituição de uma ‘periferia precária’, mas também o da ‘desestabilização’ dos estáveis (CASTEL, 1999, p. 523).

Castel (1998) analisa também a flexibilidade enquanto necessidade de adequar o trabalhador às novas formas de produção:

A flexibilidade não se reduz à necessidade de se ajustar mecanicamente a uma tarefa pontual. Mas exige que o operador esteja imediatamente disponível para adaptar-se às flutuações da demanda. Gestão em fluxo tenso, produção sob encomenda, resposta imediata aos acasos dos mercados tornaram-se os imperativos categóricos do funcionamento das empresas competitivas. Para assumi-los, a empresa pode recorrer à subcontratação (flexibilidade externa) ou treinar seu pessoal para a flexibilidade e para a polivalência a fim de lhe permitir enfrentar toda a gama das novas situações (flexibilidade interna). No primeiro caso, o cuidado de assumir as flutuações do mercado é confiado a empresas-satélites. Podem fazê-lo à custa de uma grande precariedade das condições de trabalho e de muitos riscos de desemprego. No segundo caso, a empresa se responsabiliza pela adaptação de seu pessoal às mudanças tecnológicas. Mas à custa da eliminação daqueles que não são capazes de chegar à altura dessas novas normas de excelência (CASTEL, 1998, pp. 517-8).

Diante de todas as mudanças, o trabalhador deverá se adequar, inserir-se, vencendo dificuldades para ser polivalente e responder com rapidez às demandas postas, ou será substituído por outro trabalhador.

Neste mesmo sentido, Salerno (1993) analisa que estes mecanismos de trabalho, não são novos. Como exemplo aponta a experiência da General Motors (GM), que buscando concorrer com Ford, lançou modelos mais diversificados de carros, com cores e design diferentes, flexibilizando alguns setores da produção. O autor analisa este processo e conceitua a flexibilidade como:

A habilidade de um sistema produtivo assumir ou transitar entre diversos estados sem deteriorização significativa, presente ou futura, de custos, qualidade e tempos, sendo uma variável não homogênea, definível a partir de aspectos intra e extra-fábrica. As necessidades de flexibilidade de uma empresa relacionam-se a contextos definidos pela relação produto-processo-mercado e pela sua opção competitiva, não sendo, portanto, generalizáveis (SALERNO, 1993, p. 142).

Segundo o autor, o conceito de flexibilidade enquanto atributo de sistemas produtivos é pouco definível de modo geral, sendo definível apenas num dado contexto, num espaço produto-processo-mercado. Buscando demonstrar com qual conceito trabalha, o autor retoma a classificação formulada por Boyer (1986), na qual aponta cinco formas de flexibilidade:

- 1- Flexibilidade da organização da produção. Aptidão de ajustar os equipamentos a uma demanda variável em volume e composição. Está relacionada a equipamentos multiuso, automação microeletrônica.
- 2- Capacidade dos trabalhadores trocarem de posto numa dada organização do trabalho. É a idéia sociotécnica da polivalência de trabalhadores com ampla formação. Note-se que esta forma está relacionada à multiplicação e não apenas à multitarefa.
- 3- Flexibilidade nos contratos de trabalho. Possibilidade de variar o emprego, a duração e o local de realização do trabalho (linhas, seções etc.).
- 4- Flexibilidade na formação de salários (frente à situação econômica). Revisão permanente dos salários em função da conjuntura; salários variando conforme o desemprego, a produtividade etc.
- 5- Redução dos encargos e regulamentação social. Redução da carga fiscal, encargos, regulamentações públicas que limitem a liberdade de gestão das empresas.

O autor observa ainda que a flexibilidade pode ser decorrente de inúmeros fatores, como capacidade em lidar com vários tipos de equipamentos executando mais de uma tarefa, ou seja, ser polivalente. As reflexões do autor nos informam ainda que há possibilidade de variação de emprego, revisão dos salários, dependendo da situação da empresa e da produção, também há flexibilidade em decorrência da redução de encargos.

Ao refletirmos sobre as transformações ocorridas no mundo do trabalho no Brasil, constatamos que algumas categorias de trabalhadores foram fortemente atingidas. Ao analisarmos pesquisas de Segnini (1998) no setor bancário, concluímos que este setor vivencia profundas mudanças, como por exemplo, extinção de funções e de postos de trabalho.

Segnini (1999) constata em sua pesquisa que:

Em 1986, a categoria bancária no Brasil representava um milhão de trabalhadores; em 1996, 497 mil (...). A elevada taxa de desemprego no setor refere-se a diferentes políticas que objetivam a redução de custos, num contexto altamente competitivo. Assim, é possível destacar a eliminação e a fusão de postos de trabalho, em decorrência das práticas de gestão que possibilitam a flexibilização funcional do trabalho (que se traduz pela realização de várias tarefas ao mesmo tempo), a redução de níveis hierárquicos e a opção política e econômica que embasa o uso das inovações tecnológicas, determinando, ao mesmo tempo, crescimento da produtividade e a redução de postos de trabalho, sem contudo alterar a jornada de trabalho dos que permanecem empregados (SEGNINI, 1999, p. 191).

Também Jinkings (1999), analisa este processo e observa que;

São mais um mecanismo constitutivo da reestruturação produtiva no setor bancário. Seja na forma de subcontratação, trabalho por tarefas ou em tempo parcial, este novo padrão de relação salarial significa precariedade do emprego e do salário, desregulamentação das condições de trabalho e perda de direitos sociais para os empregados sob tal regime. Do ponto de vista do capital, essas formas de contratação adaptam-se perfeitamente aos seus objetivos de autovalorização, à medida que permitem às empresas ganhos enormes de lucratividade, ao mesmo tempo em que atingem fortemente a capacidade de resistências da classe trabalhadora, fragmentando-a e dificultando sua organização sindical (JINKINGS, 1999, p. 160).

Estas pesquisas e análises nos permitem afirmar que o setor bancário foi um dos mais atingidos em decorrência dos processos de reestruturação produtiva, que transformou as relações de trabalho no interior dos bancos. Verificamos novas formas de subcontratação, novo padrão de relação salarial, trabalhos por tarefa ou tempo parcial, desregulamentação e perdas de direitos, fragmentação dos trabalhadores e enfraquecimento da organização sindical nos locais de trabalho. Assim, observamos que se intensifica a desestruturação de trabalhos considerados estáveis como o bancário, vinculados a direitos inerentes à sociedade salarial (sobretudo bancos estatais) que vivenciam redução via PDV (plano de demissão voluntária) e, principalmente, através das privatizações ocorridas na

década de 1990. Serviços bancários, conforme já apontado por autores citados neste trabalho, estão sendo terceirizados.

1.2 Desemprego e precarização do trabalho nos países centrais

As questões acima analisadas não estão localizadas em um país, mas podem ser verificadas também nos países considerados desenvolvidos e industrializados. Neste sentido, analisaremos inicialmente estas mudanças em um país que vivenciou a experiência do Estado de Bem-Estar-Social - a França – A partir do trabalho de Robert Castel.

O Estado de Bem-Estar-Social foi importante socialmente para os países que o vivenciaram, pois, segundo Castel (1999), através do compromisso social, garantiu-se um certo equilíbrio entre o trabalho e o mercado, entre o respeito das condições necessárias para produzir as riquezas e a exigência de assegurar um mínimo de proteção àqueles que as produziam, a sociedade salarial. Os antagonismos observados assumem a forma de lutas pelas colocações e classificações mais do que forma de lutas de classes, sociedade em que a condição de assalariado se torna modelo privilegiado de identificação (CASTEL, 1999, p. 446).

Castel observa que a sociedade salarial não é igualitária, pois a hierarquia, a injustiça e o conflito nela continuam existindo. A diferença, entretanto, em relação à sociedade proletária operária, é que nela os trabalhadores formalmente inscritos gozavam de um mínimo de garantias e direitos e podiam esperar, de forma otimista, pelo futuro. (CASTEL, 1997, p. 150). No entendimento de Castel, a sociedade salarial é:

Sobretudo uma sociedade na qual a maioria dos sujeitos sociais tem sua inserção social relacionada ao lugar que ocupam no salariedade, ou seja, não somente sua renda, mas também seu status, sua proteção, sua identidade. Poder-se-ia dizer que a sociedade salarial inventou um novo tipo de seguridade ligada ao trabalho, e não somente à propriedade, ao patrimônio. Porque, antes do estabelecimento dessa sociedade salarial, ser protegido era ter bens; somente quando se era proprietário é que se estava garantido contra os principais riscos da existência social, que são a doença, o acidente, a velhice sem pecúlio. Ora, se estando fora da propriedade, se está à mercê da assistência social, essa era, justamente, a situação da maioria dos trabalhadores que viviam de seu trabalho e que, quando não podiam mais trabalhar, vivem um drama (...) é justamente desta situação do trabalho sem proteção que nasceu o novo status do trabalho na sociedade salarial. Poder-se-ia dizer, efetivamente, que esse tipo de proteção, de regulação, ou seja, direito do trabalho, seguridade social, foi, inicialmente, ligada ao salariedade, e se difundiu no conjunto da estrutura social. O salariedade se consolidou e se dignificou (...) e passou mesmo a ter um papel de atração, em torno do qual o conjunto da sociedade moderna se organizou (CASTEL, 1997, p. 170).

Para Castel (1999), o que está ocorrendo hoje é efetivamente o surgimento de uma “nova questão social”, com a mesma amplitude que o pauperismo da primeira metade do século XIX e que estava inserido no coração da dinâmica da primeira industrialização.

Em suas reflexões o autor nos informa ainda que:

a precarização do trabalho nos dias atuais é um processo tecnológico-econômico da evolução do capitalismo moderno. Ao se impor, de forma incondicional, as leis do mercado ao conjunto da sociedade, dá-se um processo de destruição da forma específica de regulação social, mediada pelo Estado, que se instituiu de um século para cá. Para hoje em dia uma ameaça que coloca em primeiro plano as temáticas da vulnerabilidade, da ‘exclusão’, da ‘segregação’, da ‘desfiliação’ (CASTEL, 1995, p. 526).

Embora o termo mais utilizado na sociologia, seja exclusão, o autor prefere usar “desfiliação”, pois, para o mesmo, ‘exclusão’ designa um estado ou estados de privação, uma situação imóvel e a constatação das carências não permite perceber os processos que geram estas situações. Já ‘desfiliação’ designa um percurso e o processo que o está engendrando. ‘exclusão’ tende a identificar o fenômeno como se estivesse ocorrendo nas margens da sociedade, quando ele hoje vem atingindo o cerne da mesma.

O autor nos indica ainda que o conceito de ‘desfiliação’ envolve três manifestações: primeiramente, a ‘desestabilização dos estáveis’, isto é, daqueles que não estão nem na base nem no topo da pirâmide social. Segundo Castel:

[...] uma parte da classe operária integrada e dos assalariados da pequena classe média está ameaçada de oscilação. Enquanto a consolidação da sociedade salarial havia ampliado continuamente a base das posições asseguradas e preparado as vias de promoção social, o que prevalece é o movimento inverso. É sem dúvida a partir do devir desses estratos intermediários, nem a base nem o cume da pirâmide social – que, atualmente, não têm muito a esperar, mas sobretudo a perder, do fato do bloqueio da mobilidade ascendente, que se decide o equilíbrio de nossa estrutura social (o populismo de direita ou de esquerda é a tradução política de que está em situação de insegurança). Confirmação do fato de que não basta tratar a questão social a partir de suas margem e contentar-se com denunciar a ‘exclusão’ [...] (CASTEL, 1999, p. 527).

A segunda especificidade da situação atual, apontada pelo autor, é a instalação na precariedade – o trabalho torna-se cada vez mais incerto, instável, rotativo e inseguro.

[...] menos de um quarto dos 2,5 milhões de desempregados cadastrados na Agência Nacional para o Trabalho e o Emprego – ANTE, em 1986, tinha encontrado um trabalho estável, dois anos mais tarde (22%); 9% estavam resignados com a inatividade definitiva e 44% ainda estavam desempregados, seja (para um quarto), seja porque continuaram sendo (desempregado de longa duração), seja porque voltaram a ser desempregados após haver ocupado um ou vários empregos [...] (CASTEL, 1999, p. 529).

Nesta sociedade analisada por Castel (1999), aparece continuamente uma população, sobretudo de jovens, como relativamente empregável para tarefas de curta duração, alguns meses ou algumas semanas, e mais facilmente ainda passível de ser demitida. Segundo o autor, a expressão ‘interino permanente’ não é um mau jogo de palavras. Ocorre mobilidade feita de alternâncias de atividade e de inatividade, de situações provisórias marcadas pela incerteza do amanhã. (CASTEL, 1999, p. 528).

Para o autor, uma terceira ordem de fenômenos, a mais inquietante, parece emergir na atual conjuntura:

[...] a precarização do emprego e o aumento do desemprego são, sem dúvida, a manifestação de um déficit de lugares ocupáveis na estrutura social, estendendo-se por lugares posições às quais estão associados uma utilidade social e um reconhecimento público. Trabalhadores ‘que estão envelhecendo’ (mas freqüentemente têm cinquenta anos ou menos) e que não têm mais lugar no processo produtivo, mas que também não o têm alhures; jovens à procura de um primeiro emprego e que viajam de estágio em estágio e de um pequeno serviço a um outro; desempregados de há muito tempo que passam, até a exaustão e sem grande sucesso, por requalificações ou motivações. Tudo se passa como se nosso tipo de sociedade redescobrisse, com surpresa, a presença em seu seio de um perfil de populações que se acreditava desaparecido, ‘inúteis para o mundo’, que nele estão sem verdadeiramente lhe pertencer. Ocupam um posição de supranumerários, flutuando numa espécie de *noman,s land* social, não integrados e sem dúvida não integráveis (CASTEL, 1999, p. 529).

Tratando ainda a questão do desemprego, o autor afirma que a centralidade do trabalho foi posta em questão e, se o desemprego é a face mais visível e mais dramática, a nova questão social não se reduz a isto.

O autor nos informa ainda que:

[...] a novidade não é só a retração do crescimento nem mesmo o fim do quase pleno emprego, a menos que se veja aí a manifestação de uma transformação do papel de ‘grande integrador’ desempenhado pelo trabalhador. O trabalho, como se verificou ao longo deste percurso, é mais que o trabalho e, portanto, o não trabalho é mais que o desemprego, o que não é dizer pouco. Também a característica mais perturbadora da situação atual é, sem dúvida, o reaparecimento de um perfil de trabalhadores sem trabalho que Hannah Arendt evocava, os quais literalmente ocupam na sociedade um lugar de supranumerários, de ‘inúteis para o mundo’ [...] (CASTEL, 1999, p. 496).

No contexto de profundas transformações verificadas no mundo do trabalho, o autor nos aponta que o risco do desemprego tem aumentado com o processo de desagregação da sociedade salarial, trazendo outros riscos que provêm da proliferação de contratos de trabalho ‘atípicos’ de duração limitada, de tempo parcial, interinos etc. O

desemprego de massa e a precarização das relações de trabalho se agravam no decorrer da ‘década’ de 1980 e 90, tornando-se duas grandes manifestações decorrentes de uma desestabilização profunda das regulações da sociedade salarial. O autor observa ainda que o desemprego é apenas a manifestação mais visível de uma transformação profunda da conjuntura do emprego.

Refletindo sobre o processo de precarização do trabalho na sociedade francesa, Castel afirma que:

a precarização do trabalho constitui-lhe uma outra característica, menos espetacular porém ainda mais importante, sem dúvida. O contrato de trabalho por tempo indeterminado está em via de perder sua hegemonia. Esta forma, que é a forma mais estável de emprego, que atingiu o apogeu em 1975 e concernia, então, a cerca de 80% da população ativa, caiu hoje para menos de 65% (...) o desemprego não é uma bolha que se formou nas relações de trabalho e que poderia ser reabsorvido. Começa a tornar-se claro que a precarização do emprego e do desemprego se inseriram na dinâmica atual da modernização. São as conseqüências necessárias dos novos modos de estruturação do emprego, a sombra lançada pelas reestruturações industriais e pela luta em que, efetivamente, fazem sombra para muita gente. (CASTEL, 1998, pp. 514-6).

Os fenômenos sociais analisados por Castel, tomaram como objeto a sociedade francesa, conforme já dito. No entanto, outras análises reafirmam o mesmo sentido da modernização no trabalho em outros países também considerados desenvolvidos, destacando que as trabalhadoras mulheres sofrem essas mudanças mais intensamente. As pesquisas se referem às seguintes autoras (HIRATA, 2003; LEITE, 2003; SEGNINI, 1998). Em pesquisa realizada por Hirata (2003) observamos que as mulheres francesas, mesmo tendo profissões idênticas às dos homens, recebem salários inferiores. A autora constata ainda que, com relação ao desemprego, as mulheres são as mais atingidas. Vejamos seus comentários sobre estas questões, citados por Leite (2003):

as tendências de precarização segundo a autora são muito mais evidentes quando se analisa o mercado de trabalho a partir de uma perspectiva de gênero, e se é certo que algumas profissões e postos de trabalho que exigem iniciativa, responsabilidade, conhecimento técnico e criatividade vêm abertos às mulheres, também é verdade que tais postos são em número limitado e preenchidos majoritariamente e preferencialmente por trabalhadores do sexo masculino. No tocante a remuneração a autora nos lembra que no setor industrial dos países desenvolvidos o salário médio das mulheres representa 3/4 do salário masculino; no que diz respeito ao desemprego, ele é maior entre as mulheres do que entre os homens, isso em 2/3 dos países ricos e em 3/4 dos países em desenvolvimento (HIRATA, apud LEITE, 2003, p. 58-59).

