

Luiza Faria Braga

A QUESTÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E A AÇÃO
SINDICAL NO ÂMBITO DO SEGMENTO BANCÁRIO
NA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR

Dezembro

1996

LUIZA FARIA BRAGA

A QUESTÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E A AÇÃO SINDICAL NO ÂMBITO
DO SETOR BANCÁRIO NA REGIÃO METROPOLITANA DE
SALVADOR

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal da
Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharelado em ciências
econômicas.

ORIENTADOR: PROFESSOR JOSÉ ROBERTO MENDONÇA

Salvador

1996

AOS MEUS PAIS

AGRADECIMENTOS

Neste espaço reservado para agradecimentos o que ressalta é a amizade e a solidariedade demonstradas por todos aqueles que estiveram junto a mim na elaboração deste trabalho.

Ao professor José Roberto Mendonça, meu orientador e ao professor Vitor Meyer, que apesar de suas ocupações com a família, com o trabalho e com seus projetos políticos, estiveram sempre disponíveis para me orientar e corrigir, e sobretudo para valorizar o meu esforço, infundindo-me a confiança necessária para o desenvolvimento desta monografia.

Ao professor José Filgueiras pelo exemplo de seriedade e competência na relação com os seus alunos, durante o curso de graduação.

Aos familiares, colegas e amigos que durante este período, participaram e me ajudaram, seja com demonstrações de afeto, seja colaborando efetivamente.

A Marcos pela confiança e a tia Carmen pela correção e arrumação.

Ao Sindicato dos Bancários, principalmente a Agnaldo, Marco Antônio e a Eduardo Navarro, pela solicitude nas informações prestadas.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS

1	INTRODUÇÃO	9
2	A NOVA ORDEM MUNDIAL E O PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO	11
2.1	AS MODIFICAÇÕES DAS ESTRUTURAS ECONÔMICAS A PARTIR DOS ANOS 70 E A INTERNACIONALIZAÇÃO ECONÔMICA.....	11
2.2	MODELO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DO PÓS-GUERRA (1945/1973).....	14
2.2.1	Fordismo no Brasil.....	17
2.3	A CRISE DO PADRÃO FORDISTA DE DESENVOLVIMENTO.....	20
2.3.1	A Crise no “Modelo de Substituição de Importações”.....	22
3	OS REFLEXOS DESTA NOVA SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E NA ESTRUTURAÇÃO DA PRODUÇÃO	25
3.1	A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O NOVO PARADIGMA.....	25
3.2	A TERCEIRIZAÇÃO.....	33
3.3	A TERCEIRIZAÇÃO NOS PAÍSES PERIFÉRICOS.....	37

4	IMPLICAÇÕES DESSE PROCESSO NO MOVIMENTO SINDICAL.....	41
4.1	A CRISE ATUAL DO SINDICALISMO E A TERCEIRIZAÇÃO.....	41
4.2	A REPERCUSSÃO DESSE PROCESSO NA COMBATIVIDADE DOS TRABALHADORES E OPERÁRIOS FRENTE ÀS TRANSFORMAÇÕES DOS PROCESSOS PRODUTIVOS.....	48
5	A TERCEIRIZAÇÃO NO SISTEMA BANCÁRIO.....	50
5.1	AS PECULIARIDADES DO PROCESSO DE TRABALHO NO SISTEMA BANCÁRIO.....	50
5.2	A TERCEIRIZAÇÃO, PROPRIAMENTE DITA, NO SISTEMA-BANCÁRIO.....	52
5.2.1	Esse Processo no Sistema Bancário na Bahia e seus impactos sobre o movimento Sindical.....	57
6	CONCLUSÃO.....	64
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Evolução da Ocupação no Subsetor dos Serviços Ligados à Indústria: Grande SP.....	36
Tabela 2 Índices Percentuais de Desemprego nos Sete Grandes.....	42
Tabela 3 Taxa de Sindicalização: 1988.....	46
Tabela 4 Estoque Estimado de Empregos no Setor Financeiro, Bancos Comerciais, de Investimentos, etc.....	54

APRESENTAÇÃO

A análise do processo da terceirização no âmbito do setor bancário não está desvinculada de um conjunto mais amplo de mudanças. Consequentemente é resultado, de políticas, heterodoxas ou ortodoxas, juntamente com o processo de reestruturação produtiva que a economia capitalista mundial presencia, a dizer: a adoção de novas tecnologias (Nts), novas formas de gestão/organização do trabalho e da produção, além das relações internacionais.

Dentro desse contexto, pretende-se neste trabalho inserir o processo da terceirização na reestruturação produtiva, por que passam as economias capitalistas, notadamente na periferia e, em particular o sistema bancário brasileiro, colocando seus principais traços e consequências. A partir daí, abriu-se especialmente a discussão em relação ao movimento sindical, que a partir dessas modificações nas estruturas produtivas vem sofrendo um enfraquecimento constante sem se mostrar hábil para responder a esse quadro, apesar de existirem resistências reais.

1 INTRODUÇÃO

A partir do final dos anos 60 e início dos anos 70 a economia capitalista vem passando por profundas transformações no seu sistema produtivo com a implementação de novas tecnologias e novos processos organizacionais, tanto a nível inter empresas quanto na forma de gestão trabalho. A empresa verticalizada que mantia todas as fases de produção no seu interior, com uma estrutura pesada e pouca agilidade nas respostas ao mercado característico da fase do 2º pós-guerra, abre espaço para a empresa flexível que melhor responde a esse novo momento do desenvolvimento capitalista.

Estamos vivendo uma crise do capitalismo que está associada a outras crises, inclusive a do próprio socialismo e à da social democracia, enquanto alternativas mais gerais. O capitalismo em escala mundial para responder à crise da queda de lucratividade, ao mesmo tempo que mantém seus fundamentos e pressupostos básicos direciona-se para uma nova forma de produzir mercadorias- a chamada especialização flexível- dotadas dos elementos do novo paradigma japonês de produção.

Essa reestruturação produtiva, que vem ocorrendo a nível global, se apresenta heterogênea, adaptando-se às especificidades societais, ao mesmo tempo que se afirmam políticas de cunho neoliberais que se propõem a inserir as economias nacionais no mercado internacional.

O processo de reestruturação produtiva intensifica-se a partir do crise do modelo fordista de produção e da crise do Estado do Bem Estar. Estas novas formas de organizar a produção impõem modificações na organização dos processos de trabalho, na estrutura de competitividade das empresas, na estrutura espacial da indústria, como também nas relações econômicas inter e intra regional.

É dentro desse contexto que o processo de terceirização surge, trazendo consigo consequências nefastas para a classe trabalhadora, quando desregula e precariza o mercado de trabalho e enfraquece o movimento sindical.

Atualmente o movimento sindical vem sofrendo uma brutal perda de combatividade que é consequência das novas formas de organização do trabalho e da produção. A perda de identidade que vem ocorrendo no interior da classe trabalhadora, enfraquece os sindicatos, principalmente no que diz respeito a base do seu poder, que é a ação coletiva.

No capítulo II faremos um breve apanhado do processo de globalização em andamento, colocando a crise do modo de produção fordista como elemento em evidência. Adiante, já no capítulo III, analisaremos elementos de ordem conceitual da terceirização como resultado da reestruturação produtiva enfatizando o novo paradigma japonês.

No capítulo IV abordamos as implicações deste processo (da terceirização) no movimento sindical. A crise do sindicalismo a nível internacional, nacional e suas consequências.

No capítulo V, veremos o processo de terceirização do sistema bancário. Para tal, foi utilizada a Pesquisa DIEESE, linha bancária, além de entrevista junto ao Sindicato dos Bancários.

Por fim, concluiremos este trabalho sem a pretensão de ver esgotado este tema. A Nova Ordem Mundial não se consolidou, ela vem se constituindo num quadro bastante excludente. Neste sentido o poder de intervenção no processo produtivo é fundamental para se garantir a inserção dos trabalhadores nesse novo momento do capitalismo mundial.

2 A NOVA ORDEM MUNDIAL E O PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO

2.1 AS MODIFICAÇÕES DAS ESTRUTURAS ECONÔMICAS A PARTIR DOS ANOS 70 E A INTERNACIONALIZAÇÃO ECONÔMICA

Estamos vivenciando uma fase do desenvolvimento capitalista que se apresenta como nova. No entanto, de acordo com Michalet (1983), a tendência da forma de produzir continua como antes, o que vem se transformando são suas formas de existência. “[...] o funcionamento do sistema capitalista é indissociável da dimensão internacional. A dependência em relação aos fornecedores e aos clientes estrangeiros constitui um dado constante de sua história.” (Michalet, 1983.p. 9)

“O tema principal que se esboça, desde o início dos anos 60, não é somente o da dependência mútua, cada vez mais forte, das economias industriais. Ele é constituído também, pelo movimento cada vez mais rápido de reorganização espacial da produção industrial” (Michalet, 1983, p.9)

Todavia, nos últimos anos, com o desencadear da Terceira Revolução Tecnológica, o mundo vem passando por rápidas e profundas transformações, que caracterizam acentuadas mudanças na forma de organização do trabalho e da produção, como também, na forma de acumulação de riqueza, ainda que aparentemente as formas de apropriação apareçam diferentemente, que é o fetiche do capital. Assim, o mundo depara-se com o surgimento e consolidação de uma nova ordem mundial, a qual substituirá a que predominou a partir do 2º pós- Guerra e que vem se constituindo em um meio confuso de integrações e exclusões.

Neste cenário, as modificações rápidas do processo produtivo, a intensificação do comércio internacional, o volume dos movimentos dos capitais (sem as especificidades de seu deslocamento), a velocidade das modificações tecnológicas, o acirramento da concorrência internacional, levando às novas formas de organização e gestão da força de trabalho dão o

tom desta nova estruturação das relações internacionais, levando a uma nova configuração econômica dos Estados nacionais.

O processo de globalização da economia surge como resultado do desenvolvimento capitalista como forma de superar suas contradições. A economia procura responder a um quadro de crise econômica e política, presente na economia internacional, a partir de modificações técnicas e organizacionais na produção. Estas mudanças tecnológicas são visivelmente percebidas nos esforços que estão sendo realizados para se buscar uma maior integração e flexibilidade nas empresas. A globalização econômica integra espacialmente o planeta inteiro como terreno de sua própria reprodução.

A percepção do surgimento de uma Nova Ordem Mundial deveu-se ao fim do duopólio mundial de poder, com o fim da guerra fria e as novas alianças "ancilares" aos dois países, que após a segunda Grande guerra se impuseram como super-potências. É importante aqui salientar, que as mudanças na hierarquia econômica se expandiram para todas as regiões do planeta privilegiando regiões, desprivilegiando outras e até mesmo excluindo umas, como a África. (MARTINS, 1993.)

Neste contexto de globalização econômica, verifica-se que, apesar de grandes traços comuns, diferenças substanciais entre os países são percebidas. O processo se apresenta com ritmo próprios nos países centrais, difundindo-se de maneira heterogênea em cada região em função de suas especificidades sociais.

A globalização reforça o movimento de concentração e centralização do capital próprio e inerente à acumulação capitalista, onde os novos paradigmas tecnológicos e gerenciais impõem modificações nos padrões de uso da força de trabalho. O capital manteve a competitividade intercapitalista e se reproduz de forma ampliada fragmentando a classe trabalhadora em relação a seu espaço físico.

A abertura irrestrita das economias nacionais aos fluxos de investimento, comércio e tecnologia é o pilar fundamental que a política neoliberal prega a pretexto da "crescente

interdependência“ e da “queda generalizada das barreiras econômicas“. A mensagem registrada no “Consenso de Washington“, vinha sendo transmitida a partir do começo da administração Reagan nos EUA, com muita competência e fartos recursos, humanos e financeiros, por meio de agências internacionais e do governo norte americano, acabaria cabalmente absolvida por substancial parcela de elites políticas, empresariais e intelectuais da região, como sinônimo de modernidade.

“Nas classes dirigentes latino - americanas essa mensagem também chegou e esses, espontaneamente, perceberam que a gravíssima crise econômica que enfrentavam não tinham raízes externas, mas se deviam apenas a fatores internos, às equivocadas políticas nacionalistas que adotavam e às formas autoritárias do governo que praticavam. Assim, a solução residiria em formas neoliberais apresentadas com propostas modernizadoras, contra o anacronismo de nossas estruturas econômicas e políticas.“ (BATISTA,1994,p.6)

Na dinâmica econômica da globalização financeira dos anos 80 e 90, temos uma redução dos investimentos e do crescimento dos países centrais, se comparável com o período do pós-guerra, que sobrevivem graças ao processo de globalização e a obrigação de que os países periféricos devam abrir seus mercados para expandir os mercados dos países centrais.

