

O TRABALHO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Alicia Felisbino Ramos
Universidade Federal de Uberlândia
Robson Luiz de
Universidade Federal de Uberlândia

Resumo: Este artigo tem por objetivo discutir e analisar as novas mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir da reestruturação produtiva. Utilizou-se de pesquisa bibliográfica que deu subsídio as análises que permitiram constatar que, a sociedade contemporânea, particularmente nas últimas décadas, presenciou fortes transformações. O neoliberalismo e a reestruturação produtiva, que expressam a era da acumulação flexível, têm acarretado grandes mudanças no mundo do trabalho, dentre elas podemos destacar o desemprego, a precarização do trabalho e a degradação crescente na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica de uma sociedade voltada para a produção de mercadoria e a valorização do capital.

Durante as últimas décadas, segundo Para Previtalli (2011), as economias capitalistas desenvolvidas e em desenvolvimento passa a sofrer fortes transformações. Podemos observar um grande processo de reestruturação produtiva do capital através da união dos mercados financeiros, fundamentada, no novo ideário político neoliberal de livre comércio e de uma menor presença do Estado como poder regulador das relações entre capital e trabalho. O conjunto desses elementos implica no retrocesso de conquistas sociais e caracteriza também e caracteriza um período com características neoconservadoras com grandes perdas para a classe trabalhadora.

O toyotismo instaura uma nova hegemonia do capital no plano da produção de mercadorias articulando, de modo original, a coerção capitalista e o consentimento operário. Tendo como princípio a fábrica racionalizada, os operários parcelares (do fordismo) são substituídos por operários polivalentes que, divididos em grupos de trabalho, competem entre equipes e entre si. Com o toyotismo, instituiu-se um maior controle entre trabalhadores e também um maior envolvimento do trabalhador no seu ofício. Sendo assim, o toyotismo, como uma nova forma dominante utilizada pelo capital na reestruturação das relações de trabalho, visava ao controle social da produção e do maior valor e demarcou um novo momento do capital que afetou o mundo do trabalho. (ANTUNES, 2002).

Para um melhor entendimento acerca do toyotismo ou acumulação flexível, faremos uma breve retrospectiva histórica do fordismo. Para Bihr (1998), durante mais da metade do século XX, o processo hegemônico de produção de mercadorias no modo capitalista é aquele que combina os princípios da administração científica de Taylor com as

inovações introduzidas por Ford, tais como a linha de montagem, a padronização dos componentes e a verticalização da produção. Uma das principais características do fordismo foi o aperfeiçoamento da linha de montagem. Os veículos eram montados em esteiras rolantes que se movimentavam enquanto o operário ficava praticamente parado, realizando uma pequena etapa da produção. Dessa forma, não era necessária quase nenhuma qualificação dos trabalhadores.

Esse método integrou-se às teorias do engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor, que ficaram conhecidas com taylorismo. Taylor propunha uma intensificação da divisão do trabalho, ou seja, fracionar as etapas do processo produtivo de modo que o trabalhador desenvolvesse tarefas ultraespecializadas e repetitivas, diferenciando o trabalho intelectual do manual com o controle sobre o tempo gasto em cada tarefa e um constante esforço de racionalização para que ela seja executada em um menor tempo possível. Portanto, o trabalhador que produzisse mais em menos tempo receberia prêmios como incentivos.

[...] desqualificado por ser designado para as tarefas parceladas e repetitivas da produção em massa fordista, o proletariado reduzido à força de trabalho simples, homogêneo, intercambiável, que vê negada qualquer identidade profissional própria. [...] Com efeito, o fordismo exigia a mais extrema expropriação do operário-massa no próprio interior do processo de trabalho, do qual ele perdia todo o domínio e no qual só participava por meio de alguns gestos indefinidamente repetidos e destituídos de sentido.(BIHR, 1998, p.57).

Com a introdução da esteira nas fábricas, o processo taylorista/fordista visava à produção em série, dividir e mecanizar o processo de trabalho, o que alterou a composição sócio-profissional do proletariado ocidental, substituiu o saber operário pelo operário especializado. Isso possibilitou ao capital o domínio da produção e gerou um trabalhador fragmentado e sem o conhecimento de todas as etapas do processo de produção. O trabalho humano se torna algo simples, rotineiro e também subordinado ao ritmo da máquina. (ANTUNES, 2002).

