

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E DISTINTAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Resultado de investigação finalizada

GT18: Reestruturação Produtiva, Trabalho e Dominação Social

Ana Patrícia Dias
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

Francisco José Lima Sales
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Resumo:

O presente estudo investigou a atual morfologia do trabalho no seio da Caixa Econômica Federal. O propósito foi esboçar a estrutura ocupacional que se formatou no seu interior após a reestruturação do setor, de modo a alcançar a força de trabalho terceirizada. A pesquisa foi desenvolvida nos Pontos de Vendas do referido banco, na cidade do Natal/RN, no período de 2000 a 2009. Constatou-se que o modo como os trabalhadores se vinculam ao banco vai ser determinante não somente para qualificá-los no contexto do mercado de trabalho, mas também para confirmar que o redimensionamento da empresa, priorizado a partir da gestão da força de trabalho flexível, especificamente a terceirização, promoveu um ambiente de trabalho tenso e conflituoso.

Palavras-chave: Reestruturação Produtiva. Terceirização. Precarização.

1 INTRODUÇÃO

As economias capitalistas, nas últimas décadas do século XX, passaram por aceleradas e intensas modificações resultando na ampliação da insegurança do emprego. Em função disso, firmou-se um novo padrão de uso e remuneração da força de trabalho diferente daquele constituído, após o fim da Segunda Grande Guerra, nos países capitalistas europeus, período convencionalmente conhecido como os “trinta gloriosos anos”.

Nessa conjuntura, as mudanças ocorridas no capitalismo mundial, presentes no Brasil, como as modificações tecno-organizacionais da produção, com suas implicações sociais, seja pelo desemprego ou pela precarização das ocupações, concorreram para forjar uma nova configuração no mercado de trabalho, fazendo emergir uma heterogeneidade de formas de ocupação.

Neste caso, intensificaram-se sistemas de trabalhos domésticos e familiares. O capital acentuou, em plena era da acumulação flexível, formas pretéritas de trabalho. O trabalho regular, que predominava mediado por contratos de trabalho por tempo indeterminado, sofreu retração e tem sido substituído cada vez mais por ocupações “atípicas”.

Com efeito, assiste-se tanto a redução quantitativa da força de trabalho estável estruturada por meio de empregos formais quanto à alteração da composição e da qualidade do emprego. Desta forma, o processo de reestruturação produtiva, como aponta Reinecke (1999), dá origem ao surgimento das mais diversas formas atípicas de contratação da força de trabalho, tais como: o trabalho em tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho domiciliar e a terceirização.

O trabalho regular garantidor da seguridade social, que predominava mediado por contratos de trabalho por tempo indeterminado, tem sido substituído cada vez mais por ocupações precárias. Logo, um conjunto de benefícios e vantagens adquiridos pelos trabalhadores ao longo do tempo foi reduzido de forma a comprometer o *status* contratual estabelecido entre capitalistas e trabalhadores, sejam eles: renda, regularidade do trabalho e do salário, proteção social, representação de interesses, risco de acidentes, entre outros. É óbvio que o trabalho regular não foi característica de todos os tipos de trabalho, mas, em um passado não muito distante, representou a forma hegemônica de empregos nos países industrializados e também naqueles em processo de desenvolvimento.

É no contexto dessas metamorfoses que se analisou as distintas formas de precarização do trabalho, em particular a terceirização da força de trabalho no interior do setor bancário da economia brasileira. O propósito foi esboçar a estrutura ocupacional que se formatou no interior deste banco após os ajustes que nele se processaram, de modo a alcançar a força de trabalho terceirizada, ou numa expressão mais afeta ao setor, “os colaboradores”, que nele laboram.

2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A ATUAL MORFOLOGIA OCUPACIONAL DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

Com a liberalização do comércio internacional, a terceirização passa a ser maciçamente utilizada com o desenvolvimento do capitalismo mundial, exercendo um papel relevante junto às corporações internacionais que, amiúde, passam a operar na lógica de aquisições de suprimentos e peças. Com ela, assiste-se ao aquecimento do comércio intrafirma, que se desenvolve recompondo circuito de valorização do capital no plano da economia mundial e instaurando a “hierarquia capitalista” na medida em que redimensiona custos e riscos da produção entre parceiros capitalistas (CHESNAIS, 1996).