A política monetária ativa tornou-se o meio ideologicamente aceito para se combater a inflação, até mesmo para os países que não possuíam uma moeda forte ou reservas internacionais que fossem suficientes para fazer o jogo monetário nas condições de instabilidade financeira presentes no mundo atual. Estes ajustes macroeconômicos propugnados pelo “Consenso de Washington“, visavam combater a inflação e ao mesmo tempo realizar o ajuste do balanço de pagamentos com taxas de câmbio flutuantes, quase sempre acompanhadas de políticas fiscais pró-cíclicas. (TAVARES,1992)

A globalização como etapa de aprofundamento da internacionalização pode ser entendida através de três movimentos: 1. O processo de interpenetração patrimonial entre as grandes burguesias industriais e financeiras das economias capitalistas centrais, a partir da interconexão global dos mercados cambiais, financeiros, de títulos e valores, que foi favorecida pela “desregulamentação” dos sistemas financeiros, objetivando estimular os fluxos compensatórios de capital necessários ao financiamento dos países deficitários, onde a principal origem dos maciços movimento de capitais em dólares são os enormes déficits do balanço de pagamento dos EUA, correspondendo a superávites do Japão, Alemanha e dos “Tigres Asiáticos”. 2. Na concretização de oligopólios internacionais em várias indústrias importantes, visando a concentração da concorrência mundial em poucas empresas, como foi o caso das indústrias farmacêutica e automobilística, onde alguns poucos produtores internacionalizados dominam e competem por fatias de mercado em escala global. 3. Na conformação de redes globais informatizadas de gestão, permitindo a formação de práticas de “sourcing global” (fonte global), com sourcing para suprimento de peças e componentes padronizados ou de matérias-primas, o sourcing das preferências e das características dos mercados consumidores e sourcing de conhecimentos tecnológicos, incluindo-se o de recursos humanos qualificados.

2.2 MODELO DE DESENVOLVIMENTO DO PÓS-GUERRA (1945-1973)

No 2º pós-Guerra, o regime de acumulação intensiva baseado no consumo em massa, generaliza-se devido a um novo modo de regulação monopolista, com uma elevação do consumo em massa e com os ganhos de produtividade. A forma de produção fordista consolida-se neste momento do desenvolvimento capitalista, viabilizando a produção e o consumo em massa com elevados ganhos de produtividade e com produtos estandarizados.

Esta característica é fundamental para se entender o crise deste modelo, quando a diferenciação do produto torna-se estratégica na competitividade entre capitais e dominação de mercados e quando, conseqüentemente esta diferenciação entra em conflito com a forma fordista de produção.

Apesar de ter constituído um modelo hegemônico deste período, o fordismo se generalizou de maneira diferenciada em cada país devido às especificidades sociais particulares, as quais irão determinar as peculiaridades na implementação do fordismo em cada sociedade. A nova forma do sistema capitalista de produção e as mudanças nas estruturas industriais, produtivas e financeiras nos levar a perceber a existência de um nova forma de produção. Assim, a busca contemporânea por um novo paradigma que viabilize a reestruturação produtiva, passa pela discussão levantada pela “escola francesa de regulação“, a qual analisa a crise econômica atual como uma crise decorrente do fim do padrão fordista de desenvolvimento. No entanto, mesmo no interior desta escola, o fordismo é visto por duas concepções distintas.

Para uns, o fordismo é aproximadamente sinônimo de Taylorismo, restringindo-o ao processo de trabalho e aos métodos de gestão, enfatizando na produção o controle dos tempos e movimentos pelos cronômetros. O modelo caracteriza-se pela produção em massa e ambientes fábris concentrados e verticalizados.

- o fordismo: "...enquanto prática de gestão/organização de trabalho que tem como princípio fundamental a separação entre planejamento e execução da produção e a parcelização de tarefas, onde a linha de montagem (as esteiras rolantes) subordinam o trabalhador e transformam numa engrenagem do processo de produção." (BORGES, 1993, p.27)

Para outros, o fordismo não se limita apenas ao interior da fábrica, mas mostra-se como um modo de organização que abrange o conjunto da sociedade, sendo analisado através do círculo virtuoso do fordismo onde a barganha entre o capital e o trabalho é o elemento central do processo, e conseqüentemente a importância do movimento sindical na formação e consolidação da norma salarial fordista.

Por exemplo, “[...] a incorporação da representação sindical e seu consentimento às normas fordistas foi de fundamental importância para neutralizar as resistências ao fordismo. A participação dos sindicatos, a sua corresponsabilidade na aplicação do novo modo de trabalho e de vida, deu legitimidade ao fordismo, o americano em particular, criando as bases sociais para a sua consolidação.” (BORGES, 1993, p.28)

Uma outra corrente amplia o conceito do fordismo definindo como um modo de vida marcado pela racionalidade através da capacidade de comando do capital, da imposição de sua disciplina sobre o trabalho e sobre os trabalhadores. (Borges, 1993) Segundo Gramsci, os altos salários têm papel fundamental como meio de persuasão e de formação da força de trabalho exigida nesta nova maneira de exploração e de adaptação dos trabalhadores à nova realidade fabril. Ao mesmo tempo, aliada a melhoras acentuada do aparelho produtivo a nível global, este novo padrão de produção e de distribuição adequa a produção de massa e consumo de massa.

“[...] Gramsci enfatiza que os homens que vivem do trabalho não podem ser “domesticados” e “adestrados” através exclusivamente da coerção. É indispensável “educá-los” para persuadi-los e obter o seu consentimento para este novo modo de trabalho e de vida.” (BORGES, 1992, p.27)

A indústria fordista busca ganhos de produtividade através de crescentes economias de escala, as quais são obtidas por meio de uso cada vez mais intenso e articulado de máquinas especializadas baseadas num sistema de produção rígido em massa de bens estandarizados.

Os trabalhadores fordistas são de baixo níveis qualitativos, adaptados aos postos de trabalho via as técnicas Tayloristas - extrema especialização - e a sua intervenção no processo de trabalho é bastante restrita. Como, a partir dos princípios Tayloristas, a fase de planejamento

é distinta da de execução, os índices educacionais baixos permitem que se obtenha altos níveis de produtividade, e é justamente esta possibilidade, que permitiu que os países de baixos níveis educacionais da periferia, pudessem ter um alto grau de inserção neste processo de industrialização.

Nos países centrais o Estado assumiu o papel de financiador dos custos de reprodução da força de trabalho. O Estado do Bem - Estar Social foi essencial na consolidação da relação salarial fordista, a partir de salários indiretos e condições para a manutenção do consumo em massa.

Entretanto, deve-se relativizar a idéia de altos salários. Se por um lado se constitui como elemento de atração e cooptação da classe trabalhadora para o novo modelo, por outro ele não foi suficientemente alto para se manter o padrão de consumo notadamente da classe trabalhadora americana.

Seria impensável a viabilidade do modelo fordista de produção sem um tipo específico de intervenção do Estado, a partir de salários indiretos como investimentos na educação, saúde habitação, seguro social etc.

Todavia, não podemos ficar com uma análise do processo de cunho puramente economicista. As relações de força entre a burguesia e o proletariado industrial forçaram estas concessões econômicas e sociais aos trabalhadores representadas no que se denominou Estado do Bem-Estar .

2.2.1 Fordismo no Brasil

De acordo com Lipietz (1988), o modelo de desenvolvimento capitalista do pós-guerra, alcançou os principais setores industriais da maior parte dos países capitalistas tornando-se hegemônico. No entanto, o modo fordista de produção que se instala nos países "em industrialização" assume uma postura periférica. Segundo o autor, esta configuração

constitui o verdadeiro fordismo por apresentar um autêntico processo de mecanização, em conjunto com uma acumulação intensiva e a elevação do consumo de bens duráveis.

O fordismo aqui foi uma tentativa de industrialização de acordo com a tecnologia e o padrão de consumo fordista, sem que fossem adotadas as condições sociais, nem no processo de trabalho, nem no padrão de consumo. Desta maneira, a industrialização e o crescimento econômico ocorrido assumem um caráter altamente excludente.

O fordismo periférico se caracteriza por uma tentativa de adaptação ao modelo de desenvolvimento central, onde se dá uma implementação parcial e em certos pontos, chegando mesmo a ter uma postura contraditória com o modelo central. As normas fordistas de produção em massa de bens padronizados, se difunde de maneira desigual e mais lenta devido à limitações encontradas nas variadas sociedades.

No Brasil essa busca pela adaptação ao modelo central é percebida através da política de “substituição de importações” com políticas de mudanças no conteúdo da pauta de exportações. Essa política visava, no primeiro momento, criar uma indústria de bens de consumo nacional a partir da inserção das receitas das exportações primárias, adquirir os bens de capital do centro e proteger as novas indústrias via barreiras alfandegárias.

“O padrão de desenvolvimento caracterizava-se pela liderança das indústrias metalmecânicas e químicas. Os segmentos mais dinâmicos eram os de bens durável de consumo e bens de capital, que “puxavam” o crescimento dos respectivos setores fornecedores de insumos. Essa tendência e o crescente peso desses segmentos na estrutura industrial eram explicados pelo fato de que essas atividades constituíam-se no núcleo do padrão internacional vigente de desenvolvimento industrial, e pela convergência que a estrutura brasileira apresentava em relação a esse padrão.”
(SUZIGAN, 1992, p. 89)

Na organização do trabalho encontra-se a Taylorização e a mecanização apenas numa pequena parcela da força de trabalho, enquanto que a maioria da população economicamente ativa estava desempregada ou subempregada em atividades pré-fordistas (Borges,1993), as relações institucionais advindas do processo de industrialização alcançam apenas alguns setores de destaque da indústria brasileira.

No fordismo periférico os aumentos de produtividade não eram seguidos pelo crescimento do salário real do trabalhador, os mercados foram estabelecidos por uma combinação específica entre o consumo de uma elite e por uma classe média moderna local, que se impôs com o processo de “substituição de importações”, além do escoamento via exportação de produtos industrializados para o centro, produtos manufaturados a preço baixo. A participação dos assalariados era parcial, apenas para os bens de consumo duráveis populares, criando-se um mercado consumidor selecionado e restrito, caracterizando o fordismo brasileiro como um processo de forte concentração de renda.

“..., o crescimento da demanda social (que é uma demanda social mundial) por bens duráveis é por certo antecipada, porém ela não está institucionalmente regulada numa base nacional em função dos ganhos dos ramos fordistas locais.” (LIPIETZ, 1988, p.97)

O Estado, nos países periféricos, assume um papel ativo na implementação do modelo, construindo uma infra-estrutura industrial, penetrando na esfera produtiva, tornando-se um grande empregador de mão-de-obra. Todavia, ele não assume o papel de Estado do Bem-Estar. A ausência de um Estado do Bem-Estar Social, como nos países centrais, criou um mercado de trabalho periférico desorganizado, sem garantias institucionais. Aqui os fundos públicos eram reconvertidos para o capital via uma política de subsídios, incentivos fiscais.

Outra diferença em relação ao fordismo que vigorou nos países centrais foi as relações com os sindicatos. “Naqueles países, a incorporação da representação sindical e seu

consentimento às normas fordistas foi de fundamental importância para neutralizar as resistências ao fordismo.” (BORGES, 1993, p. 28)

2.3 A CRISE DO PADRÃO FORDISTA DE DESENVOLVIMENTO

No início dos anos 70 eclode a crise do modelo fordista de desenvolvimento, caracterizada pela queda da taxa de lucro, quando o “círculo virtuoso do fordismo” não mais se realizava. Crise do próprio modelo decorrente da queda dos ganhos de produtividade - desencadeando uma diminuição dos investimentos, desemprego, crise do Estado do Bem-Estar, crise do não crescimento da demanda - associada a elevações salariais e aumento de custo do capital fixo, decorrente da mecanização crescente que aumenta a composição orgânica do capital, e por outro lado, teve-se a crise a nível externo, consequência da mundialização da produção que inicia-se no fim dos anos 60 e se completa no primeiro choque do petróleo em 73.

A crise do modelo de organização do trabalho Taylorista e a superação da tecnologia vigente, altamente rígida e inflexível, são os fatores desencadeantes da diminuição dos ganhos de produtividade. Como no Taylorismo a fase de execução é separada da fase de planejamento, a busca pelo aumento da produtividade e da qualidade do produto era responsabilidade dos organizadores da produção, que só podiam recorrer a utilização de máquinas e equipamentos cada vez mais caros e complexos, que aumentavam os custos com capital fixo, reduzindo desta forma, a taxa de lucro. A queda da taxa de lucro faz com que as empresas repassem seus custos aos preços provocando um processo inflacionário, que é agravado da medida em que os trabalhadores exigem uma recomposição e ganhos salariais, que vão levar a um aumento dos salários, incidindo, novamente de forma negativa, sobre o lucro, levando os empresários a repassarem mais uma vez para os preços. Além disto, a queda de lucratividade fez com que diminuam os investimentos, causando principalmente desemprego. Segundo o modelo fordista, esta situação deveria ser sustentado pelo Estado baseado no Bem-Estar. Todavia, para responder a este quadro de gastos crescentes, o Estado aumentava a tributação, o que pressionava as taxas de lucros e os investimentos, e aumentava o déficit público, o levando a receber pressões da classe capitalista.