Uma linha rígida de produção articulava os diferentes trabalhos, tecendo vínculos entre as ações individuais das quais a esteira fazia as interligações, dando o ritmo e o tempo necessário para a realização das tarefas. Esse processo produtivo caracterizou-se, portanto, pela mescla da produção em série fordista com o cronômetro taylorista, além da vigência de uma separação nítida entre elaboração e execução. (ANTUNES, 2002, p. 37)

Com isso, repetir a mesma operação mecanicamente, várias vezes por dia, segundo Antunes (2002), não incentivava ao trabalhador qualquer crescimento intelectual, não gerava qualquer identificação com o trabalho e trazia pouca satisfação. Dessa forma, o fordismo estimulava o estranhamento entre trabalho e trabalhador. Muitas insatisfações surgem dos indivíduos com a rigidez desse modo de produção, pois tal procedimento implicava a intensificação da jornada de trabalho extenuante e a eliminação do saber do indivíduo como elemento constitutivo do processo de trabalho. Assim, o taylorismo/fordismo realizavam uma forma de expropriação intensificada do operário, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo de trabalho, o que se resumia em uma atividade repetitiva e desprovida de sentido.

Segundo Harvey (2000), o modelo de produção fordista, gestado no início do século passado nas fábricas de automóveis de Henry Ford, difunde-se pelos diversos países industrializados e, mais tardiamente, nos países em fase de industrialização. O fordismo configura-se como um verdadeiro regime de acumulação e implementa um sistema de regulação e compromisso entre Estado, proprietários do capital e trabalhadores, conhecido como compromisso fordista ou *welfare state*. (Estado do Bem-Estar Social). Esse surge como resposta aos movimentos sociais e à ameaça de contaminação dos trabalhadores pelo socialismo.

Ao Estado cabe diversos papéis nesse regime de acumulação, principalmente: controlar os ciclos econômicos, mediante políticas fiscais e monetárias, de forma a assegurar a estabilidade das condições de demanda; disponibilizar investimentos sociais no sentido de reduzir o custo de reprodução da força de trabalho, por meio de investimentos em saúde, educação, habitação, seguridade social; e garantir o cumprimento dos acordos salariais e direitos dos trabalhadores mediante o exercício do poder do Estado. O Estado, ao garantir gastos sociais com os operários, ampliava suas ações e assumia o comando econômico, político e social, fazendo com que o mercado se curvasse aos ditames governamentais. Dessa forma, ele ocupava o papel principal como condutor do capital naquele período. Aos capitalistas, houve o reconhecimento dos sindicatos como representantes legítimos da classe trabalhadora e elemento efetivo na condução das negociações salariais, incluindo o direito à greve. Quanto aos trabalhadores, exigiu-se um movimento sindical/trabalhista, tendo por limite a ordem capitalista, por meio do reconhecimento e legitimidade dos capitalistas como donos dos meios de produção e organizadores do processo produtivo.

Há aqui uma contradição, já que os trabalhadores, em troca de uma maior garantia de empregos, melhores salários e condições mais adequadas de vida, renderam-se aos lucros do capital.

Tendo abandonado qualquer pretensão revolucionária, a maioria dos trabalhadores vivia a plenitude de um sindicalismo de resultados, criatura típica da ordem do capital. O Estado de bem-estar expressou o período conhecido como os anos gloriosos do capitalismo” (ANTUNES, 2002, p.38).