Ao analisar dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre a participação das mulheres no setor bancário em vários países, Segnini (1998) conclui que é acelerado e contínuo o ingresso de mulheres nos bancos multinacionais nos últimos vinte anos. Segundo dados da (OIT) analisados por Segnini:

- As mulheres ocupam uma parte significativa do emprego bancário, representando, em muitos países, em torno de 50% dos trabalhadores do setor.
- As mulheres estão sobretudo inseridas nos postos de trabalho de nível inferior na hierarquia ocupacional dos bancos, em regime de trabalho em tempo parcial.
- Por esta razão, o trabalho em tempo parcial aumentou em proporção análoga ao emprego feminino, particularmente nos países industrializados.
- Durante a década de 80, houve um aumento na proporção da mulheres em postos diretivos, profissionais e de supervisão. No entanto é ainda preciso haver muitas mudanças para que as mulheres possam ocupar, de forma relevante e equidista, os cargos de alto nível (OIT, apud, SEGNINI, 1998, p. 109).

Ao analisar pesquisa de Nicole-Drancourt, sobre as mudanças no mercado de trabalho na França, Segnini (1998) observa que as mudanças no mundo do trabalho nos anos 80 “Implicaram 2,5 milhões de desempregados, um milhão de ativos precários, 2,5 milhões de trabalhadores em tempo parcial; ou seja, um quarto da população com idade legal de trabalho encontra-se fora das normas de atividade” (NICOLE- DRANCOURT, apud, SEGNINI, 1998, p. 54).

A autora observa ainda os dados da pesquisa, demonstrando que as mulheres significavam $\frac{3}{4}$ da população francesa, enquanto representam menos da metade do conjunto

da população ativa. As mulheres na França, são as que mais vivenciam e realizam os trabalhos mais precários.

Segnini (1998) também pesquisa sobre a inserção das mulheres no trabalho bancário em vários países (Japão, Estados Unidos, Canadá, Argentina e Brasil). A autora constata ainda que há uma proporção muito maior de mulheres empregadas no setor bancário do que em outros subsectores terciários:

No Japão, assim como nos países da União Européia, as mulheres representam 50% dos trabalhadores bancários, enquanto constituem tão somente 36% da população economicamente ativa, o que possibilita uma idéia: o peso relativo da feminização desse tipo de trabalho. Nos Estados Unidos e no Canadá, os bancos também são os principais empregadores da força de trabalho feminina: 70% dos funcionários de banco, nesses países, são mulheres, e a tendência é a intensificação do processo. Nos Estados Unidos, 94% dos postos de caixa de banco são ocupados por mulheres (SEGNINI, 1998, p. 108).

As mudanças no mundo do trabalho, no presente, informam que, além do desemprego crescente, o processo de precarização do trabalho adquire maior intensidade, principalmente através da terceirização. Percebemos, então, que as condições precárias observadas por Marx no século XIX, mesmo que de formas diferenciadas, rondam a porta dos trabalhadores no século XXI.

1.3 Desemprego e precarização do trabalho no Brasil

Neste tópico, analisaremos as mudanças ocorridas no mercado de trabalho no Brasil, pois, se em nosso país a experiência da sociedade salarial não foi vivenciada pelo conjunto dos trabalhadores, não podemos desconsiderar que algumas categorias, como metalúrgicos, bancários, químicos, petroleiros, funcionários públicos e outros conquistaram

por meio de mobilizações sociais e forte organização sindical, garantiram e asseguraram vários direitos, diante da particular inserção de suas categorias profissionais na economia nacional. Mesmo assim, grande parte dos trabalhadores não vivenciou estes direitos, pelo contrário criou-se no país, mesmo depois do processo de industrialização, um mercado ‘altamente flexível’ apresentando situações diferenciadas, desiguais, e em grande medida precárias (SEGNINI, 2001).

No início dos anos 90, o governo Collor adotou uma política de desindustrialização, com abertura comercial através de extinção de barreiras não-tarifárias e da redução das alíquotas de importação, mas, segundo Boito (1999), é no período do governo de Fernando Henrique Cardoso que se aprofundaram as políticas neoliberais no país. Este governo promoveu uma nova redução das tarifas aduaneiras que, combinado com a sobrevalorização do câmbio introduzida pelo Plano Real, fez crescer muito as importações, inclusive de produtos manufaturados.

O autor compreende ainda que foi nos segmentos de máquinas e equipamentos, e material de comunicação, que ocorreram as principais importações, superando os 35% em 1995 e continuando o crescimento no ano seguinte. Ainda segundo Boito:

Outros segmentos muito penalizados foram os de tratores, máquinas rodoviárias equipamentos para a produção e distribuição de energia elétrica (...) agrupando os diversos segmentos afetados em setores, verifica-se que o setor bem de capital da indústria brasileira foi o grande perdedor da abertura comercial. Outros segmentos afetados foram os de fiação e tecelagem (BOITO, 1999, p. 47).

Estes fatores apontados pelo autor, demonstram a fragilidade deixada pela abertura comercial, gerando desemprego no Brasil e empregos em outros países.

Analisando as políticas neoliberais, Boito (1999) aponta-as como principais responsáveis pelo crescimento do desemprego e reflete sobre a política de juros altos como inibidora de investimento no setor produtivo.

A política de juros altos e a contenção de crescimento econômico, que os governos neoliberais herdaram e radicalizaram, a redução das tarifas aduaneiras, iniciada timidamente no final da década de 1980 e ampliada sob os governos neoliberais, a sobrevalorização cambial, estabelecida pelo Plano Real em 1994, e a redução dos gastos públicos em serviços urbanos e sociais e em obras de infraestrutura são os principais pontos da política econômica e social neoliberal que tem feito crescer o desemprego total e que tem mantido em um nível muito elevado (BOITO, 1999, p. 87).

Refletindo sobre o neoliberalismo, o autor no alerta ainda que o mesmo não diminui a intervenção do Estado na economia, muito pelo contrário ele se reduz justamente em áreas que interessam aos trabalhadores, como saúde, educação, previdência, regulamentação do mercado de trabalho, tornando-se forte para intervir em setores de maior interesse para o capital. Em suas análises o autor nos aponta que; “A situação criada por tal política é desfavorável e complexa. Desfavorável porque reduz o emprego e o salário, deteriora as condições de trabalho, os serviços públicos e reduz a proteção legal ao trabalhador. Complexa porque a política e a ideologia neoliberais obtiveram uma relativa aceitação junto a setores populares” (BOITO, 1999, p. 65).

As reduções em investimentos por parte do Estado em relevantes setores como, por exemplo, infraestrutura urbana, contribuíram para redução de emprego formal. Comentando as observações do autor, podemos afirmar que as políticas neoliberais implantadas no país contribuíram para aumento do desemprego, pois, com a abertura econômica e a fragilidade do setor produtivo nacional para competir com empresas estrangeiras, acrescido ao crescente processo de importação de mercadorias houve a

redução dos empregos. Contudo esta realidade obrigou os empresários brasileiros a investir em novos equipamentos e técnicas de produção, através de reestruturações, provocando mudanças na organização da produção e sua comercialização, ampliando os processos de terceirização. As cadeias produtivas, em vários setores nacionais, se ampliaram neste processo.

As mudanças no mercado de trabalho em escala mundial, são analisadas por Pochmann (2001), que reafirma os estudos anteriores.

A proliferação das políticas neoliberais a partir do final dos anos 70 teve por objetivo atacar o desemprego aberto em massa apenas e tão-somente com medidas direcionadas ao interior do mercado de trabalho. Isto é, medidas focadas na oferta de mão-de-obra, buscando a desvalorização do custo de contratação, a desregulamentação do mercado de trabalho e a flexibilização das normas de relacionamento entre o capital e o trabalho. Com isso procura-se omitir a responsabilidade das políticas macroeconômicas pela geração do excedente de mão-de-obra (POCHMANN, 2001, p. 85).

Da mesma forma, outros economistas e sociólogos, possibilitaram a construção de um conjunto de pesquisas e reflexões que reafirmam as características do processo de reestruturação no Brasil. Para esta análise selecionamos também os trabalhos de Mattoso, Dedecca, assim como já nos referimos a Pochmann e Boito.

Ao analisar as transformações no mercado de trabalho brasileiro, Mattoso (1996), aponta o governo Collor como o responsável pelo início do processo de inserção subordinada às condições da nova ordem internacional, implementando o receituário neoliberal dos organismos reguladores internacionais.

Os primeiros anos da década de 1990 caracterizaram-se pela crescente subordinação das políticas antiinflacionárias ao compasso de multiplicar iniciativas de desestruturação do Estado, pelo pagamento da dívida externa sem contrapartida de reconstrução dos mecanismos de crescimento econômico e por políticas açodadas de abertura ao exterior desacompanhadas de políticas industriais, que ameaçariam as bases estruturais da produção nacional (MATTOSO, 1996, P. 39).

Refletindo sobre o desemprego no Brasil, o autor observa que apesar do crescente desemprego na década de 80, preservaram-se as estruturas produtivas, neste período. Na década de 90, o autor nos informa que a situação alterou-se profundamente. Em suas análises, compreende que o mercado de trabalho brasileiro já vivenciava os efeitos da estagnação e elevada inflação da década de 80. Mattoso sugere ainda que a situação agrava-se completamente com as políticas neoliberais implementadas da década de noventa, ocasionando retração das atividades produtivas com o desmonte do Estado e das políticas públicas e com as transformações na estrutura produtiva, ocorridas nos primeiros anos da década de 1990.

[...] a menor geração de empregos, a redução da participação relativa da ocupação industrial, a ampliação da precarização e da queda dos empregos com vínculos trabalhistas e a elevação das taxas de desemprego colocam e continuarão colocando problemas suplementares a um mercado de trabalho historicamente heterogêneo, desigual e excludente (MATTOSO, 1996, P. 46).

Contextualizando as transformações ocorridas no mundo do trabalho na década de 90 no Brasil, o autor nos informa que desemprego e a precarização das condições e relações de trabalho intensificaram-se nesta década, principalmente entre 1995 à 1998. O autor afirma que este fenômeno além de ser intenso, jamais havia sido observado no Brasil (MATTOSO, 1999, p. 9).

O Brasil vivenciou nos anos 90 ampla desestruturação do mercado de trabalho, tornando-se tão grave, que o crescente desemprego afetou diretamente milhões de pessoas, mas representou, como afirma Castel, ponta de um imenso iceberg.

Além da redução dos postos de trabalho, foi verificado também a ampliação dos trabalhos informais. Ao longo dos anos 90 foram suprimidos cerca de 3,3 milhões de postos de trabalhos formais da economia brasileira, sendo que desde 1995 até 1999 foram suprimidos 1,8 milhões de empregos formais (MATTOSO, 1999, P. 18).

Para Dedecca (1998), as transformações no mercado de trabalho no Brasil, diferem das ocorridas nos países centrais. Dedecca (1998), nos sugere que a partir de 1978/79 o movimento sindical adota uma agenda agressiva, sendo que algumas questões como reorganização da estrutura sindical, implementação da negociação coletiva e da democratização das relações de trabalho através das comissões de fábricas, caracterizaram as ações políticas dos trabalhadores, enquanto que nos países considerados desenvolvidos verificava-se declínio dos movimentos sociais.

Aprofundando sua análise sobre as transformações ocorridas no mercado de trabalho no Brasil, Dedecca ressalta que a experiência brasileira:

[...] buscou ampliar o grau, mesmo que formal, de regulação pública sobre as relações de trabalho no sentido de aumentar os direitos existentes, sem alterar a estrutura do sistema nacional e suas características principais, como a flexibilidade no processo de contratação e demissão de mão-de-obra (DEDECCA, 1998, p. 181).

O autor nos indica ainda que a evolução das relações de trabalho foi rompida nos anos 90. No mesmo sentido de Mattoso (1999), Boito (1999) e Pochmann (2001), Dedecca (1998) compreende que a opção política adotada no início da década de 90, foi fundamental para alterar o sistema nacional de relações de trabalho.

A abertura econômica do governo Collor forçou um movimento de racionalização produtiva, que, na ausência de uma política industrial, levou a uma posição defensiva das empresas. Estas adotaram uma posição claramente seletiva, focando sua atividade nos mercados que consideravam ter alguma perspectiva e eliminando capacidade produtiva naqueles avaliados como sem qualquer futuro (DEDECCA, 1999, p. 181).

As questões apontadas acima nos informam que as transformações ocorridas no mercado de trabalho brasileiro contribuíram para fragilizar as ações dos sindicatos, obrigando os mesmos a fazer concessões econômicas e políticas permitindo também a flexibilidade nas relações de trabalho, na esperança de garantir o emprego futuro.

Na década de 1990, cresce o fenômeno do desemprego no Brasil. As taxas registradas são muito superiores às do final dos anos 80. Para Pochmann (1998), é incontestável a presença de uma verdadeira epidemia de desemprego no Brasil. Em 1999, por exemplo, o Brasil assumiu a terceira posição no ranking mundial do desemprego; segundo dados da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra à Domicílio) e do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 7,6 milhões de pessoas estavam, por exemplo, sem trabalho. Os dados observados nos informam que o Brasil foi um dos recordistas mundiais em desemprego, perdendo apenas para a Índia, a Indonésia e a Rússia. Conforme análise de Pochmann:

Apesar de representar 3.1% da força de trabalho de todos os países, o Brasil possuía, em 1999, 6,6% do desemprego mundial. Mesmo tendo menos população que a China e os Estados Unidos, a quantidade de desempregados no Brasil foi maior em 1999. A atual epidemia do desemprego nacional decorre da menor evolução dos postos de trabalho diante da expansão da População Economicamente Ativa (PEA). Entre 1989 e 1998, por exemplo, a população ocupada cresceu 14,6%, enquanto a PEA total aumentou 22,6%, o que influenciou diretamente o aumento do desemprego no conjunto do país, estimado em 280,3% (POCHMANN, 2001, p. 103).

O autor afirma ainda que os postos de trabalho com carteira assinada passam por uma crise no início da década de 1990, sob o governo Collor, responsável pela eliminação de 2.149.700,00 milhões de empregos. Conforme constatação do autor, entre 1993 e 1997, a economia registrou elevação acumulada do PIB (Produto Interno Bruto) em 21,5%, período em que o emprego assalariado com registro apresentou uma nova redução de 320,8

mil postos de trabalho. A situação se repete quando o período em referência passa a ser o Plano Real (Julho-94/97), com um saldo negativo de 787,7 mil empregos perdidos. Da mesma forma, a realidade não deixa de ser diferente para o período relativo ao governo Fernando Henrique Cardoso (1995/97), que apresentou diminuição de 749,5 mil empregos assalariados com carteira assinada.

Refletindo acerca das transformações observadas, Pochmann (1998) destaca que houve um crescimento nos empregos com carteira assinada no setor terciário entre 1993 e 1997, mas este aumento não foi suficiente para recuperar o desemprego relativo ao período anterior, conforme descreve abaixo:

O saldo positivo de 313,9 mil empregos assalariados com registro durante o período recente de recuperação econômica não se mostra suficiente, seja para repor os empregos perdidos no setor terciário durante a recessão de 1989/92 (- 1.160,6 mil empregos), seja para compensar o decréscimo no nível de empregos entre 1993 e 1997 nos setores primários e secundários (- 634,8 mil empregos) (POCHMANN, 1998, p. 12).

O autor conclui que o aumento de vagas assalariadas sem registro e de ocupações não-assalariadas implica o aumento considerável da precarização das condições e relações de trabalho:

o grau de precarização da força de trabalho voltou a aumentar a partir dos anos 90. Até então, de acordo com os registros oficiais existentes, a tendência era de redução das formas de precarização do trabalho, tradicionalmente identificadas pelo desemprego e pelas ocupações sem remuneração e por conta própria. A elevação na relação produto-ocupação a partir dos anos 80, justamente quando o Brasil perdeu dinamismo econômico, terminou por refletir tanto na diminuição do potencial de geração de emprego assalariado de qualidade, sobretudo com registro formal, como no aumento das ocupações não-assalariadas. Na maior parte das vezes, as ocupações não-assalariadas representam formas de produção e reprodução de estratégias de sobrevivência, o que desautorizaria o exercício de uma avaliação positiva sobre a qualidade geral dos atuais postos de trabalho no país (POCHMANN, 2001, p. 99).

Ao mesmo tempo, cresceu a participação do trabalho no tempo de vida para parte considerável de brasileiros, considerando-se, segundo Pochmann a presença crescente da jornada de trabalho adicional ao que a lei oficial estabelece, através do uso abusivo da hora extra. A pesquisa nos informa que:

Nos anos 90, por exemplo, a quantidade de trabalhadores com jornada superior à oficial duplicou, passando de 13,5 milhões para 26,7 milhões de pessoas ocupadas. Dessa forma, a cultura da hora extra ganhou maior dimensão, com a passagem de 22,2% para 37,2% do total dos ocupados com jornada de trabalho acima do que a legislação estabelece (44 horas semanais). Apesar da queda no volume de ocupados no setor industrial, estimada em 1,4 milhão de trabalhadores, houve, nos anos 90, uma expressiva elevação na quantidade de ocupados com jornada superior a 44 horas semanais. No mesmo período de tempo, cerca de dois milhões de trabalhadores industriais passaram a realizar hora extra, o que significou a passagem de 12,8% para 38,2% do total de ocupados desse setor com jornada de trabalho acima do estabelecido (POCHMANN, 2002, p. 108).

