

TERCEIRIZAÇÃO: BALANÇO DE UMA DÉCADA¹

Graça Druck*
Ângela Borges**

RESUMO: *O estudo faz uma avaliação do processo de terceirização na Bahia nos últimos dez anos e busca cotejar informações coletadas no final da década – tanto em pesquisas recentes realizadas pelas autoras como em levantamentos de outras fontes – com os resultados de um grande estudo realizado no início da década de 90, que contou com a participação das autoras e cujos resultados foram publicados. Destaca-se, sobretudo, o desenvolvimento das tendências já anunciadas no início da década e as novas formas de terceirização. Discutem-se as principais implicações desse processo para os trabalhadores e procura-se, ainda, evidenciar a relação entre o processo de terceirização e as mudanças no mercado de trabalho, retratadas nos dados secundários disponíveis.*

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho, terceirização, mercado de trabalho, precarização, emprego.

INTRODUÇÃO

A década de 90 foi marcada pela combinação de três grandes processos: a globalização, a reestruturação produtiva e o neoliberalismo em nível mundial. No Brasil, esses processos têm a sua especificidade histórica e constituem um contexto de crise, que se expressa nos vários campos da sociedade, observando-se, em particular, uma profunda crise no mundo do trabalho.

É nesse contexto que se pode compreender e analisar a reestruturação produtiva, entendida como um conjunto de mudanças no

¹ Trabalho apresentado no X Congresso da SBS - Sociedade Brasileira de Sociologia, realizado em setembro de 2001, em Fortaleza, Ceará.

* Professora do Departamento de Sociologia da FFCH/UFBA, do Programa de Pós-Graduação em C. Sociais e pesquisadora do CRH e do CNPq.

** Professora de Sociologia da UCSAL e da UNIFACS, doutoranda do Programa de Pós-Graduação em C. Sociais/UFBA e pesquisadora associada do CRH/UFBA.

âmbito da produção e do trabalho, através de inovações tecnológicas, da implementação de novos padrões de gestão e organização do trabalho e do estabelecimento de novas relações políticas entre o patronato e os sindicatos.

No caso brasileiro, a maioria das pesquisas tem demonstrado que a reestruturação, no setor industrial, ocorre fundamentalmente através da introdução de novos padrões de gestão e organização do trabalho e menos através de inovações tecnológicas. Esses novos padrões de gestão e organização do trabalho são inspirados no “modelo japonês”, ou toyotismo, constituídos por práticas de gestão em que a Qualidade Total e a Terceirização assumem papéis centrais.

Assim, a reestruturação no Brasil é

... fortemente determinada pelas características históricas da industrialização brasileira e pelas dificuldades da atual crise nacional, do que por uma estratégia racional e competente de política industrial, em busca do ajuste da economia brasileira às novas condições impostas pela competitividade capitalista.

As mudanças adotadas vêm sendo selecionadas basicamente em função da sua maior ou menor adequação a uma estratégia de adaptação das empresas, de sobrevivência empresarial e de manutenção da taxa de lucro numa conjuntura marcada por elevada instabilidade econômica e política. E isso com a menor taxa de risco possível, isto é, com baixíssimos níveis de investimento na modernização e ampliação do parque produtivo. (Borges, Druck, 1993, p. 35-36)

A terceirização pode ser considerada como a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva. Isso porque ela é a forma mais visível da flexibilização do trabalho, pois permite concretizar – no plano da atividade do trabalho – o que mais tem sido propagado pelas estratégias empresariais e pelo discurso empresarial: os “contratos flexíveis”. Leia-se: contratos 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.

O objetivo deste texto é realizar um balanço do processo de terceirização na região metropolitana de Salvador, na última década, em especial nas empresas do setor industrial. Para isso, parte-se dos resultados de uma pesquisa realizada no início dos anos 90,² cuja base de dados já foi exaustivamente analisada em outros trabalhos³ e compara-se com uma pesquisa recente, realizada em 2000 a qual, embora de fonte diferente, tomou como referência o formato da pesquisa anterior.⁴ Além disso, a interpretação dos dados incorpora resultados de algumas pesquisas coordenadas por uma das autoras e que também abordam a questão da terceirização.⁵

RE-VISITANDO ALGUNS RESULTADOS DO INÍCIO DA DÉCADA À LUZ DA REALIDADE ATUAL

Re-visitando as hipóteses e resultados do início dos anos 90, é importante destacar que os indicadores de um processo de “quádrupla” precarização – do trabalho, da saúde, do emprego e dos sindicatos –, que já se mostravam significativos naquele período, vão se reproduzir de forma ampliada durante toda a década. A terceirização, que já naquele momento crescia rapidamente, se generaliza ainda mais.

A pesquisa realizada no início da década passada – na indústria petroquímica – já captava uma rápida disseminação da subcontratação em setores/atividades mais tradicionalmente “terceirizáveis”. Em 2000, os dados revelam que 100% das empresas do setor industrial e do setor de finanças trabalham com terceirizados. No setor de serviços, 94%, no de agrobusiness, 83% e no comércio, 44%. É possível supor que esse número bem menor de empresas que terceirizam no

² Druck, G.; Franco, T., Borges, A., Franco, A., 1993.

³ Franco et al, 1994, p.68-89; Druck, 1999.

⁴ Gazeta Mercantil, 2000.

⁵ Druck, 2000.

comércio deve-se ao fato de que, nesse setor, os contratos e relações de trabalho sempre foram estruturalmente flexíveis, isto é, a remuneração por comissão de venda, contratos por tempo determinado (em alta estação) e a rotatividade elevada, que caracterizam as relações de trabalho nesse setor, de certa forma, anteciparam o novo padrão de contratação do trabalho pelo capital que vem sendo imposto ao conjunto da economia.

No caso da indústria petroquímica, a comparação dos resultados das duas pesquisas revela que, já partir de 1990, houve um acelerado crescimento da terceirização nas atividades tradicionalmente repassadas para outras empresas como, por exemplo, **limpeza** – 26% das empresas terceirizaram no período 1990-93; **vigilância e segurança patrimonial** – 46% das empresas contrataram esse tipo de serviço nesse mesmo período e **manutenção predial** – 23% das empresas terceirizaram naqueles três anos. Assim, em 2000, 87% das empresas já terceirizam os serviços **de limpeza**; 93% subcontratam **vigilância e segurança patrimonial** e 67% a **manutenção predial**.

Cabe destacar ainda que, atualmente, 53% das empresas petroquímicas terceirizam **segurança e medicina do trabalho**, uma situação que tem sido questionada pelos estudiosos e técnicos de organizações governamentais da área de saúde ocupacional e segurança no trabalho, já que a transferência dessa atividade para empresas terceiras distancia o controle e acompanhamento dos trabalhadores adoecidos e/ou acidentados e transforma os problemas de saúde e de segurança em “negócios” de menor custo.