Ora, com o processo de externalização da produção o capital pode dispor da força de trabalho por meio de mecanismos que o isenta dos custos sociais respectivos e dos conflitos que enfrenta, quando há vínculo formal entre capital/trabalho. Estrategicamente, transfere-se o risco econômico do capital àqueles que não deveriam assumi-lo. Por isso, é cada vez maior o afastamento dos trabalhadores do produto do seu trabalho. Nesse processo de transferência de responsabilidade, o capital se livra do trabalhador, mas o trabalhador (empregado, desempregado ou precarizado), em hipótese alguma, se livra das determinações do capital. Para os que estão empregados o trabalho não lhes pertence; para os desempregados, além de estarem impedidos de desenvolver seu potencial produtivo, acham-se impelidos do acesso à reprodução da sua força de trabalho.

O detalhe é que esse movimento de descentralização é acompanhado por uma série de procedimentos e ações que permitem às corporações reforçarem tanto o seu poder econômico, explorando regiões particularmente atraentes, quanto exercerem novas formas de domínio sobre o trabalho e o trabalhador. Com essa dinâmica, as corporações estabelecem, ao mesmo tempo, controle sobre as empresas subcontratadas, bem como sobre os trabalhadores que se vinculam a essas formas de contratação.

Isso é perfeitamente comprovado ao se analisar as relações de subcontratação no interior da Caixa Econômica Federal, pois essa instituição, na qualidade de tomadora de serviços, determina a hora de trabalho, a disposição e a quantidade de trabalhadores terceirizados por setor, fiscaliza a execução dos serviços realizados por eles e define as funções que podem preencher.

Ora, a terceirização irrompe como uma verdadeira estratégia de descentralização da produção no seio da política de cunho neoliberal, ela se difunde no mercado de trabalho carregando consigo um *mix* de propriedades que a possibilita aprofundar e reproduzir o antagonismo inconciliável entre capital e trabalho. Como se trata de uma estratégia utilizada por parceiros econômicos, há certa tendência do

mais forte empreender esforços para sempre tirar proveito das diferenças de salários existentes entre um e outro.

Desta forma, quaisquer que sejam as formas de exploração suscitadas pela terceirização, e não são poucas¹, se fixarão por meio de uma relação contratual assimétrica em que o caráter de dependência, a subordinação e os desníveis salariais estarão presentes. Cabe lembrar que nesse processo o capital também coloca em concorrência a oferta da força de trabalho entre diferentes países, o que fomenta a desigualdade espacial do uso da força de trabalho.

Dito isso, a terceirização se torna uma das alternativas para conter a crise estrutural do capital deflagrada nos anos de 1970. Posta em prática, ela tanto propicia a valorização do capital como aprofunda a exploração e a desigualdade entre os parceiros capitalistas. Ora, em um mercado de trabalho de concorrência acirrada, o mais comum é que pequenos e médios capitalistas dos setores primários e terciários da economia estabeleçam com o mercado uma aliança de subordinação perante as grandes companhias capitalistas.

Com isso, estando sob comando do capital e se constituindo parte dele, sustenta-se que a complexificação da terceirização decorrente das mudanças estruturais processadas no mundo do trabalho se reflete tanto nas formas de contratações da força de trabalho, quanto nas maneiras como os trabalhadores se inserem no mercado de trabalho. Esse processo que vem atingindo cada vez mais a classe trabalhadora tem alcançado as conquistas de proteção do trabalho, forjando a fragmentação entre os trabalhadores e acentuando o nível de tensão entre eles. Isso tem se evidenciado tanto no interior dos espaços físicos em que laboram os trabalhadores com distintos contratos de trabalho, como entre trabalhadores que tendem a disputar vagas no mercado internacional de trabalho.

Ora, por meio da terceirização o capital pode dispor da exploração da força de trabalho de todos os sexos, de qualquer idade e de variadas formações onde ela existir, seja em nível local, como também internacional. Isso naturalmente tem promovido a geração de diferentes formas de inserção profissional e de precariedade no emprego, assim como a coexistência do emprego regular com o emprego de prazo determinado.