Com mercados cada vez mais instáveis, em decorrência da queda dos salários reais e do desemprego, dentro de um contexto bem mais competitivo tendo em vista a internacionalização da economia, um padrão tecnológico baseado em economia de escala conseqüente de uma produção em massa de bens padronizados, não se adequa à situação, que exige uma flexibilidade em termos qualitativos e quantitativos.

A reação capitalista frente a esse novo momento do desenvolvimento capitalista materializa-se na adoção de novas tecnologias potencializadas pelo desenvolvimento da micro-eletrônica, que irão propiciar um aumento da produtividade a partir da possibilidade de uso de métodos e processo de produção mais flexíveis associados à políticas neoliberais, que começam a ter repercussão mundial no momento da crise do fordismo, iniciadas por Reagan e Thatcher como uma reação política que vai de encontro ao Estado do Bem-Estar Social. Esta linha política interpretava a crise do fordismo como conseqüência do poder excessivo e nefasto dos sindicatos que desestruturava o regime de acumulação capitalista na medida em que pressionavam por aumentos salariais acima da produtividade e pela elevação dos gastos do Estado o que comprometia a base de lucratividade das empresas. A solução seria romper com o poder dos sindicatos, criando um exército de reserva de trabalhadores, alcançar a estabilidade monetária, com a redução dos gastos sociais e realizar uma reforma fiscal, diminuindo os impostos sobre os mais ricos (aumento dos investimentos). A intervenção estatal tornava-se agora um empecilho às empresas que buscavam alternativas para se reestruturarem.

2.3.1 A crise no “Modelo de Substituição de Importações”

A partir de meados dos anos 50 até os últimos anos da década de 70 o crescimento da produção brasileira sustentava-se na expansão do mercado interno e no aproveitamento de oportunidades remanescente de investimentos da política de substituição de importações.

Este quadro materializou-se baseado em uma política, especialmente depois do golpe militar de 64, de extremo protecionismo à indústria no mercado interno, subsídios fiscais e creditícios à formação de capital industrial e incentivos à exportação de produtos industrializados, desencadeando um fechamento da economia brasileira às mutações do capitalismo industrial, principalmente no que diz respeito a uma forte concentração de renda e ao atraso tecnológico. O desenvolvimento tecnológico encontrava-se limitado para os padrões fordistas de automação rígida, controle de qualidade de produtos e processos, padronização e normatização.

Até o início dos 80 a industrialização brasileira se por um lado apresentava uma forte integração inter-setorial e uma elevada diversificação da produção, por outro lado, mostrava-se com um baixo desenvolvimento tecnológico, baixa competitividade, ausência de um padrão de especialização e pouca inserção no mercado internacional, com o qual se limitava em exportar bens intensivos em recursos naturais e importar bens intensivos em tecnologia.

A crise econômica do início dos anos 80, encerra um período de êxito na industrialização, fortalecendo a tendência advinda da 3ª Revolução Industrial, onde o Brasil assume o papel de país exportador de produtos industriais tradicionais.

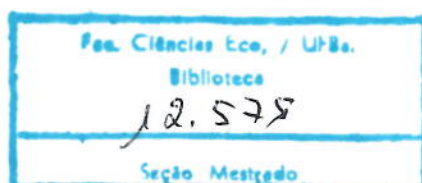
Dentro desse contexto, cabe à política econômica os ajustes necessários. Segundo João Mello (1992), essa provocou uma queda do salário real; permitiu ao setor privado transferir para o Estado sua dívida externa; promoveu fortes desvalorizações cambiais; aceitou a subida das margens de lucro; elevou as taxas de juros.

Com o fim dos investimentos do II PND, a indústria deixou de gerar sua própria demanda, e sua expansão baseada na ampliação do mercado interno sofreu forte impacto em consequência da crise, apesar, de estarmos ainda hoje, longe de uma saturação do mercado de bens de consumo durável, possuindo um parque industrial capaz de atender à magnitude do nosso mercado interno, ainda potencial.

Na década de 80 a indústria de transformação perde seu peso econômico, a partir da retração dos bens de capital e bens duráveis de consumo, para as categorias de bens intermediários e bens de consumo não duráveis, conformando um quadro econômico bastante distinto na indústria brasileira. Todavia esta alteração setorial não corresponde à formação de um novo padrão de desenvolvimento industrial pois trata-se... “ de um fenômeno de perda global de dinamismo ao qual escapam, embora apenas parcialmente, algumas atividades, importantes em termos de peso no conjunto da produção, mas insuficientes para - por este peso, pelo seu significado em termos de articulações industriais, ou pelo seu conteúdo em termos de definição de novos parâmetros para o conjunto das indústrias - dar dinamismo sustentado ao crescimento.”(SUZIGAN,1992, p.93)

Sob a ameaça de competição internacional, consequência da política de abertura econômica de preceitos neoliberais iniciadas no Governo Collor, as empresas nacionais caminham em busca da reestruturação produtiva como meio de se reduzir o abismo que separa os padrões brasileiros de preços, qualidade e entrega daqueles presentes no mercado global. Esta reestruturação produtiva é caracterizada por empresas mais integradas e flexíveis que melhor respondem a um aumento de produtividade dentro de um mercado instável e bem menos previsível frente à quebra do padrão monetário internacional.

Para tanto seriam necessárias mudanças na política industrial, tecnológica e de formação de mão-de-obra desde a educação básica até treinamento específico da força de trabalho. Todavia, “tomando-se o conjunto das indústrias brasileiras, parece evidente que não atende por si só a uma consistente retomada de crescimento econômico, especialmente acompanhado de políticas de distribuição de renda, já que são extremamente restritos os investimentos em ampliação de capacidade instalada e na recuperação e/ou ampliação de infra-estrutura de serviços públicos.” (BRESCIANI, 1994, p. 1988)



3 OS REFLEXOS DESSA NOVA SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E NA ESTRUTURAÇÃO DA PRODUÇÃO

3.1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O NOVO PARADIGMA

Os atuais processos de reestruturação da economia global e a redefinição da hegemonia mundial de poder vêm, ao longo dos últimos anos, criando uma Nova Ordem Mundial bastante diferente da ordem do 2º pós Guerra, onde prevalecia o modelo Taylorista - Fordista de desenvolvimento nas economias capitalistas. Esta Nova Ordem mundial foi impulsionada pelas inovações tecnológicas e pelos novos métodos de gestão/organização do trabalho, os quais possibilitaram a reestruturação do aparelho produtivo e dos complexos industriais.

O processo de reestruturação produtiva, via implementações de novos padrões tecnológicos e organizacionais do trabalho, inicia-se a partir da difusão da 3ª Revolução Tecnológica e se materializa na busca incessante por parte das empresas por uma produção mais flexível e integrada que venha a responder às alterações de um mercado instável, disputado e bem menos previsível frente ao que prevalecia no 2º pós Guerra. No entanto, esta reestruturação produtiva deve ser compreendida dentro de um âmbito muito maior que envolve variáveis econômicas, políticas e sociais. Este processo toma corpo não só pela intensificação da competitividade no mercado externo mas também, pela necessidade de se recuperar a taxa de lucro e combater a reorganização do movimento sindical, que vinha através de críticas e greves ostentando a forma de organização do trabalho e da produção ainda com fortes raízes taylorista - fordistas.

A reestruturação produtiva caracteriza um novo momento da acumulação capitalista, onde percebem-se mudanças nos padrões de uso da força de trabalho em decorrência dos novos paradigmas tecnológicos e gerenciais. Para Thomaz Wood Jr, o binômio produção/consumo em massa, que era a base do sistema de acumulação capitalista no período do 2º pós Guerra, está em acelerado processo de deterioração, cedendo espaço a um novo sistema dominante, o da especialização flexível, o qual vem resultando numa crescente exclusão social que

atinge largos segmentos incorporados à “sociedade de Bem-Estar” da fase anterior de acumulação.

Segundo Borges (1993,p.23), “[...]essa exclusão se apresenta como um elemento estrutural da etapa que se inaugura e não como resultante de uma crise conjuntural e recessiva, que seria superado com a recuperação da economia mundial.”

O pilar da reestruturação produtiva é o desenvolvimento e a adoção de novas tecnologias sustentadas pelo desenvolvimento da micro-eletrônica, bem como, pela busca contínua de inovação que permite o uso de métodos de produção mais flexíveis, ampliando a produtividade do trabalho.

Segundo Luciano Coutinho, o caminho para a flexibilidade responde às necessidades oligopolíticas de competir em qualidade e em diferenciação de produtos, aprimorando e adaptando suas linhas às características e demandas dos mercados dos países centrais, o que acarreta a participação direta da força de trabalho fabril na condução do processo exigindo um trabalhador qualificado, polivalente e multifuncional para operar e reprogramar os ajustes necessários nas máquinas, indo de encontro ao trabalhador Taylorista-fordista altamente especializado, desqualificado e parcelizado.

A reestruturação produtiva, materializada na empresa integrada e flexível e na nova configuração dos esquemas de cooperação e “coexistência” entre fabricantes, fornecedores e usuários, resulta em uma nova estruturação do mercado de trabalho que, ao contrário da expansão fordista que trouxe consigo uma demanda crescente de mão-de-obra, impõe um alto grau de desemprego estrutural, além de diminuir grande número de empregados permanentes; externalizando-os (aumentando o setor de serviços, terciarização), impactando, desta forma, no mercado de trabalho, que é desregulamentado e precarizado face aos vínculos empregatícios antes estabelecidos.

A reestruturação produtiva é impulsionada pela automação micro-eletrônica e pelas novas formas de organização/gestão da produção e do trabalho. Segundo Salerno, citado por Luís

Paulo Bresciani (1995), a difusão desta reestruturação se dá a partir dos anos 70 nos países centrais, sendo resultado de sucessivas crises financeiras, da instabilização dos mercados e de um conflito social que engloba o aumento do poder sindical e a recusa operária de se trabalhar sob pressão como nas linhas de montagem tayloristas- fordistas.

Dentro de um contexto de crise no modelo de desenvolvimento taylorista-fordista com a forte participação da sociedade, num mercado bastante imprevisível de grande instabilidade monetário e financeira, surgem novos paradigmas de organização como alternativas ao modelo que predominava. As indústrias se lançam no processo de reestruturação produtiva, numa tentativa de adaptação num quadro de crise financeira, mercados estagnados, saturados e/ou pouco previsíveis, futuro incerto numa conjuntura inflacionária, enrijecendo suas estruturas de custos. É neste momento que as atenções se voltam para o Oriente onde um outro modelo se afirmava e prosperava, mais que, sobretudo, exigia mudanças. As empresas para não permanecerem à margem do progresso tinham que se enquadrar no receituário qualidade, produtividade e flexibilidade. É a busca pela inserção no mercado internacional cada vez mais competitivo regido pelo paradigma Japonês, onde a especialização flexível está condicionada a novas técnicas organizacionais, métodos de gestão e novas tecnologias de produtos e processo que permitem produzir pequenos lotes a custos antes viáveis apenas com a produção em massa.

A modernização da economia japonesa teve sucesso tanto dentro da 3ª Revolução Industrial, quanto em sua inserção na nova onda de transnacionalização. A política industrial deste país implementou uma estratégia de transformação tecnológica centralizada na eletroeletrônica de ponta e na forte expansão das novas técnicas de informação e controle dentro de todo aparelho produtivo. A introdução, no mercado internacional, dos novos produtos de consumo de massa e de novos equipamentos, foi responsável pela manutenção do processo de industrialização japonês frente à instabilidade do dólar e do mercado internacional.

Na especialização flexível a economia de escala, materializada na padronização, perde sua lógica competitiva na medida em que, a nova produção exige bens diferenciados sem

aumento do custo unitário variável, já que os mercados contemporâneos impõem a necessidade da diversificação como forma de se alcançar um alto grau competitivo. Segundo Coriat, os japoneses, por motivos que lhes são próprios e que a história econômica e a sociologia do Japão explicam, tiveram que desenvolver uma via original de racionalização do trabalho, diferente daquela que se desenvolveu no Ocidente. Diferente do que aconteceu nos EUA, onde a via central foi a da parcelização e da repetitividade do trabalho, como meio de luta contra a resistência do sindicalismo de oficina à racionalização do trabalho, no Japão, partiu-se da des-especialização dos trabalhadores qualificados por meio da instalação de uma certa polivalência e plurifuncionalidade dos homens e das máquinas.

No modelo japonês a relação salarial se estabeleceu sobre uma série de derrotas operárias, buscando o envolvimento do trabalhador por meios de compromissos e contrapartidas muito mais implícitas do que as explícitas que ocorreram nos EUA.