No início dos anos 90 (período estudado na primeira pesquisa), já se introduziam mudanças qualitativas relevantes, sendo que a mais importante delas é a terceirização de áreas nucleares das empresas, processo que se tornou comum no final da década. Era o caso da **produção/operação**, que começou a ser terceirizada a partir de 1990, atingindo 9% das empresas; **laboratório/processos**, que também começou a ser terceirizada naquele mesmo ano, ocorrendo em 7% das

empresas. Mas destacam-se, sobretudo, a **manutenção corretiva** – que até 1989 era terceirizada em 23% das empresas e chegou a 54% em 1994 e a **manutenção preventiva** (paradas) que, no período 1990/94, era terceirizada por 21% das empresas, atingindo 65% do total pesquisado.⁶

Em 2000, a manutenção elétrica e a manutenção de máquinas e equipamentos são terceirizadas por 47% e 33% das empresas, respectivamente, enquanto que caldeiraria e a usinagem são terceirizadas por 27% e 20% das empresas petroquímicas. Todas essas áreas são consideradas como essenciais para o processo de produção e, portanto, áreas nucleares.

Além disso, nesse último ano, quando perguntadas sobre as áreas que pretendem terceirizar, observa-se que são exatamente as nucleares as mais indicadas, pois 100% das empresas do setor petroquímico pretendem terceirizar ainda mais a manutenção de máquinas e equipamentos. No entanto, a pesquisa mais recente aponta também que 100% das empresas petroquímicas pretendem recuar na terceirização de partes do processo produtivo. Essa última informação leva a uma reflexão sobre possíveis prejuízos sofridos pelas empresas com a fragmentação de sua produção e sobre as dificuldades e riscos que acompanham a subcontratação das atividades nucleares, sobretudo no caso de uma indústria de processo contínuo, que embute riscos elevados, como é o caso da petroquímica.

Na visão gerencial e empresarial, os resultados da terceirização apontados como vantagens são praticamente os mesmos nas duas pesquisas: em primeiro lugar indicam a redução de custos (60%), em segundo lugar, a redução de pessoal (33%) – por sua vez, a parte mais importante da redução de custos – e, em terceiro, simplificação da estrutura da organização (27%). Destaca-se uma diferença na pesquisa

⁶ A classificação de atividades utilizada nas duas pesquisas não é a mesma, mas os dados sugerem que, embora num ritmo lento, esse processo de terceirização de atividades nucleares esteve ativo nos anos 90. Embora as diferenças nas metodologias das pesquisas não permitam uma rigorosa comparabilidade, é possível analisar e comparar os resultados pontualmente.

atual, já que, para 87% das empresas petroquímicas, “concentrar o foco no negócio principal” foi indicada como a principal vantagem da terceirização. Essa diferença entre as duas pesquisas pode ser explicada pelo fato de que as vantagens relacionadas com os custos e com pessoal já foram alcançadas na maioria dos casos, abrindo espaço para a percepção (e busca) de outras vantagens.

No que se refere às desvantagens mais citadas pelas empresas, a pesquisa de 2000 chama a atenção para os mesmos problemas apontados na pesquisa do início da década: despreparo dos terceirizados (60%) ou dificuldade em assegurar a qualidade; perda de habilidade técnica (40%), problemas de natureza sindical (33%); custo de monitoramento de terceiros (20%) e risco de descontrole do processo (13%). A persistência desses problemas revela que, apesar de todo o esforço de reestruturação e de incorporação (ao menos ao nível do discurso) de todas as “receitas” para uma boa gestão empresarial e para ganhos sistêmicos de competitividade, o ambiente societal não apresentou nenhuma mudança positiva, que revele ganhos decorrentes da tão propalada sinergia na relação entre os atores envolvidos no processo produtivo, que seria alcançada pelos novos modelos de gestão.

Também os critérios para a seleção das terceiras, apontados pelo maior número de empresas, foram os mesmos indicados na pesquisa de 1993: responsabilidade para com os compromissos trabalhistas; especialização na área; preços menores; aptidão/capacidade técnica.

No entanto, um problema já detectado no início dos anos 90, prevalece e cresce em 2000. Apesar de 100% das empresas petroquímicas afirmarem que controlam o recolhimento do FGTS e o recolhimento previdenciário, 87% o exame médico periódico, 80% o exame admissional e 60% o registro do empregado – todos aspectos relativos aos direitos dos trabalhadores –, a totalidade (100%) das empresas declararam ter processo na Justiça do Trabalho em decorrência da terceirização (foi notificada, citada, intimada), sendo que 36% delas declararam que as ações referem-se a pedido de reconhecimento de víncu-

lo empregatício e 93% delas estão sendo acionadas para assumir responsabilidade solidária ou subsidiária pelos débitos trabalhistas dos seus terceiros. Na primeira pesquisa, 65% das empresas declararam que sofreram reclamações trabalhistas, sendo que a 79% delas era solicitado o reconhecimento do vínculo empregatício e 61% respondiam processos para que assumissem responsabilidade solidária.

Outras informações pontuais encontradas em 2000 reafirmam as tendências encontradas na pesquisa de 1993. A primeira é sobre o número de empresas contratadas por setor de atividade, item no qual a petroquímica se destaca, pois apresenta a maior proporção (27%) de empresas que declaram ter entre 10 e 14 empresas contratadas (ou terceirizadas) e 27% que têm 50 ou mais empresas contratadas (ou terceirizadas). No total da indústria, esses percentuais estão em 21% e 20%, respectivamente. A segunda informação é o tempo de contratação, em que também as empresas do setor petroquímico se destacam, pois 47% delas estão na faixa dos 5 a 10 anos e 20% tem 20 anos ou mais de contratação.

Em 2000, 87% de todas as empresas entrevistadas afirmaram trabalhar com terceirizados, confirmando, portanto, as teses apresentadas na pesquisa de 1993, nas quais se afirmava que, na década de 90, a terceirização era a prática que mais se difundia na atividade industrial e também em outras áreas.