Especificamente no setor bancário brasileiro, a terceirização se alastra a partir do Governo Collor. Primeiramente, ela acontece nas atividades de apoio, a exemplo dos serviços de limpeza, vigilância e serviços de valores. Em seguida, alcança as atividades mais diretamente ligadas à dinâmica dos bancos, tais como: compensação e microfilmagens de cheques, digitação, tratamento de papéis contábeis, entre outros. Essas atividades, que devido ao seu grau de relevância recebem a classificação de atividade-meio e atividade-fim, são transferidas para empresas subcontratadas sob a alegação das instituições financeiras se concentrarem na sua atividade principal. No caso do setor bancário, o atendimento ao cliente se transforma na tarefa primordial.

Esse argumento empresarial que se vale da questão do direcionamento na atividade principal para justificar o uso da terceirização tanto se aplica ao ramo industrial quanto aos serviços. Particularmente no setor bancário, resguardada as diferenças em relação a outros setores da economia, a terceirização tem se apresentado sob o manto de múltiplas formas de exploração, a saber: empresas criadas pelo próprio grupo econômico; força de trabalho temporária, estágios, franquias e contratações de terceiros (BLANCO, 1994).

Nesses termos, torna-se pertinente salientar que o fenômeno da terceirização no setor bancário não é tão somente marcado por aquilo que se designa de terceirização direta, ou seja, pela transferência de atividades, sejam elas meio ou fim, para empresas subcontratadas. A terceirização indireta, isto é, a disponibilização de serviços externos ao ambiente das agências, que podem ser acessados por meio de

¹ Tavares (2004) evidencia em *Os Fios (In)visíveis da Produção Capitalista* que as estratégias de acumulação flexível permitiram que a terceirização se encarregasse de recuperar formas arcaicas de produção, como as cooperativas de trabalho, o trabalho domiciliar, a pequena empresa e até a informalidade.

terminais eletrônicos, cuja operação é realizada pelos próprios clientes, integra-se à “trama da terceirização”, conforme expressão cunhada por Colli (2000).

A disseminação cada vez maior da terceirização no interior da CEF vem alterando, sobremaneira, sua estrutura funcional, impondo relevantes mutações na forma de relacionamento entre bancários efetivos, trabalhadores terceirizados, estagiários e menores aprendizes.

Registre-se que na CEF a terceirização se torna uma prática corriqueira, associada tanto às atividades de apoio quanto às finalistas do setor. Sua prática desenfreada, inclusive, acabou por substituir a força de trabalho direta por indireta. Hoje, por exemplo, não se encontra mais a figura do digitador em seu quadro de funcionários, pois atividades de digitação foram transferidas para os trabalhadores terceirizados e os estagiários.

Atente-se que a força de trabalho terceirizada do setor da Retaguarda assumiu, por mais uma década (1998- 2009), atividades de responsabilidade dos técnicos bancários. Isto porque, a partir de 1998, a CEF investiu maciçamente na contratação de trabalhadores terceirizados para o exercício de atividades correlacionadas à contabilidade bancária, considerada atividade-fim, situação que começaria a se reverter a partir de 2005, quando, por determinação do Ministério Público Federal, deu-se início ao processo de desterceirização² da força de trabalho do referido setor.

Certamente, o investimento na Rede de Processos, elemento estratégico da reestruturação do banco, permitiu que a empresa combinasse suas mudanças com a terceirização da força de trabalho. Isso, por sua vez, possibilitou à instituição dinamizar sua estrutura funcional, estabelecendo uma malha de relações entre um vasto contingente de “colaboradores”, a saber: empregados concursados, estagiários, menores aprendizes e “prestadores de serviços”.

Nesse aspecto, infere-se que a forte tendência à terceirização bancária, sob o manto da transferência direta ou indireta de serviços, transformou este setor em um dos mais terceirizados da economia brasileira, destacando-se o caso da Caixa Econômica Federal. Isso, por sua vez, tem modificado substancialmente as relações laborais entre o vasto e diversificado contingente de trabalhadores que a esse processo se associa, sejam os trabalhadores diretamente contratados pelos bancos, ou melhor, os trabalhadores efetivos, ou os trabalhadores que, no espaço físico dos bancos, trabalham por meio de empresas subcontratadas, isto é, os trabalhadores terceirizados.

Na Caixa, distintas formas de contratos de trabalho vão caracterizar os vários tipos de terceirização no banco, o que reflete em outros aspectos do universo sócio-laboral, como as disparidades salariais, as variadas jornadas de trabalho e os diferentes benefícios sociais que se justapõem entre os variados vínculos empregatícios.