Com esta maneira de persuadir as respostas sindicais, por meios de vantagens promocionais, o modelo japonês destruiu o sindicalismo combativo dos anos 50 e início dos 60, fazendo surgir um sindicato de empresa, o qual não atua privilegiando conflitos, mas valorizando a cooperação. Para defender os interesses salariais de seus membros é interessante não causar greves nem perturbações, já que a parte variável do salário pode chegar de 4 a 6 vezes o salário mensal.

As limitações de espaço físico e de matéria-prima que suprem as necessidades de uma produção em grandes quantidades, induzem os japoneses a vislumbrarem alternativas flexíveis que atendam a um mercado consumidor bastante diversificado com preços competitivos e com poucas falhas na fabricação dos produtos. Inicia-se, dessa forma, a implementação de novas formas de produção materializadas, inicialmente, por novas formas organizacionais representadas pela tecnologia de organização social da produção (TOSP).

Uma das principais inovações foi a implementação da gestão por fluxo, o just-in-time (Kamban). O just-in-time se estende às relações intra e inter empresas, otimizando a utilização de equipamentos e maximizando a utilização dos estoques.

O desenvolvimento e a introdução de novas tecnologias de base na micro-eletrônica, conforma um período posterior da experiência japonesa, a tecnologia de automação flexível (TAF).

O sistema just-in-time visa produzir o produto certo, na quantidade certa e na hora certa, se propõe a reduzir os estoques e propiciar áreas disponíveis na fábrica, priorizando o processamento de produtos exigidos.

“O just-in-time/kamban fundamenta-se no estabelecimento de um fluxo de informações paralelo ao fluxo de produção, embora em sentido contrário, com a finalidade de adequar o uso dos insumos produtivos as variações de mercado, ou melhor, de adequar as variações da formação de estoque à venda dos produtos finais.” (SAMPAIO, 1996, p.85)

Para se viabilizar o just-in-time/kamban, foi necessário reagrupar as máquinas em ilhas de produção, onde cada grupo produzisse toda uma família de peças, e se reduzir os erros de produção, exigindo um trabalhador mais qualificado, polivalente e multifuncional.

Segundo Hirata (1994), o uso dos métodos e técnicas - just-in-time/kamban, círculo de controle de qualidade (CCQ), controle estatístico de processo (CEP), controle de qualidade total (CQT), kaisen (melhoras contínuas), entre outros, se dá no interior de uma organização de trabalho em grupos e se funda na polivalência do trabalhador.

“A organização em grupos de trabalhos e a polivalência são menos facilmente transponíveis...(do que os métodos e práticas da organização do trabalho e da empresa), pois são práticas tornadas possíveis no interior do sistema de emprego japonês, que permite tanto o trabalho em grupo quanto as formas de implicação e mobilização dos trabalhadores em torno dos objetivos propostos pela empresa . “(HIRATA, 1992, p. 41.)

As empresas japonesas têm-se mostrado hábeis em se adaptar a um novo ambiente industrial e reforçar com sucesso sua competitividade, constituindo-se, desta forma, na melhor alternativa ao paradigma fordista. No entanto, destacam-se também os casos suecos (na produção em média série) e o italiano (no setor de produção de bens de capital especiais sob encomenda).

Estes casos, juntamente com o modelo japonês, apresentam um modo de mão de obra qualificada e polivalente, capaz de responder, segundo Hirata (1994), à variabilidade e à complexidade crescentes de uma demanda criada pela abertura e o mercado internacional. A prática de just-in-time é utilizada para colocar-se a fábrica sob tensão. Tensionando-a, o estoque pode ser utilizado como um analisador dos pontos onde aplicar a racionalização.

Esta reestruturação consolidava nas principais economias capitalistas a tendência à implantação de inovações tecnológicas, gerencias e organizacionais alterando a estruturação técnica das empresas, conformando um novo padrão de desenvolvimento industrial, materializado nas novas tecnologias de informação e comunicação. No Brasil, este processo ocorre numa tentativa de se acompanhar as tendências da economia mundial, priorizando a necessidade de expandir a produtividade, com custos menores, maior qualidade, obtendo assim, maior competitividade para nossos produtos no mercado. Este processo surge no Brasil no momento em que o movimento sindical está retomando o seu lugar na sociedade, com significativos ganhos no cenário político.

A reestruturação industrial brasileira atende à ideologia do novo padrão produtivo japonês, não se opõe aos preceitos neoliberais deliberados pelo "Consenso de Washington" - que se propunham a promover a inserção da economia nacional num cenário de competitividade internacional -, não se abre para modelos alternativos e responde inicialmente à instabilidade econômica, à recessão e à abertura do mercado interno.

No Brasil, através das políticas protecionistas e de subsídios, típicas de um período de substituição de importações, e da existência de um mercado em expansão e pouco exigente,

as empresas brasileiras encontravam-se numa posição bastante cômoda sem preocuparem-se com a sua competitividade. A competitividade não estava baseada na produção, em qualidade ou em produtividade. A capacitação tecnológica local foi praticamente desconsiderada e a qualidade, quando existia, era uma questão secundária.

Este quadro deu-se até o início dos anos 80, quando as empresas voltaram-se ao mercado externo percebendo uma outra realidade competitiva, onde custo e qualidade já eram condições mínimas para competir.

“... quando a idéia de qualidade se configurou como importante, a reação das empresas locais foi formar círculos de controle de qualidade (CCQ), dentro de um formato peculiar, sem maiores alterações nas estratégias ou no resto da organização.” (FLEURY, 1995, p. 96)

Outras práticas do modelo japonês - just-in- time, “programa de qualidade total”, “controle estatístico de processo”- simultaneamente com as novas tecnologias de automação, foram implementadas no Brasil, principalmente nas indústrias automobilísticas que vão configurando-se o setor de maior absorção destas novas práticas.

Todavia, Hirata (1992) citada por Márcia Leite, chama atenção para os limites desse processo na medida em que havia uma alta resistência do empresariado em admitir a participação dos trabalhadores nos processos decisórios a nível da produção, além da “inadequação das políticas de gestão da mão de obra predominante nas empresas, em relação aos princípios de envolvimento dos trabalhadores e de flexibilização do trabalho, presentes nas técnicas japonesas.” (LEITE, 1995, p.346.)

Nos anos 90, um conjunto de políticas que procurava incentivar a competitividade, foi implantado em um momento de recessão econômica, consolidando as condições para uma profunda alteração nas condições de operação de todas as empresas nacionais. O país

ingressava nos preceitos neoliberais, criando o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade.

As empresas brasileiras, num quadro de políticas de combate à inflação e abertura do mercado nacional ao exterior, passam a se preocupar com seus custos, qualidade de seus produtos e produtividade. O mercado passa a exigir produtos melhores e mais baratos, as empresas têm que se reestruturar para uma melhor inserção no cenário internacional altamente competitivo.

“... as empresas começaram a optar por uma estratégia mais sistêmica de modernização, passando a investir pesado em mudanças organizacionais baseadas nas técnicas e métodos japoneses, assim como em novas formas de gestão da mão de obra mais compatíveis com os princípios de flexibilização do trabalho e com o envolvimento dos trabalhadores com a qualidade e a produtividade.” (LEITE, 1995, p. 346)

Atualmente outras práticas japonesas já foram implementadas, como os Programas de Qualidade Total e a Terceirização, sendo que o objetivo primeiro desta última é a racionalização de custos; depois vem a formação de uma rede de fornecedores. O Governo e as empresas brasileiras sem vislumbrarem as possíveis alternativas originais, prendem suas expectativas às novas técnicas de qualidade e produtividade inspiradas no êxito japonês.

Em suma, a reestruturação produtiva no Brasil, até hoje, vem avançando muito mais em termos de uma introdução de tecnologias de organização social de produção, do que propriamente de uma efetiva implantação da base técnica da “Terceira Revolução Industrial”, no que se refere aos equipamentos de automação flexível.

Esta circunstância caracteriza o fenômeno já exposto por Suzigan (1992,p.95), do emprego de “[...]determinantes espúrios de competitividade: retração da demanda interna,

desvalorização reais periódicas da taxa de câmbio, compressão do salário real, rigoroso controle de preços no mercado interno e incentivos-subsídios fiscais e creditícios.“

Os países periféricos têm-se mostrado incapazes de acompanhar o grande esforço dos países centrais a nível de avanços tecnológicos e organizacionais para se proporcionar o aumento das taxas de lucro.

Para os países periféricos outro obstáculo para a inserção na Terceira Revolução Tecnológica tem sido a constituição de blocos de países. As negociações tornam-se cada vez mais complexas. A formação de blocos não proporciona um ambiente favorável para a troca de informações, desencadeando uma lógica que busca exatamente manter a desigualdade entre países centrais e periféricos.

Levantando-se questões internas da estrutura brasileira, um dos principais entraves para a inserção na Terceira Revolução Tecnológica é o nível de formação da mão-de-obra, que encontra-se bastante envolvida na forma de produção Taylorista, logo bastante limitada. Para que essa mão-de-obra possa se adequar às novas exigências do mercado é fundamental que ocorra uma reestruturação no modelo educacional brasileiro.

3.2 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é um dos mecanismos da reestruturação produtiva através do qual o capital busca reestruturar sua capacidade de valorização, ou em outras palavras, o mundo capitalista dentro de uma crise do padrão fordista de produção parte em busca de um restabelecimento de suas taxas de lucro e de acumulação. Este processo, apesar de ser um velho conhecido do mundo capitalista, surge com novas características, formas mais complexas e trazendo consigo consequências diversas.

O processo de terceirização está diretamente relacionado a estratégia de focalização, ou seja, concentrar as atividades naquilo que é essencial para a empresa, naquilo que ela faz

melhor, no que a diferencia das concorrentes. Logo, o que não estiver em “foco” pode ser terceirizado.

Nos países centrais o processo da terceirização está ligado à qualidade, à competitividade e à produtividade. Neste processo a empresa transfere as atividades secundárias e auxiliares às empresas terceiras que se especializaram de maneira mais racional e com um custo menor nessas atividades. A empresa contratante concentra-se no seu produto estratégico com mais competitividade e maior produtividade.

A terceirização ocorre via transferência de atividades para fora da empresa contratante, ou transferência de atividades que sejam realizadas no interior da própria empresa, com a presença de trabalhadores de terceiras executando tarefas ao lado de funcionários com vínculo empregatício direto (DIEESE, 1993). É um processo de desverticalização, tornando as empresas horizontais.

Segundo definição do DIEESE a terceirização se dá via: a desativação parcial ou total, de setores produtivos. A empresa que terceiriza deixa de “produzir” e passa a “comprar” produtos de outras empresas, e/ou, a contratação de uma ou mais empresas terceiras que alocam trabalhadores para execução de algum serviço no interior da empresa cliente.

A terceirização se dá principalmente no chão da fábrica, priorizando as áreas de apoio básico à produção, como limpeza, segurança, alimentação, transportes, assistência social, recepção, manutenção predial, apoio jurídico... . Todavia já existem setores que terceirizam parcelas importantes do próprio setor produtivo direto.

A terceirização vem se fixando como uma eficiente prática de flexibilidade organizacional na busca de especialização e de racionalização de recursos. É o processo através do qual, as empresas racionalizam recursos, redefinem suas operações e funcionam com estruturas mais enxutas e flexíveis, tornando-se mais ágeis frente a um mercado menos previsível.

“As empresas que terceirizam tendem a ter mais fôlego para sobreviver às crises econômicas, pois é mais fácil cortar encomendas que se desfazer de ativos.” (DIEESE, 1992,p.7)

As empresas ao transferirem as suas atividades secundárias e auxiliares para terceiros especializados, passam a direcionar seus esforços para as áreas diretamente ligadas ao seu produto principal, área esta que têm maior domínio. Desta forma também, racionaliza recursos à medida em que elimina ou reduz custos de manter estruturas operacionais e de gerenciamento dessas atividades.

Com o processo da terceirização as empresas, visando uma maior eficiência, determinam as etapas do processo produtivo através de uma análise do volume ideal para cada fase, que não atingem escalas de produção mínimas e as passam para terceiras. Outra vantagem da terceirização é obter a diminuição das formas organizacionais, o que facilita em muito a gestão empresarial, além da capacidade de um maior controle sobre os custos, desempenho e qualidade.