O QUE HÁ DE NOVO NA TERCEIRIZAÇÃO NO FINAL DA DÉCADA

A pesquisa Terceirização na Bahia 2000 revela alguns resultados que, comparados com os da pesquisa de 1993, indicam inovações no processo de terceirização. A principal novidade diz respeito aos tipos ou modalidades de terceirização. Em trabalho anterior, Druck (1999) já identificava os seguintes tipos de terceirização:

1. Trabalho doméstico ou trabalho domiciliar – com a subcontratação de trabalhadores autônomos, em geral, sem contrato formal, prática mais recor-

rente nas empresas dos setores mais tradicionais da produção industrial. 2. Empresas fornecedoras de componentes/peças – é a subcontratação na forma de redes de fornecedores, que produzem independentemente, isto é, que têm a sua própria instalação, maquinaria e mão-de-obra, embora sua produção esteja voltada, quase exclusivamente, para as grandes empresas contratantes. 3. Subcontratação para serviços de apoio - é a subcontratação de empresas especializadas prestadoras de serviços realizados, em sua maioria, no interior das plantas das contratantes. 4. Subcontratação de empresas e/ou trabalhadores autônomos nas áreas produtivas/nucleares – neste tipo podem ocorrer duas formas: a) realização do trabalho no interior da planta da contratante e b) realização do trabalho fora, na empresa contratada. 5. Quarteirização – empresas contratadas com a única função de gerir os contratos com as terceiras” (Druck, 1999, p. 157)

Dentre as novas modalidades de terceirização encontradas na pesquisa de 2000, destacam-se as *cooperativas*, utilizadas por 21% de todas as empresas entrevistadas, por 27% das empresas do setor industrial e por 40% da indústria petroquímica e a *empresa filibote* (empresas administradas por ex-funcionários, que preferem montar seus próprios negócios⁷), encontrada em 9% das empresas de todos os setores e em 15% do setor industrial. Outras três modalidades foram encontradas, embora sem representatividade: *empresa manufaturadora* (2% do total) – é a transferência para terceiros da responsabilidade de gestão do produto acabado do contratante; *integrador* – (1% do total) é a empresa de logística, atuando na coleta de peças e componentes fabricados pelos sistemistas, para abastecimento diretamente na linha de montagem, de acordo com a seqüência; *sistemista* (2% do total) – é uma célula dentro do projeto, composto de fornecedores de peças e componentes – como um kit – responsáveis pelo abastecimento das linhas de produção por meio do integrador, instalado dentro ou ao redor do complexo fabril da montadora.

No caso das cooperativas, o que as diferencia daquelas modalidades encontradas anteriormente é a definição formal/legal que, coberta por legislação específica, garante às grandes empresas contratantes utilizarem um contrato que as dispensa de todos os custos associ-

⁷ Definição da Pesquisa Terceirização na Bahia 2000 – Gazeta Mercantil.

ados aos direitos garantidos pelo assalariamento formal. Ou seja, os trabalhadores são cooperativados e, nessa condição, não são assalariados, o que lhes retira a proteção social do Estado, já que, teoricamente, eles estariam se “auto-gerindo” e, assim, se “auto-protendendo”. É possível que seja a forma de terceirização mais perversa que se difundiu durante a década, já que precariza o trabalho de forma legal – coberta pela legislação – além de criar uma ilusão para aqueles trabalhadores que acreditam ser a cooperativa uma alternativa de autogestão e de um trabalho solidário.

No segundo caso, o da **empresa filhote**, ela é igual às demais terceiras em sua estrutura organizacional, mas se diferencia pela relação que tem com a contratante. Os seus donos são ex-funcionários que, em sua maioria, conhecem muito bem os processos produtivos e de trabalho, e isso é uma ótima garantia para a empresa contratante. Na pesquisa de 1993, foram encontrados alguns casos em que a empresa contratante demitia seus empregados e oferecia um financiamento para abrirem “seu próprio negócio” e se transformarem em empresa prestadora de serviços. Situação em que, semelhantemente às cooperativas, os trabalhadores perdem a condição de assalariados e, conseqüentemente, perdem um conjunto de direitos, além de ficarem submetidos aos riscos de qualquer negócio empresarial.

O quadro mais geral que a recente pesquisa oferece, nesse final de década, revela a difusão da terceirização para todos os setores de atividade, sendo a indústria e finanças, os dois setores que lideram com 100% das empresas declarando que trabalham com terceirizados. (Ver Tabela a seguir)

TABELA 1 - Resultado estatístico da pesquisa, segundo as médias apuradas por ramo de atividade
Médias de:

	Geral	Indústria	Comércio	Serviços	Agribusiness	Finanças
N.º de empresa contratada	15	20	13	14	5	27
Tempo de contratação	8 anos	9 anos	12 anos	8 anos	5 anos	10 anos
Gasto em relação ao faturamento	5,5 %	4,4 %	2,3 %	11,4 %	2 %	5,8 %
Benefício econômico	12 %	1 %	4 %	2 %	16 %	23 %
Empregado próprio/terceirizado	3,3:1	1,9:1	27:1	2,6:1	8,6:1	3,6:1
Empregado terceirizado na área da contratante	71 %	86 %	80 %	55 %	100 %	60 %

Fonte: GZM: Pesquisa sobre o perfil da terceirização na Bahia - 2000.

Além dessa difusão, uma informação que já era realidade para a indústria petroquímica, também se propaga para os demais setores: é a predominância de empregados terceirizados que trabalham na área da contratante, indicado por 71% de todas as empresas pesquisadas em 2000. No caso da indústria, são 86% das empresas, no comércio, 80%, nos serviços, 55%, no agrobusiness, 100% e em finanças 60% das empresas afirmaram que os empregados terceirizados trabalham na área da contratante.

O tempo médio de contratação das terceiras, no resultado geral, – 8 anos – e também por setor, indica, mais uma vez, que é nessa década que a terceirização se consolida. Na indústria, o tempo médio é de 9 anos, no comércio é 12 anos, em serviços, 8 anos, em Agrobusiness, 5 anos e em Finanças, 10 anos.

Cabe destacar também algumas novas áreas terceirizadas, em especial no setor de finanças (principalmente bancos, seguradoras/empresas médicas e outras instituições financeiras), a exemplo do *telemarketing*, referido por 50% das empresas. Esse tipo de serviço inovador talvez seja um dos exemplos que melhor articula a gestão do trabalho e a tecnologia/informatização, num padrão dos mais fortemente taylorizados (e precarizados) nos últimos tempos.

No caso dos bancos, a terceirização – a externalização ou transferência de atividades e trabalho bancário para outros tipos de empre-

sa – juntamente com a automação, foi uma das grandes responsáveis pelas demissões que reduziram de 705.065 em 1989 para 367.852, em 1998, o número de empregos bancários no Brasil.

Os motivos principais para a implementação da terceirização nos bancos são, em geral, os mesmos que de outros setores da atividade, tal como a indústria: facilita a gestão empresarial, diminuindo a responsabilidade sobre coletivos de trabalho e a diversidade dos processos de trabalho; a empresa fica mais ágil para sobreviver às crises econômicas, já que não precisará se desfazer de ativos, mas suspender contratos/encomendas; há uma redução de custos de mão-de-obra (encargos sociais e salários); possibilita um controle maior sobre o desempenho, qualidade e custos dos processos que ficam sob sua responsabilidade de gestão; permite burlar a legislação trabalhista, já que os serviços transferidos/externalizados para outras empresas deixam de ser considerados como bancários e, portanto, não têm de respeitar a jornada de seis horas; diminui o poder dos sindicatos, com a pulverização da base sindical e a redução do número de trabalhadores que constituem a categoria bancária (Dieese, 1996).