Observando questões relativas a horas extras, o autor observa que nos setores de comércio e de serviços, a quantidade de ocupados que passou a fazer hora extra aumentou em 2,7 e 3,1 milhões de pessoas, respectivamente. Com isso, havia, no fim dos anos 90, 48% dos trabalhadores do comércio e 45% do setor de serviços ocupados com jornadas superiores que 44 horas semanais, enquanto, no fim dos anos 80, eram 26,1% e 29,8%, respectivamente. Estes dois setores de atividade econômica registraram elevação na ocupação nos anos 90, respectivamente, de 2,2 milhões de vagas adicionais no comércio e de 3,2 milhões de novos postos de trabalho nos serviços (POCHMANN, 2002, p. 109).

Ao mesmo tempo em que milhões executam trabalhos além da jornada, constata-se que há aumento crescente dos que estão à procura do primeiro emprego ou mesmo de um novo emprego. Esta situação é vivenciada principalmente pelos jovens sem experiência e que buscam oportunidade no mercado de trabalho, afetando também os trabalhadores acima de 35 anos, considerados velhos para o mercado.

Neste sentido Pochmann (2001) conclui que o mercado não absorve a quantidade apta a ingressar no mercado de trabalho, e que somente uma parcela pequena desta multidão consegue inserir-se no mercado. Conforme constatação do autor:

Dos 13,6 milhões de pessoas que ingressaram no mercado de trabalho nos anos 90, apenas 8,5 milhões obtiveram acesso a algum posto de trabalho, gerando um excedente de mão-de-obra de 5,1 milhões de desempregados. Em outras palavras, somente 62,5% das pessoas que se inseriram no mercado de trabalho encontraram uma vaga. Na média, a cada ano, 1,5 milhão de pessoas foram adicionalmente incorporadas ao mercado de trabalho, mas apenas 943 mil pessoas tiveram acesso à ocupação. Ainda em termos anuais, nota-se que a década de 1990 contribuiu para o registro adicional de 567 mil desempregados (média anual) (POCHMANN, 2001, p. 103).

1.4 Desemprego juvenil

O desemprego no Brasil afeta sobretudo os jovens brasileiros, que diante da constante presença de um excedente de força de trabalho no mercado de trabalho, o mesmo se encontra em condições mais desvantajosas e em piores condições quando comparados aos trabalhadores adultos e que já possuem experiência.

Ao pesquisar e analisar o desemprego no setor juvenil, Pochmann (2000), observa que a taxa de desemprego dos jovens registra índices mais elevados que a dos adultos. Segundo ainda este autor, a pressão no mercado de trabalho por parte dos jovens foi expressiva entre as décadas de 40 e 80, mas foi a partir dos anos 80 que taxa de expansão da População Economicamente Ativa (PEA) com idade entre 15 e 24 anos apresentou-se superior ao total da população ativa.

Com o esgotamento do ciclo de industrialização nacional durante os anos 80 e a implantação de um novo modelo econômico no país a partir da década de 90, foram constatadas taxas medíocres de expansão da economia, que trouxeram, por consequência, mudanças enormes no mercado de trabalho do jovem no Brasil.(POCHMANN, 2000, p. 33).

Conforme observações do pesquisador, a situação vivenciada pelos jovens é decorrente das transformações ocorridas no Brasil na década de 90. Embora o desemprego caracterize o mercado de trabalho brasileiro de uma forma geral, constatou-se que houve maior acréscimo na taxa de desemprego juvenil.

O primeiro que se refere a rápida expansão do número de jovens sem ocupação e procurando trabalho nos anos 90. Mesmo no período em que a economia brasileira recuperou o nível de produção (1993/97) não houve registro de queda significativa do desemprego juvenil, apenas a estabilização da taxa (POCHMANN, 2000, 38-39).

Um segundo aspecto apontado por Pochmann, diz respeito à superioridade da taxa de desemprego juvenil em relação à taxa de desemprego total. O desemprego juvenil, por exemplo, manteve-se nos anos 80 em torno de 1,5 vez acima da taxa de desemprego total, ao contrário da década de 90, quando cresceu para 1,8 (POCHMANN, 2000, p. 39-40).

O DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, 2005), realizou pesquisa nas regiões metropolitanas brasileiras sobre os jovens no mercado de trabalho no Brasil. Nesta pesquisa constatou que a proporção de jovens desempregados é bem maior e que entre os 3,5 milhões de jovens desempregados, 1,6 estão na faixa etária entre 16 e 24 anos, de idade, o que significa que 46,4% do total de desempregados acima de 16 anos são jovens.

Ao analisar os dados da pesquisa do DIEESE, constatamos que os jovens entre 18 e 24 anos estão mais presentes na força de trabalho, quando comparados àqueles com

idade entre 16 e 17 anos. O referido Departamento de pesquisa acredita que a inatividade, principalmente entre os mais novos, decorre em parte do maior tempo dedicado à educação, resultado da ampliação do acesso ao ensino público e também da preocupação generalizada com incremento da formação profissional.

Um dado importante é que, embora a presença das mulheres jovens no mercado de trabalho seja marcada pela desigualdade, observa-se que a distância entre homens e mulheres jovens é bem menor do que a verificada na população adulta. Diante disto, o DIEESE, sugere que a aproximação de homens e mulheres jovens ao mercado de trabalho, sinaliza mudança de comportamento das novas gerações em direção a uma maior igualdade nas relações de gênero.

Mesmo apontando uma aproximação entre jovens de ambos os sexos, observa-se que o desemprego é vivenciado em maior proporção pelas mulheres jovens, se comparados com os homens jovens. Neste sentido, a população feminina jovem, também está mais vulnerável à situação de desemprego.

Os jovens são os mais atingidos pelo baixo crescimento econômico, pois segundo a pesquisa já citada, entre os inseridos na força de trabalho, em torno de 30% encontravam-se em situação de desemprego nas regiões metropolitanas pesquisadas. A condição de desemprego era ainda pior em Salvador e Recife, com taxas superiores a 40%. Os jovens nordestinos tinham maiores dificuldades para inserem-se no mercado de trabalho.

Um dos principais fatores de desagregação observados na pesquisa, refere-se à falta de perspectiva para a juventude. O desemprego é uma forma de exclusão que adquire proporções preocupantes entre a população jovem, recaindo principalmente sobre os jovens de 16 e 17 anos. Outra questão preocupante apontada pelo DIEESE, é que os jovens mais

pobres estão em desvantagem em relação aos jovens de famílias que possuem melhores condições financeiras. A limitada incorporação dos jovens no mercado de trabalho, segundo o órgão responsável pela pesquisa, contribui por redefinir o padrão de inserção desta camada da população, em que parte dos jovens se dirige para a inatividade (muitas vezes fora da escola) e parte insiste na procura de emprego sem sucesso (desempregados).

Esta situação é especialmente dramática para os segmentos mais vulneráveis da PEA juvenil, em especial aqueles com baixa escolaridade e ou pertencentes a famílias de baixa renda. Observamos que a desagregação no mercado de trabalho atinge setores importantes dos trabalhadores. Com tantas transformações observadas no mundo do trabalho, verificamos que as mulheres, mulheres negras, homens negros e jovens estão sempre na linha de corte, ou seja, se a situação econômica melhora, existe uma possibilidade de acesso ao mercado de trabalho, pois diante de tantas disputas nada é garantido. Se a situação é instável, observamos que instável tornam-se as vidas e perspectivas de trabalho destes trabalhadores, principalmente para os jovens que chegam à idade de se inserir no mercado de trabalho e não o encontram. O que mais encontram é: ‘não há vagas’, ‘com experiência’ etc.

1.5 Relações de Gênero e Precarização do Trabalho

Ao analisar o processo de precarização nas relações de trabalho no Brasil, concordamos ser imprescindível refletir a respeito das questões relacionadas a gênero, pois nos possibilita melhor compreender as transformações ocorridas no mercado de trabalho brasileiro. Fica evidente que ao tratar de precarização do trabalho, não podemos

desconsiderar um dos grupos sociais atingido pela situação precária de trabalho: as mulheres.

Referendados por diversas pesquisas, entre as quais selecionamos os setores bancários, confecção e centrais de atendimento a distância, constatamos crescente participação das mulheres no mercado de trabalho em todos os países analisados.

Verificamos também que diferenciações e discriminações fundadas na origem social e de gênero impõem às mulheres desigualdades expressivas em relação aos homens em sua inserção produtiva. Pretendemos analisar a inserção feminina no mercado de trabalho, refletindo sobre problemas, dificuldades, preconceitos e desigualdades.

Analisando os dados de pesquisa realizada por Valdés e Gomárez (1999) referente à participação das mulheres no mercado de trabalho na América Latina, observamos que:

A presença das mulheres na força de trabalho na América Latina vem aumentando de forma consistente e significativa nas últimas décadas. Entre 1960 e 1990, o número de mulheres economicamente ativas mais que triplicou, passando de 18 para 57 milhões, enquanto que o número de homens nessa condição não chegou a duplicar-se, passando de 80 para 147 milhões. Nesse período, a taxa de participação feminina na População Economicamente Ativa – PEA aumentou de 18,1% para 27,2%, enquanto que a masculina diminuiu de 77,5% para 70,3% (VALDÉS e GOMÁRIZ, apud, ABRAMO, 1997, p. 110).

Esta pesquisa nos informa que, embora as mulheres estejam ampliando o acesso ao mercado de trabalho, este acesso e ascensão ainda são limitados.

Na pesquisa sobre as transformações nas relações de trabalho no Brasil, Segnini (2000) analisa as desigualdades existentes entre homens e mulheres. Constata também que

as mulheres estão desenvolvendo os trabalhos mais precários. A referida pesquisa nos informa ainda que:

A desigualdade entre homens e mulheres se expressa de diferentes formas, como a posição ocupada pelas mulheres no mercado de trabalho: 17,2% trabalhadoras domésticas, 13,1% não-remuneradas, 9,3% em atividades de autoconsumo, perfazendo um percentual de 40% de postos de trabalho precários, enquanto para os homens este índice é de 10,7%. Mesmo entre as mulheres empregadas (41,9%) é possível observar que vários indicadores (rendimento, jornada de trabalho, registro em carteira e direito no trabalho), apontam para a precária condição da maioria das mulheres que ocupam postos de trabalho que demandam menor qualificação reconhecida efetivamente pela remuneração, como muitas no setor de prestação de serviços, onde 29,8% das mulheres e 12,0% dos homens trabalham (SEGNINI, 2000, p. 32).

No contexto de reestruturação produtiva, as mulheres inscrevem-se com frequência nos trabalhos destituídos de direitos, sendo que as desigualdades verificadas, não são questões novas, pois conforme apontamento da pesquisadora, as mulheres foram pioneiras em se tratando de trabalhos precários. Assim, as mulheres são consideradas:

[...] campeãs em informalidade e precariedade e começam a ser atingidas intensamente pelo desemprego em vários setores. Estas questões precisam ser pesquisadas mais intensamente, mesmo porque possibilitam melhor compreensão dos processos de mudanças sociais a partir da reestruturação econômica, que ainda está em curso (SEGNINI, 2000, p. 37).

Ao pesquisar também as desigualdades existentes entre homens e mulheres, no mercado de trabalho brasileiro, Abramo (1997), observa que:

A influência massiva das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição significativa das desigualdades profissionais entre homens e mulheres. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividade e agrupada em um pequeno número de profissões, e essa segmentação continua presente na base das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, incluindo as salariais. As possibilidades de acesso a postos elevados nas hierarquias ocupacionais são ainda muito modestas para a maioria das mulheres (ABRAMO, 1997, p. 110).

Na Europa, a precarização do trabalho feminino se concretiza no trabalho formal; no Brasil as mulheres vivenciam a precarização majoritariamente no setor informal.

Cerca da metade das brasileiras economicamente ativas trabalham no setor informal, no qual a sua contribuição econômica não aparece. Essas mulheres sujeitam-se a trabalhar nessas condições tanto em função da discriminação e segregação que enfrentam quanto pela necessidade de equilibrar atividades remuneradas com responsabilidades domésticas (ABREU E SORJ, Apud POSTHUMA e LOMBARDI, 1997, p. 128).

Ao analisar os dados da PNAD (Pesquisa Nacional Amostra por Domicílio), referente ao ano de 1995 sobre as várias diferenças existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho, Posthuma e Lombardi (1997) afirmam que os rendimentos auferidos pelas trabalhadoras brasileiras são sistematicamente inferiores aos dos homens, seja segundo o setor de atividade, seja quanto à posição na ocupação ou quanto à escolaridade. Leite (2004), reafirma desigualdades no setor de confecções em São Paulo, no contexto da cadeia produtiva onde se multiplicam novas e velhas formas de trabalho, como por exemplo, o trabalho temporário, a domicílio, em tempo parcial etc., não se tratando de trabalhos marginais ao desenvolvimento econômico, mas altamente funcionais no mercado. O mais grave para a autora é a segmentação de gênero no mercado de trabalho.

Essas novas formas de trabalho (que incluem velhas formas reativadas no novo contexto) atingem mais fortemente as mulheres do que os homens, configurando uma situação que, longe dos auspiciosos resultados dos primeiros estudos, descortinam uma realidade marcada não só pela deterioração das condições de trabalho da maior parte dos trabalhadores, mas também pela exclusão social dos setores mais vulneráveis do mercado de trabalho (LEITE, 2004, p. 3).

A deterioração das condições de trabalho e de emprego, que a modernização do setor vem provocando, não pode ser compreendida sem considerar que ela se concretiza de maneira extremamente significativa com a divisão sexual do trabalho.

Ao lado da externalização do trabalho das empresas de confecção, observa-se a expulsão das mulheres desse nível da cadeia de produção, onde elas começam a ser substituídas pelos homens, e sua concentração nas oficinas e no trabalho e domicílio, onde a precarização das condições de trabalho e do vínculo empregatício é evidente (LEITE, 2004, p. 21).

Um exemplo significativo do processo já apontado acima é descrito por Leite: Esta empresa, empregava em 1995, 500 trabalhadores, dos quais 80% eram mulheres; hoje, dos 180 que ficaram, aproximadamente 60% são homens (LEITE, 2004, p. 21).

A pesquisadora nos aponta ainda que nos setores predominantemente femininos, os salários são menores, e o trabalho ainda mais precário.

No que se refere ao sexo, os dados indicam que o setor é tipicamente feminino, já que as mulheres constituíam 63,9% da mão-de-obra, enquanto os homens correspondiam a apenas 36,1%. No entanto, quando se compara esses dados com a distribuição dos tipos de vínculo empregatício, observa-se que havia mais homens com carteira assinada do que sem carteira assinada (38,1% contra 29,6%), enquanto que as mulheres se concentram proporcionalmente mais entre os assalariados sem carteira assinada (correspondendo a 70,4% dos trabalhadores com esse tipo de vínculo) e entre os trabalhadores por conta própria (69,2% do total) (LEITE, 2004, p. 12).

Araújo e Amorim (2002) constatam também que as mulheres constituem a força de trabalho tradicionalmente subcontratada pelas empresas confeccionistas e ocupam as posições inferiores e mais vulneráveis na cadeia produtiva.

As mulheres são encontradas em maior número principalmente nas empresas subcontratadas das pontas inferiores da cadeia produtiva, nas quais predominam o trabalho taylorizado, as piores condições de trabalho e vínculos empregatícios precários. Em grandes indústrias, em geral, os estágios da produção terceirizados para pequenas, micro empresas ou para o trabalho a domicílio são precisamente aqueles nos quais predominam uma maioria de mulheres (ARAÚJO e AMORIM, 2002, pp. 275-6).

Segundo Araújo e Amorim (2002), as mulheres são deslocadas dos setores e ocupações nos quais sempre marcaram presença, assim como de atividades industriais de

grande porte, para pequenos e médios estabelecimentos comerciais. Além disso, sua incorporação crescente ao mercado concretiza-se através de contratos por tempo determinado, de trabalhos com jornada parcial, de atividades por conta própria e do sistema a domicílio, que vem sendo utilizado com mais freqüência como forma de redução dos custos, ou ainda nos postos sem registro legal das empresas subcontratadas tanto no setor de serviços quanto na indústria (ARAÚJO e AMORIM, 2002, p. 276).

As autoras constataam que as mulheres são majoritárias no ramo de confecção, indicando que a participação das mesmas alterou-se no decorrer da década de 1990:

As mulheres trabalhadoras tendem a se concentrar nas empresas com até 99 funcionários, nas quais constituem, em 1998, 82% da força de trabalho, enquanto os homens era maioria desde 1990 nas empresas com mais de 250 trabalhadores. Cabe destacar que o processo de enxugamento realizado, no decorrer da década, nas empresas de porte médio (de 100 a 499 empregados), atingiu principalmente as mulheres. Elas foram demitidas em maior proporção do que os homens, que aumentaram sua participação de 55% em 1990 para 63% em 1998, nas empresas com 250 a 499 funcionários, e de 33, 2% para 51,5%, no mesmo período, nas empresas com 100 a 249 funcionários (ARAÚJO e AMORIM, 2002, p. 286).