Para esse mesmo autor, o Estado de Bem-Estar Social, naquele momento, representou, para o proletariado, a garantia de seguridade social com sua qualidade de gestor geral da relação salarial. Ele favoreceu também na amenização das contradições do capital trabalho e nas mediações sociais, possibilitando assim alguns direitos sociais até então negados aos trabalhadores

De acordo com Alves (2000), no Brasil, a primeira tentativa de implementação do fordismo foi com o governo Juscelino Kubitschek. Com o Plano de Metas, ocorreu um grande processo de acumulação de capital no País. Houve o aprofundamento da abertura da economia ao capital estrangeiro, pela forma de investimento direto, acompanhado e amparado pelo investimento público como energia, transporte dentre outros. Isso promoveu, entre 1956 e 1961, um salto significativo no processo de industrialização pesada. A partir daí, constitui-se um novo tipo de objetivação do capitalismo industrial no Brasil, uma nova base material de acumulação do capital adequada à lógica do capitalismo mundial depois da Segunda Guerra Mundial que tende a restabelecer, em um novo patamar histórico, a relação centro-periferia. Em seu bojo, irrompeu, com maior amplitude, um surto de reestruturação produtiva, com predomínio do padrão taylorista-fordista que constituiu um novo mundo do trabalho, um novo metalúrgico vinculado a indústrias produtoras de bens de consumo duráveis. Um dos exemplos é o complexo automotivo no País, sediado na região do ABC paulista.

Desse modo, de 1956 a 1961, desenvolveu-se, no Brasil, um complexo de reestruturação produtiva, voltado para a realização da grande indústria de cariz taylorista-fordista, da vinculação do país às promessas da modernidade urbano-industrial. Ocorreu o crescimento do proletariado industrial no país, um crescimento acelerado da capacidade produtiva, um salto qualitativo com respeito à tecnologia vinculada à Segunda Revolução Industrial, à organização industrial de cariz Fordista-Taylorista. (ALVES, 2000, p. 106).

Porém, segundo Antunes (2002), a classe trabalhadora e os sindicatos eram contrários ao modelo taylorista-fordista. O Fordismo se consolidou no Brasil, principalmente pelo

intermédio da coerção e da força, o que fez conter as lutas sociais opositoras ao projeto. Entretanto, esse fordismo sempre foi periférico. Com isso, o processo de integração das massas ao mercado consumidor não se concretizou e o desemprego estrutural¹ nunca deixou de existir. Logo, o pleno emprego e o Estado de Bem-Estar Social não aconteceram.

No período da ditadura militar, a superexploração do trabalho no Brasil iria assumir a sua maior perversidade histórica, articulando uma jornada prolongada de trabalho com uma intensidade extenuante do processo produtivo, e uma tendência persistente à depreciação salarial, à constante subtração do *quantum* referente à remuneração do trabalho, em benefício do mais-valor apropriado pelo capital no local monopólico. Outro aspecto da superexploração do trabalho sob a ditadura militar era o despotismo do capital no local de trabalho e a utilização de operários não qualificados com alto grau de rotatividade na linha de produção. (ANTUNES, 1998, apud ALVES, 2000, p. 109).

No final dos anos de 1960 e início dos anos de 1970, a explosão do operário massa considerada uma parcela hegemônica do proletariado da era taylorista-fordista, concentrada no espaço produtivo reconfigurou-se. Tendo perdido a identidade cultural da era artesanal e manufatureiras dos ofícios, esse operário havia se ressocializado de modo relativamente homogêneo, quer pela parcelização da indústria taylorista-fordista, pela perda da destreza anterior ou ainda pela desqualificação repetitiva de suas atividades, além das formas de sociabilização ocorridas fora do espaço da fábrica. Isso possibilitou a emergência, em escala ampliada, de um novo tipo de proletariado. A dependência do proletariado ao Estado, ao receber dele parte de seus direitos sociais básicos, já não faziam mais sentido. Os trabalhadores reivindicavam a autonomia individual e coletiva, passaram a não aceitar ser um consumidor de mercadoria que trocava sua força de trabalho por produto, ou seja, o Estado de bem-estar passava a ser questionado (ANTUNES, 2002).