A OPINIÃO DOS TRABALHADORES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

Em pesquisa recente junto aos trabalhadores das empresas petroquímicas e químicas na Bahia,⁸ na qual foram entrevistados um total de 358 trabalhadores de 52 empresas do setor, encontra-se muito bem expressa a opinião dos trabalhadores desse segmento industrial sobre o processo aqui estudado. Perguntados se gostariam de ser terceirizados, 93% responderam que não, apenas 3% responderam que sim, e os demais não responderam. Para a imensa maioria que respondeu negativamente, as principais justificativas apresentadas foram as seguintes: para 47%, a perda de direitos, de benefícios, de recom-

⁸ Relatório da Pesquisa Campanha Salarial 2000, Sindicato dos Químicos e Petroleiros e Centro de Recursos Humanos/UFBA.

pensa e de salários; para 11%, a instabilidade e a insegurança; e, para 7%, faltam condições de trabalho nas terceiras. Os demais entrevistados apresentaram uma grande variedade de justificativas, mas que podem ser classificadas e sintetizadas como recusa à discriminação, à desvalorização e à humilhação.

Com efeito, na fala dos trabalhadores é clara a referência à precarização do trabalho e do emprego que a terceirização provoca. Além da perda de direitos – por poucos que sejam os direitos de um contrato formalizado no Brasil – e da perda material-financeira, há uma perda moral, à medida que eles reconhecem, na condição de terceirizado, a “perda de respeito”, “perda de auto-estima” e “é muito sofrimento”.

Quando interrogados sobre as reivindicações que formulariam quanto à terceirização, 38% reivindicam o fim da terceirização; a sua diminuição é reivindicada por 15%, sendo que 5% dos entrevistados sugerem terceirizar somente funções esporádicas (3%) e só na forma de cooperativas (2%). Para os demais, que possivelmente consideram a terceirização irreversível, as reivindicações são: estender os direitos trabalhistas para terceiros (11%), fiscalização efetiva dos contratos de terceiros (7%), salários iguais para os trabalhadores terceirizados (5%), maior treinamento e segurança para os trabalhadores terceirizados (5%), maior qualificação e capacitação (11%) e absorção dos terceirizados pela empresa (2%) e maior interação entre o Sindicato a os terceirizados (2%).

No conjunto, todas as reivindicações definidas pelos entrevistados expressam a busca pela superação da precarização do trabalho e do emprego, seja pelo fim da terceirização ou pela sua limitação, seja pela redefinição dos vínculos e direitos trabalhistas dos terceirizados.

TERCEIRIZAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

Na pesquisa realizada no início dos anos 90 e num texto da mesma época das autoras,⁹ a discussão sobre a relação terceirização X mercado de trabalho visou a questionar duas idéias sobre o tema, amplamente disseminadas na mídia e no ambiente empresarial e não de todo ausentes no meio acadêmico:

- A tese otimista, que via, na transferência intersetorial dos empregos, o principal impacto da terceirização sobre o mercado de trabalho: simplesmente, afirmava-se que os empregos eliminados na Indústria ressurgiriam nos Serviços, setor no qual estaria a maior parte das “terceiras”.
- E a tese de um desassalariamento virtuoso: os trabalhadores atingidos pelo processo de terceirização nada deveriam temer, porque teriam a chance de passar de empregados subordinados a empreendedores autônomos, com possibilidades concretas de sucesso.

A hipótese da pesquisa era a de que, no plano do mercado de trabalho, os efeitos do processo que se iniciava seriam, sobretudo, o desemprego e a precarização dos vínculos e das condições de trabalho. E essa era a perspectiva, porque o movimento que deu origem à terceirização (a qual, como visto, viria a tornar-se ampla, geral e irrestrita) visou sobretudo à redução dos custos, com ênfase nos salários, encargos e benefícios. Em outras palavras, a opção por terceirizar devia-se menos à contribuição que esse processo poderia trazer em termos de ganhos de qualidade, de competitividade e de construção de um tecido econômico mais aberto à geração e disseminação de inovações tecnológicas e organizacionais (através da sinergia na rede de pequenas, médias e grandes empresas) e mais – quando não exclusivamente – à sua eficácia como estratégia para a redução de custos.

Avaliava-se, ainda, que a terceirização, ensejando uma maior especialização e fragmentação do processo produtivo, viabilizava uma

⁹ Borges, A.; Druck, G., 1993.

elevação da produtividade do trabalho, uma vez que o repasse de atividades a empresas subcontratadas permitiria a eliminação dos tempos mortos existentes na jornada das equipes responsáveis pelas atividades repassadas às terceiras, pois essas últimas poderiam circular as suas equipes entre várias empresas, com isso intensificando a sua jornada de trabalho. Observava-se, ainda, que as terceiras tenderiam a estabelecer contratos de trabalho com duração limitada ao tempo de realização da tarefa contratada, evitando, ao máximo, ficar com trabalhadores em “*stand by*”. E, finalmente, concluía-se que a terceirização poderia levar à redução do número final de trabalhadores contratados, sobretudo sob a forma de assalariamento.

Essa hipótese mais geral articulava-se a duas outras: em primeiro lugar, à hipótese de que a transferência de mão-de-obra das grandes empresas petroquímicas para a cascata de terceiras, implicando a fragilização das categorias de trabalhadores mais organizadas e combativas, levaria à exacerbação da desigualdade de poder entre o trabalho e o capital, no mercado de trabalho regional. E que, desse modo, ensinaria às empresas a oportunidade de elevação do grau de exploração da sua força de trabalho, através da imposição de condições de contratação, de trabalho e de salários crescentemente precarizados.

A segunda supunha que, sendo a redução de custos o principal móvel para a adoção dos novos modelos de gestão centrados na terceirização, eram escassas as possibilidades de que as terceiras (submetidas a relações interfirmas marcadas por uma distribuição muito desigual do poder de negociação) fossem capazes de, minimamente, atender às expectativas dos trabalhadores em termos salariais, de condições de trabalho, de jornada, de segurança no trabalho e de proteção social. Ao contrário, avaliava-se que a compressão dos custos – e, sobretudo, dos custos do trabalho – tenderia a constituir-se no fio condutor de toda a cadeia de terceirização e no principal mecanismo para a elevação e, mesmo, manutenção das margens de lucro. E, conseqüentemente, que os postos de trabalho criados nas terceiras, bem

como as relações de trabalho aí estabelecidas seriam, em sua maior parte, marcados pela baixa qualidade e pela precariedade, em todos os aspectos.