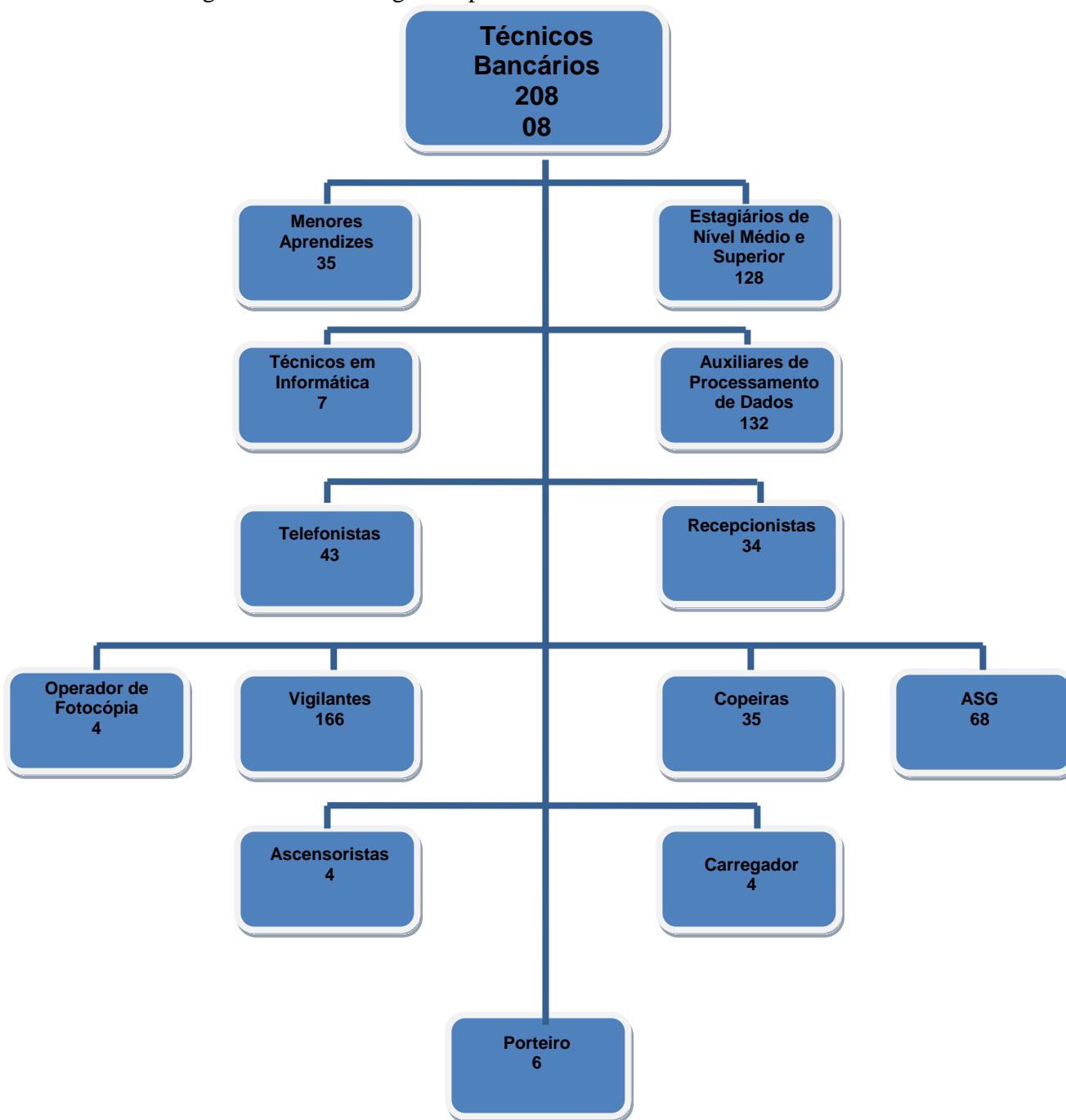
Essa processualidade, por sua vez, revela quão complexa é a análise da terceirização na CEF. Essa estratégia que, de um modo geral, é utilizada no contexto da política da flexibilização do mercado de trabalho, permite que vários segmentos profissionais se coadunem no mesmo espaço de trabalho sob o manto de uma natural e perversa desigualdade. Essa estrutura, por conseguinte, acentua a divisão social entre os trabalhadores que laboram na CEF, fomentando um ambiente de trabalho hostil, polarizado, segmentado e estratificado. Isso, por conseguinte, dá azo para a reprodução, em nível micro, da morfologia que se desenhou no mercado de trabalho como um todo.