A terceirização pode significar um aumento do montante de investimento em pesquisa, conjuntamente com a diminuição dos gastos da empresa cliente, pois este processo está associado a parcerias de desenvolvimento tecnológico entre empresas compradoras e fornecedoras. (DIEESE, 1992)

Apesar do discurso empresarial limitar-se em expor as vantagens da terceirização- um processo através do qual se reduz custos, enxugando as estruturas das empresas, o que as tornam mais lucrativas e competitivas, um outro grande objetivo não é dito, que é a viabilidade que esse processo lhes dá de controle dos movimentos sindicais e as tentativas de se burlar as conquistas sindicais de categorias mais organizadas. (DIEESE, 1994)

Outra consequência da terceirização é percebida no mercado de trabalho: “Um outro efeito possível da terceirização sobre o emprego se relaciona com a crescente precarização da inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Nos países centrais, um conjunto de

mudanças na organização do trabalho têm conduzido a um número cada vez maior de trabalhadores precários, oscilando entre o desemprego, o trabalho temporário e de tempo parcial e o mercado informal.” (DIEESE, 1992, p.14)

Chamamos atenção para que não se confundam terceirização com terciarização, embora estas mantenham uma relação à medida em que a terceirização é um dos determinantes para o crescimento do setor de serviços na economia (terciarização).

“Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE - mostram que, entre 1980-91, o setor terciário apresentou um crescimento de cerca de 34%. Neste mesmo período, ...tendo a indústria registrado apenas 3% de crescimento.” (DIEESE, 1993,p. 15)

Quando se terceiriza os serviços de apoio das empresas essas atividades passam do setor industrial para o setor terciário.

TABELA 1

Evolução da ocupação no subsetor dos serviços ligados à indústria: Grande SP, 1986=100.

ANOS	CRESCIMENTO (%)
1986	-
1987	5,65
1988	12,99
1989	15,25
1990	16,95
1991	26,55

Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Percebe-se a partir da tabela, a evolução que o setor terciário assume, sendo grande parte desta evolução determinada pelo “[...]ajuste realizado pelas grandes empresas que vêm

externalizando inúmeras atividades com o intuito de reduzir custos.” (Araújo, apud DIEESE, 1993. p.16)

Um passo a frente da terceirização é o processo da quarterização. Contrata-se uma empresa para administrar as companhias prestadoras de serviços. Esta empresa terá grande interesse em que sejam abandonados processos antigos e ineficazes na medida em que é essencial que as prestadoras de serviços atuem de forma mais eficiente possível.

3.3 A TERCEIRIZAÇÃO NOS PAÍSES PERIFÉRICOS

Dentro de um contexto de reestruturação produtiva e de globalização econômica, entendida como etapa de aprofundamento da internacionalização, o debate acerca das relações de trabalho vêm tomando lugar fundamental. Se por um lado defendem-se as novas formas de gestão/organização do trabalho e da produção, como elemento essencial para se dinamizar a indústria, por outro contestam-se a forte precarização e desregulamentação do mercado de trabalho e o contínuo enfraquecimento da combatividade sindical. O movimento sindical, que mostrou-se como uma organização suficiente para fazer frente a uma força social e política na conjuntura dos anos 80, parece, atualmente, cada vez mais isolado politicamente.

Num período de forte recessão, no qual vem se dando a abertura do mercado brasileiro, com entrada de importados acirrando a competitividade, cabe aos capitalistas nacionais buscarem alternativas para assegurarem seus mercados, sua competitividade e suas margens de lucro. No enfrentamento da concorrência, tanto internamente quanto no exterior, as empresas têm buscado se aproximar das novas formas de organização e gestão do trabalho predominantes nos países centrais. Neste contexto, a terceirização se coloca como um processo produtivo capaz de atender aos anseios dos empresários, assumindo um traço, mais uma vez bastante periférico, que visa de imediato a redução dos custos, em detrimento do mercado de trabalho à medida em que agrava a sua desorganização, sua fragmentação, sua segmentação e sua desqualificação.

O processo de terceirização brasileira não é percebido como elemento de um novo modelo industrial. As mudanças advindas da terceirização “[...] têm sido mais fortemente determinadas 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.” (BORGES, 1993, p.35)

Na maioria dos casos, a terceirização “a brasileira” não passa de uma estratégia de redução de custos das empresas, objetivando simplificar sua administração, incluindo-se os aspectos trabalhistas e previdenciários, onde a busca pela “especialização e qualidade” não passa da falácia empresarial. O que de fato se vê na prática é um processo de degradação do trabalhador, do trabalho e do produto.

“ Esta precarização do mercado e das condições de trabalho, revelam o verdadeiro significado que a terceirização tem para o capital. Ao contrário do que diz a visão neoliberal, a qual exalta o renascimento dos pequenos negócios com a oportunidade dos indivíduos liberarem suas energias criadoras, a terceirização recria formas arcaicas de exploração da força de trabalho.” (QUEIROZ, 1996, p.12)

A terceirização brasileira se generaliza como meio de se solucionar questões conjunturais, como a redução de custos com mão de obra, diminuição da estrutura hierárquica e extinção de setores, acabando com postos de trabalho a partir de um contexto recessivo, as empresas adotam a terceirização buscando maior produtividade, maior eficiência administrativa e redução de custos, o que de maneira geral conseguem, desencadeando, no entanto, desemprego e perdas para os salários.

As consequências para o mercado de trabalho são altamente nefastas, já que reduz o nível de emprego, diminui os salários em um nível geral e reduz a combatividade sindical. E é justamente este último ponto um dos grandes objetivos da terceirização, a qual se mostra

como uma forte e competente arma capitalista de controle social, à medida em que faz coexistir no interior das empresas trabalhadores estabilizados, que executam as atividades essenciais, e trabalhadores subcontratados, responsáveis pelas atividades secundárias e auxiliares. Esta fragmentação da categoria a partir de contratos, reduz o poder dos sindicatos e das suas conquistas.

“ Torna-se (a terceirização), por esta razão, extremamente oportuna para o empresariado brasileiro na atual conjuntura recessiva, como forma de frear e até anular parte das conquistas alcançadas pelos trabalhadores na última década, com o fortalecimento do movimento sindical, e asseguradas na Constituição, na legislação trabalhista e nos dissídios coletivos.” (BORGES,, 1992, p.38)

Outra grande vantagem alardeada pelas empresas em favor da terceirização, é a possibilidade de se reduzir o “custo.Brasil”.

O processo da terceirização está relacionado ao conceito de parceria e cooperação. “A empresa verticalizada, do modelo fordista cede lugar à unidade de produção flexível e especializada, com a transferência de parte das atividades ou serviços antes prestados pela “empresa mãe” para outras empresas.” (DIEESE, 1994, p.15) No Brasil, como a terceirização vem se vinculando às estratégias de redução de custos, o processo objetiva a transferência de trabalhadores efetivos da empresa contratante por trabalhadores temporários da terceira.

As empresas terceiras nacionais não compartilham com o grau de capacitação tecnológica e gerencial, capacitação inovadora..., destas no primeiro mundo, as quais são características essenciais para se garantir ganhos de qualidade com a transferência de atividades para as terceiras. Estas empresas prestadoras de serviços aqui se caracterizam, geralmente, pela baixa qualidade dos serviços oferecidos e, pagadoras de baixos salários, quase nenhum benefício e por operarem com elevada taxa de rotatividade da mão-de-obra. As prestadoras

de serviços brasileiras se mostram pouco estruturadas para atender às demandas de processo de qualidade total.

Muitas empresas interrompem ou, até mesmo suspendem o processo da terceirização pela falta de empresas terceiras qualificadas, responsáveis e que cumpram com os contratos.

4 IMPLICAÇÕES DESSE PROCESSO NO MOVIMENTO SINDICAL

4.1 A CRISE ATUAL DO SINDICALISMO E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

O sindicalismo do Primeiro Mundo, que desde o pós-guerra estava acostumado a um tipo de pacto social, sem contestar a ordem capitalista, negociando numerosas cláusulas quanto a salário, emprego, jornada, qualificação, previdência..., sofre um grande impacto nesse novo momento do desenvolvimento capitalista.

As transformações em curso atingem diretamente a consciência da classe trabalhadora, afetando seus organismos de representação-sindicatos e partidos. Os sindicatos passam a assumir uma postura cada vez mais defensiva, regredindo a sua já limitada ação de defesa de classe no universo do capital.

“ Gradativamente (os sindicatos) foram abandonando seus traços anticapitalistas, aturdidos que estavam, visando a preservar a jornada de trabalho regulamentada, os demais direitos sociais já conquistados e, quanto mais a “revolução técnica” do capital avançava, lutavam para manter o mais elementar e defensivo dos direitos da classe trabalhadora, sem os quais sua sobrevivência está ameaçada: o direito ao trabalho, ao emprego.” (ANTUNES, 1995, p.148)

O movimento sindical assume frente à terceirização uma postura bastante crítica à medida em que esta vem ocorrendo sem uma ação reguladora dos sindicatos no processo de sua adoção, caracterizando um quadro prejudicial para a classe que, ao contrário do que o discurso empresarial coloca, vem assumindo mais desvantagens do que vantagens.

Os sindicatos vêm perdendo sua importância frente à sociedade, se marginalizando do processo de produção. A forma como as transformações organizacionais e gerenciais vêm

sendo introduzidas no âmbito empresarial não têm permitido uma ação sindical para se amenizar os efeitos dessa reestruturação produtiva. O que se vê na realidade é um enfraquecimento do movimento sindical, que vem perdendo sua combatividade e sofrendo, em sua base, uma brutal pulverização.

A pulverização dos trabalhadores por pequenas empresas traz como consequência a perda da identidade de classe. A organização dos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços torna-se extremamente difícil. Primeiro por constituírem setores de fraca organização sindical, sem histórico de combatividade e, segundo, porque a oposição entre trabalho e capital não fica fácil de ser percebida pelo trabalhador já que, geralmente, o empregador trabalha lado a lado do empregado.

A elevação das taxas de desemprego é a grande explicação para a diminuição do número de trabalhadores vinculados aos movimentos sindicais. Ver tabela 2.

TABELA 2

Índices Percentuais de Desemprego nos Sete Grandes.

	1980	1985	1990	1993*
ESTADOS UNIDOS	7,0	7,1	5,4	7,0
JAPÃO	2,0	2,6	2,1	2,5
ALEMANHA**	2,9	7,2	5,1	8,2
FRANÇA	6,3	10,2	9,0	11,5
ITÁLIA	7,5	9,6	9,9	10,6
INGLATERRA	6,4	11,2	6,9	10,4
CANADÁ	7,4	10,4	8,1	11,3

* Taxas de maio/junho

** após 1990 inclui a ex-RDA

Fonte: Institut Syndical Européen, 1992.

Extraído de: De Fato, revista da CUT (dez 93/fev 94, p. 19)

Na Inglaterra, a partir da era Margareth Thatcher, "...o sindicalismo inglês passa a ser submetido a uma legislação fortemente anti-sindical e a uma estratégia governamental anti-greve." (MENEZES, 1995, p. 25).

A greve de 150 mil mineiros do carvão em 1984 e 1985, contra a reestruturação baseada em 20 mil demissões resultou em 718 demissões, 4 mil condenações, 10 mil prisões e 4 mortos, fazendo os mineiros voltarem ao trabalho. (JOFFILY, 1996, p. 08).

As políticas ortodoxas (liberais) juntamente com o processo de reestruturação das indústrias manufatureiras e políticas de restrições orçamentarias, no período de John Major (1990), mantiveram os sindicatos fracos nas suas ações reivindicativas.

Nos Estados Unidos, o sindicalismo, dentro da lógica taylorista-fordista de produção, tinha tarefa de organizar os trabalhadores dentro do processo produtivo.

Segundo Paolo Garonna da central sindical italiana (Cisi), citado por Bernado Joffily (1996,p.7), "O que preocupa nos EUA não é uma mudança de correlação de forças entre sindicato e empresa, mas a erosão de todo o sistema de contratação coletiva, parte integrante daquele "compromisso americano "de moderação sindical, alternativo à luta de classe e à politização militante do sindicalismo europeu."

A reestruturação produtiva e a crise econômica têm levado a economia americana em busca da modernidade defensiva, tendo como elemento central a recuperação das conquistas sindicais passadas.

"Hoje o sistema de relações profissionais americano resulta em menos greves, utiliza-se de negociações cada vez mais descentralizadas, dá maior prioridade ao emprego em detrimento do salário e introduz cada vez mais relações "cooperativas". (MENEZES, 1995, p.27)

As transformações do mercado de trabalho, cada vez mais inserido no paradigma japonês, a redução dos postos de trabalho, principalmente no setor industrial e a diminuição da expansão do emprego, impactam seriamente no movimento sindical, fundamentalmente no que diz respeito à redução do número de sindicalizados em todo o mundo.

A reestruturação produtiva tende a romper com a base social do Welfare State, "...reintroduzindo a vinculação individual, não mediatizada por instituições externas como os sindicatos e a regulação de "bem-estar", entre trabalhador e empresa." (CARDOSO, 1995, p. 396.)

O poder de intervenção dos sindicatos e suas estratégias de combatividade frente à essas transformações em curso, variando de sociedade a sociedade, irão ser essenciais na determinação dos custos dessa modernização para a classe trabalhadora e para a existência dos próprios sindicatos. O papel do movimento sindical frente à regulação e redefinição das estratégias empresariais, é de fundamental importância para que estas não ocorram de maneira irrestrita e assumam caráter prejudicial para a classe trabalhadora.