Desse modo, ao contrário do que previam algumas análises apressadas da terceirização, o estudo de 1993 concluiu, pioneiramente, que esse processo não sinalizava para uma ampliação das oportunidades de trabalho autônomo, ou em pequenos negócios capazes de compensar os cortes de pessoal nas empresas que estavam terceirizando, rapidamente, parte das suas atividades. Ao invés disso, as informações levantadas junto às empresas (contratantes e contratadas) comprovaram que o processo estava resultando em desemprego e em precarização. Uma precarização provocada tanto pela transferência de parcelas crescentes de trabalhadores para o mercado de trabalho secundário – espaço por excelência da maior parte das terceiras e marcado pela acirrada competição entre ofertantes de trabalho –, como pela perda de qualidade dos empregos remanescentes no mercado de trabalho primário, enormemente facilitada pelas condições adversas do mercado de trabalho regional, refletidas no elevado desemprego.

Observe-se, no entanto, que, embora nos pareça correto afirmar, quanto a esse ponto, que as hipóteses formuladas na pesquisa do início da década foram largamente confirmadas, constatou-se que a sua demonstração empírica encontraria dificuldades decorrentes das limitações das bases de dados existentes sobre o mercado de trabalho. Aos poucos, foi ficando evidente que esses dados eram incapazes de visualizar uma parcela crescente do trabalho movido na cadeia de subcontratação, tornado invisível para as estatísticas convencionais, e que as pesquisas existentes não foram construídas para captar aspectos fundamentais à compreensão dos processos em curso e suas repercussões sobre o mercado de trabalho.

A seguir, levando em conta essas limitações da base de dados utilizada, buscar-se-á avaliar a contribuição do processo de terceiriza-

ção para a configuração do mercado de trabalho regional no final da década.

A análise dos dados globais do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador (RMS) mostra que, durante os anos 90, se reproduziram, nessa região, os mesmos processos observados no conjunto do país e em quase todos os mercados de trabalho regionais: elevação exponencial do desemprego aberto, aumento dos contingentes de ocupados com vínculos empregatícios precários e o correspondente aumento da desproteção social. Simultaneamente e como parte dessas transformações, registrou-se o aumento da parcela de ocupados nas atividades de Serviços – terciarização da economia.

A especificidade da RMS parece estar na exacerbação de alguns desses traços, num mercado de trabalho onde eles já são estruturalmente marcantes: assim, a taxa de desemprego aberto (a mais elevada dentre todas as taxas metropolitanas) dispara de 11,8% para 19,2%, segundo a PNAD, ultrapassando a marca dos 40% entre os jovens de 15 a 19 anos e de 27,1% no grupo etário seguinte (20 a 24 anos).¹⁰

Esta exacerbação do processo de “exclusão” no mercado de trabalho, explicitada na elevação das taxas de desemprego, foi acompanhada pela precarização dos vínculos e dos postos de trabalho dos “incluídos” por esse mercado – os ocupados. Desse modo, entre 1992 e 1999, segundo a PNAD, a proporção de ocupados na posição de “empregado” caiu de 61,4% para 58,3%, sendo que, nas atividades do setor secundário (Indústria de Transformação, Construção Civil e Outras Atividades Industriais), o contingente de “empregados” sofreu redução absoluta.

¹⁰ Para a PME, que capta apenas o desemprego aberto, o aumento foi de 5,39% para 9,79 entre 1990 e 2000 (médias anuais) e, para a PED, a taxa de desemprego total (que inclui o desemprego oculto por trabalho precário ou por inatividade) atingia nada menos que 27%, em julho de 2001.

Em contrapartida, aumentaram as participações dos ocupados como “Trabalhadores domésticos” (9,1% pra 10,1%), de “Empregadores” (de 2,8% para 4%) e de “Não-remunerados” (de 2,8% para 3,4%).

Curiosamente – e diferentemente do observado em outras regiões metropolitanas do país – a categoria dos trabalhadores por “Conta Própria” manteve estável a sua participação no conjunto dos ocupados, o que ressalta a existência de limites à expansão das atividades organizadas sob a forma de trabalho autônomo ou de pequenos negócios familiares na RMS.¹¹

Desse modo, na RMS, o processo de precarização das condições de inserção no mercado de trabalho vai se dar, majoritariamente, através da precarização do emprego. Essa, por sua vez, pode assumir várias formas, que muitas vezes se sobrepõem.

A principal delas – tanto em termos quantitativos quanto históricos – é a desproteção social do vínculo empregatício, representada nas estatísticas do mercado de trabalho pela categoria “Empregado sem carteira assinada (ESC)”. Nos anos 90, essa categoria passou de 12,4% dos ocupados para 16,4% e, aparentemente, respondeu por todo o aumento do número de postos de trabalho assalariados no setor privado da economia regional, uma vez que o número de empregados com vínculo protegido pela CLT caiu em termos absolutos. Entre 1992 e 1999, o único tipo de vínculo protegido que se expandiu foi o de “Funcionário Público”, que compensou parte das perdas de vínculos CLT. Em síntese, no período considerado, nada menos que 87,5% do total de empregos gerados foram “Sem Carteira” e 38,1% correspondeu vínculos estatutários no serviço público. As perdas da categoria “Empregados com carteira assinada (ECC)” equivaleram a cerca de 25% do incremento do emprego no período e a 4,9% do estoque dessa categoria em 1992.

¹¹ Ver Borges, A., Franco, A. (1999).

Como resultado desse amplo movimento de precarização dos vínculos empregatícios, observou-se a redução do já estruturalmente baixo contingente de ocupados que contribuem para instituto de previdência e que, em decorrência dessa contribuição, têm assegurada alguma proteção social para si e para seus familiares, em caso de velhice, doença, invalidez ou morte. Assim, no total de ocupados, o percentual de contribuintes caiu de 55,6% para 51,3% e nada menos que 70% do incremento da ocupação entre 1992 e 1999 constituiu-se de ocupados não contribuintes, que estarão, assim, inteiramente desprotegidos nos momentos em que se tornarem mais vulneráveis.

Quando observamos o comportamento desses indicadores por ramos de atividade, vemos que o desassalariamento foi expressivo na Indústria de Transformação, na Construção Civil e nas Atividades Sociais¹² mas, sobretudo, nos “Serviços Auxiliares da Atividade Econômica” – de 79,9% em 1992 para 64,6% em 1999. Trata-se, em todos os casos, de atividades fortemente afetadas pelo processo de terceirização.

Além do desassalariamento, todos os setores de atividade (com exceção da Prestação de Serviços) sofreram uma redução acentuada dos contingentes de ECC, mais uma vez destacando-se os “Serviços Auxiliares da Atividade Econômica”. É importante observar o que acontece com essas atividades que concentram os Serviços de Produção, porque elas constituem uma das áreas-chave no processo de terceirização, nelas estando classificadas boa parte das “terceiras”.