Por meio do organograma abaixo exposto, tem-se o compacto da distribuição dos autênticos e distintos trabalhadores que laboram no espaço físico da CEF³.

² Termo criado pela autora – no curso da pesquisa – para indicar o término da terceirização da força de trabalho do setor da Retaguarda.

³ Dados fornecidos pelo Superintendente Regional da CEF, o Gerente da Representação de Retaguarda dos Pontos de Vendas (RERET) e a Assistente Regional, nos anos de 2007 e 2008. Organograma elaborado pela autora, conforme dados da pesquisa de campo.

Figura 1: A morfologia ocupacional dos Pontos de Vendas da CEF



O organograma anterior apresentado dá ideia da formação ocupacional dos Pontos de Vendas da Caixa Econômica Federal, da cidade do Natal, após os ajustes que se processaram na instituição. Por meio dele, é possível visualizar uma estrutura de trabalho polarizada e estratificada. Nota-se que, de um lado, ou seja, no topo do organograma, encontram-se os bancários efetivos e, abaixo deles, todos os demais trabalhadores.

Ora, considerando que o mercado de trabalho, no âmbito geral, é marcado por certa polarização, na qual se demarca a posição dos trabalhadores como ocupando a condição de central ou periférico (HARVEY, 1992), a pesquisa localizou algo de similar no interior do banco investigado.

O levantamento do quantitativo de trabalhadores no interior da CEF e a forma como esses a ela se vinculam oferecem um panorama da condição que ocupam no dito mercado de trabalho. A rigor, localizaram-se 208 técnicos bancários⁴, destacando-se na posição de melhor referência no banco, em detrimento de 666 trabalhadores que a esses se subordinam na qualidade de subcontratados.

Os terceirizados constituem, infere-se, o polo subordinado dessa relação. Eles são obrigados a executar os serviços dentro dos horários estabelecidos pela Caixa, a cumprir rigorosamente os cronogramas estabelecidos por esse banco, como também se responsabilizam por quaisquer prejuízos que suas falhas ou imperfeições venham a lhes causar. Não é demais lembrar, nesse sentido, que estudos como os de Chesnais (1996), Corriat (1994) e Hirata (1997) assinalam que a subordinação hierárquica é um dos elementos que permeia a relação de subcontratação e, constatado, nesse caso analisado.

Desta forma, ocupando a condição de periféricos, esses trabalhadores se subdividem em grupos e subgrupos, distribuídos na seguinte ordem: 35 menores aprendizes, 128 estagiários e 503 trabalhadores terceirizados. Esses últimos se vinculam a 5 empresas diferentes, ocupando 11 funções, a saber: auxiliar de processamento de dados, técnico em informática, telefonista, recepcionista, operador de fotocópia, vigilância, Auxiliares de Serviços Gerais, serviços de copa, ascensorista, carregador e porteiro. Com isso, a morfologia ocupacional que se desenha na CEF se caracteriza não somente pela polarização entre os grupos de trabalhadores, como também pela estratificação e heterogeneidade entre eles. Nota-se que no topo do organograma se localizam os técnicos bancários e, abaixo deles, todos os demais trabalhadores periféricos, que possuem graus de “vantagens” e benefícios sociais consoante a posição que ocupam.

Logo, infere-se que as principais diferenças identificadas entre os trabalhadores do topo, os intermediários e a base, encontram-se nas disparidades salariais e nos vínculos de trabalho oferecidos a cada segmento profissional. Isso, por conseguinte, condiciona-os a usufruírem de modo desigual das “recompensas” existentes nas diversas modalidades de trabalho a que estão submetidos.

Nesse caso particular, informa-se que os técnicos bancários, os anfitriões da casa social, detêm não somente um melhor salário, como também mais vantagens em relação à força de trabalho terceirizada. A título de informação, seu piso salarial corresponde a R\$ 1.447,00 e contam com mais R\$ 657,00 correspondentes a vinte e dois tíquetes-alimentação e à cesta alimentação, além de possuírem o benefício do plano de saúde. Diga-se que seu vínculo de trabalho ainda está de acordo com a forma clássica de contratação, sob o modo de contrato por tempo indeterminado, o que agrega outros direitos em relação à força de trabalho terceirizada.