A dinâmica neoliberal faz com que a introdução de métodos e processos de trabalho para das empresas ou grupos econômicos, afastando a esfera pública de regulação capaz de conferir-lhe o status de questão socialmente relevante.

De acordo com os novos métodos e práticas japonesas de produção, ao contrário do padrão de gestão da mão de obra que predominou no período taylorista - fordista, estes métodos exigem uma mão de obra mais qualificada, participativa, responsável e comprometida com os objetivos da empresa que, para tanto, teriam que receber estabilidade no emprego, programas de treinamento, incentivos financeiros e perspectiva de ascensão profissional.

Todavia, esta mão de obra só é encontrada em alguns setores de ponta da economia japonesa. As mulheres e os subcontratados estão excluídos deste processo. (HIRATA, 1992)

A mão de obra japonesa depara-se com profundas diferenciações presentes nos distintos setores industriais e com o aprofundamento das segmentações do mercado de trabalho. Esta segmentação é percebida nas diferentes condições de trabalho das empresas que compõem as redes de subcontratações e dentro das próprias empresas onde a mão de obra permanente convive lado a lado com trabalhadores terceirizados, os quais não dispõem das mesmas condições de trabalho.

Outro traço do processo de gestão da mão de obra japonesa é percebido nos trabalhos de Wilkinson citados por Márcia Leite (1995, p.340).

“... ao contrário da suposta autonomia do trabalho, os métodos japoneses possuem um eficiente sistema de vigilância que se apoia tanto na visibilidade natural do processo de produção e do desempenho do trabalhador na fábrica organizada sob os princípios do just in time, como no uso frequente de sistemas de informação administrativas capazes de assimilar rapidamente os desvios das normas de produção ou de qualidade.”

Uma das maiores consequências para o movimento sindical em escala mundial, a partir dessa reestruturação produtiva, foi sem dúvida a redução da taxa de sindicalizados - relação entre número de sindicalizados e a população assalariada, especialmente na década de 80. (ANTUNES, 1995, p.61) Ver tabela 3.

TABELA 3

Taxa de sindicalização: 1988*

PAÍSES	TAXA (%)	PAÍSES	TAXA (%)
França	12,0	Reino Unido	41,5
Espanha	16,0	Austrália	42,0
EUA	16,8	Áustria	45,7
Turquia	18,8	Luxemburgo	49,7
Grécia	25,0	Nova Zelândia	50,5
Países Baixos	25,0	Irlanda	52,4
Suíça	26,0	Bélgica	53,0
Japão	26,8	Noruega	55,1
Portugal	30,0**	Finlândia	71,0
Alemanha	33,8	Dinamarca	73,2
Canadá	34,6	Holanda	78,3
Itália	39,6	Suécia	85,3

* Com as exceções de Holanda, 1989; Irlanda, 1987; Luxemburgo, 1989; Nova Zelândia, 1990; Espanha, 1985; Suíça, 1987; Turquia, 1987.

** As taxas referentes à Portugal e Grécia são por estimativas.

Fonte: Ricardo Antunes. Adeus ao Trabalho ?, p. 60.

Do mesmo modo, um outro fator preponderante para o acirramento da crise sindical é a diferenciação social no interior da própria classe trabalhadora; isto reduz o poder sindical, “historicamente vinculados aos trabalhadores “estáveis” e, até agora, incapazes de reunir os trabalhadores parciais, temporários, precários da economia informal.” (ANTUNES, 1995, p.62)

Desta forma, torna-se necessário substituir o sindicato vertical, correspondente ao padrão fordista de produção, mais corporativo, pelo sindicato horizontalizado capaz de responder à segmentação que vem se afirmando.

O sindicato vertical: "...tem se mostrado impossibilitado de atuar como um sindicalismo mais horizontalizado, dotado de uma abrangência maior e que privilegie as esferas intercategoriais, interprofissionais, por certo, um tipo de sindicalismo mais capacitado de aglutinar o conjunto de trabalhadores, desde os "estáveis", até os precários vinculados à economia informal."(ANTUNES, 1995, p.62)

A fragmentação da classe trabalhadora impacta na dificuldade do desenvolvimento e consolidação de uma identidade de classe. A união dos trabalhadores estáveis e dos subcontratados é um forte obstáculo para o movimento sindical.

A crise do movimento sindical dos países centrais, a partir das dimensões mundializadas que essas transformações assumiram, chega ao Brasil no final dos anos 80 e início dos anos 90. A crise chega e alcança o sindicalismo brasileiro do final dos anos 70 e início dos anos 80, marcado por um alto grau de combatibilidade, característica do "novo sindicalismo" de forte organização, surgido no ABC paulista, materializado na autonomia de luta dos trabalhadores.

Esse novo movimento, apesar de algumas limitações da própria estrutura sindical e das leis trabalhistas vigentes, consegue promover uma expansão do sindicalismo dos assalariados médios e do setor de serviços, avança na consolidação do sindicalismo rural que vinha se desenvolvendo desde os anos 70. Surgem as centrais sindicais, como a CUT (1983). Busca-se organizar os trabalhadores por locais de trabalho, ainda que de maneira insuficiente, viabiliza diversas greves e se consolida como instrumento de representação da classe trabalhadora. Sua forte atuação é percebida através do aumento do número de sindicalizados de todo país, que aderem às constantes greves. As negociações são fortemente marcadas pelas questões salariais.

Todavia, ainda na década de 80, com a reestruturação produtiva em andamento, dentro de um quadro recessivo, "As propostas de desregulamentação, de flexibilidade, de privatização acelerada, de desindustrialização, tiveram, no neoliberalismo do projeto Collor, forte

impulso.” (ANTUNES, 1995, p.151) O que inicia para o movimento sindical uma fase de queda, de perda de combatividade.

O sindicalismo começa a se ver aciado sem conseguir elaborar propostas econômicas alternativas, que questionassem o novo momento do capitalismo.

Com a introdução do processo da terceirização, uma outra grande consequência para o movimento sindical é a nova estruturação do mercado de trabalho que integra trabalhadores estáveis, subcontratados e desempregados.

4.2 A REPERCUSSÃO DESSE PROCESSO NA COMBATIVIDADE DOS TRABALHADORES E OPERÁRIOS FRENTE ÀS TRANSFORMAÇÕES DOS PROCESSOS PRODUTIVOS

A terceirização que vem ocorrendo no Brasil não se dá apenas como medida paliativa para se enfrentar uma conjuntura recessiva, ela também integra a reestruturação produtiva em curso, o que desencadeia muitas alterações no planos social e político, trazendo desafios para o movimento sindical.

O poder de combatividade dos sindicatos está fortemente ameaçado por consequência da pulverização de suas bases. A questão que se coloca é se o movimento sindical brasileiro vai conseguir assegurar sua representabilidade, não só nas categorias mais organizadas, também junto aos trabalhadores submetidos às condições precárias no mercado de trabalho.

De acordo com Rui Costa, do SINDIQUÍMICA, “[...] A estratégia maior, do ponto de vista sindical, que ultrapassa os limites do SINDIQUÍMICA e de qualquer outro sindicato individual, que é também uma tendência internacional e a única saída, é a luta pelo contrato coletivo nacional ou uma negociação coletiva mais ampla, onde se vai discutir parâmetros de negociação para o conjunto dos trabalhadores, ou para um ramo inteiro, a partir dos quais seriam especificados os acordos por setor, por ramo etc.”(BORGES,1992,p.48)

O Governo e/ou os empresários parecem não se interessarem na busca de uma solução para o desemprego. Argumenta-se que este é uma decorrência da reestruturação produtiva em curso, para não se discutir políticas governamentais alternativas a este quadro, quando existem.

A principal tarefa, atualmente, dos sindicatos é obter ações significativas frente às mudanças decorrentes da reestruturação produtiva, além da exigência de um Estado participativo, que vise a busca de alternativas a nosso quadro atual.

5 TERCEIRIZAÇÃO NO SISTEMA BANCÁRIO

5.1 AS PECULIARIDADES DA TERCEIRIZAÇÃO NO SISTEMA BANCÁRIO

Frente a um possível contexto de estabilização no Brasil, a partir da segunda metade dos anos 80 com a implementação do Plano Cruzado o setor bancário foi um dos primeiros a lançar-se ao encontro de um ajuste estrutural que visava adaptar-se a este novo cenário.

O padrão de acumulação e expansão do setor bancário via correção monetária, criação de mercados de títulos públicos federais e a captação de poupança pública com base do Sistema Financeiro da Habitação - instituídos pelas reformas do sistema financeiro de 1965, que ao longo dos anos 70 e início dos anos 80 permitiu aos bancos ganhos de rentabilidade e lucratividade como também propiciou a expansão física do setor, não mais respondem à política brasileira que busca a estabilidade econômica e o fim da inércia inflacionária.

A base da rentabilidade de todo sistema nacional financeiro, o “lucro inflacionário”, não mais funciona como fator fundamental da acumulação setorial dentro de um quadro de estabilidade econômica. Dentro dessa situação, toda rede de serviços e produtos oferecidos pelos bancos, baseados na manutenção de altos índices inflacionários, perdem sua lógica dentro de um mercado que vise a estabilidade.

Os bancos deixam de ganhar às custas do puro e simples aproveitamento do “floating”. Precisaram buscar outras fontes de receitas, sofisticando os serviços bancários, ampliando-os, via incursões na áreas do seguro, da previdência privada e, mais recentemente, da expansão do crédito direto ao consumidor. Essa nova situação obriga os bancos a reduzir seus custos de um modo geral, o que vem sendo obtido através da redução de pessoal, da racionalização dos serviços e da terceirização.

Nesse contexto, os bancos partem para uma reestruturação produtiva que visa ajustar suas estruturas operacionais. Com a reestruturação ocorreu um grande número de demissões,

5.2 A TERCEIRIZAÇÃO, PROPRIAMENTE DITA, NO SISTEMA BANCÁRIO

No sistema financeiro brasileiro a intensificação da terceirização/focalização se dá no final da década de 80 e início de 90, atingindo setores não operacionais e setores operacionais.

Nas atividades secundárias e auxiliares que constituem os setores não operacionais dos bancos, a terceirização é utilizada de maneira generalizada, o que segue a mesma tendência observada nos demais setores industriais. Na maior parte dos bancos essas atividades não mais integram o quadro funcional, quais sejam: faxina, segurança, serviços de copa, marcenaria e carpintaria, transportes de valores e vigilância.

Todavia, também como percebido nos diversos setores da economia, o processo de terceirização avança para as atividades fim, alcançando os setores operacionais dos bancos.

“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 70 e 80, como o de informática.” (DIEESE, 1994, p.12)

A terceirização bancária avança na realização de vários expedientes internos e externos das agências, substituindo atendentes de portaria e escriturários do quadro funcional do banco por empregados de empresas prestadoras de serviços, trabalhadores esses não bancários; atinge os centros de processamento de dados; o de compensação e microfilmagem de cheques; o departamento jurídico e de treinamento de pessoal; o de atendimento ao público...

Esse processo de terceirização visa primeiramente, como em qualquer outra empresa, reduzir custos salariais; reduzir encargos trabalhistas; diminuir os demais custos operacionais, redimensionar suas estruturas administrativas, adquirindo maior flexibilidade, alcançando maior competitividade no mercado. A longo prazo, a terceirização de algumas

tarefas ditas tradicionais, parece fazer parte da estratégia dos banqueiros num quadro de estabilidade econômica. “A terceirização e a automação do atendimento ao público visam esvaziar as agências bancárias e deslocar o quadro funcional para o atendimento personalizado aos clientes de renda mais altas.” (DIEESE, 1994,p.12)

As estratégias dos empresários dos bancos apontam para uma segmentação da clientela, priorizando apenas clientes de rendas elevadas; mudança no perfil dos produtos e serviços; especialização em operações de longo prazo com empresas em substituição a operações de curto prazo, como as operações financeiras. A terceirização de determinadas áreas operacionais pode e vem promovendo transformações para um setor com dimensões mais reduzidas e adequadas a uma economia estabilizada.

Atualmente o processo terceirizante vem colocando dificuldades reais para o movimento sindical, na medida em que este não consegue uma aglutinação dos trabalhadores estáveis e subcontratados. No momento de acordos coletivos e conquistas da categoria bancária tem-se problemas no enquadramento dos trabalhadores das empresas contratadas. Isto vem caracterizando um encolhimento da categoria com a redução dos níveis de emprego.