Em primeiro lugar, observe-se que esse conjunto de atividades, ainda que não tenha um peso expressivo na estrutura ocupacional da RMS (em 1999, 6,9% do total de ocupados, 7,7% dos Empregados e

¹² Sobretudo nos serviços de saúde, envolvendo o movimento que transforma os médicos, que eram celetistas ou funcionários públicos, em prestadores de serviço, remunerados pelo volume de procedimentos que realizam em seu consultório, em clínicas de terceiros – mas sem registro em carteira – ou em cooperativas e o desassalariamento dos para-médicos – principalmente o pessoal de enfermagem – através da transformação de assalariados em “cooperativados”.

9,7% no total de ECC), foi o que apresentou o maior incremento relativo da ocupação (nada menos que 77%), num período em que a ocupação total cresceu apenas 19,3%.

Nesse setor, o peso relativo dos “Empregados” caiu de 80% para 64,6% do total de ocupados, e uma parte dos que permaneceram empregados foi precarizada: o percentual de ECC cai de 63,8% para 47,5%, enquanto o de ESC sobe de 10,1% no início do período analisado para 16,1% no seu final.

Além disso, mais da metade do aumento da ocupação aí observado assumiu a forma de trabalho por “Conta Própria” ou de “Empregador”, o que reflete tanto a multiplicação de empresas de prestação de serviços, como a tendência à contratação de trabalhadores “autônomos” ou “cooperativados” nos vários níveis da cascata de subcontratação. Observe-se, ainda, que essa crescente importância da contratação de trabalhadores por “Conta Própria” ocorre também na Indústria de Transformação, um processo que é a contra-face do desassalariamento acima referido.

Constata-se, desse modo, que a intensidade do impacto da terceirização sobre o mercado de trabalho é tão marcante que, mesmo nos dados muito agregados, é possível visualizar fenômenos que lhe são tributários ainda que, naturalmente, seja difícil mensurá-los com maior exatidão.

Um segundo conjunto de dados pode ajudar a identificar e dimensionar a magnitude dos impactos da terceirização no mercado de trabalho: são as informações da RAIS, coletadas e sistematizadas pelo Ministério do Trabalho. Esses dados mostram que, entre 1989 e 1999, a Indústria de Transformação da RMS reduziu em 28 mil o seu número de postos de trabalho, equivalentes a cerca de 40% do estoque existente no início do período. T tamanha destruição de postos de trabalho, obviamente, não pode ser creditada, toda ela, ao processo de terceirização: é o resultado final de uma reestruturação produtiva que, tendo na terceirização o seu eixo, constituiu-se num ajuste das empre-

sas a um contexto macroeconômico revolucionado pela abertura da economia e mercado pela incerteza e por taxas de crescimento muito baixas.

Os dados da RAIS mostram ainda que, embora as atividades catalogadas nos Serviços tenham apresentado um crescimento do número de vagas superior às perdas registradas na Indústria de Transformação, isso não deve ser interpretado como uma sinalização da capacidade daquelas atividades de compensar os efeitos da reestruturação produtiva, garantindo a absorção dos trabalhadores expulsos dos setores mais afetados.

Pelo contrário, ainda que muito agregados, esses dados sugerem que apenas uma parte dos empregos destruídos na Indústria de Transformação parecem estar relacionados com uma mera transferência intersetorial provocada pela terceirização (no caso, empregos antes catalogados na Indústria e que passaram a ser computados em alguma das rubricas dos Serviços). Na verdade, esse fenômeno parece estar acontecendo de forma mais significativa em apenas alguns grupos ocupacionais, nos quais o fechamento de postos de trabalho na Indústria é acompanhado da ampliação – proporcional ou não – das vagas classificadas nos Serviços, indicando que essa transferência pode estar ocorrendo. Em outros casos, no entanto, observa-se uma redução do estoque de postos relativos ao grupo ocupacional também nos Serviços, o que deve estar refletindo vários processos: mudanças tecnológicas que eliminam definitivamente determinadas ocupações ou que, associadas a mudanças de gestão, trazem ganhos de produtividade expressivos, levando à redução do número de trabalhadores necessários e, ainda, como será mostrado, à precarização das condições de exercício de determinadas ocupações.

Assim, tomando apenas os 10 grupos ocupacionais da indústria de transformação mais fortemente afetados pela reestruturação produtiva dos anos 90, vê-se que, para apenas quatro deles, as perdas da indústria podem ter sido parcialmente compensadas pela criação de

novas vagas – sobretudo nos serviços – tendo como resultado um saldo positivo no período 1989-99. São eles: “trabalhadores nos serviços administrativos e assemelhados” e “trabalhadores dos serviços de proteção e segurança”, duas numerosas categorias cuja expansão está relacionada à demanda de todos os setores econômicos e não apenas à da Indústria; “técnicos, desenhistas técnicos e assemelhados”, um grupo ocupacional cujos postos de trabalho parecem transferir-se da indústria de transformação, dos serviços industriais e das outras atividades industriais para os serviços, muito provavelmente como parte do processo de terceirização; e, finalmente, “encanadores, soldadores, caldeiros, etc”, um grupo ocupacional típico do trabalho industrial e cujas perdas na indústria de transformação foram mais do que compensadas pela sua expansão na construção civil e nos serviços, provavelmente também relacionadas com a transferência intersetorial via terceirização.

Nos outros seis grupos ocupacionais da indústria de transformação da RMS mais atingidos pela reestruturação produtiva, o estoque de vagas nos serviços também declina ou, na melhor das hipóteses, mantém-se estável ao longo dos 10 anos considerados, resultando numa redução absoluta do número de trabalhadores neles inseridos.

Desses seis grupos, cinco, são formados por ocupações tipicamente associadas ao trabalho industrial cuja redução, tal como nos casos anteriormente comentados, pode estar relacionada tanto a mudanças tecnológicas e de gestão como a precarização das relações de trabalho. Nesse caso, a redução do número de postos de trabalho nesse grupo ocupacional não estaria refletindo, necessariamente, a destruição das ocupações nele incluídas, mas apenas tornando esses postos invisíveis para as estatísticas, que captam apenas os vínculos ditos “formais”, na medida em que, na cadeia de terceirização, foram “informalizados” e/ou transformaram-se em ocupações exercidas sob a forma de trabalho “autônomo” (prestadores de serviço).

Com efeito, o estudo realizado no início da década junto às empresas contratadas das indústrias petroquímicas já evidenciava a “vocação natural” dessas empresas ao descumprimento da legislação trabalhista e das normas mais elementares de seguranç a no trabalho, bem como   utilização, em larga escala, dos contratos de “prestação de serviç o”. A pesquisa de 2000, por sua vez, mostra que essa prática generalizou-se, tornou-se “normal”, e levou a que 100% das empresas contratantes respondessem a processos na Justiç a do Trabalho, nos quais são chamados a assumirem as responsabilidades trabalhistas das suas terceiras.