Ao refletir acerca do trabalho a domicílio no final da cadeia de produção de confecção, as autoras constataam que o processo de precarização é ainda mais aviltante, as mulheres ocupam a ponta inferior e mais frágil desta rede de subcontratação, atuando na informalidade, as costureiras domiciliares são submetidas a longas jornadas de um trabalho intenso e ininterrupto. Isoladas no espaço doméstico, estas recebem os menores salários pagos neste setor, além de serem desprovidas de amparo legal e do direito à representação sindical. A utilização do espaço privado e a articulação de habilidades socialmente construídas na esfera domiciliar, com atividades produtivas, tornam-se para os empregadores formas potenciais de exploração de uma força de trabalho que, embora ainda vista como qualificada, tende a se tornar facilmente substituível em um contexto de

desemprego estrutural e de contínua desregulamentação do trabalho (ARAÚJO e AMORIM, 2002, p. 310). Abreu e Sorj (1993) reafirmam que o crescente processo de terceirização neste setor e a precarização dos trabalhos a domicílio integram a cadeia produtiva de confecções. Conforme as autoras:

Nessa cadeia de relações distintas, o último elo é sem dúvida a trabalhadora a domicílio, que trabalha na sua própria casa para as empresas de confecção. Fruto da crescente flexibilização do processo produtivo diante de um mercado diversificado, sazonal e em crise permanente, a utilização do trabalho a domicílio pelas empresas flutua de acordo com as necessidades de restringir custos, manter os exíguos prazos de entrega ou, ao contrário, reduzir a produção em momentos de crise (ABREU e SORJ, 1993, p. 45).

O trabalho a domicílio é realizado essencialmente por mulheres, existindo, por parte dos empresários, preferência para repassar serviços, pois segundo as autoras:

Mulheres casadas, de meia idade e com filhos parecem oferecer ao empresário maior segurança que as solteiras. Enquanto as casadas têm alternativas de emprego mais reduzidas, as solteiras estariam mais disponíveis para aceitar as oportunidades de um trabalho assalariado – de fato, essas últimas expressam uma maior preferência pelo trabalho no interior das empresas (ABREU e SORJ, 1993, p. 48).

Venco (2003), ao realizar pesquisa em centrais de atendimento, constata que neste setor as mulheres constituem maioria. Segundo a autora, em cada 10 funcionários das operadoras dos bancos e empresas terceirizadas, oito são do sexo feminino. Portanto trata-se de um setor de serviços onde o perfil é de jovens trabalhadores e do sexo feminino. A pesquisa nos informa ainda que os empresários preferem as mulheres, pois as mesmas possuem voz doce, meiga, além de transmitir mais segurança. Outros fatores considerados importantes são: as mulheres sabem ouvir, são mais criativas, tranqüilas, pacientes e têm mais habilidade para conversar, dialogar, convencer.

A pesquisa citada nos informa ainda que existe um controle, uma ‘fiscalização eletrônica’ presente desde a movimentação no posto de atendimento até o registro do ritmo de trabalho. Neste serviço, a agilidade física e mental é o grande diferencial no aumento da produtividade, estando o trabalho totalmente organizado para que tal propósito seja plenamente cumprido. Todas as saídas para café, refeição são acompanhadas pelo supervisor e registradas pelo software, sendo parte integrante dos relatórios que esse instrumental permite emitir. As ligações também são controladas, do início ao final, existindo grande pressão para que as mesmas sejam ágeis e aconteçam dentro do prazo estipulado. A empresa terceirizada, em termos de trabalho assemelha-se aos bancos. A autora constata que se concretiza neste setor, trabalho mais intenso, se comparado com as novas tecnologias adotadas pelos bancos, o que contribui para aumentar a tensão no cumprimento das metas de produção preestabelecidas.

As mulheres negras são as mais afetadas, pela precária condição de trabalho se comparadas às mulheres brancas, pois são discriminadas primeiramente por serem mulheres, e em segundo lugar por serem mulheres negras. Em pesquisa realizada pelo DIEESE, em 2001-2002, sobre o mercado de trabalho nas regiões metropolitanas (São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Salvador, e Porto Alegre) mais o Distrito Federal, verifica-se a desvantajosa inserção das mulheres negras. A presença da discriminação racial se alia à ausência de equidade entre os sexos, o que coloca as afro-descendentes na pior situação relativa aos demais grupos populacionais, homens negros e não-negros e mulheres não-negras. Esta pesquisa nos informa ainda que as mulheres negras:

[...] são mais pobres, vivem situações de trabalho mais precárias, com menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego. Tal cenário se reflete, como é evidente, nas condições de vida das suas famílias, com particular intensidade nas

muitas vezes em que as mulheres negras assumem a chefia dos lares (DIEESE, 2003, p. 2).

As mulheres negras encontram mais dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, superando as mulheres não-negras também nas taxas de desemprego. Esta desigualdade é mais acentuada em Salvador (9,1 pontos percentuais), em São Paulo e Porto Alegre, onde a taxa de desemprego entre as mulheres negras excedeu a das não-negras em 7,4 pontos percentuais: “a maior desigualdade encontrada, foi em Porto Alegre-RS (...) onde as mulheres negras experimentaram taxas de desemprego da ordem de 38,6%, face aos 29,2% entre as mulheres não-negras” (DIEESE, 2003, p. 20).

Ao analisar as taxas de desemprego entre trabalhadoras negras e não-negras, com formação superior completa, o DIEESE aponta que as diferenças se reduzem de modo substancial apenas no segmento de trabalhadoras que galgaram o ensino superior completo. Em Belo Horizonte, as afro-descendentes que chegaram ao topo da formação escolar regular mantinham taxas de desemprego total de 1,5 pontos percentuais maiores que as não-negras, enquanto, na grande Salvador, as taxas de desemprego ficaram idênticas para os dois grupos de cor (13,2%) (DIEESE, 2003, p. 20).

Ao comparar as possibilidades de ascensão das mulheres negras e não-negras no mercado de trabalho, o DIEESE (2003) constata que:

Independente das distinções regionais de patamar, um traço comum a todas as áreas analisadas é o maior grau de dificuldades para ascensão profissional enfrentado pelas mulheres negras em comparação às não-negras. Essa desigualdade, no biênio 2001-2002, foi maior em Salvador, onde 8,9% das ocupadas negras chegaram a postos de chefia, proporção que, para as não-negras, era de 26,2%. Enquanto isso, em São Paulo, a diferença na concentração de negras e não-negras nestes cargos foi de 11,5 pontos percentuais (DIEESE, 2003, p. 28).

As diferenças entre mulheres negras escolarizadas e não-negras são constatadas em todas as regiões do país segundo a pesquisa do DIEESE (2003), sendo mais profundas:

[...] em São Paulo, onde 49,3% das negras sequer concluíram o ensino fundamental, enquanto 27,7% não-negras estavam nesta situação. Ao se considerar as mulheres de mais elevada escolarização, constata-se que a proporção de negras ocupadas com ensino superior completo na metrópole paulista era de 6,6%, ao passo que a de não-negras chegava a 26,2% (DIEESE, 2003, p. 30).

Observamos que, se as mudanças no mundo do trabalho têm afetado todos os trabalhadores, as conseqüências mais profundas deste processo recaem sobre as mulheres e, principalmente, sobre as mulheres negras. As mulheres inscrevem-se nos trabalhos mais precários, auferem menores salários, possuem menor possibilidade de ascensão profissional e, em caso de desemprego, são as mais afetadas. Esta realidade é mais dramática para as mulheres negras, que, conforme pontuamos acima, são as que vivenciam, sofrem e enfrentam as maiores discriminações e preconceitos no trabalho.

Se entendermos que é no e através do trabalho que homens e mulheres se concretizam, realizam-se, transformam-se e transformam a natureza, suprimindo suas necessidades, podemos afirmar que, em uma sociedade que separa, hierarquiza, discrimina as mulheres e sobretudo as mulheres negras, haverá, maiores dificuldades para se realizarem enquanto trabalhadoras e sujeitos.

CAPÍTULO II – TERCEIRIZAÇÃO

Neste capítulo, pretendemos abordar o fenômeno da terceirização no Brasil, considerando que não se trata de uma nova forma de gestão do processo produtivo capitalista, posto que observada em outros momentos históricos, desde o século XVIII. No entanto, é socialmente nova a magnitude que a terceirização assume a partir dos anos 80 deste século. Os objetivos principais que norteiam este processo são: a minimização dos custos relativos ao trabalho e a intensificação da produtividade do trabalhador. Além de refletir sobre esses fenômenos, analisaremos as implicações acarretadas para os trabalhadores inseridos nesse processo, bem como a atuação do movimento sindical, que tende a se enfraquecer.

Primeiramente, analisaremos a origem deste fenômeno; posteriormente, como se constituiu a implantação do mesmo no sistema produtivo brasileiro. Em seguida, resgataremos diversas formas de precarização, principalmente aquelas observadas com a crescente expansão do trabalho em domicílio e cooperativas, enfocando também a constituição da cadeia produtiva. Para tanto, trabalharemos com fontes secundárias de pesquisa, ou seja, análises já desenvolvidas por pesquisadores selecionados, entre outros, que já trataram desta questão sociológica em diferentes perspectivas.

2.1 Origem da Terceirização

A terceirização, enquanto forma de organização da produção capitalista, é observada desde o século XVIII, conforme análise histórica realizada por Braverman (1974). Para o autor, a terceirização do trabalho no presente não é um fenômeno novo.

As primeiras fases do capitalismo industrial foram assinaladas por um continuado esforço por parte do capitalista para desconsiderar a diferença entre a força de trabalho e o trabalho que pode ser obtido dela, e para comprar trabalho do mesmo modo como ele adquiria matérias-primas: como uma determinada quantidade de trabalho, completa e incorporada no produto. Este empenho assumiu a forma de uma grande variedade de sistemas de subcontratação e 'desligamento'. Era encontrado sob a forma de trabalho domiciliar na tecelagem, fabricação de roupas, objetos de metal (pregos e cutelaria), relojoaria, chapéus, indústrias de lã e couro. No caso, o capitalista distribua os materiais na base de empreitada aos trabalhadores, para manufatura em suas casas, por meio de subcontratadores e agentes em comissão. (...) O sistema persistiu inclusive nas primeiras fábricas. Nas fábricas de fios de algodão, fiandeiros qualificados eram encarregados da maquinaria e recrutavam seus próprios ajudantes, em geral crianças, dentre familiares e conhecidos. Os capatazes às vezes juntavam às funções de supervisão a prática de tomar a seus cuidados umas poucas máquinas e pagar salários a quem as operasse (...)
(BRAVERMAN, 1974, p. 62).

O sistema de produção, por meio do sistema domiciliar, foi uma fase de transição, num momento em que o capital ainda não havia assumido a função de direção da produção em sua totalidade, mas só a organizava.

A subcontratação e a produção domiciliar geravam irregularidades no trabalho, perdas de material e lentidão da produção. Estes sistemas eram limitados, pois não conseguiam transformar e superar a organização artesanal da produção. A prática capitalista de comprar trabalho acabado e não a força de trabalho possibilitava a subcontratação e o trabalho domiciliar, mas deixava fora do alcance dos capitalistas um enorme potencial de trabalho humano que não conseguiam controlar e disciplinar. Na

prática, esta forma de organização da produção se constituía em entrave para a expansão e valorização do capital. Ainda de acordo com Braverman,

[...] Os sistemas de subcontratação e produção domiciliar eram afligidos por problemas de irregularidade da produção, perdas de material em trânsito e desfalques, lentidão no fabrico, falta de uniformidade e rigor na qualidade do produto. Mas, sobretudo, eram limitados por sua incapacidade de transformar os processos de produção. (...) Enquanto o empenho de comprar trabalho acabado, em vez de assumir o controle direto sobre a força de trabalho, aliviava o capitalista das incertezas desse sistema pela fixação de determinado custo unitário, ao mesmo tempo punha fora do alcance do capitalista muito potencial de trabalho humano que pode tornar-se disponível nas horas estabelecidas, controle sistemático e reorganização do processo de trabalho. Esta função a gerência capitalista logo assumiu com uma avidez só comparável com sua primitiva timidez. (op. cit, p. 64)

No Brasil, é no século XIX que é possível observar a origem da terceirização, sobretudo na indústria têxtil, produtora de sacaria.

2.2 Terceirização no Brasil

A partir de diversos autores brasileiros, analisaremos o processo de terceirização implantado no Brasil, buscando entender este fenômeno e sua permanência, apontando as principais implicações para o conjunto da classe trabalhadora, já no século XX.

Tavares (2004) observa que este tipo de trabalho, historicamente, não deixou de ser utilizado desde o século XIX no Brasil, mesmo com a adoção de modernas tecnologias, embora de forma muito pontual e específica em algumas regiões do país, como nas denominadas indústrias tradicionais – entre as quais destacam-se a têxtil/confecções e de calçados, dentre os casos mais estudados recentemente. Para a autora, a terceirização suscita o ressurgimento de velhas formas de trabalho precário, que conformam uma ‘nova’ modalidade de exploração mediante relações informais, identificadas tanto na esfera da produção como da circulação de mercadorias (TAVARES, 2004).

A história mostra que alguns fenômenos, considerados novos, reproduzem velhas práticas, sob um novo invólucro, as quais são ora retomadas, ora rejeitadas, a depender do estágio do desenvolvimento econômico que determina se aquela forma lhe é ou não oportuna. A terceirização como processo de gestão organizacional tomou impulso no Brasil a partir da década de 50 do século XX, com a chegada das indústrias automobilísticas, as quais, externalizando parte da sua produção, constituíram ao seu redor as indústrias satélites ou empresas de autopeças, fornecedoras de componentes e serviços para estas corporações transnacionais. Este processo somente se consolidou na década de 80, quando, assumindo uma dimensão maior no contexto nacional, formou-se uma rede de empresas especialistas ou subcontratadas para desenvolver tarefas e serviços que antes eram executados no interior das empresas (empresas verticalizadas) (CONCEIÇÃO, 2001).

Mattoso (1997) destaca, com precisão, a dificuldade na quantificação, deste fenômeno, por causa da insuficiência de dados disponíveis e também devido às diversas formas que assume a subcontratação, entre elas a própria terceirização:

- 1 – aqueles que trabalham em casa ou na própria empresa como uma empresa individual (em contratos individuais ou por conta-própria);
- 2 - grupo de pessoas que trabalham em ‘cooperativa’, geralmente na própria empresa principal;
- 3 - empresas, que fornecem trabalhadores (com contratos indeterminados, em tempo parcial ou determinado, sobretudo estes dois últimos) para exercício de atividades de apoio ou produtivas na empresa;
- 4 - empresas que fornecem serviços ou parcelas da produção executados fora da empresa principal; e
- 5 - empresas fornecedoras que executam parcelas da atividade produtiva no interior da empresa principal, assumem o risco e contratam trabalhadores para exercerem estas atividades (exemplo do ‘consórcio modular’) (MATTOSO, 1997, p. 17).

A terceirização constitui, mundialmente, uma complexa rede de produção de mercadorias e estende sua racionalização à cadeia produtiva. A partir dos anos 90, ocorre

uma aceleração das transferências de atividades produtivas, que propicia uma mudança qualitativa na concepção do espaço-território da produção.(Harvey, 2000)

Analisando este processo Alves (1999) destaca que:

a mesma surge não apenas como mero comportamento reativo, mas como procedimento estratégico das corporações transnacionais que procuram recompor os circuitos de valorização desenvolvendo novas redes de subcontratação, que reflete no aumento da subcontratação um indicativo da subproletarização, uma vez que a precariedade do emprego e do salário é o que a caracteriza. O processo de terceirização é um tipo de descentralização produtiva, centrado na lógica da “focalização” da produção, isto é, a empresa tende a concentrar seus esforços e a se especializar na produção daquelas mercadorias sobre as quais ela detém evidentes vantagens competitivas (ALVES, 1999, p. 152).

Para o DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (1993), o processo de terceirização e sua intensificação no setor automobilístico do ABC paulista, significa:

- 1)- Fragmentação da representatividade sindical, pois mediante a redefinição legal do enquadramento, os trabalhadores terceirizados passam a constituir categoria diversa dos demais companheiros da fábrica, que estão contratados pelo regime da CLT;
- 2)- Precarização de direitos, pois a lei especifica quais são os direitos do trabalhador temporário (na prática, terceirização), restringindo-os em relação às garantias contidas na CLT: não há direito a aviso prévio, FGTS e cláusulas de acordos e convenções coletivas da categoria preponderante;
- 3)- Passa a existir um maior controle da empresa tomadora (para a qual, de fato, o empregado trabalha) sobre o empregado terceirizado, o que facilita a repressão de sua participação sindical. Ademais, é preciso reconhecer que o empregado está evidentemente fragilizado pelas condicionantes mencionadas nos itens acima.
- 4)- Desconcentração do número de empregados num mesmo local de trabalho, face à descentralização da atividade produtiva das empresas. Possibilidade de aumento da rotatividade de mão-de-obra e negação, na prática, dos direitos sindicais, com a quebra da cidadania do trabalhador, de resto já bastante atacada (DIEESE, 1993).

O processo de terceirização implantado em diversos setores da produção capitalista nacional, foi objeto de diversos estudos e pesquisas realizadas por vários autores

e instituições de pesquisa selecionadas na construção desta análise. (Alves, setor metalúrgico; Ramalho, setor metalúrgico; Leite, metalúrgico, têxtil; Druck, petroquímico; Segnini, serviços bancários; DIEESE, vários setores; Silva, bancos; Lima, calçadista e confecção; Araújo e Amorim, têxtil). Apesar das diferenciações analíticas, todos os estudos apontam para uma mesma direção: minimização de custos, maximização de resultados, precarização do trabalho e dos direitos dos trabalhadores, com implicações para o movimento sindical.