O boicote e a resistência do trabalho, taylorizado e fordizado assumiam modos diferenciados. Desde as formas individualizadas do absenteísmo, da fuga do trabalho, do turnover, da busca da condição de trabalho não-operário, até as formas coletivas de ação visando à conquista do poder sobre o processo de trabalho, por meio de greves parciais, operações de zelo (marcados pelo “cuidado” especial com o maquinário, que diminuía o tempo/ritmo despotismo fabril emanado pelos quadros da gerência, formação de conselhos, propostas de controle autogestionárias, chegando inclusive à

¹ O desemprego estrutural resulta das mudanças da estrutura da economia. Essas provocam desajustamentos no emprego da mão de obra, assim como alterações na composição da economia associada ao desenvolvimento. Existem duas causas para este tipo de desemprego: insuficiência da procura de bens e de serviços e insuficiência de investimento em torno da combinação de fatores produtivos desfavoráveis. Esse tipo de desemprego é mais comum em países desenvolvidos devido à grande mecanização das indústrias, reduzindo os postos de trabalho (ANTUNES, 2002, p 45).

recusa do controle do capital e à defesa do controle social da produção e do poder operário. (BIHR, 1998, p.65).

Com isso, realizava-se uma interação entre elementos constitutivos da crise capitalista que impossibilitavam a permanência do ciclo expansionista do capital desde o pós-guerra. O fordismo começa a entrar em crise tendo como elementos principais a redução da taxa de lucro, motivada, entre outros, pelo aumento do preço da força de trabalho e pelas lutas sociais ocorridas nos anos de 1960; incapacidade do modelo em se adaptar à retração de consumo gerada pelo desemprego estrutural que então começa a se manifestar; aumento da esfera financeira, que inicia um processo de autonomização ante os capitais produtivos, tornando-se o campo prioritário para a especulação; concentração do capital gerada pelas fusões de empresas; crise do Estado de Bem-Estar Social, levando à retração dos gastos públicos. (ANTUNES, 2002).

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thacher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores. (ANTUNES, 2002, p. 31).

A partir dos anos de 1970, o capitalismo enfrenta uma nova crise tanto com relação aos problemas financeiros quanto às contestações sofridas por parte da classe trabalhadora. Exigiu-se, assim, uma forte reconfiguração do mundo do trabalho. Os novos processos produtivos que emergiram são frequentemente sintetizados na figura do chamado toyotismo, ou modelo japonês-ohnismo². O toyotismo surgiu na fábrica da Toyota, no Japão, após a Segunda Guerra Mundial, mas só a partir da crise capitalista da década de 1970 é que foi caracterizado como filosofia orgânica da produção industrial (modelo japonês), adquirindo uma projeção global. (ANTUNES, 2002).

O toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que

² O termo “ohnismo” remete-se a Ohno, um dos principais mentores e fundadores do modelo japonês de organização do trabalho. Já toyotismo refere-se à indústria japonesa de carros Toyota, onde foram feitas as primeiras experiências em cima desse modelo – no início da década de 1950 – e que serviu de laboratório para aperfeiçoá-lo. Ainda hoje é na Toyota que esse modelo é aplicado, com sucesso, em sua forma mais pura. Por isso, pode-se dizer que a indústria Toyota é, até hoje, a que melhor representa a prática dos métodos ohnistas (WOLFF, 1998, p.105).

diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. [...] Diminui-se ou mescla-se, dependendo da intensidade, o despotismo taylorista, pela participação dentro da ordem e do universo da empresa, pelo envolvimento manipulatório, próprio da sociabilidade moldada contemporaneamente pelo sistema produtor de mercadorias. (ANTUNES, 2002, p.24).

Para Alves (2000), o toyotismo traz a compreensão do surgimento de uma nova lógica na produção de mercadorias, novos princípios de administração da produção, de gestão da força de trabalho, cujo valor universal é constituir uma nova hegemonia do capital na produção.

O toyotismo procurou responder à interrogação, posta pelo capital diante das condições do mercado japonês dos anos 50 (e que é, de certo modo, posta sob o capitalismo mundial na crise de superprodução): o que fazer para elevar a produtividade quando as quantidades não aumentam? O que impulsionou – e impulsiona – o toyotismo, em seu aspecto ontológico foi, e ainda é, buscar origens e naturezas de ganhos de produtividade inéditas, fora dos recursos das economias de escala e da padronização taylorista e fordista, isso na pequena série e na produção simultânea de produtos diferenciados e variados. (ALVES, 2000, p.37).