Abaixo dos técnicos bancários, localizam-se os demais trabalhadores. Salvo os auxiliares de processamento de dados e os técnicos em informática, cujas atividades desenvolvidas se aproximam do que realizam os efetivos do banco, os outros praticam atividades residuais da e/ou na instituição, cobrindo, com diz Chesnais (1996), um lugar de “tampão” nela.

Deve-se lembrar de que, ao contrário dos estagiários e dos menores aprendizes, que são diretamente conveniados à CEF, a força de trabalho terceirizada se vincula às empresas alocadas pelo Banco para prestação de serviços. Nesse sentido, todos eles são contratados por tempo determinado.

As empresas subcontratadas pela Caixa, cujo objeto de contrato é a força de trabalho disponível para realizar as atividades em sua dependência física, totalizam cinco⁵. Praticamente elas dão cobertura aos 11 tipos de contratos de prestação de serviços da instituição. Isso, por sua vez, implica dizer que algumas dessas empresas estabeleceram mais de um tipo de contrato com a Caixa.

⁴ Cabe informar que, no que diz respeito aos trabalhadores bancários efetivos, os números indicados no organograma faz referência somente aos novos técnicos bancários, isto é, àqueles admitidos a partir do concurso público de 2004.

⁵ Informa-se que não se estabeleceu contato direto com os representantes das empresas fornecedoras de força de trabalho. Nesse sentido, resguardam-se os nomes das empresas.

Essa lógica que imprime certa diversidade do corpo funcional no seio da CEF se sustenta por meio de distintas formas de contratações. O contrato de trabalho por tempo determinado vigora na relação que se institui entre a CEF e as empresas alocadas e, conseqüentemente, entre as empresas e a força de trabalho terceirizada.

A prevalência dessas formas variadas de contratos de trabalho se reflete nos trabalhadores. Isto porque a dimensão social que o contrato de trabalho alcança passa a ser comprometida, fato que ganha fôlego com o advento das formas de gestão flexível.

Ora, o trabalho contratual protegido característico dos gloriosos 30 anos pós-guerra, principalmente nos países que desenvolveram um Estado de Bem-Estar Social, converge em um bem cada vez mais reduzido. A flexibilização dos contratos de trabalho como tendência mundial alcança, sim, a rede de proteção do trabalhador. Tal flexibilização, de súbito, ataca o princípio da continuidade do trabalho, o que traz algumas implicações para o Direito do Trabalho que, em tese, “evoluiu no sentido de compensar a desigualdade social e econômica do trabalho com vantagens e benefícios” (SILVA, 2002, p.54).

Nesse caso específico, afirma-se que o modo como os trabalhadores se vinculam à CEF vai ser determinante não somente para qualificá-los no contexto do mercado de trabalho, mas também para mostrar que o redimensionamento da empresa, priorizado a partir da gestão da força de trabalho flexível, promoveu um ambiente de trabalho tenso e conflituoso.

De certa forma, a tendência ao incremento de novas gestões da força de trabalho no espaço bancário vem propiciando a reemissão pelo capital de pretéritas formas de contratação, a exemplo da prática da terceirização e, como corolário dessa lógica, a reprodução da divisão social entre os trabalhadores, o que possibilita a criação de ambientes de trabalho tensos, contraditórios e sofridos.

Desse modo, partindo da premissa de que a terceirização permite a substituição do contrato de trabalho direto pelo contrato de trabalho indireto e do trabalhador central pelo trabalhador periférico, infere-se que ela instiga a fragmentação e a disputa entre todos os trabalhadores, uma vez que é capaz de coaduná-los em um mesmo espaço físico sob distintas condições de trabalho. Diferenciais quanto aos benefícios sociais, salários, jornada de trabalho, função, plano de saúde, perspectiva de carreira, representação sindical são os maiores problemas que decorrem das experiências de terceirização e que confluem, ao menos na realidade analisada, para acentuar os conflitos e o nível de tensão entre os trabalhadores.