Ramalho (1997), ao pesquisar o setor metalúrgico do Rio de Janeiro, constatou que o processo de subcontratação contribuiu para maior precarização dos trabalhos, dificultando as ações do movimento sindical, impedindo que os sindicatos entrassem nestas empresas terceirizadas. Este autor, assim como Leite (2003) e Druck (1999), concluíram que a terceirização contribuiu para o enfraquecimento do movimento sindical brasileiro.

Ao pesquisar o setor automobilístico do ABC paulista e observar o processo de precarização do trabalho no contexto das cadeias produtivas, Leite (1997) constata que:

O trabalho bem pago, estável e qualificado é a realidade para uma porcentagem muito pequena de trabalhadores, tendo em vista que o que se difunde com velocidade é o instável, precário e informal, mesmo quando desenvolvido por mão-de-obra com níveis mais altos de escolarização (LEITE, 1997, p. 68).

Diante do intenso processo de terceirização no Brasil, e com exigências menores de qualificação para realização de trabalhos, principalmente em setores terceirizados, a autora sugere que mesmo possuindo maior grau de escolarização, o trabalhador estará cada vez mais vulnerável aos trabalhos instáveis e precários.

Não só porque têm menos recursos econômicos, mas também porque se dedicam em geral a partes do processo produtivo de menor valor agregado, que exigem uma mão-de-obra menos qualificada. Nesse contexto, enquanto diminui vertiginosamente o número de trabalhadores empregados nas grandes empresas industriais, onde se concentra a mão-de-obra qualificada, aumenta o emprego precarizado e pouco qualificado ao longo da cadeia produtiva (LEITE, op. cit.).

Para Leite (1997), este fenômeno é mundial e está em curso uma disseminação de relações de trabalho mais autoritárias com o crescimento do poder das empresas no sentido de decidir unilateralmente jornada de trabalho, os momentos de admissão e demissão dos trabalhadores, formas de organização e condições de trabalho. O que está ocorrendo, portanto, é o recrudescimento da capacidade das empresas de diminuir custos com a mão-de-obra e ganhar maior autonomia em relação ao trabalho (LEITE, 1997, p. 65).

Ao pesquisar o processo de terceirização no pólo petroquímico de Camaçari, na Bahia, Druck (1999), constata que este processo:

- 1- É a prática que mais tem se difundido na atividade industrial e também em outras áreas (serviços, comércio, setor público e outros) nesses últimos anos;
- 2- Além da rapidez no seu crescimento, detecta-se uma mudança qualitativa fundamental, qual seja: intensifica-se a terceirização não somente nos serviços de apoio, considerados como atividades periféricas (alimentação, transporte, vigilância etc.), mas também atingindo as atividades nucleares/centrais da empresa, como produção e manutenção;
- 3 - É o processo que torna mais visíveis as transformações do espaço fabril e da cultura fabril, através de um movimento de desintegração dos coletivos de trabalho;
- 4 - As implicações para o mercado de trabalho já começam a ser observadas, agravando as suas características estruturais, como segmentação, fragmentação, desorganização, informalização;
- 5 - As conseqüências políticas, no plano da ação coletiva, principalmente dos sindicatos, têm sido de fragilizar cada vez mais as representações e as práticas sindicais, retornando as identidades corporativas em prejuízo das identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores, estimulando a sua desunião, a sua dispersão e a concorrência entre eles (DRUCK, 1999, pp.128-9).

Ainda segundo Druck, a terceirização é a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva. Trata-se da forma mais visível da flexibilização do trabalho, pois permite concretizar, no plano da atividade do trabalho, o que mais tem sido propagado pelas estratégias e discurso empresariais, contratos flexíveis: contrato por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa (por empreita), por prestação de serviço, sem cobertura legal e sob responsabilidade de terceiros. Transferir custos trabalhistas e responsabilidades de gestão passa a ser um grande objetivo das empresas mais modernas e mais bem situadas nos vários setores de atividade, no que são seguidas pelas demais empresas (DRUCK, 1999, p. 28).

As áreas mais atingidas pela terceirização são, em primeiro lugar, os chamados serviços de apoio, que já eram tradicionalmente subcontratados, mas tiveram um crescimento acelerado nos últimos cinco anos. É o caso dos serviços de limpeza, que até 1980 era terceirizado por 16 empresas (76%) dentre as 21 em operação e que, em 1994, salta para 35 (90%) dentre as 39 em operação. Dez destas empresas terceirizaram esta área somente no período 1990/1994. O mesmo ocorreu com alimentação, que apresentava a mesma situação até 1980 e que, em 1994, é terceirizado por 33 empresas (85%), sendo que 9 somente entre 1990 e 1994; quanto ao serviço de vigilância e segurança patrimonial, sua terceirização é mais recente, já que 20 das 30 empresas que terceirizam o fizeram nestes últimos quatro anos (1990/1994) (DRUCK, 1999, p. 193).

A manutenção, para a autora, também tem sido terceirizada, com frequência. Nesta atividade os dados revelam mudança quantitativa: em 1980, por exemplo, apenas 33% das empresas terceirizavam serviços de manutenção. Em geral, era a própria empresa fornecedora que se encarregava de realizar a manutenção dos equipamentos. Em 1989, 53% das empresas recorriam à terceirização desta atividade, sendo que em alguns setores 100% dos serviços já eram terceirizados. A pesquisa citada nos informa ainda que as empresas subcontratadas não são mais os fornecedores originais dos equipamentos, mas sim empresas que foram constituídas, mais recentemente, apenas para a realização destes

serviços, sendo algumas delas pertencentes a ex-empregados da empresa contratante. Este mesmo movimento se repete na área de manutenção preventiva (parada), na qual é ainda maior o número de empresas que estão terceirizando, atingindo 66% delas em 1994 (DRUCK, 1999, p. 193).

Para Druck (1999), a intensificação do processo de terceirização e a perspectiva de seu crescimento para a grande maioria das empresas do complexo estão justificadas pelos resultados que esta prática possibilita. De acordo com a autora, estas práticas revelam:

mais abertamente, quais são os reais motivos e objetivos da terceirização. Assim, 100% das empresas apontam a redução de custos, o aumento de produtividade e a melhor qualidade; 97% a mudança na estrutura organizacional, a redução do quadro de pessoal e a redução da folha de pagamento; para 87% houve redução de postos de trabalho; e, para 92%, diminuíram a resistência e reivindicações dos trabalhadores (DRUCK, 1999, p. 197).

Ainda segundo constatação desta pesquisadora:

A terceirização é uma das expressões mais significativas do processo de flexibilização do trabalho e de sua consequência principal: a precarização. São homens e mulheres 'que-vivem-do-trabalho' e que se tornam cada vez mais descartáveis, flexíveis (adaptáveis) ou jogados a uma condição de 'subemprego'. A terceirização se generalizou, difundindo-se para todo o tipo de atividade e levou consigo – como marca fundamental – a perda de direitos, a instabilidade, a insegurança dos trabalhadores (DRUCK, 2002, p. 136).

O DIEESE, ao somar suas pesquisas neste debate, afirma que o processo de terceirização se caracteriza quando uma determinada atividade deixa de ser desenvolvida pelos trabalhadores de uma empresa e é transferida para uma outra empresa, então chamada de 'terceira' (DIEESE, 1993). Nesta mesma pesquisa, o DIEESE aponta os principais efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho:

TABELA I

Diminuição dos benefícios sociais.....	72%
Salários mais baixos.....	67,5%
Ausência de equipamentos de proteção/falta de segurança/ insalubridade.....	2,5%
Trabalho menos qualificado.....	17,5%
Trabalho sem registro.....	7,5%
Perda de representação sindical.....	5,0%
Jornada mais extensa.....	5,0%

Fonte: DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, 1993

O DIEESE destaca que a terceirização pode ter duas faces independentes, mas não excludentes. Em primeiro lugar:

A desativação, parcial ou total, de setores produtivos. A empresa que terceiriza deixa de 'produzir' e passa a 'comprar' produtos de outras empresas (...). Em segundo lugar, a contratação de uma ou mais empresas terceiras que aloca trabalhadores para execução de algum serviço no interior da empresa cliente. Os casos típicos são: guarda, limpeza, restaurante, serviço médico, certos tipos de manutenção, construção civil e outros (DIEESE, 1993).

Ainda segundo documento do DIEESE (1993), um dos objetivos da terceirização, embora não assumido pelos empresários e gerentes, é evidente. Trata-se do combate à organização e conquista sindical: a desestruturação da identidade e da unidade entre os trabalhadores, assim como do controle da produção e do trabalho, através de uma rede de cooperação internacional. A conformidade da terceirização com o mercado e as relações de trabalho dá-se, em primeiro lugar, em torno da redução do número de postos de trabalho que acontece na empresa que subcontrata. E isso se reflete também no setor, já que o trabalho é organizado de forma a necessitar de um menor número de funcionários para o

mesmo nível de produção. Já em segundo lugar, ocorre a degradação das condições de trabalho, geralmente presentes nas empresas subcontratadas:

Os funcionários são demitidos de empresa-mãe e contratados pelo novo fornecedor, muitas vezes de propriedade do antigo gerente da área. Esta passagem é feita com a perda de todos os direitos antes garantidos na outra empresa. Salários menores, inexistência de benefícios como alimentação e transporte, dificuldade de organização sindical, falta de políticas de treinamento, ritmo de trabalho mais intenso, ambiente degradado: é este o panorama freqüentemente descrito pelos trabalhadores em contato com essas experiências concretas (DIEESE, 1994).

Para o DIEESE (1994) a contratação fraudulenta de força de trabalho está também presente na terceirização. Eliminando o emprego de profissionais especializados, os trabalhadores terceirizados, como no caso dos bancos, não são mais considerados bancários, não têm os mesmos direitos da categoria, são submetidos a jornadas superiores e recebem salários abaixo do piso estabelecido para o setor financeiro.

a terceirização é um dos pilares da reestruturação produtiva do setor bancário, estendendo-se aos setores não operacionais e operacionais dos bancos. Nos setores não-operacionais ou que se referem diretamente aos serviços prestados pelos bancos, a terceirização é praticamente generalizada. Poucos são os bancos que mantêm, no seu quadro funcional, empregados que executam tarefas de apoio, como faxina, serviços de copa, marcenaria e carpintaria, transporte de valores e vigilância. Mais recentemente, a terceirização deslocou-se para o núcleo das atividades fim tradicionalmente executadas pelos bancos, atingindo setores para os quais foram direcionados grandes investimentos nos anos setenta e oitenta, como o de informática (DIEESE, 1994, p. 11).

Impactos sobre as relações de trabalho neste processo no setor bancário: demissões em massa, flexibilização da jornada (ampliação e intensificação da jornada de trabalho), remuneração variável, multitarefas a serem executadas pelo bancário. Todas estas transformações, decorrentes da reestruturação produtiva, são acompanhadas por um processo intensivo de terceirização de várias atividades no setor, que avança em áreas antes

consideradas como núcleo das atividades operacionais dos bancos, provocando um intenso processo de demissão, principalmente dos trabalhadores com maior tempo de trabalho, que são substituídos pelos trabalhadores de empresas terceiras.

Segnini (1999) observa que a terceirização neste setor está se intensificando.

Segundo a autora:

a terceirização de um volume crescente de trabalhos considerados 'não bancários' como transporte, segurança, limpeza, engenharia e manutenção de prédios e equipamentos, restaurante, desenvolvimento de softwares. Posteriormente, serviços bancários também passaram a ser terceirizados como análise de crédito, compensação de cheques e as centrais de atendimento (SEGNINI, 1999, p. 190).

Em sua pesquisa, Segnini (1999), assim como o DIEESE (1994), constata que muitos trabalhadores demitidos dos bancos passaram a trabalhar nas empresas terceirizadas. Ao analisar a transferência destes trabalhadores para estas empresas, a autora constata que:

O desemprego elevado no setor possibilita que bancários anteriormente qualificados pelos bancos sejam contratados pelas terceirizadoras de serviços em condições precárias, sobretudo em relação aos direitos trabalhistas. Na empresa terceirizadora de compensação de cheques, dos quatro mil funcionários, 95% haviam trabalhado em banco anteriormente. O salário de um compensador nessa empresa representa 33% do salário no banco estatal na mesma função, e 70% no banco privado estrangeiro. A jornada de trabalho é freqüentemente desrespeitada e mais longa em comparação aos bancos (SEGNINI, 1999, p. 196).

A pesquisa analisada nos informa que trabalhadores qualificados estão perdendo seus postos de trabalho em decorrência da transferência cada vez maior de serviços para as empresas terceirizadas. Trata-se de uma mudança significativa, pois se amplia o número de trabalhadores qualificados realizando trabalhos precários, maiores jornadas recebendo menores salários.

Na terceirização e precarização do trabalho, nos processos terceirizados em questão (compensação de cheques, *telemarketing*, desenvolvimento de *softwares*, serviços de *courrier*), foram possíveis registrar, comparando-os com os mesmos processos realizados nos bancos, redução de custos e índices de produtividade mais elevados obtidos pelo uso das mesmas tecnologias implementadas tanto pelas empresas terceirizadoras como pelos bancos. Intensificação do trabalho, jornadas de trabalho mais longas, freqüentes horas extras, salários relativamente inferiores informam as práticas de gestão que determinam a precarização do trabalho em relação à mesma tarefa efetuada nos bancos. Somando-se às condições de trabalho, a permanente incerteza em relação à permanência no trabalho contribui na construção da precarização social (SEGNINI, 1999, p. 195).

Márcia Silva (2003), reafirma a expansão da terceirização nos bancos, destacando que estão surgindo novas formas de terceirização no setor, sendo que a mais recente, é verificada nos correspondentes bancários.

Consiste na contratação entre os bancos e estabelecimentos comerciais com adaptação tecnológica dos seus terminais de caixa, e em pequenas cidades sem agências bancárias, de pequenas padarias ou mercearias, para fazer pagamentos e receber dinheiro. Esta forma de ampliação do atendimento através dos correspondentes bancários manteve o controle da atividade com os bancos, não introduzindo forma de concorrência, porém para os trabalhadores é introduzida uma nova forma de exploração, pois passam a trabalhar como bancários mas não tem os mesmos direitos estabelecidos em lei para a categoria, como por exemplo a jornada de 6 horas (SILVA, 2003, p. 84).

A desregulamentação das relações de trabalho ganha força com a edição da Resolução 2.640, do BC, em 25/0899. De acordo com o seu artigo 1, é facultado aos bancos múltiplos com carteira comercial e aos bancos comerciais a contratação de empresas para o desempenho das funções de correspondentes. Conforme nos aponta Silva (2003), em 30/03/2000, outra resolução do BC, a de n 2707, os correspondentes bancários foram autorizados a funcionar também onde houvesse agência bancária. Para as instituições bancárias esta regulamentação possibilitou a ampliação da rede de atendimento sem que fosse preciso contratar bancários. A própria resolução atuou como um agente protetor da instituição que quisesse burlar as leis trabalhistas.

O Banco do Brasil realizou convênio com a Empresa de Correios e Telégrafos (ECT), instituição presente no território nacional com 10.500 agências e 82 mil empregados funcionando de segunda feira a sábado. Este processo recente é uma das principais conseqüências da reestruturação implementada no setor bancário. O custo é um fator que propicia que estes correspondentes se multipliquem, pois um funcionário de banco tem seu salário mínimo garantido pelo piso salarial da categoria acordado em convenção, com força de lei, além de outras garantias legais.

A Caixa Econômica Federal, por exemplo, terceirizou vários serviços para as casas lotéricas aumentando o trabalho dos funcionários das mesmas, sendo que estes não têm direitos equivalentes aos do trabalhador da Caixa. Por outro lado, os trabalhadores de casas lotéricas não se organizam em sindicatos.

O Banco do Brasil lançou recentemente uma subsidiária intitulada Banco Popular do Brasil, para atuar junto à população de baixa renda, com estrutura baseada prioritariamente em correspondentes bancários.

Várias são as implicações verificadas no setor bancário, em decorrência do processo de terceirização. Ao analisar implicações deste processo, Blanco (1994), nos aponta os riscos cada vez maiores para operações que deveriam ser sigilosas. Para o autor, estas operações deveriam ser de conhecimento restrito, confidencial, o que não ocorre mais, pois muitos terceirizados têm acesso a essas mesmas informações. Além de não serem bancários, esses trabalhadores possuem vínculo com as empresas terceirizadas, nas quais a rotatividade de trabalhadores é grande, como também, a rotatividade de empresas que prestam serviços para os bancos.

O autor analisa o processo de terceirização nos bancos, subdividindo:

1) empresas criadas pelo próprio grupo econômico:

Quando o próprio banco cria uma empresa, que ele mesmo controla, para prestar serviços para o banco. Nas palavras de Blanco: 'este tipo de terceirização se dá basicamente para burlar direitos trabalhistas sob a máscara da diminuição tributária'.

2) Mão-de-obra temporária:

Em época de aumento do movimento bancário, é contratada mão-de-obra extra só para determinado período e, findo este, os trabalhadores voltam para as empresas prestadoras de serviços.

3) Estágios:

Podemos enquadrar os estagiários na terceirização, pois realizam serviços bancários que raramente apresenta relacionamento com seu currículo escolar. São muito utilizados nos bancos públicos.

4) Contratação de terceiros:

São as ocupações ditas de empresas terceiras, isto é, atividades consideradas não-bancárias, que não geram lucro para os bancos, como vigilância, transporte, limpeza, etc., e que são exercidas por outras firmas.