Quanto ao novo método de gestão da produção impulsionado pelo toyotismo, segundo Alves (2000), tornou-se adequado à nova base técnica da produção capitalista, vinculada à Terceira Revolução Industrial que exige novas condições de concorrência e de valorização do capital a partir da crise dos anos de 1970. Esse é um período de transformações na composição produtiva, uma nova fase de mudança denominada de pós-fordismo. Sendo os aspectos mais definitivos dessa fase a elevação da flexibilidade em escala mundial, a mobilidade de capital e a liberdade para colonizar e mercantilizar praticamente todas as esferas, extinguindo-se as fronteiras sociais e espaciais relativamente fixas e provocando, assim, uma descentralização da produção. No entanto, sobre a passagem do fordismo para o pós-fordismo não podemos afirmar que as suas características tenham sido abolidas nos dias atuais. Ao contrário, elas afirmam a complexidade das condições presentes que envolvem a permanente existência de certas características do fordismo.

Para Antunes (2002), o toyotismo se diferencia do fordismo basicamente pela produção ser voltada e dirigida diretamente pela demanda. A produção é diversificada e pronta para suprir o consumo. O trabalho deixa de ser individualizado e passa a ser realizado em equipe, o trabalhador deixa de executar apenas uma função, ou seja, há uma multivariabilidade de funções. Nesse caso, instaura-se o trabalho polivalente, pois nesse processo

o trabalhador deve ser qualificado em várias e ainda saber trabalhar em grupo e dar colaboração entre os membros. Com isso, surge também um processo de fiscalização, pois há um controle do próprio grupo sobre o trabalho desenvolvido por cada trabalhador, além de instigar uma competição entre todos. Tem como princípio o *just in time* e o *kanban*³. O processo produtivo é horizontalizado. Essa nova disposição das máquinas possibilitava aos trabalhadores operar várias ao mesmo tempo.

Por trás do novo tipo de agenciamento da linha de produção subsistiria a necessidade imperiosa da subsunção da subjetividade real operária à lógica do capital, por meio de um tipo de inserção engajada dos trabalhadores no processo de produção, aumentando suas responsabilidades quanto aos bons resultados do processo produtivo, promovendo, por conseguinte, uma intensificação da exploração do trabalho, com os operários atuando simultaneamente com máquinas diversificadas. (ALVES, 2000, p.45).

Outro ponto considerável no toyotismo é que para a efetiva flexibilização do aparato produtivo é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor dessa força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O toyotismo opera com um número reduzido de funcionários, ampliando-os por meio de horas extras ou contratando trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições do mercado. Essas transformações no mundo do trabalho têm apresentado uma complexidade particular verificada pela incrementação dos processos de trabalho automatizados e flexibilizados. Nesse processo, os contratos que estimulam o trabalho parcelado, subcontratado, terceirizado e outras formas alternativas de organizar o trabalho têm garantido o aumento do desemprego, da informalidade e da precarização das condições de vida dos trabalhadores. A flexibilização⁴ do trabalho significou o desmantelamento da rede de garantias e direitos duramente conquistados em anos anteriores pelo movimento social organizado. Com isso, inicia-se a reestruturação produtiva, sob o advento do neoliberalismo, com a transferência sistemática de capitais ao mercado financeiro

³ *Just in time* é uma expressão utilizada pelo toyotismo para designar tempo justo, que se refere à fluidez na circulação de bens, na fase preparatória e venda no mercado de produtos finais. O *kanban* são placas utilizadas para a reposição das peças; é fundamental à medida que se inverte o processo: é do final, após a venda, que se inicia a reposição de estoques, e o *kanban* é a senha utilizada que alude à necessidade de reposição das peças/produtos. Daí o fato de, em sua origem, o *kanban* estar associado ao modelo de funcionamento dos supermercados, que repõem os produtos, nas prateleiras, depois da venda, (CORIAT *apud* ANTUNES, 2002, p. 34).