TABELA 4

Estoque estimado de empregos no setor financeiro, bancos comerciais, de investimentos, etc
Região Metropolitana de Salvador 1993/1996

	1993	1994	1995	1996
JAN	14.499	14.340	13.150	11.187
FEV	14.497	14.313	13.084	11.071
MAR	14.486	14.243	12.881	11.004
ABR	14.358	13.953	12.672	10.921
MAI	14.368	13.892	12.506	10.784
JUN	14.337	13.774	12.277	10.459
JUL	14.496	13.707	11.900	
AGO	14.561	13.586	11.782	
SET	14.609	13.583	11.721	
OUT	14.530	13.526	11.634	
NOV	14.393	13.373	11.340	
DEZ	14.340	13.314	11.222	
Média	14.456	13.800	12.181	10.904

Fonte: Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados (Lei 4923/65)

DIEESE - SUBSEÇÃO BANCÁRIOS BAHIA.

Outra preocupação da categoria diz respeito à precarização das relações de trabalho, quais sejam: redução dos benefícios sociais dos trabalhadores das empresas terceiras; níveis salariais inferiores praticados nas empresas terceiras em relação aos da contratante; menor segurança e maior insalubridade nos locais de trabalho relacionados, em geral, à terceirização.

“No caso do setor bancário, a precarização das relações de trabalho se reflete na “quebra” da jornada de trabalho de seis horas previstas na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Em geral os trabalhadores terceirizados cumprem uma jornada superior à da categoria bancária, sem

a contrapartida da remuneração e de outros benefícios estabelecidos pela Convenção Coletiva de trabalho.”
(DIEESE, 1994, p.15)

Uma outra questão já levantada anteriormente é o nível de qualificação das empresas prestadoras de serviços que também no setor bancário, em geral, apresentam trabalhadores menos qualificados comprometendo a qualidade do serviço. “... a terceirização das áreas de compensação e processamento de dados tem levantado questionamentos acerca da manutenção do sigilo pela empresa contratada e da eficiência na execução de tarefas que requerem o conhecimento do sistema interbancário de compensação de cheques.” (DIEESE, 1994, p.15)

“Concretamente, a terceirização brasileira tem conduzido à redução dos salários, à perda de benefícios sociais, à piora das condições de trabalho, à fragmentação da representação sindical, ao ataque às organizações e às conquistas sindicais.
(DIEESE, 1992, p.4)

Nos bancos oficiais a terceirização assume características particulares e se apresenta menos generalizada em relação aos bancos privados. Isto é consequência de uma estrutura de carreira bem definida e relativamente rígida existente no setor público, além da melhor capacidade de organização que o movimento sindical possui neste setor, elementos que impõem obstáculos para a implementação do processo no setor.

As áreas mais atingidas pela terceirização nos bancos oficiais são os setores de apoio e setores operacionais, a dizer o CPD (centro de processamento de dados), compensação e microfilmagem de cheques.

A terceirização dos setores operacionais listados acima vem ocorrendo de duas maneiras, no Banco do Brasil na CEF (Caixa Econômica Federal), o processo se dá mediante contratação direta das firmas terceiras, “as quais passam a executar parte dos serviços feitos pelas câmaras de compensação dos próprios bancos.” (DIEESE, 1994, p.17)

Na maior parte dos bancos estaduais a terceirização vem se dando via a intermediação da Associação Brasileira de Bancos Comerciais Estaduais (ASBACE) e da ASBACE Tecnologia e Produto (ASBACE-ATP). Esta associação representa, em tese, a demanda dessas instituições junto ao Banco Central, ao empresário e ao governo.

Este processo de transferência dos serviços de compensação e microfilmagem para terceiras caracteriza um processo de quarterização pois a ASBACE apenas gerencia, cabendo a outra empresa a prestação dos serviços.

Este processo burla os estatutos de funcionalidade e o instituto do concurso, além de realocar os funcionários terceirizados para outras funções sem um processo de reciclagem profissional.

“Finalmente, a quarterização dos setores de compensação e dos CPDs dos bancos estaduais pode não produzir os resultados almejados visto que a falta de critérios na escolha da firma contratante pode comprometer a qualidade dos serviços executados.” (DIEESE, 1994, p.18)

Outra forma comum praticada pelos bancos estaduais é o processo da “estagiariação”. Esta, é caracterizada pela contratação temporária de mão-de-obra, que não possui vínculos empregatícios nem mesmo com a empresa terceira, apesar de seus funcionários possuírem uma rotina de trabalho semelhante a dos funcionários de carreira, recebendo remunerações inferiores.

“A estagiariação constitui um processo cabal de interposição fraudulenta de mão-de-obra, burlando as normas de contratação de pessoal pelo setor público e os planos de cargos e salários dos bancos oficiais.” (DIEESE, 1994, p.19)

5.2.1 A terceirização na Bahia e seus impactos sobre o movimento sindical

A elaboração desta seção ocorreu a partir de uma entrevista com um dos diretores do sindicato dos bancários, Eduardo Navarro, o qual aborda a terceirização do setor bancário na Bahia, suas formas e suas consequências, como também as ações do sindicato frente a esse processo. Todavia, além dessa entrevista, temos um depoimento de um bancário de base, revelando alguns desacordos com as ações do sindicato dos bancários, não percebendo nestas grandes êxitos.

L: De modo geral, fale sobre a terceirização no setor bancário na Bahia.

Eduardo: Particularmente o setor bancário aqui na Bahia tem sofrido um processo de terceirização na área de digitação que foi uma das primeiras áreas a serem terceirizadas. A compreensão da Federação Nacional dos bancos que coordena todos esses projetos para os bancos, é de que a atividade bancária se resume na compensação e na guarda de valores, então a área de digitação de documentos poderia ser terceirizada com a compreensão de que a terceirização deve primar pela excelência da sua atividade fim e no caso dos bancos a atividade fim não era a alimentação de dados no sistema de processamento de dados, ou seja, ela poderia ser terceirizada. Por isso, nós tivemos somente nesta área uma redução bastante drástica na categoria bancária. Nós temos aqui na Bahia a matriz do antigo Econômico, hoje Excel Econômico, uma grande área do Bradesco, do Baneb, do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, esses cinco bancos que tinham departamentos em que havia uma digitação muito grande foram todas terceirizadas. Um segundo momento também que houve uma terceirização muito grande para a categoria bancária aqui, foi o processo de identificação, por parte dos bancos, do que era atividade fim na compensação. Tivemos uma série de discussões na Comissão Nacional de Terceirização, comissão formada por bancos e bancários, em que os bancos defendiam que a compensação se dava na prática com a troca de cheques. Então, todo o serviço de preparo, de separação de cheques, de contagem de cheque e de somatório dos valores de cheques eram serviços anteriores a compensação.

Com esse processo nós perdemos também uma série de funções consideradas bancárias anteriormente que foram terceirizadas.

L: Bom, isso tudo para o mercado de trabalho está impactando em desemprego?

Eduardo: Bem, esses dados são de difícil levantamento, nós temos estabelecidos em acordos de trabalho que todas as empresas bancárias são obrigadas a repassar para os sindicatos o guia de recolhimento de previdência social, as chamadas GRPS, e nessas GRPS eles discriminam quantos bancários existem em cada agência e em cada departamento. Como os contratos de terceirização no Brasil adquirirem um caráter peculiar, o “jeitinho brasileiro”, uma série de empresas que terceirizaram esses serviços na verdade estão quarterizando, nós podemos usar como exemplo a ASBACE, que terceiriza os serviços de outros bancos comerciais mais acabam quarterizando para a ATP, Acessoria de Tecnologia e Processamento. A ATP já quarteriza os serviços das terceirizadas e, não podemos ainda mensurar, mas ela já deve estar passando inclusive para outras empresas determinados serviços, então a ASBACE funciona hoje terceirizando a compensação de alguns bancos mas no seu momento de preparo ela já quarteriza para a ATP. A ASBACE assume apenas o momento da troca que é reconhecido. Nós conseguimos extrair, em um acordo coletivo, que todas as pessoas que trabalhassem na compensação, mesmo terceirizadas, receberiam o mesmo tratamento dos bancários, então a ASBACE tenta lubrificar a terceirização em colocando pessoas de outras empresas para fazer todo serviço de preparo e apenas os funcionários da ASBACE fazem a troca.

L: O sindicato dos bancários tem sofrido a perda no processo de barganha nas negociações a respeito das condições de trabalho e salários?

Eduardo: Não somente o sindicato dos bancários da Bahia, mas todos os sindicatos dos bancários em nível nacional, como todos os outros sindicatos, porque neste período recente de 1990 para cá nós consideramos como período de implantação do neoliberalismo, então se a onda de demissões já cambaeva anteriormente, neste período ela se agravou inclusive para setores que existia uma estabilidade de emprego, como os servidores públicos. Então a

conjuntura que hoje se apresenta é uma conjuntura de ondas de demissão, de instabilidade no emprego e de arrocho salarial, fatores que influenciam diretamente na mobilização. Logo se o movimento sindical já não tem o mesmo nível de mobilização que tinha na década de 80, logicamente ele perde um pouco do seu fôlego no momento de negociação. Apesar desse quadro, nós temos ainda um certo espaço de negociação. As negociações avançaram de certa forma, para sair da fase de conflito para fases de negociações permanentes. Nós conseguimos estabelecer seja através da correlação de força, seja através de outros mecanismos, que nós conseguimos desenvolver neste período, negociações permanentes com diversos bancos. No caso do Excel, do Unibanco, do caso do Bradesco e até mesmo nos bancos oficiais, temos rodadas de negociação de caráter permanente como no Banco do Brasil, saindo da esfera apenas de campanha salarial.

L.: Coloca-se que o processo de terceirização esta caracterizando uma grande pulverização da base sindical. O sindicato dos bancários da Bahia sente muito essa pulverização?

Eduardo: O processo de terceirização foi concebido dentro de uma filosofia de gestão de excelência de busca de qualidade total naquele segmento de especialização de nicho de mercado, se o papel primordial dele é a excelência na gestão do capital na captação e na aplicação e gerência de recursos, na alavancagem do desenvolvimento da economia, portanto as outras atividades seriam acessórias então seria necessário buscar empresas em que tivessem excelência na reprodução de materiais, então a filosofia do ponto de vista capitalista é que as terceirizadas pudessem ser empresas que tivessem quanto seu objetivo fim a aprimoração desses serviços que não seriam competência neste caso dos bancos. Só que no Brasil existe o "jeitinho brasileiro" para tudo e as terceirizadas acabaram absorvendo essa visão de que na verdade elas não teriam o papel fundamental de desenvolvimento da qualidade naquela determinada atividade, mas elas seriam, em primeiro lugar, uma forma de lucratividade para um familiar daquela empresa primária e, em segundo lugar uma forma de escamotear direitos e taxas e impostos que seriam pagos originalmente, ou seja, a flexibilização de direitos que hoje se discute, as terceirizadas teriam uma capacidade de flexibilizar esses direitos. Isso nos temos no caso específicos dos bancários um piso salarial que determina hoje 460 reais para uma jornada de seis horas, uma terceirizada poderia pagar

um salário talvez de 230 reais para uma jornada de oito horas, então teria-se um ganho de capital e um aumento de produtividade. Logo, no caso brasileiro como tudo tem que sofrer uma adaptação a qualidade total tropical, a terceirização morena, tudo tem que ser adaptado à cultura brasileira, as terceirizadas também sofreram essas transformações e na prática temos constatado que no movimento paredista, em que tem-se que utilizar o instrumento de greve como forma de pressionar para que seja feito um acordo, ou até mesmo para que seja retomado uma mesa de negociação, os empregados na empresa mãe paralisam suas atividades, mais os funcionários das empresas terceirizadas furam o movimento paredista e acabam colocando em funcionamento os bancos coisa que acaba estremecendo a relação sindical. Nós temos dentro dessa base que teoricamente defendemos na sua totalidade, pessoas que se sentem comprometidas com a luta e pessoas que não se sentem identificadas, o problema é de identidade mesmo, esses terceirizados não têm a identidade de bancários porque eles não são contratados por empresas bancárias, eles não recebem os salários de bancários, eles não têm a jornada do trabalho dos bancários e se sentem fora desse mundo desenvolvendo uma outra cultura dificultando sobre maneira as atividades do movimento sindical.

L: As empresas terceiras prestam um serviço satisfatório?