Ademais, ao longo da década, novos mecanismos de precarização de vínculos, de burla da legislação e de ocultamento do trabalho efetivamente contratado foram desenvolvidos e aperfeiçoados, sendo o mais destacado deles o uso indevido da figura jurídica da “cooperativa”, já referida.

O outro grupo ocupacional a destacar é o formado pelos “trabalhadores braçais não classificados”, o que apresentou o maior corte de vagas na indústria de transformação e que foi também fortemente afetado em outros setores de atividade. Nele estão incluídos ocupações quer perderam espaç o com as mudanç as tecnológicas, mas, sobretudo, ocupações relacionadas com tarefas/atividades terceirizadas.

Certamente, foi uma das parcelas de trabalhadores mais fortemente atingidas pela precarização dos vínculos empregatícios, através da sua transferência das grandes empresas (de todos os setores) para as terceiras. E que, por isso mesmo, talvez devam ser tomados como um dos exemplos emblemáticos do trabalho que a terceirização tornou invisível.

Quanto a esse ponto, vale ressaltar, mais uma vez, que a terceirização constituiu-se no principal mecanismo de informalização da contratação dos trabalhadores que compõem a forç a de trabalho das empresas “formais”, pois, através dela, esses trabalhadores são retirados do quadro de pessoal dessas empresas (onde tinham vínculo for-

mal) e transferidos para o quadro de pessoal (ou de prestadores de serviços) de empresas menores, onde a formalização do vínculo empregatício não é garantida, sendo o contrário o mais provável. O que nos leva a discutir o outro efeito da terceirização sobre o mercado de trabalho regional: a sua enorme contribuição à perda de qualidade dos postos de trabalho “formais”.

Essa contribuição pode ser abordada de vários ângulos, mas dois deles são mais evidentes:

Primeiramente, tal como previsto nos estudos do início dos anos 90, a terceirização contribuiu indiretamente para essa precarização, à medida que se constituiu num dos principais mecanismos responsáveis pelo aumento da desigualdade de poder entre o capital e o trabalho, no mercado de trabalho regional, nos anos 90. E foi exatamente a ampliação dessa desigualdade que permitiu às grandes empresas contratantes reduzir, às vezes drasticamente, a qualidade dos postos de trabalho remanescentes em termos de salários, benefícios, intensidade da jornada e de possibilidades estabilização dos vínculos e de carreira profissional.

De uma outra perspectiva, é a própria terceirização que pode ser lida como sinônimo de precarização. Como é sabido, a qualidade dos postos de trabalho está diretamente associada ao tipo de empresa: os melhores tendem a estar concentrados nas grandes empresas (locus por excelência do emprego “fordista”), sobretudo no caso brasileiro, onde esse padrão esteve sempre limitado às multinacionais, às estatais e a algumas poucas grandes empresas nacionais.

Ora, a vantagem da terceirização para as empresas está exatamente na possibilidade de eliminar esses postos, transferindo o maior número possível deles (mas não necessariamente os mesmos trabalhadores) das grandes empresas para empresas menores, cujos retornos, em termos de salários, benefícios e carreira – mesmo no caso dos vínculos formalizados – são historicamente menores, quando não muito menores. Adicionalmente, conta-se com as vantagens advindas da maior facilidade de burlar a lei encontradas por essas empresas, pe-

lo seu maior número e pela sua menor visibilidade para os órgãos fiscalizadores e para os sindicatos.

Os dados da RAIS classificados por tamanho de empresa, segundo o número de empregados – com todas as limitações desse critério para medir o tamanho da empresa – são suficientes para mostrar a magnitude dessa transferência, que implica perdas para os trabalhadores.

Entre 1989 e 1999, o número de empregos declarados pelas empresas com 100 empregados ou mais sofreu redução absoluta, levando à queda da participação desse grupo de empresas no emprego total de 74,8% para 66,1%. Em contrapartida, a participação das empresas menores no estoque de empregos formais cresce significativamente, principalmente no caso das muito pequenas (com menos de 10 empregados), cujo percentual sobe de 6,8% para 12,3%. Esse fenômeno ocorre em quase todos os setores, mas é mais intenso na construção civil e na indústria de transformação. Nesse último setor, a participação das empresas com 100 ou mais empregados no emprego total cai de 75,1% para 49,1% em 10 anos, e as empresas na faixa de 500 ou mais empregados reduzem o seu percentual de 40,8%, em 1989, para exíguos 12,1% em 1999.

Embora esses dados reflitam também a multiplicação de pequenos negócios não inseridos na cadeia de subcontratação, certamente eles são, em boa medida, resultado desse processo, principalmente em alguns setores/atividades, como é o caso da própria indústria de transformação e dos serviços auxiliares da atividade econômica, anteriormente referidos.

Finalmente, a comparação dos perfis médios dos postos de trabalho existentes nas empresas menores com aqueles remanescentes nas grandes empresas é ilustrativa das perdas sofridas pelos trabalhadores, que foram deslocados das grandes para as pequenas empresas, assim como das perdas acumuladas pelos trabalhadores que permaneceram nas empresas maiores.

No primeiro caso, as informações sobre salários médios por tamanho do estabelecimento mostram a expressiva diferença entre os níveis salariais vigentes nos dois grupos de empresas em 1989, quando o processo de terceirização é deflagrado (ou acirrado) na RMS: para o total dos vínculos, a remuneração média correspondia a 1,77 salário mínimo nas empresas com até 4 empregados e a 5,57 nas empresas com 1000 ou mais empregados; já na indústria de transformação, as remunerações vigentes nesses dois tipos de estabelecimento eram de, respectivamente, 2,26 e 13,09 salários mínimos.

No segundo caso, a perda de qualidade dos postos de trabalho remanescentes nas grandes empresas fica evidenciada na análise dos salários médios por tamanho do estabelecimento e tempo de serviço: embora as diferenças salariais entre grandes e pequenas empresas se mantenham, elas sofreram uma redução importante ao longo da década de 90, redução essa causada, sobretudo, pela queda nos salários médios pagos aos empregados das grandes empresas. Além disso, a perda da qualidade no emprego aparece na redução das possibilidades de ganhos salariais com o tempo de serviço, evidenciada na comparação dos salários médios pagos aos trabalhadores recém-contratados (menos de 3 meses de serviço) e os mais antigos (10 anos ou mais): a diferença entre a remuneração inicial e a remuneração após 10 anos de serviço sofre redução considerável tanto nos grandes como nos pequenos estabelecimentos, mas essa foi mais acentuada nos estabelecimentos com 250 empregados ou mais, indicando a redução das chances de seguir uma carreira na empresa e/ou o empobrecimento da carreira possível.