⁴ De acordo com Alves (2000), essa flexibilização é entendida com base na racionalização de custos, desverticalização produtiva, especialização das atividades econômicas, subcontratação, uso da força de trabalho temporário, jornada de trabalho parcial e jornada de trabalho modulada, muitas vezes, negociadas com os sindicatos operários.

e ancorada na revolução tecnológica, implementando-se os modelos de produção idealizados no modelo japonês. (ANTUNES, 2002).

No Brasil, segundo Alves (2000), o processo de reestruturação produtiva⁵ iniciou-se nos anos de 1980. Esse foi um período recessivo na economia brasileira que se caracteriza, especialmente, pela utilização, por parte das empresas, de uma racionalização defensiva. A diminuição de custos ocorreu principalmente pelas demissões em massa de operários, em particular do setor de indústria de autopeças. Na verdade, o termo racionalização defensiva camufla, por outro lado, uma verdadeira ofensiva do capital no plano de luta de classes, tendo em vista que, aproveitando-se da recessão, empresas demitiram lideranças operárias que se destacaram no ciclo grevista de 1978-1980. Essa reestruturação é chamada, por Alves, como um toyotismo restrito por se caracterizar pela implementação, de forma rudimentar, dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs)⁶ e dos sistemas de produção *just in time* e *kanban*, dentro de um modelo de produção de base fordista.

Observou-se a utilização inicial da informatização produtiva, principiaram-se os usos do sistema *just in time*, germinava a produção baseada em *team work*, alicerçada nos programas de qualidade total, ampliando também o processo de difusão da microeletrônica. Deu-se o início, ainda de modo preliminar, da implantação dos métodos denominados participativos, mecanismos que procuram o envolvimento dos trabalhadores aos planos das empresas. Principiava-se, ainda de modo incipiente, o processo de reestruturação organizacional. Seus principais determinantes, segundo Antunes (2006) foram:

- A necessidade das empresas nacionais responderem ao avanço do sindicalismo e das formas de confronto e de rebeldia dos trabalhadores que procuravam estruturar-se mais fortemente nos locais de trabalho, desde as históricas greves do ABC paulista, depois de 1978 e também em São Paulo, onde era significativa a experiência de organização de base nas empresas.

⁵A reestruturação produtiva em nosso País veio em resposta à necessidade de ajustamento frente aos padrões internacionais de produtividade e de qualidade, elemento básico de competitividade nesse novo cenário. Trouxe, em seu bojo, questionamentos como o da inadequação dos princípios tayloristas/fordistas às novas condições do mercado, assim como difundiu novos conceitos como de automação, flexibilidade, produção enxuta, qualidade total, descentralização produtiva, etc., maioria derivados dos métodos de gestão da indústria japonesa (ALVES, 2000).

⁶ Os CCQs são formados por grupos de trabalhadores que se reúnem (teoricamente de maneira voluntária) para discutir e buscar soluções para os problemas de produção. As células de produção podem ser definidas como um tipo de arranjo físico da produção, em que o maquinário, disposto em linhas ou em forma U, possibilita a rotação de tarefas. Salermo (1985) destaca que o Brasil passou a ser considerado, já no início da década de 1980, um dos países do mundo em que os círculos de controle de qualidade estariam obtendo maior aceitação (NAVARRO, *apud* ANTUNES, 2004, p.84).

- No âmbito dos capitais e de seus novos mecanismos de concorrência, impunha-se a necessidade das empresas brasileiras prepararem-se para a nova fase, marcada por forte competitividade internacional.
- As imposições das empresas transnacionais que levaram à adoção, por parte de suas subsidiárias no Brasil, de novos padrões organizacionais e tecnológicos, em maior ou menor medida inspirada no toyotismo e nas formas flexíveis de acumulação.

Nos primeiros anos da década de 1980, a reestruturação produtiva caracterizou-se pela redução de custos, por meio da redução da força de trabalho de que foram exemplos os setores automobilísticos e o de autopeças e, posteriormente, os ramos têxtil e bancário, dentre outros. De modo sintético, pode-se dizer que: a necessidade de elevação da produtividade ocorreu através de reorganização da produção, redução do número de trabalhadores e intensificação da jornada de trabalho dos empregados (JINKINGS, 1995).