Eduardo: Não dá para fazer uma radiografia de toda a categoria, nós temos algo em torno de 65 bancos estabelecidos na Bahia, com mais ou menos 600 agências bancárias, são diversos departamentos de matriz, como nós chamamos, as experiências que podemos constatar é que os terceirizados por todo esse caldo de adaptação a um realidade muito local, eles não executam atividades de ponta, ou seja, vamos pegar o caso do banco Econômico, tinham departamentos de engenharia que construía, projetava as agências bancárias, mantinha as reformas, cuidava das instalações, esse departamento foi terceirizado, no processo de terceirização ele já não projetavam outras agências, ele apenas faziam pequenas reformas. A tesouraria que é uma outra atividade fundamental para bancos, o banco Econômico desenvolveu um processo de terceirização depois eles tiveram que recuar e retornaram a tesouraria para a atividade bancária. Hoje o podemos constatar, seja no Baneb que tem estagiários terceirizados nas atividades de atendimento a clientela, no BB, na CEF e

em diversos bancos, que os terceirizados entram apenas em atendimento a clientela e em quanto atendimento a clientela o nível de satisfação é mensurado de certa forma. No entanto, os terceirizados não estão entrando nas atividades mais intelectuais mais de controle, mais de gestão, então se nós poderemos mensurar o nível de satisfação do cliente enquanto banco e enquanto população, esta última vê uma satisfação pois ela pegou 3,4 bancos oficiais, CEF, BB, BNB e Baneb e existe uma agilidade nas agências. Se hoje uma pessoa vai abrir uma conta em um desses 4 bancos ela tem um nível de agilidade maior, o cadastro é redigido muito mais rápido, a digitação da conta, o manuseio do cheque, o manuseio do depósito ele é mais rápido, mas essas são atividades secundários para a categoria bancária. A determinação do crédito, a liberação do crédito, a determinação do investimento, as atividades essenciais para a categoria, essas não sofreram o processo da terceirização, por isso não dá para dizer que a categoria bancária hoje trás uma satisfação de sua clientela porque sofreu um processo de terceirização.

L: Em relação ao Contrato Coletivo de Trabalho que tanto se fala, colocando-se como uma das possíveis soluções para o movimento sindical neste novo momento do desenvolvimento capitalista, como o sindicato dos bancários se coloca?

Eduardo: Enquanto princípio de contrato coletivo ele já é desenvolvido desde a época de Marx e Lênin reforça, que era a questão de enquanto o capital se internacionalizava, a mão-de-obra continuava regional e eles já propunham naquele momento que o proletariado deveria se unir em nível internacional. No atual cenário de conjuntura globalizada nós precisamos rever até mesmo a atuação do movimento sindical regionalizado, municipalizado em algumas situações. Hoje nós temos na prática a Categoria Bancária, os Petroleiros, os químicos, os petroquímicos, as telecomunicações e algumas categorias que já desenvolvem a sua luta de forma nacional. Os acordos nessas categorias se dão no patamar nacional deixando apenas para os Estados e para os municípios regulares questões específicas.

Nessa discussão do contrato coletivo do trabalho nós temos prós e contras, os prós, quando nós discutimos categoria bancária no Estado da Bahia nós estamos nos referindo a 20.000 pessoas com contratos diretos com as empresas bancárias, quando nós nos referimos a um

contrato coletivo estabelecido em nível nacional nós estamos discutindo um patamar superior que é de 550.000 pessoas. Isso, nos trás um poder de barganha muito maior, esse é um dos prós. Quando nós discutimos a categoria bancária nós discutimos o setor financeiro e neste atuam também os financiários, os securitários, as empresas cooperativas, os créditos mobiliários, então nós podemos desenvolver, tomando também os dados de conjuntura, nós podemos desenvolver uma campanha salarial com contratos coletivos que pode ser estabelecido para 800.000 pessoas e até mais se nesse processo negocial nós envolvermos também os terceirizados. Então os terceirizados, que damos um tratamento apenas na estrutura sindical oficial, em que os sindicatos representam apenas seus associados, nós teremos um poder de barganha limitado. Se nós conseguirmos extrapolar essa estrutura oficial, então nós podemos representar todos trabalhadores que participem, que vivam dentro da empresa, seja ele setor de limpeza, de transporte, do crédito, do financiamento, ou seja, todos aqueles trabalhadores que estejam dentro dessa empresa mais macro, esse também é um pró.

O fator contrário que eu vejo é que nós teremos 10 ou 15 grandes categorias que fecharão seus contratos coletivos nacionais e remeterão aos Estados e municípios suas adequações, agora teremos também, uma grande leva de trabalhadores que não têm grandes categorias, ou seja, eles não são representados por grandes categorias e que viveram ainda a margem do salário mínimo estipulado pelo governo que será ainda limitado à estrutura oficial. Então é preciso que essas grandes categorias avancem para representar os incluídos e os excluídos, mais também é preciso desenvolver outras formas e talvez as centrais sindicais ela possam responder em relação a isso para que também possam representar os excluídos.

A problematização do sindicato com a terceirização, exposta acima na fala de um dos seus Diretores, pode ser avaliada, também, através do tratamento dado ao tema pela literatura sindical.

Segundo depoimento de um bancário de base do Banco do Brasil, que não participa da cúpula sindical, as assembleias sindicais dos últimos anos envolvendo o Banco do Brasil, foram todas controladas pelo pessoal mobilizado pela própria administração do banco, que

consegue levar pessoas da cúpula em quantidade sempre superior aos bancários mobilizados pelo sindicato. Ainda segundo o mesmo depoimento, não existem organizações de base nos locais de trabalho o que torna a posição do sindicato ainda mais vulnerável, nos ambientes de trabalho prevalece a convicção de que o sindicato está perdendo todas as batalhas importantes frente a ofensiva dos banqueiros (inclusive do Banco do Brasil).

A partir deste depoimento, pode-se entender que o sindicato não percebe a extensão da defensiva em que se encontra, assumindo uma postura que subestima a ofensiva dos banqueiros. Vendo em pequenos êxitos grandes vitórias.

6 CONCLUSÃO

Sem se pretender esgotar o tema, mas visando abri-lo para uma discussão maior, temos que o processo da terceirização, como elemento integrante da reestruturação produtiva, se pelo lado do empresariado, alcança maior produtividade, redução de custos, maior agilidade..., pelo lado do mercado de trabalho, este processo desencadeia precarização, desregulamentação e enfraquecimento do movimento sindical.

A inovação nos processos produtivos, tanto a nível tecnológico quanto na organização do trabalho e da produção, que ocorre nas economias capitalistas contemporâneas coloca para o movimento sindical algumas questões. De um lado os sindicatos enfrentam mudanças quantitativas e qualitativas em sua base de sustentação, em decorrência das transformações nas estruturas hierárquicas de organização de trabalho, sobre os salários e sobre, o que é bastante grave, as suas ações coletivas, que é o maior poder dos sindicatos. Por outro, por estar se dando mudanças na forma de regulação estatal que caracterizava o contrato social, do período do pós-II Guerra, onde o sindicalismo tinha papel central.

A pesquisa sugere que o sindicato dos bancários não capta a verdadeira extensão das dificuldades, subestimando, como já dito, o grau da ofensiva empresarial. O que nos remete a questionar como o movimento sindical estará no decorrer do processo da terceirização.

Uma questão política que se coloca para os sindicatos é definir sua intervenção nos processos decisórios quanto à renovação tecnológica. O movimento sindical para melhor se posicionar frente a todo esse quadro de mudanças necessita uma abrangência, quer dizer, se faz essencial neste momento, uma atitude mais ampla que vise engajar nas lutas toda a classe trabalhadora, inclusive as parcelas subcontratadas, precarizadas e desempregadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho?: Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 2. ed., São Paulo: Cortez/ Campinas, SP: Edira da Universidade de Campinas, 1995.
- BATISTA, Paulo Nogueira. O Consenso de Washington: A visão neoliberal dos problemas latino-americanos. Caderno Dívida Externa, PEDEX. n 6. nov/1994.
- * BORGES, Ângela & DRUCK, Maria da Graça. Crise global, Terceirização e a Exclusão no Mundo do Trabalho. Caderno CRH, Salvador, v.19, p.22-45, 1993.
- * BORGES, Ângela & DRUCK, Maria da Graça. Terceirização e Mercado de trabalho: Notas Exploratórias. Bahia An. & Dados, Salvador, CEI, v 2, n 3, p. 37-48, dez 1992.
- * BRASIL, Haroldo Guimarães. A Empresa e a Estratégia da Terceirização. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.33, n.2, p.6-11, Mar/Abr. 1993.
- BRESCIANI, Luís Paulo. Resistência e Influência: Tecnologia, Trabalho e Ação Sindical no Brasil. Rio de Janeiro, 1995.
- BUAINAIN, Antônio Márcio. Entrevista. Ops, Salvador, v 1, n 2, p.14-22, outono/1996.
- * CARDOSO, Alberto M. e COMIN, Alvaro A. Câmaras Setoriais, Modernização Produtiva e Democratização nas Relações de Trabalho no Brasil: A Experiência do Setor Automobilístico. Rio de Janeiro, 1995.
- CASTRO, Nadya Araújo (org.). A Máquina e o Equilibrista: Inovações na Indústria Automobilística Brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- CORIAT, Benjamin. Pensar pelo Averso. Rio de Janeiro: REVAN: ed. da UFRJ, 1994.

- COSTA, Márcia da Silva. Terceirização/Parceria e suas Implicações no âmbito Jurídico-Sindical. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.34, n.1, p.6-11, Jan/Fev. 1994.
- COUTINHO, Luciano. A Terceira Revolução Industrial e Tecnológica: As Grandes Tendências de Mudanças. Economia e Sociedade, n.1, p. 69-87, Agosto/1992.
- *DIEESE. Os Trabalhadores Frente à Terceirização, n.1, 1992.
- DIEESE. Terceirização e Ação Sindical. Sub-Seção do DIEESE Metalúrgicos São Bernado do Campo e Diadema, v 11, n 135, jun/1992
- DIEESE. Terceirização e Reestruturação Produtiva do Setor Bancário no Brasil. n 2, julho/1994.
- FERREIRA, Cândido Guerra. Alternativas Sueca, Italiana e Japonesa ao Paradigma Fordista: Elementos para uma Discussão Sobre o Caso Brasileiro CESIT/UNICAMP; CEDEPLAR/UFMG. São Paulo: 1991.
- FLEURY, Afonso. Qualidade e Produtividade na Estratégia Competitiva das Empresas Industriais Brasileiras. Rio de Janeiro, 1995.
- *JESUS, Claudio Marcos. A Terceirização e o Mundo do Trabalho: o Caso Politéno Indústria e Comércio S/A. Salvador: UCSAL, 1996.
- JOFFILY, Bernado. Transformações no Mundo do Trabalho. Salvador: Sindicato dos Bancários da Bahia e CES, 1996.
- *LAUDISIO, Domingos A. Terceirização e a Empresa Moderna. O Estado de São Paulo. PAINEL DE NEGÓCIOS, 27 de outubro, 1992.

- * LEIRA, Jerônimo Souto, et al. Terceirização passo a passo: O caminho para a administração pública e privada. 2. ed. rev. Porto Alegre : Sagra-DC Luzzatto, 1993.
- LEITE, Márcia de Paula. Inovação Tecnológica e Relações de Trabalho: A Experiência Brasileira à Luz do Quadro Internacional. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- LIPIETZ, Alain. Miragens e milagres : Problemas da industrialização no Terceiro Mundo. tradução de Catherine Marie Mathieu. São Paulo : Nobel, 1988.
- KURZ, Robert. O Colapso da Modernidade. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1992.
- * MARTINS, Heloisa de Souza, RAMALHO, José Ricardo. TERCEIRIZAÇÃO: Diversidade e negociação no mundo do trabalho. Rio de Janeiro José Olympio, 1993.
- MELLO, João Manuel Cardoso. Consequências do Neoliberalismo. Economia e Sociedade, n.1, p. 59-67, 1992.
- MENEZES, Wilson F. Relações Profissionais e Crise do Sindicalismo Internacional. Bahia An & Dados, Salvador, SEI, v 5, n 3, p. 22-29, dez/95.
- MICHALET, Charles-Albert. O Capitalismo Mundial. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.
- MUNDO DO TRABALHO. Revista Teoria e Debate. v. 9, n. 31, p. 3, São Paulo, Abr/Mai/Jun, 1996.
- QUEIROZ, José Benevides. As Origens e Consequências da Terceirização. Salvador, AFBNB, 1996.
- SALERNO, Mário S. Flexibilidade e Organização Produtiva. Rio de Janeiro, 1995.

- SAMPAIO, Elias de Oliveira. Crise Industrial e Reestruturação Produtiva no ABCD: Uma Abordagem a partir da Teoria da Regulação. Salvador: UFBA/FCE/CME, 1996. (Dissertação Mestrado em Economia)
- SUZIGAN, Wilson. A Indústria Brasileira após uma Década de Estagnação: Questões para a Política Industrial. Campinas: IE/UNICAMP; 1992. Texto para Discussão, n 5
- TAVARES, Maria da Conceição. Ajuste e Reestruturação nos Países Centrais: A Modernização Conservadora. Revista Economia e Sociedade. n 1, p.21-57, agost/92.
- VELLOSO, João Paulo dos Reis. Martins, Luciano (coord.)...[et al.]. A Nova Ordem Mundial em Questão. Rio de Janeiro: José Olympio, 1993.
- WOOD, Thomaz. Tempo Modernos? Revista Carta Capital. 2 de outubro de 1996. v 11,n 33.p.80-83.