Os dados sugerem, portanto, que, nos anos 90, o mercado de trabalho da RMS foi negativamente afetado pelo processo de terceirização, e que esse impacto aparece em dois movimentos: um que transfere trabalhadores das grandes para as pequenas empresas ou para a informalidade, e que é acompanhado de uma elevação do desemprego; e outro que leva à deterioração dos postos de trabalho restan-

tes nas grandes empresas. Esse segundo movimento é, em grande parte, tributário do primeiro, na medida em que foi a deterioração das condições do mercado de trabalho por ele provocada que tornou possível às grandes empresas quebrar a resistência dos seus trabalhadores e dos seus respectivos sindicatos, impondo-lhes uma rápida deterioração da qualidade dos empregos no núcleo duro do mercado de trabalho regional, a qual, por sua vez, repercute negativamente sobre o conjunto dos trabalhadores, reforçando as suas tendências mais regressivas, no que tange à inclusão e à proteção social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O balanço da terceirização, nesta última década, revelado pelo conjunto de informações aqui analisadas 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. De acordo com Bourdieu (1998): “A precariedade está hoje por toda a parte”¹³, e a flexibilidade é uma “estratégia de precarização”, inspirada por razões econômicas e políticas e produto de uma “vontade política”, e não de uma “fatalidade econômica”, que seria dada pela mundialização.

Assim, esse autor afirma:

¹³ Título do texto publicado em “Contragos”; título original *Contre-feux: propôs pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*, também publicada em 1998 em Paris, que reúne um conjunto de textos (artigos, palestras, comunicações) elaborados por Bourdieu nos últimos anos, que têm por objetivo denunciar, contrapor-se e resistir às idéias, práticas e ao “flagelo neoliberal” e de “...romper a aparência de unanimidade que constitui o essencial da força simbólica do discurso dominante.”(p.8)

A **precariedade** se inscreve num **modo de dominação** de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração. Apesar de seus efeitos se assemelharem muito pouco ao capitalismo selvagem das origens, esse modo de dominação é absolutamente sem precedentes, motivando alguém a propor aqui o conceito ao mesmo tempo muito pertinente e muito expressivo de “**flexploração**”. Essa palavra evoca bem essa **gestão irracional da insegurança**, que, instaurando, sobretudo através da manipulação orquestrada do espaço da produção, a concorrência entre os trabalhadores dos países com conquistas sociais mais importantes, com resistências sindicais mais bem organizadas – características ligadas a um território e a uma história nacionais – e os trabalhadores dos países menos avançados socialmente, acaba por quebrar as resistências e obtém a obediência e a submissão, por mecanismos aparentemente naturais, que são por si mesmos sua própria justificação. (Bourdieu, 1998, p. 124-125, grifos nossos).

Para Bourdieu, a empresa flexível cria e preserva uma gestão do trabalho sustentada na insegurança, ou seja, numa permanente mobilidade dos trabalhadores, que vivem numa situação de risco – de perder o emprego, de ser terceirizado, de ser transferido – ou seja, numa inserção profissional instável que lhe exige adaptabilidade, agilidade e flexibilidade.

É nessa mesma lógica que Castel (1998) analisa a perda de inserção ou de uma condição de assalariado – a partir da crise do fordismo ou da sociedade salarial –, indicando que a precarização do emprego e do desemprego se insere na dinâmica do processo de modernização em curso, onde a reestruturação industrial e das empresas tem como elemento fundamental a flexibilidade. Assim, as empresas vêm adotando a flexibilidade interna – através da polivalência, que exige um operário rápido, ágil e flexível, em condições para atender às flutuações da demanda – e a flexibilidade externa – através da subcontratação (ou terceirização). Para o autor, há um processo de “*desestabiliização dos estáveis*”, de “*instalação na precariedade*” e de constituição de um “*déficit de lugares*” na estrutura social, já que homens e mulheres ocupam uma posição de “*supranumerários*” ou de *inúteis para o mundo*”.

A perda do emprego, ou a perda de uma inserção estável no emprego, cria uma condição de insegurança e um modo de vida e de

trabalho precários, nos plano objetivo e subjetivo, levando à ruptura dos laços e dos vínculos, tornando os trabalhadores vulneráveis e colocando-os numa condição social fragilizada, mais expostos à “*desfiliação*” social.

A década de 90 foi, portanto, um período em que o mundo do trabalho foi transformado e transformou a vida dos trabalhadores, reforçando a precarização em todos os seus sentidos. Muitos desafios – no plano prático e no plano teórico – foram criados. Trata-se, daqui pra frente, de enfrentá-los, buscando a sistematização das experiências na perspectiva de superação de uma lógica do capital que não só já demonstrou a sua incapacidade de resolver problemas elementares da sociedade moderna, como recriou velhos problemas, a exemplo das formas precárias de emprego e de trabalho, do desemprego e de todos os processos de perversão social resultantes da combinação desses três grandes movimentos: a reestruturação produtiva, a aplicação de políticas de cunho neoliberal e a globalização.

(Recebido para publicação em julho de 2002)

(Aceito em agosto/2002)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BORGES, A. O capital e a mão invisível do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n.33, p.179-196, jul./dez., 2000
- BORGES, A; DRUCK, G. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n.19, 1993.
- BORGES, A; FRANCO, A. Mudanças de gestão: para além dos muros da fábrica. In: FRANCO, T (Org). **Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?** Salvador: EDUFBA, 1997.
- BORGES, A.; FRANCO, A. Economia informal da RMS: verdades e mitos. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 9 n. 3, 1999.
- BOURDIEU, P. A Precariedade está hoje por toda parte. In: **CONTRAFOGOS**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998. p. 119-127.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.
- DIEESE**. **EVOLUÇÃO DO EMPREGO BANCÁRIO NA CIDADE DE SÃO PAULO: 1991 A 1995. SÃO PAULO, JUL., 1996.**
- DRUCK, G. **Campanha salarial 2000**. Salvador: Sindicato dos Químicos e Petroleiros/CRH/UFBA, 2000. Relatório da pesquisa - mimeo.

DRUCK, G. **A reestruturação produtiva e os impactos sobre o trabalho e o emprego bancário – 1998-2000**. Salvador: CNPq, 2000. Relatório de Pesquisa, mimeo.

DRUCK, G. **Terceirização: (Des) fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia/SP**. Salvador: Boitempo/Edufba, 1999.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; BORGES, Ângela; FRANCO, Ângela. **Terceirização: relações de trabalho e saúde**. Salvador: MT- PNUD/DRT-Ba/CRH-UFBa. 1993.

FRANCO et al. Mudanças de gestão, precarização do trabalho e riscos industriais. **Caderno CRH**, Salvador, n.21, jul./dez., 1994.

GAZETA MERCANTIL. **Terceirização na Bahia – 2000**. Pesquisa.