Foi nessa década que ocorreram os primeiros impulsos do processo de reestruturação produtiva em nosso País, levando as empresas a adotarem, inicialmente de modo restrito, novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social e sexual do trabalho. Observou-se a ampliação da informatização produtiva, principiaram-se os usos do sistema *just in time*, da produção baseada em *team work*, nos programas de qualidade total, ampliando também o processo de difusão da microeletrônica. Deram-se o início, também preliminar, dos métodos denominados participativos, mecanismos que procuram o envolvimento dos trabalhadores nos planos das empresas. (ANTUNES, 2004, p.16).

A adoção e a difusão do modelo toyotista no Brasil, segundo Navarro (2004), não se deu de forma homogênea entre os distintos setores da economia, entre as empresas de um mesmo setor e mesmo no interior de uma mesma empresa. Em muitos casos, a adoção desse novo modelo de gestão da produção significa tão somente a adoção de algumas de suas técnicas ou sistemas. Cabe ressaltar que a indústria automobilística⁷ foi a que mais se destacou nesse processo de reestruturação produtiva em função dos altos investimentos realizados em inovação tecnológica e organizacional. Esse processo, no entanto, abrange também outros setores da economia nacional.

Os impactos da reestruturação produtiva sobre o mercado de trabalho têm ocasionado uma grande mobilidade da mão de obra; crescimento da participação do trabalho informal;

⁷ No setor automobilístico, pode-se verificar a instalação de novas linhas destinadas à produção de novos veículos que coexistiam com as antigas linhas de montagem, o que configura um grau relativamente elevado de diferenciação e heterogeneidade tecnológica e produtiva no interior das empresas, heterogeneidade que foi uma marca particular da reestruturação produtiva no Brasil recente (ANTUNES apud LUCENA, 2008, p.125).

redução dos salários reais na maioria dos setores; aumento do recurso à subcontratação do trabalho, terceirização; maior seletividade das empresas na contratação de trabalhadores que exigem uma maior qualificação dos trabalhadores devido à grande disponibilidade de mão de obra no mercado.

Desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução desse mesmo capital. Isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo. (ANTUNES, 2002, p. 177).

Com isso destaca-se a precarização das relações de trabalho e o desemprego como fortes impactos da reestruturação. A precarização refere-se às condições de trabalho e emprego. Os trabalhos com carteira assinada são substituídos por relações informais de trabalho, fruto principalmente das terceirizações e a contratação por tempo determinado (ANTUNES, 2002).

As mudanças no processo produtivo introduzidas pelo novo complexo de reestruturação produtiva (a terceirização, just in time/kanban, implementação de novas tecnologias, realocação geográfica de diversas empresas) repercutiram em demissões em massa, na modificação da estrutura dos trabalhadores industriais, ocasionando uma fragmentação da classe operária. Este fato é intrínseco à crise do sindicalismo moderno: há uma crise dos intelectuais orgânicos da classe, sindicatos e partidos socialistas, capazes de desenvolver a consciência necessária de classe. (ALVES 2000, p. 65).

Alves (2000) nos apresenta um panorama do processo de reestruturação produtiva, ocorrida no Brasil nos anos de 1980 e que toma impulso na década seguinte, consagrando o toyotismo como um modo de organização da produção, cujos princípios e dispositivos estão voltados para adequar a produção de mercadorias às determinações do novo regime de acumulação de capital. O que o autor denomina de complexo de reestruturação produtiva tem sua origem na crise dos países capitalistas centrais, ocorrida na década de 1970, quando a longa depressão impulsionou a criação de novos métodos de produção e de gestão da força de trabalho.

Em seu estudo, Alves (2000) analisa os impactos da chamada acumulação flexível no ABC paulista. Ele indica o quanto as modificações técnico-organizacionais afetaram objetiva e subjetivamente o modo de ser dos trabalhadores, contribuíram para a precarização do

trabalho, o arrefecimento da luta de classes e, por consequência, para a crise do sindicalismo brasileiro configurando, dessa forma, o novo e precário mundo do trabalho⁸.