5) Franquias:

A idéia dos bancos é que serviços que têm necessidade de um maior número de mão-de-obra geram pouca rentabilidade, como recolhimento de tributos, pagamento de pequenas contas, fichas de compensação, poupança etc., poderiam ser franqueadas. A pessoa interessada em ter uma franquía do banco pagaria o preço estipulado mais o aluguel mensal (BLANCO, 1994, p. 77).

Tavares (2004), destaca que a terceirização possibilita uma nova modalidade de exploração do trabalho. Para a autora, essa exploração se dá:

mediante relações informais, que pode ser identificada nas esferas da produção e da circulação de mercadorias. Trata-se de um segmento moderno da informalidade, cumprindo a mesma função do trabalho assalariado, posto que desenvolve sua atividade ou a sua ocupação no interior da fábrica, ou nos ramos comerciais, sob o comando explícito do capitalista empregador. A possibilidade de fragmentar, deslocalizar e terceirizar a produção assegura ao capital uma liberdade nunca antes imaginável, a partir da qual se oferece a possibilidade do uso em larga escala do trabalho informal, tanto na esfera da produção como na da circulação de mercadorias (TAVARES, 2004, p. 142).

Ao invés da centralização e verticalização do período fordista, a descentralização produtiva responde aos propósitos da flexibilização, constituindo-se no meio adequado à exploração da força de trabalho. Assim o capital pode dispor da força de

trabalho onde ela existe em maior quantidade e menor custo, onde se encontra mais vulnerável, portanto, com menor poder de barganha. Segundo ainda Tavares:

A terceirização incorporou características de informalidade, pela sua flexibilidade e pela possibilidade que a mesma possui de intensificar o ritmo de trabalho e ao mesmo tempo a jornada de trabalho, de uma forma sutil, que muitas vezes impossibilitam que os trabalhadores percebam esta situação. Muitas atividades hoje terceirizadas podem ser executadas à domicílio, sem presença do patrão (do dono) que represente o comando, e como este é determinado por um poder impessoal que não tem regras escritas, parece não existir aí a categoria tempo de trabalho socialmente necessário (TAVARES, 2004, p.109).

A análise do processo de terceirização permite evidenciar que, se o número de trabalhadores dos vários setores da produção capitalista foi reduzido, estes mesmos trabalhadores podem não estar desempregados. Transferidos para empresas terceiras, alguns desenvolvem trabalhos domiciliares, outros organizaram cooperativas, alguns criam o próprio negócio (formal ou informal). Neste sentido, não se trata do desaparecimento da classe trabalhadora, ‘o fim do trabalho’, como advoga, entre outros, André Gorz (1982), mas, este se reconfigura, sem organização sindical e sem proteção social, possibilitando, o que já foi dito, que vivencia “uma nova questão social”. (Castel, 1999)

2.3 Terceirização e Precarização do Trabalho

Na última década do século XX e início do século XXI, várias transformações ocorreram e continuam ocorrendo na estrutura industrial no Brasil. Essas transformações contribuíram para aumentar os processos de terceirização e precarização do trabalho. Um dos setores mais atingidos pelas mudanças nas formas de produção capitalista, foi o setor de confecções. Diversos pesquisadores, analisaram, e pontuaram as transformações

verificadas neste setor, entre eles Leite(2004); Lima (2002-1999); Araújo e Amorim (2005).

Estas mudanças significativas contribuíram para a constituição e ampliação das cadeias produtivas. Leite (2004), por exemplo, vem pesquisando os setores automobilístico e de confecções no Brasil, e ao analisar este processo, a autora nos aponta que; “A globalização econômica e as novas tendências de organização da produção (...) têm sido responsáveis pela constituição de cadeias produtivas que, ao contrário das estruturas formadas pelas grandes empresas e seu enorme conjunto de fornecedores, predominantes durante o fordismo, se articulam em vários níveis de fornecimento” (LEITE, 2004, p. 2).

Ao refletir sobre novas formas de organização industrial, Leite (2004) aponta que na verdade trata-se de novos arranjos que visam atender às necessidades de flexibilização da produção, adequar-se à lógica do atual estágio de desenvolvimento econômico, baseado mais na dinâmica do capital financeiro do que do produtivo. Esses novos arranjos, segundo Leite (2004) se caracterizam, “Pela tendência do enxugamento das empresas por meio da externalização de partes do processo produtivo para terceiros, num movimento em cascata que acaba configurando a cadeia de produção com seus diferentes níveis de provimento” (LEITE, 2004, p. 2).

Estas transformações foram observadas também por Castel (1999) e Harvey (2000) já citados neste trabalho, que analisam as mudanças no processo produtivo na França e Estados Unidos. Ao refletir sobre estas mudanças no Brasil, Leite (2004) à semelhança dos autores citados nos informa que:

À medida que as grandes empresas terceirizavam parte de seu processo produtivo, o trabalho era também transferido a empresas em geral menores, que se dedicavam a parcelas mais simples do processo de produção e nas quais as condições de trabalho e relações de emprego tendiam a ser mais precárias. À medida que vinham à luz os estudos sobre mercado de trabalho, iam-se confirmando suspeitas de que o avanço desse processo faria a oferta de trabalho diminuir na ponta virtuosa da cadeia, ou seja, nas empresas -líderes dos encadeamentos produtivos, onde se difunde o trabalho qualificado, mais bem pago e mais estável, e aumentar na ponta precária, onde abunda o trabalho pouco qualificado, instável, mal pago e muitas vezes executado sem vínculo empregatício (LEITE, 2004, p. 3).

Ao realizarem pesquisas no setor de confecções no Brasil (LEITE, 2004; ARAUJO e AMORIM, 2005) constataram diversas mudanças ocorridas nos últimos anos, principalmente após a crise econômica deflagrada em 1990, com o Plano Collor e a abertura comercial, responsável pela entrada de produtos importados, especialmente de tecidos e roupas em grande volume e a preços baixos. Este processo provocou a redução da produção ou suspensão das atividades produtivas em diversas empresas verificando ainda a falência de muitas outras.

Apesar de todos os problemas enfrentados pela indústria de confecção no Brasil, Leite (2004) observa que ela ainda ocupa um papel importante no conjunto da produção industrial brasileira. Este setor é o que mais cresce no país, segundo a autora, sendo o 4º maior produtor do mundo.

O setor é constituído de quase 17.400 unidades fabris, gerando aproximadamente 1.200.000 empregos diretos e movimentando mais de US\$ 22 bilhões (de produção), com uma participação superior a 4% do PIB. Dentre os seus principais segmentos, destaca-se o do vestuário, que responde pelo maior e mais representativo negócio da indústria de confecções (LEITE, 2004, p. 8)

Segundo observação de Leite (2004) a partir de 1998, o setor inicia um processo importante de recuperação, devido à desvalorização da moeda nacional e a redução das

importações. Conforme as tabelas abaixo as exportações têm aumentado, enquanto que as importações têm sofrido redução.

Tabela 2

Importações brasileiras de Confeccionados

(em milhões de dólares)

Segmentos	1998		1999		2000		2001	
	Ton.	US\$	Ton.	US\$	Ton.	US\$	Ton.	US\$
Total	40.338	352.950	25.821	188.677	28.597	169.307	26.460	178.592
Vestuário de Malha	9.682	85.247	2.912	44.435	3.326	40.967	5.676	53.432
Vestuário de Tecido Plano	9.420	191.147	7.611	98.831	9.806	82.532	9.287	87.200
Meias e Acessórios	2.047	25.418	3.150	16.914	2.719	17.302	2.543	13.301
Linha Lar	3.315	25.073	1.369	11.593	1.152	9.700	1.153	8.630
Outros	15.874	26.064	10.769	16.904	11.594	18.806	7.801	16.020

Fonte: Márcia Leite, Tecendo a Precarização: Gênero, Trabalho, Emprego na indústria de confecções em São Paulo, ANPOCS, 2004.

Fonte Original dos Dados: IEMI – Instituto de Estudos e Marketing Industrial, Estatísticas, www.iemi.com.br, 2004

Tabela 3

Exportações brasileiras de Confeccionados

(em milhões de dólares)

Segmentos	1998		1999		2000		2001	
	Ton.	US\$	Ton.	US\$	Ton.	US\$	Ton.	US\$
Total	37.076	411.143	41.317	398.152	57.513	533.879	62.676	536.032
Vestuário de Malha	4.764	83.680	7.242	98.158	14.136	173.791	14.269	160.729
Vestuário de Tecido Plano	4.798	81.156	3.641	58.641	5.830	89.782	8.184	105.634
Meias e Acessórios	632	13.363	581	10.036	627	10.355	423	7.158
Linha Lar	21.228	202.501	24.654	205.671	30.520	227.064	33.504	229.359
Outros	5.654	30.443	5.199	25.646	6.400	32.887	6.296	33.152

Fonte: Márcia Leite, Tecendo a Precarização: Gênero, Trabalho, Emprego na indústria de confecções de São Paulo, Anpocs, 2004.

Fonte Original dos Dados: IEMI – Instituto de Estudos e Marketing Industrial, Estatísticas, www.iemi.com.br, 2004

Observando ainda o crescimento deste setor no Brasil, a autora observa que grande parte desta produção é realizada pelas pequenas e médias empresas.

Acompanhando o processo de industrialização e urbanização do país, a explosão do mercado de roupas confeccionadas pela indústria se dinamizou a partir da década de 60. Atualmente, o setor de confecções é formado por um numeroso grupo de pequenas e médias empresas, dedicadas à produção de artigos de vestuário, decorativos e produtos técnicos (...) as confecções de grande porte representam pouco mais de 2,5% do total das indústrias e dominam pouco menos de 40% do mercado. A maior parcela da produção provém das médias empresas, que respondem por 50% dos volumes produzidos (LEITE, 2004, p. 6).

A autora constata também que quanto mais se amplia a cadeia de produção, mais se difundem os processos de trabalhos precários, vivenciados principalmente pelas mulheres; multiplicam-se novas e velhas formas de trabalho, como o trabalho temporário, a domicílio, *part-time* etc. que, em vez de marginais ao desenvolvimento econômico, se mostram altamente funcionais. A autora afirma que o mais grave, são as novas formas de trabalho (que incluem velhas formas reativadas no novo contexto) atingindo fortemente as mulheres, configurando uma situação que longe dos auspiciosos resultados dos primeiros estudos, descortinam uma realidade marcada não só pela deterioração das condições de trabalho da maior parte dos trabalhadores, mas também pela exclusão social dos setores mais vulneráveis do mercado de trabalho (LEITE, 2004, p. 3).

Araújo e Amorim (2000) constataram um crescente processo de terceirização neste setor, apontando que a novidade não é o processo de externalização que vem ocorrendo como forma de contratação de costureiras a domicílio em momentos de aumento de produção, mas sim a constituição de, “Unidades produtivas externas, mais lucrativas (as oficinas) as quais baseiam esse desempenho seja na ausência de encargos sociais, seja no nível de produtividade alcançada devido à forma de pagamento adotada (por peça)” (ARAÚJO e AMORIM, 2000 apud, LEITE 2004, p. 7-8).

Ao refletir sobre este fenômeno na indústria de confecção no Brasil, Araújo e Amorim (2001/02) apontam que a mesma é empregada na maioria dos casos como forma de redução de custos:

Expediente de redução de custos, a terceirização tem imposto aos trabalhadores relações de emprego instáveis, redução de salários e benefícios e condições de trabalho degradadas, que tem como consequência o aumento dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Além disto, ela tem levado ao desalojamento de uma parcela dos/as trabalhadoras para a economia informal, submetendo-os/as a condições precárias de trabalho e excluindo-os/as dos benefícios assegurados por lei e da representação sindical (ARAÚJO e AMORIM, 2001/02, p.275).

Segundo estudo realizado por Amorim (2003), a terceirização no setor é utilizada como principal estratégia pelas empresas. Esta constatação foi feita após pesquisa na fábrica de confecções *Levi Strauss* do Brasil (filial de uma importante multinacional especializada na produção de calças jeans). A pesquisadora constatou que a terceirização foi;

[...] aprofundada não só por ter se difundido entre empresas de diferentes tamanhos, mas por ter suas distintas modalidades de subcontratação resgatadas e generalizadas como sendo a melhor alternativa para se obter lucratividade em escala ampliada. Entre estas modalidades destacam-se a revitalização do trabalho domiciliar e a implantação de cooperativas como os salários pagos pelo setor de confecção já são baixos, os empregadores procuraram reduzir os custos com os encargos da produção, transferindo-os para as trabalhadoras domiciliares ou para as trabalhadoras em cooperativas (AMORIM, 2003, p. 89).

A criação de cooperativas segundo diversos autores (LIMA, 1999; AMORIM,2003; LEITE,2004) foi a principal alternativa utilizada pelos empresários, como forma de baratear ainda mais os custos da força de trabalho, eximindo-se das responsabilidades trabalhistas.

Para Leite (2004) o contínuo processo de terceirização neste setor:

expulsa o trabalho das empresas confeccionistas, concentrando-o cada vez mais nas oficinas de costura, onde predomina o trabalho informal, mal pago, desqualificado, com altas taxas de doenças profissionais e, muitas vezes, a domicílio. Essa tendência se expressa no brutal crescimento do trabalho informal nos últimos anos, tornando-o praticamente uma regra no setor (LEITE, 2004, p. 10).

As cadeias produtivas no setor de confecção são diferentes dos outros setores. O que comanda este setor, segundo Leite (2004) não é a produção mas sim a distribuição.

É a empresa de distribuição que deflagra os pedidos para a cadeia de produção. Em geral, as grandes distribuidoras definem as tendências da moda pela escolha de temas (coleções), de acordo com os quais são organizados os pedidos (*configuration order*) às empresas de confecção. As *configuration orders* constituem as especificações de cada modelo (número de peças, por tamanho, para cada ponto de venda), que norteiam o trabalho de modelagem das confecções (LEITE, 2004, p. 15).

A autora demonstra em suas análises que o processo de terceirização se amplia nesta cadeia, pois as empresas de confecção dependem dos distribuidores e fornecedores.

Como a concorrência é grande, a pressão por preços baixos é alta. Buscando economias no que é possível, para garantir preços mais baixos para os clientes e continuar no mercado, as empresas recorrem à terceirização. As empresas de confecções repassam cada vez mais os trabalhos para as oficinas, que formam o segundo nível desta cadeia de produção. Estas oficinas funcionam da seguinte forma:

As oficinas de costura compõem um amplo leque de pequenas empresas, que abrange desde empresas legalizadas, com 30/40 empregados registrados, máquinas de primeira geração e que chegam a fechar de 200 a 500 peças por dia na alta estação, até empresas muito pequenas, com apenas 4 ou 5 máquinas, que funcionam em fundos de quintal, sem qualquer tipo de registro ou de formalização de seus trabalhadores. É nesse nível mais precário, portanto, que se encontra uma ampla difusão do trabalho sem registro. É também nesse nível que vêm se proliferando as cooperativas, as quais, longe do modelo associativo inspirador da proposta de trabalho cooperativado do século XIX, vêm se baseando em trabalho assalariado disfarçado, sem direitos trabalhistas (LEITE, 2004, p. 17).

Leite (2004) nos aponta ainda que a pressão por preços, contribui para processos de trabalhos mais precários ainda, que são realizados a domicílio;

[...] onde a norma do pagamento por peça facilita o enfrentamento das flutuações do mercado e a total dependência das costureiras em relação às oficinas que lhes repassam o trabalho permite o pagamento de valores extremamente baixos por peça montada. A maneira como as oficinas de costura se relacionam com as trabalhadoras a domicílio enseja um estrito controle sobre o trabalho: como em geral a oficina é a proprietária da máquina, isso garante uma enorme capacidade de pressão sobre a trabalhadora, sob a ameaça de retirada da máquina (LEITE, 2004, p.18).

Ao analisar as empresas de confecção, Leite (2004) destaca que a terceirização neste setor da cadeia produtiva é cada vez mais intensa. Para a autora, a terceirização nas empresas de confecção tem sido utilizada como recurso para o rebaixamento de custos. Ao

transferir parte da produção para firmas pequenas, o custo diminui muito, porque elas podem trabalhar com carga tributária muito menor como microempresas ou como cooperativas ou simplesmente por que não registram seus funcionários (LEITE, 2004, p. 18).

Ao entrevistar um gerente de confecção Leite (2004) observa que esta estratégia é concebida e implementada, justamente para diminuir custos. Conforme este gerente:

“O valor do produto comprado pronto é por volta da metade do que eu gasto para produzi-lo internamente. Aqui tem a capacidade instalada; produzindo ou não, a capacidade está aqui. No mês em que eu não corto o mesmo número de peças, tenho que pagar os funcionários do mesmo jeito; já com a oficina, se eu não preciso do produto, eu simplesmente não encaminho as peças para ela e não tenho que pagar nada” (LEITE, 2004, p. 19).

A autora observa ainda que está em andamento uma estratégia para terceirizar toda produção. Esta constatação é feita por Leite, ao entrevistar gerente administrador de uma fábrica de confecção que afirma:

“O plano é terceirizar tudo. Nós vamos praticamente acabar com a fábrica no ano que vem. Vamos ficar só com o desenvolvimento do molde. A fabricação vai ser totalmente externalizada” (LEITE, 2004, p. 19). Ao pesquisar outra fase na cadeia de produção de confecção (oficinas de costura) Leite (2004) constatou situações de precarização bastante evidentes, sendo que muitos trabalhadores não possuem registro em carteira. Esta situação é diferente de uma oficina para outra. Conforme Leite:

Há desde oficinas que não registram absolutamente nenhum dos funcionários (...) até aquelas que registram todos (...) uma que trabalhava ao mesmo tempo com funcionários registrados e não registrados (...) e outra (...) que possuía 30 funcionários registrados e não registrados (...) e outra (oficina) que possuía 30 funcionários registrados, cujos contratos seriam rompidos em breve porque o dono precisava de dinheiro para terminar a construção de um galpão maior para onde pretendia mudar a produção (LEITE, 2004, p. 21).