Esse dado não é um simples episódio isolado, mas um fato que se reproduz na totalidade do mercado de trabalho. Enquanto o trabalho estiver subjugado ao capital não há como conciliar interesses e tampouco garantir liberdade e igualdade entre os trabalhadores e os donos dos meios de produção. Aqueles sempre vão estar a serviço do capital e a disposição do capitalista.

Ora, se o próprio capital se encarrega de colocar os trabalhadores em situação de oposição e de tensão é porque, talvez, encontre no conflito um mecanismo de autoproteção. Isto porque, dada a forma em que se personifica, ele exporta para qualquer lugar as suas contradições, inclusive para a relação que se estabelece entre os trabalhadores contratados diretamente e os trabalhadores terceirizados, como se percebe no interior da Caixa Econômica Federal.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constata-se que o processo de reestruturação produtiva no interior da Caixa Econômica Federal ao possibilitar o uso maciço da prática da terceirização, vai reconfigurando o ambiente de trabalho e forjando um quadro de desigualdade, conflito e tensão entre os trabalhadores, cujas jornadas de trabalho o método de cooperação capitalista se encarrega de articular de diferentes maneiras.

A terceirização se configura em uma estratégia de descentralização que possibilita reforçar as discrepâncias subjacentes à relação capital e trabalho, aprofundando a divisão do trabalho e as disputas

entre os trabalhadores, como se observa nas relações que envolvem trabalhadores contratados e efetivos na Caixa Econômica Federal.

Essa estratégia de descentralização assume contornos relevantes para a reprodução das contradições inerentes à relação capital/trabalho. Isto porque para além de promover a segregação entre os diversos contingentes de trabalhadores, ela coloca uns contra os outros, o que garante, em tese, a reprodução da desigualdade entre eles. Esse fato constatado no interior da CEF reforça o entendimento de que a terceirização se articula ao Programa de Racionalização e Competitividade da instituição, consoante as contradições próprias do “sistema metabólico do capital”. Lembre-se das desproporções existentes nas condições objetivas de trabalho oferecidas aos trabalhadores contratados e aos trabalhadores efetivos.

Nesse rastro, infere-se que todas as diferenças objetivas que vão demarcando a condição do trabalhador contratado em relação aos bancários efetivos não são casuais. Elas são decorrentes da contradição capital/trabalho. Na verdade, a terceirização da força de trabalho que ganha fôlego na atual conjuntura reacende e acentua a reprodução de pretéritas desigualdades entre os trabalhadores, ocasionando, inclusive, a formação de ambientes de trabalho tenso e conflituoso, gerados, muitas vezes, por situações de desconfiança e discriminação entre as categorias de profissionais.

Tal situação, no entanto, tende a persistir enquanto os homens que são os responsáveis diretos pela construção da realidade objetiva não se dispõem a construir uma sociedade que priorize o pleno desenvolvimento humano. Esse projeto, que ainda está por vir, certamente estará condicionado ao aniquilamento de todas as determinações estruturais que sustentam o atual “sistema metabólico do capital”.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, A. R. de P. & SOR, B. (1994). Subcontratação e trabalho a domicílio: a influência do gênero. In RAMALHO, José Ricardo *et al.* (Org). Terceirização. São Paulo: HUCITEC.

ANTUNES, R. (2006). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial. Parte I.

ANTUNES, R. (1999). Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. São Paulo: Cortez.

COLLI, J. M. (2000). A trama da terceirização. Campinas- SP: Editora Unicamp.

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

CHESNAIS, F. (1996). A mundialização do capital. São Paulo: Xamã.

DRUCK, M. da G. (1999). Terceirização: (dês)fordizando a fábrica, um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo Editorial.

BEZERRA DE FARIAS, F. (2000). O Estado capitalista contemporâneo. Para a crítica das visões regulacionistas. São Paulo: Cortez.

HARVEY, D. (1992). Condição pós-moderna. 6. ed. São Paulo: Edições Loyola.

HIRATA, H. (1997). Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In: CASALI, A. *et al* (org). Empregabilidade e Educação: novos caminhos da aprendizagem. São Paulo: EDUC.

MARX, K. (2006). O Capital: crítica da economia política: Livro I. 23. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

MARX, K. (2006). O Capital: crítica da economia política: Livro I, V. II, 21. Ed. Rio de Janeiro.

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

TAVARES, M. A. [s.d.]. Neoliberalismo: liberdade de mercado ou mercado da liberdade?