Analisando os trabalhos nas oficinas, a autora encontrou situações inadequadas, principalmente nas oficinas adaptadas em cômodos das casas de seus proprietários. Segundo Leite, as condições encontradas foram salas mal iluminadas, máquinas apinhadas ou distribuídas pelos vários cômodos da casa, falta de ventilação suficiente, ausência de lugar próprio para refeição e mobiliário de trabalho adequado (trabalhadores sentados no chão ou sobre a mesa) parece ser a regra. Na verdade, o trabalho nessas oficinas se confunde com o trabalho a domicílio: trabalho autônomo, com pagamento por peça e sazonal, com a única diferença de ser executado na moradia do empregador em vez de na do próprio trabalhador (LEITE, 2004, p. 22).

A autora reflete ainda que mesmo sob pressão das distribuidoras, as empresas de confecção conseguem ainda garantir condições razoáveis de trabalho, o que não é verificado nas relações entre as fábricas e as oficinas onde a pressão é muito maior e os trabalhos mais precários conforme analisado pela autora; “A pressão por custos acaba incidindo fortemente sobre as condições de trabalho nas oficinas, nas quais impera a irregularidade, tanto na situação dos trabalhadores quanto das próprias empresas, que, freqüentemente, não têm sequer registro de pessoa jurídica” (LEITE, 2004, p. 23).

Esta pesquisa nos informa ainda que o trabalho a domicílio se insere numa perversa lógica da competitividade baseada na disputa dos mercados assentada basicamente nos preços. Este tipo de trabalho não pode ser analisado sem compreendermos o papel e disponibilidade das mulheres para executar o mesmo. Conforme Leite:

Dois fatores parecem estar relacionados a esta disponibilidade: por um lado, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho que têm as mulheres de meia-idade, com filhos pequenos, com uma qualificação específica, mas pouca escolaridade; por outro lado, a própria preferência dessas mulheres pelo trabalho a domicílio em função da divisão sexual das tarefas domésticas (LEITE, 2004, p.26).

Ao entrevistar as trabalhadoras que executam trabalho a domicílio e são casadas, a autora observa que mesmo tendo consciência de sua situação inferior em termos salariais e direitos em relação às trabalhadoras das oficinas e fábricas de produção, muitas trabalhadoras se submetem a este trabalho por estar em casa e próximas dos filhos, conforme observa uma das entrevistadas, “Eu prefiro trabalhar em casa porque eu posso fazer o meu horário, tenho mais liberdade. Se eu fosse solteira, valia a pena eu trabalhar na oficina porque acaba ganhando mais, mas como eu sou casada e tenho filhos, acho que é melhor em casa” (LEITE, 2004, p. 26).

A autora questiona esta liberdade aludida por muitas entrevistadas, o que nem sempre é uma realidade, pois elas estão sujeitas a muita pressão, principalmente para cumprimento dos prazos de entrega. Estes prazos são sempre curtos, o que segundo Leite (2004) acaba interferindo na vida doméstica, acarretando também problemas de saúde, pois para honrar os compromissos, essas trabalhadoras trabalham muitas horas por dia, sem uma jornada definida:

“Não tem um horário certo de trazer o serviço. Ontem mesmo o X (contratante) trouxe às 6h00 da tarde pra entregar hoje de manhã, esse que você viu a gente colocando no carro (...) o prazo de entrega é sempre determinado por ele (contratante) e não tem regularidade: o material pode chegar de manhã, de tarde, de noite e ser para o dia seguinte. Se a gente não cumpre os prazos, ele pune a gente diminuindo ou até mesmo tirando o serviço” (LEITE, 2004, p. 26).

Ao analisar também as transformações ocorridas no mundo do trabalho no Brasil, em decorrência da abertura econômica, na década de 90 e o fim do protecionismo estatal, Lima (1999) observa a reestruturação das grandes indústrias nacionais.

Tiveram que se reestruturar para se manterem competitivas frente aos produtos importados mais baratos e de melhor qualidade. Essa reestruturação implicou em modernização tecnológica e adoção de modernas técnicas de gestão tendo

como pressuposto o enxugamento de custos e a qualidade total. Implicou em fechamento de unidade de produção, deslocamento espacial para estados e regiões que ofereciam maiores incentivos à instalação de fábricas e terceirizando parte da produção. Como resultado houve uma redução drástica do número de trabalhadores utilizados nas grandes unidades (LIMA, 1999, p. 3).

O autor constata que este processo migratório deu-se principalmente em decorrência da abertura econômica, intensificando-se e afetando principalmente a indústria de vestuário. Além de buscar recuperar mercado perdido pelas empresas asiáticas, as indústrias de vestuário, buscaram também incentivos fiscais, mão-de-obra barata, em uma região (Nordeste) onde o movimento sindical era frágil. Outra vantagem observada pelo autor, refere-se às cooperativas de confecções situadas nas cidades do sertão nordestino, para onde as indústrias transferiam parte da produção. Entre tantos fatores que contribuíram para migração das empresas para o nordeste, estão as vantagens prometidas pelos estados nordestinos, destacando o Ceará que propôs: infra-estrutura, isenção fiscal, mão-de-obra abundante, treinamentos e qualificação dos trabalhadores, terceirização via cooperativas.

Estas cooperativas de trabalho analisadas por Lima (1999) não constituem ideário de autogestão democrática, são na verdade falsas cooperativas utilizadas pelos empresários como forma de isentar as empresas das responsabilidades trabalhistas. Trata-se de prática de empresas, intituladas cooperativas de trabalhadores, porém os trabalhadores não participam, não decidem e muito menos recebem como cooperados. Estas cooperativas representam “[...]novas formas de terceirização e flexibilização das relações de trabalho, constituindo-se fator de atração de indústrias para o estado através da eliminação dos encargos sociais do custo de mão-de-obra” (LIMA, 1999, p. 5).

Dando seqüência a sua análise referente ao processo de terceirização na indústria de confecção no nordeste brasileiro, o autor afirma que.

A terceirização em empresas menores no interior ou a abertura de postos de serviços funcionam como rebaixamento de custos e precarização. O custo de vida nessas pequenas cidades é mais baixo, as possibilidades de emprego são mínimas, não existindo opções para o trabalhador. O caráter globalizado do setor permite deslocar a produção para onde os custos são menores (LIMA, 1999, p. 23).

A terceirização da produção e precarização do trabalho têm sido característica dominante no setor desde seu início. Com as mudanças atuais, a modernização cria uma nova precarização representada pela flexibilização de relações de trabalho. “O trabalho a domicílio na indústria do vestuário define-se pela precarização: a utilização do espaço doméstico para a produção, a ausência de limites à jornada de trabalho e a utilização do grupo familiar, crianças jovens e velhos, no trabalho em casa. Neste, o que interessa para a empresa é o cumprimento dos prazos acordados” (LIMA, 1999, p. 8).

Ao analisar o trabalho domiciliar Lima (1999) observa que a organização do trabalho no espaço doméstico ocupa geralmente a sala de estar e a varanda que são transformadas em ateliê com uma ou mais máquinas. Já a jornada de trabalho se dá mediante prazos a cumprir; se a entrega é urgente as trabalhadoras trabalham durante o dia, à noite e mesmo de madrugada. O autor alerta para o perigo existente neste tipo de trabalho, com relação à saúde. Segundo Lima (1999), “O pó levantado por máquinas de overloque, o cheiro de determinados tecidos dentro da casa foram apontados como elementos perturbadores da vida familiar causando alergias e doenças correlatas nas crianças e adultos” (LIMA, 1999, p. 10).

Observamos que em todas as pesquisas sobre terceirização, a estratégia é mesmo reduzir custos. Várias são as formas que os empresários estão buscando para garantir cada vez mais esta redução, em detrimento de uma população trabalhadora submetida a uma situação cada vez mais precária, principalmente quando se analisa a questão de gênero, pois

as mulheres são as que mais ocupam, vivenciam e sofrem com estes processos antigos e ressignificados de exploração da força de trabalho.

2.4 Terceirização Sob a Visão Jurídica

O objetivo deste tópico é analisar aspectos do debate jurídico sobre o fenômeno da terceirização no Brasil. Como se legalizou este processo, suas normas, enunciados e leis que justificam e legalizam esta prática de contratação de força de trabalho no país.

Ao discutir este processo no meio jurídico, Delgado (2003) observa que:

Quando de sua promulgação o trabalho terceirizado estava longe de alcançar a dimensão presente no final do século XX e início do século XXI. Nem sequer no horizonte do mais visionário capitalista a amplitude da contratação terceirizada era imaginada. Afinal naquele período no mercado de trabalho crescia o emprego formal, significando direitos vinculados ao trabalho (DELGADO, 2003, p. 128).

A legislação referente ao processo de contratação do trabalho terceirizado começara a ganhar contornos mais definidos somente a partir do final da década de 1960 e início dos anos 70. Em primeiro lugar, o próprio Estado adotou o sistema terceirizado, enfatizando a prática da descentralização administrativa no tocante à operacionalização de tarefas meramente executivas, expedindo o Decreto-lei n. 200/67, que estabelecia em seu art.10:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (art. 10, 7º, Decreto lei n. 200/67) (DELGADO, 2002, p. 248).

Na década de 1970, a legislação trabalhista passou a incorporar diplomas normativos que previam hipóteses de terceirização no mercado privado da economia. Em 1974, promulgou-se a Lei nº 6.019, que regulava o trabalho temporário e, em 1983, a Lei nº 7.102, referente ao trabalho de vigilância bancária.

Segundo Delgado (2002), esta lei, “veio autorizar, além da hipótese clássica de contratação de serviços de vigilância, a terceirização permanente dos mesmos, estabelecendo normas para a constituição e funcionamento de empresas particulares terceirizadas de vigilância no segmento bancário da economia” (DELGADO, 2003, p. 130).

Para a autora, esta lei contribuiu para o crescimento das empresas de segurança em todos os setores, inclusive em casas e condomínios residenciais.

O Tribunal Superior do Trabalho edita, em 1993, o Enunciado 331, que torna de fato lícita a terceirização, desde que não atinja a atividade-fim da empresa. Os trabalhadores devem ser subordinados diretamente à empresa prestadora de serviços e, em caso de não pagamento de direitos trabalhistas pela prestadora, a responsável será a empresa tomadora dos serviços. Há, freqüentemente, no debate em torno da questão das atividades-fins e meios, discordâncias no setor jurídico.

Queiroz (1992) busca separar as atividades-fins e meios, como uma das justificativas para terceirizar. Segundo o autor:

Outras funções que nada têm em comum com a atividade-fim são características como acessórias, ou de suporte à atividade-principal, portanto podem ser passadas a terceiros. Nestas encontram-se os procedimentos paralelos e acessórios, secundários, na administração das empresas. A identificação da finalidade das empresas é muito importante, para que estas possam concentrar todos os seus esforços e recursos, no sentido do incremento qualitativo. O objetivo social precisa ter uma relação íntima e exclusiva com a atividade-fim. Com o negócio e foco no produto (QUEIROZ, 1992, p. 71).

Diferentemente de Queiroz (1992), outros autores demonstram que não é tão simples e fácil definir o que seja atividade-fim e atividade-meio. Esses autores consideram também que muitas atividades que são caracterizadas como atividades-fins estão cada vez mais sendo terceirizadas.

O Juiz Souto Maior (2004), ao analisar este Enunciado, questiona a definição de atividade-fim e atividade-meio:

O Tribunal Superior do Trabalho foi infeliz, pois para diferenciar a terceirização lícita da ilícita, partiu-se de um pressuposto muitas vezes não demonstrável, qual seja, a diferença entre atividade-fim e atividade-meio. É plenamente inseguro tentar definir o que vem a ser uma e outra. Este autor apresenta um exemplo para demonstrar a dificuldade de diferenciar tais conceitos, por exemplo: o serviço de limpeza, normalmente apontado como atividade meio, em se tratando de um hospital, seria realmente uma atividade-meio? (SOUTO MAIOR, 2004, p. 2).

Refletindo ainda sobre este Enunciado, Souto Maior (2004) acredita que:

O Tribunal Superior do Trabalho cometeu uma grave definição jurídica, estabelecida no Enunciado 331, afastando da própria realidade produtiva. Em outras palavras, o Enunciado 331, sob o pretexto de regular o fenômeno da terceirização, acabou legalizando a mera intermediação de mão-de-obra, que era considerada ilícita, no Brasil, conforme orientação que se continha no Enunciado 256, do TST (SOUTO MAIOR, 2004, p. 2).

Ao debater este Enunciado no que se refere a esta divergência sobre atividades-fim e atividades-meio, Delgado (2003) afirma que:

O Enunciado 331, ao definir os termos atividades fim e meio, legalizando a terceirização somente nas atividades meios, gerou muita confusão, debates e divergências, para muitos advogados e juristas trabalhistas, não concordam com estes conceitos. Resta saber o que doutrina e jurisprudência entendem por atividade-meio e atividade-fim, sendo certo que não existem parâmetros bem definidos do que sejam atividade-meio e atividade-fim e muitas vezes estar-se-ia, diante de uma zona cinzenta em que muito se aproximam uma de outra (DELGADO, 2003, p. 146).

Dando continuidade à sua reflexão sobre o Enunciado 331, Souto Maior (2004)

observa que:

O padrão jurídico criado desvinculou-se da função histórica do direito do trabalho, que é o da proteção do trabalhador. A perspectiva do Enunciado foi apenas a do empreendimento empresarial. Isto permitiu que a terceirização, que em tese se apresentava como método de eficiência da produção, passasse a ser utilizada como técnica de precarização das condições de trabalho (SOUTO MAIOR, 2004, p. 2).

Segundo este autor, a idéia de precarização é da própria lógica da terceirização, pois as empresas prestadoras de serviço, para garantirem sua condição, porque não têm condições de automatizar sua produção, acabam sendo forçadas a fragilizar as relações de trabalho, para que, com a diminuição do custo-da-obra, ofereçam seus serviços a um preço mais acessível, ganhando, assim, a concorrência perante outras empresas prestadoras de serviço.

Conforme ainda o Juiz de Direito Souto Maior (2004), vários são os exemplos desta precarização:

As empresas de prestação de serviços, no Brasil, demonstram que aquela pessoa que antes se identificava como o 'gato', aquele que angariava trabalhadores para outras empresas (tática que inviabilizava o adimplemento dos créditos trabalhistas, pela dificuldade de identificação do real empregador, reforçado pela ausência de idoneidade econômica do 'gato'), foi, como um passe de mágica, transformado em "empresário", titular de empresas de prestação de serviços. Legalizou-se a prática, mas não se alterou o seu efeito principal: o desmantelamento da ordem jurídica protetiva do trabalhador (SOUTO MAIOR, 2004, p. 3).

Este autor é um dos principais membros da Justiça do Trabalho, que discorda e contesta as publicações de Enunciados que possam contribuir com a precarização do trabalho, tornando legal a terceirização. Souto Maior (2004) aponta várias implicações do Enunciado 331 para os trabalhadores. Conforme o autor:

a terceirização, esta ‘técnica moderna de produção’, nos termos em que foi regulada, significou uma espécie de ‘legalização’ da redução dos salários e da piora das condições de trabalho dos empregados. Sob o prisma da realidade judiciária, percebe-se, facilmente, o quanto a terceirização tem contribuído para dificultar, na prática, a identificação do real empregador daquele que procura a justiça para resgatar um pouco de dignidade perdida ao perceber que prestou serviços e não sabe sequer de quem cobrar seus direitos. A Justiça do Trabalho que tradicionalmente já se podia identificar como a ser a justiça do ‘ex-empregado de alguém, só não se sabe quem’ (SOUTO MAIOR, 2004, p. 3).

Este autor analisa o processo de precarização no trabalho e seus reflexos nos ganhos dos trabalhadores, contribuindo ainda mais para o empobrecimento dos mesmos e a concentração de renda no país. Segundo entendimento de Souto Maior (2004), tais fatores,

conseqüentemente, tem agravado nosso maior problema social que é a má distribuição de renda, que repercute, igualmente, no interesse econômico das pequenas e médias empresas, que dependem, em geral, do consumo do mercado interno. Diante da ameaça constante do desemprego e sem um instrumento jurídico de proteção do emprego, a subordinação do empregado ao empregador aumenta, sensivelmente, advindo daí o fenômeno da exclusão no próprio ambiente de trabalho, provocando piora das condições de trabalho, despreocupação com a efetiva proteção do meio ambiente do trabalho, ‘stress’, doenças profissionais e acidentes do trabalho em nível elevadíssimo, que se for encarado como um problema social e humano é inegavelmente um problema econômico, pois a Previdência Social gasta mais hoje em dia com a aposentadoria por tempo de serviço, que sempre foi encarada como vilã do sistema previdenciário (SOUTO MAIOR, 2004, p. 1).

Também Delgado (2003), ao apontar as conseqüências da terceirização para os trabalhadores, observa que:

Sabendo-se que a terceirização é uma modalidade de contrato precário prevista pelo Direito do Trabalho brasileiro e que, por óbvio, fragmenta direitos e piora a infra-estrutura de labor para os empregados terceirizados, é que se pode afirmar, sob o ponto de vista social, que tal fenômeno é uma afronta ao princípio da dignidade do ser humano. Apesar de considerado um processo de otimização de gastos e maximização dos lucros pelas grandes empresas, para o empregado constitui meio de labor que, na maioria das vezes, implica perda de renda efetiva (DELGADO, 2003, p. 175).

Para Delgado (2003), o processo de precarização do trabalho via terceirização contribui para o aumento da injustiça social. Para compreender esta situação, a autora busca, no artigo 193 da constituição Federal de 1998, argumentos para defender a justiça social, que têm repercussões em questões econômico-sociais, sublinhando que a legalização da terceirização pelo TST vai contra estes princípios. Segundo ainda Delgado (2003), a constituição de 1998 garante que, “o conceito de justiça social traduz toda a idéia contemporânea que compreenda que a dignidade e o bem-estar das pessoas não dependem, exclusivamente, de suas condutas individuais, mas também de políticas públicas e normas jurídicas que favoreçam, explícita ou implicitamente, o surgimento de tais objetivos” (DELGADO, 2003, p. 175).

Conforme ainda a autora, o processo de terceirização:

não contribui em nada para o aumento de políticas públicas de emprego, pois, para ela, a terceirização é um processo que está sendo implantado simplesmente com objetivos e interesses do mercado, e não visa gerar emprego (..) é claro que a dinâmica societária de terceirização não contribui para o incremento de políticas públicas em prol do empregado, uma vez que tem como eixo operacional praticamente apenas os interesses mercadológicos (DELGADO, 2003, p. 175).

Neste tópico, fica evidente que existem vários interesses no interior da Justiça do Trabalho, e os autores apontam que, em muitas situações, esta mesma Justiça comete injustiça principalmente com os trabalhadores, ao agir e legalizar práticas trabalhistas que justificam a implementação, cada vez mais, de trabalhos precários, como é o caso dos trabalhos terceirizados. Estas normas vão de encontro aos princípios humanos de convivência e civilização inseridos na Carta Constitucional do país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta dissertação, conforme já explicitado na sua introdução, foi analisar mudanças ocorridas nas duas últimas décadas no mundo do trabalho, privilegiando o processo de terceirização e suas implicações para o conjunto da classe trabalhadora.

A hipótese que orientou este estudo compreendeu a terceirização enquanto processo de flexibilização e precarização no trabalho, em um contexto de crescente desemprego. Por meio da terceirização, trabalhadores são destituídos de direitos sociais vinculados ao trabalho ou nem mesmo a eles chegam a ter acesso, como os jovens, por exemplo. Consideramos também, complementando a hipótese, que as mulheres são mais atingidas do que os homens por este processo.

A pesquisa bibliográfica realizada confirma a hipótese formulada; sistematizando fontes secundárias cujos autores realizaram pesquisas e análises sobre esse período, em diferentes países e setores da economia, foi possível compreender a articulação entre desemprego e as transformações ocorridas no mundo do trabalho, nas duas últimas décadas, nos países industrializados, inclusive Brasil.

A crise do fordismo possibilitou novos arranjos sociais no mundo do trabalho capitalista, novas formas de organização do trabalho apoiados na flexibilidade. Harvey (2000) denominou estas mudanças de acumulação flexível, com as quais surgem novos setores de produção, novos mercados, ampliando e recriando desigualdades sociais. Em decorrência destas transformações, surgiram novos grupos de trabalhadores, em situações mais instáveis e executando trabalhos mais precários.

Ao realizar pesquisa bibliográfica referente às transformações no mercado de trabalho no Brasil, constatamos que apenas algumas categorias de trabalhadores (por exemplo: bancários, metalúrgicos, petroleiros, funcionários públicos, químicos) conquistaram vários direitos sociais, resultado principalmente das ações sindicais, enquanto que a maioria dos trabalhadores sempre vivenciaram a instabilidade e precariedade, diferenciando-se da situação verificada nos países que construíram o Estado do Bem Estar Social.

No entanto, a partir dos anos 80, na expansão de uma sociedade que se configura como portadora de “nova questão social” (CASTEL, 1999), cresce o desemprego e as formas instáveis de trabalho, de curta duração e sem direitos sociais.

No Brasil, na década de 90 a situação do mercado de trabalho se agrava: registra-se intenso desemprego, mesmo em setores considerados “estáveis”, atingindo cada vez mais trabalhadores escolarizados e qualificados, como por exemplo, os bancários.

No primeiro capítulo desta dissertação analisamos as questões apontadas acima, concluindo que foram os jovens e as mulheres os mais atingidos pelas transformações observadas. As mulheres executam os trabalhos mais precários e recebem salários inferiores ao dos homens. Várias pesquisas reafirmam esta hipótese, como as análises realizadas no setor têxtil, por Leite e Silva,

Neste trabalho, refletimos também a respeito das transformações ocorridas no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para os trabalhadores jovens.

Constatamos que estes trabalhadores, assim como as mulheres, integram as elevadas estatísticas de desemprego e quando empregados, desenvolvem as atividades mais precárias.

No segundo capítulo, analisamos bibliografia que informa o fenômeno da terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores. Com a ampliação deste processo em diversos setores da produção e serviços, constatamos que o mesmo contribuiu para fragmentar, fragilizar e desmobilizar os trabalhadores e as ações sindicais.

Após análise dos vários setores em que realizamos pesquisa bibliográfica, constatamos que o enfraquecimento sindical também contribuiu para que o empresariado ampliasse a jornada de trabalho, reduzindo salários, retirando direitos e terceirizando várias atividades. As implicações decorrentes das transformações já apontadas foram várias: segmentação, fragmentação, desorganização e informalidade dos trabalhos terceirizados.

Verificamos que as transformações ocorridas no mundo do trabalho, contribuíram para surgimento e ampliação de novas formas de produção, sendo a constituição das cadeias produtivas um dos processos observados. Observamos que este novo processo, significa novos arranjos, flexibilização da produção. Constatamos que a constituição dessas novas formas de produção, contribuiu para ampliação e intensificação dos trabalhos precários vivenciados principalmente pelas mulheres ao longo da cadeia de produção: trabalhos temporários, a domicílio, *part-time*.

Observamos nesse trabalho que os setores empresariais, buscando garantir a legalidade dos processos de terceirização, recorrem ao TST (Tribunal Superior do Trabalho), que expediu vários decretos e enunciados, legalizando a prática de terceirização em várias atividades da produção industrial e serviços. Refletindo a respeito do processo de terceirização implantado no Brasil, verificamos que o mesmo contribuiu para a desestruturação do mercado de trabalho, fragilizando os trabalhadores, possibilitando maior acumulação e competitividade para o capital.

Esta pesquisa bibliográfica nos possibilitou compreender as transformações no mundo do trabalho e as implicações para o conjunto da classe trabalhadora. Após análise da pesquisa, concluímos que todas as categorias de trabalhadores, de uma forma ou outra, foram afetadas pelas transformações ocorridas.

As leituras e reflexões desenvolvidas no escopo desta dissertação contribuíram também para apontar várias possibilidades de pesquisa. Destacamos a necessidade de compreender as implicações da terceirização nas categorias de trabalhadores afetadas pelo processo. Para tanto, consideramos relevante entrevistar trabalhadores e dirigentes sindicais.

Outra possibilidade de pesquisa que apontamos, refere-se a categorias de trabalhadores com elevado grau de escolarização e qualificação, atingidas pelas práticas de terceirização.

Diversas e instigantes possibilidades de aprofundar a análise do fenômeno da terceirização foram surgindo no processo de construção deste trabalho, mas a impossibilidade de realizá-las também foi enorme, o que nos desafia e instiga a continuar esta pesquisa e reflexões em trabalhos posteriores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Lais. **Imagens de gênero e políticas de recursos humanos na modernização produtiva.** Revista São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v.11, n. 1, jan./mar., 1997.

ABREU, Alice Rangel de P; SORJ, Bila (Orgs.). **O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil.** Rio de Janeiro: Editor Rio Fundo, 1993.

ALVES, Giovanni. **A nova degradação do trabalho na era da globalização.** Londrina: Práxis, 1999.

_____. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo, 2000.

AMORIM, Elaine Regina. **No limite da precarização: terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção.** 2003. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo, Cortez, 1995.

_____. **Desertificação neoliberal no Brasil.** Campinas: Editora Autores & Associados, 2004.

_____. **A dialética do trabalho.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. **As mudanças no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.** Educação e Sociedade, n. 87, mai./ ago., 2004.

_____. **Os novos proletários do mundo na virada do século.** *Revista Lutas Sociais*, n. 6, 1999.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e superfluidade.** In: *Capitalismo, trabalho e educação.* Campinas: Autores & Associados, 2002.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. **Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90.** *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 45, 2001.

_____; AMORIM, Elaine Regina A. **Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na Região de Campinas.** *Cadernos Pagú*, n.17/18, 2002.

BATISTA Roberto Leme. **Desafios do trabalho, capital e luta de classes no século XXI.** Londrina: Práxis, 2003.

_____. **A educação profissional na década neoliberal:** o caso do Planfor. 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” Unesp, Marília.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise.** São Paulo: Boitempo, 1998.

BLANCO, Manoel Castaño. **O processo de terceirização nos bancos.** In: MARTINS, Heloisa de Souza. *Terceirização, diversidade e negociação no mundo do trabalho.* São Paulo: Hucitec, 1994.

BOITO JUNIOR, Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BOYER, Robert. **La flexibilité du travail em Europe**. Paris: La Decouverte, 1986.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1974.

BRUSCHINI, Cristina; COSTA, Albertina de Oliveira. **Uma questão de gênero**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992.

CASTEL, Robert. **A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade à “desfiliação”**. Caderno CRH, 26/27, 1997.

_____. **O fim do trabalho, um mito desmobilizador**. Revista CEPAT Informa, n. 44, 1998.

_____. **A insegurança social: o que é ser protegido?** Petrópolis: Vozes, 2005.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social, uma crônica do salário**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. **As metamorfoses do trabalho**. In: FIORI, José L.; NORONHA, J. C. Globalização: o fato e o mito. Rio de Janeiro: EDUERJ, 1998.

_____. **As transformações da questão social**. In: BOGUS, Lucia; YAZBEK, Maria Carmelita; BELFORE-WANDERLEY, Mariângela (Orgs.). Desigualdade e a questão social. São Paulo: EDUC, 1997.

CATTANI, Antonio David. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. São Paulo: Vozes, 2002.

CONCEIÇÃO, Márcio Magera. **O novo complexo de reestruturação produtiva no Brasil: o processo de terceirização e suas implicações sociais.** 2001. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização.** Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

DEDECÇA, Cláudio; **Reestruturação produtiva e tendências do emprego;** in: Economia & Trabalho, Unicamp, IE, Campinas, 1998.

DELGADO, Gabriela Neves. **O mundo do trabalho na transição entre o século XX e XXI.** In: O direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Terceirização paradoxo do direito do trabalho contemporâneo.** São Paulo: Editora Ltr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. **Os trabalhadores frente à terceirização.** São Paulo: DIEESE, 1993.

_____. **Considerações sobre a reestruturação produtiva no Brasil.** São Paulo: DIEESE, 1997.

_____. **Terceirização e Reestruturação produtiva do setor bancário no Brasil,** São Paulo, 1994.

_____. **Juventude: Diversidade e desafios no mercado de trabalho metropolitano,** in; Estudos e Pesquisas, n°11, 2005.

_____. **A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação**, in; Estudos e Pesquisas n° 14, 2005.

DRUCK, Maria da Graça. **Flexibilização, terceirização e precarização: a experiência dos sindicatos**. In: FRANCO, Tânia. Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável? Salvador: EDUSBA, 1997.

_____. **Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho**. Revista CRH, Salvador, n.37, p. 11, 2002.

_____. **Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical**. Revista CRH, Salvador, n.24-25, p.21, 1996.

_____. **Qualidade total e terceirização: o “taylorismo” dos anos 90 e suas implicações no mundo do trabalho**. Revista Bahia Análise & Dados, v.4, n.2-3, p.28, 1994.

_____. **Terceirização: (DES) Fordizando a fábrica: um estudo do complexo Petroquímico**. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, Maria da Graça & BORGES, Ângela. **Terceirização: balanço de uma década**. Revista CRH, Salvador, n.37, p.111, 2002.

_____. **Terceirização e mercado de trabalho: notas exploratórias**. Revista Bahia Análise & Dados, v.2, n.3, p.37, 1992.

GORZ, André. **O fim do trabalho assalariado**. Revista CEPAT INFORMA, n. 49, 1999.

_____. Adeus ao Proletariado, Rio de Janeiro, Forense, 1982.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2000.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Organização do trabalho e administração**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 2002.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos Pagú, Campinas, 17/18, 2002.

_____. **Sobre o modelo japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.

_____. In. **As Novas Fronteiras da Desigualdade, homens e mulheres no mercado de trabalho**, Ed. Senac, São Paulo, 2003.

IANNI, Otávio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2002.

_____. **A sociedade global**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1992.

JINKINGS, Nise. **As formas contemporâneas de exploração do trabalho nos bancos**. Revista Idéias, Campinas, 1993.

_____. **Trabalhadores bancários: entre o fetichismo do dinheiro e o culto da excelência**. In. AUED, Bernardete (Org.). Educação para o desemprego. São Paulo: Vozes, 1999.

_____. **Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”**: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas; Unicamp, 2002.

JULIO, Marcelo. **Crise do capital, reestruturação produtiva e qualificação profissional.** In. BATISTA, Roberto Leme. **Desafios do trabalho: capital e luta de classes no século XXI.** Londrina: Práxis, 2003.

LEITE, Márcia de Paula. **Tecendo a precarização: gênero, trabalho e emprego na indústria de confecções em São Paulo.** Caxambu: Anpocs, 2004.

_____. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais.** São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

_____. **O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil.** Campinas: Papirus, 1997.

_____. **O Futuro do Trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária.** São Paulo, Scritta.

LEITE, Márcia de Paula; RISEK, Cibele Saliba. **Flexibilidade e flexibilização do trabalho: a experiência brasileira.** In: MEETING OF LATIN AMERICAN STUDIES ASSOCIATION, Guadalajara, México, 1997.

_____. SILVA, Roque Aparecido. **Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência.** São Paulo: Iglu/ Ildes / Labor, 1991.

LIMA, Jacob Carlos. **As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção.** São Paulo: Terceira Imagem, 2002.

_____. **Novas formas, velhos conteúdos: diversidade produtiva e emprego precário na indústria do vestuário.** *Revista Política e Trabalho*, João Pessoa, n.15, 1999.

_____. **Cooperativas de produção industrial: Autonomia e subcontratação do trabalho**, in; **A ocupação na América Latina; Tempos mais duros**, ALAST, Rio de Janeiro, 1998.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARTINS, Heloisa de Souza; RAMALHO, José Ricardo. **Terceirização, diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

MARX, Karl **A ideologia alemã (Feuerbach)**. 11 ed. Editora São Paulo: Hucitec, 1999.

_____. **Manuscritos econômicos e filosóficos**; tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

_____. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

_____ ; POCHMANN, Márcio. **Reestruturação ou desestruturação produtiva no Brasil**. Campinas: Cesit/IE/UNICAMP, 1997.

POCHMANN, Marcio. **e-trabalho**. São Paulo: Publisher Brasil, 2002.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. **O movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90: uma análise regional**. Economia e Sociedade, Campinas, IE/ Unicamp, n.9, 1998.

_____. **O trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo: Contexto, 1999.

POSTHUMA, Anne Caroline; LOMBARDI, Maria Rosa. **Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina.** Revista São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v.11, n.1, jan/mar., 1997.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. **Manual de terceirização.** São Paulo: STs, 1992.

RAMALHO, José Ricardo. **Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil.** In: ANTUNES, Ricardo. Neoliberalismo, trabalho e sindicatos, reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo, 1997.

SALERNO, Mario Sérgio. **Modelo japonês, trabalho brasileiro.** In: HIRATA, Helena. Sobre o “Modelo” Japonês. São Paulo: Edusp, 1993.

SEGNINI, Liliana. **Educação, trabalho e desenvolvimento uma complexa relação.** Revista Trabalho & Educação, n.6, 1999-2000.

_____. **Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente.** Revista São Paulo em perspectiva. São Paulo, 2000, p. 72-82.

_____. **A liturgia do poder: trabalho e disciplina.** São Paulo: Educ, 1988.

_____. **Mulheres no trabalho bancário.** São Paulo: EDUSP, 1998.

_____. **Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho.** Revista Educação e Sociedade, Campinas, n. 67, 1999.

_____. **Relações de gênero e racionalização do trabalho em serviços de atendimento a distância.** In: SALERNO, Mario Sergio. Trabalho e sociedade, relação de serviço produção e avaliação. São Paulo: SENAC, 2001.

_____. **Relações de gênero no trabalho bancário informatizado,** Cadernos Pagú, n.10, Campinas, 1998.

_____. **Relações de gênero no trabalho bancário no Brasil.** Revista ALAST (Associação Latino-Americana de Sociologia do Trabalho), 1998.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2000.

SILVA, Márcia da Conceição. **O Projeto Capitalista de desestruturação de uma categoria: O Setor Bancário,** Dissertação de mestrado, UFF, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização não pode ser usada para burlar direitos.** Revista Anamatra, 2004.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho.** São Paulo: Cortez, 2004.

VENCO, Selma. **Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega.** Campinas: Unicamp, 2003.