A partir dos anos de 1990 é que a reestruturação produtiva do capital desenvolveu-se intensamente em nosso País, por meio da implantação de vários receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, com a intensificação da *lean production*⁹, do sistema *just in time*, *kanban*, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho e também uma maior precarização das condições de trabalho (ANTUNES, 2002).

Os avanços do processo de reestruturação nas grandes empresas que operam no Brasil tenderam a se concentrar nas decisões sobre a reorganização da produção (*just in time*, controle estatístico de processos, layout, logística, entre outros) na gestão dos recursos humanos (terceirização da mão de obra, redução de hierarquias funcionais, treinamento de mão de obra, incentivos monetários, entre outros) e na conduta empresarial (desverticalização da produção, focalização, lançamento de novos e diversificados produtos, entre outros). (POCHMANN, 2000, p. 92).

A reestruturação produtiva ocorrida nas empresas brasileiras, de maneira especial nos anos de 1990, colaborou para o quadro de agravamento do desemprego bem como acelerou o processo de precarização do trabalho. Pode-se ressaltar também a questão de que o próprio processo de reestruturação das empresas no Brasil, durante os anos 90, foi influenciado pelas medidas econômicas vinculadas ao Plano Real¹⁰. Efetivamente ocorreu, nesse período, uma mistura entre a reestruturação produtiva, desindustrialização e desnacionalização nas empresas que aqui estavam instaladas no final do século passado. Se o processo de reestruturação produtiva no Brasil, durante os anos de 1980, teve uma tendência limitada e seletiva foi, entretanto, especialmente partir da década de 1990, inicialmente com Fernando

⁸ Para uma análise mais detalhada sobre o processo de reestruturação produtiva no ABC paulista, confira a obra de Geovane Alves, **O novo (e precário mundo do trabalho): reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.

⁹ O Sistema *Lean Production* emprega a minimização ou eliminação progressiva do desperdício, baseando-se em cinco princípios fundamentais: a definição de (i) *valor* a partir da visão do cliente e de suas necessidades, sendo que estando as necessidades definidas, são determinadas as atividades necessárias para ofertar o produto ao cliente com o menor nível de desperdício, por meio da definição da (ii) *cadeia de valor*. Com a cadeia de valor determinada, a fabricação do produto deve ser efetuada através de um (iii) *fluxo contínuo*, e que é disparado apenas quando o cliente efetua o pedido. Daí o termo (iv) *produção puxada*. A partir desses quatro princípios e da utilização de melhorias contínuas (*kaizen*) ou melhorias radicais (*kaikaku*), busca-se alcançar a (v) *perfeição* do sistema (ALVES, 2000).

¹⁰ A partir do Plano Real, em 1994, os capitalistas encontraram melhores condições para promover o “envolvimento estimulado” do operário à lógica da produção capitalista – não apenas condições macroeconômicas, tal como a redução brusca da inflação, mas condições sociais e políticas como o surgimento de um novo (e precário) mundo do trabalho e um sindicalismo debilitado quanto aos aspectos estruturais e político-ideológicos (ALVES, 2000, p.231).

Collor e depois com Fernando Henrique Cardoso, que ele se ampliou sobremaneira (ALVES, 2000).

Com o Plano Real, sob o governo Cardoso, os nexos organizacionais do toyotismo sistêmico, tais como os Programas de Qualidade Total, sistema just in time/kanban e, especialmente, os bônus de salários vinculados à lucratividade e obtenção de metas de qualidade e produtividade, teriam um cenário macroeconômico propício para a sua adoção no cenário industrial do País – foi significativo o impacto do regime de controle inflacionário. É por isso que, após o Plano Real, tende a ocorrer, no ritmo da reestruturação capitalista no País, uma importante mudança nas pautas sindicais – as reposições salariais pela inflação passada são deixadas de lado e generalizam-se os bônus de produção, vinculados à produtividade. (ALVES, 2000, p.230).

Mais precisamente a partir de 1993, no Brasil, o mundo do trabalho começa a sentir os fortes impactos dessa nova etapa de acumulação, quando na indústria automobilística o aumento da produtividade se deu com a diminuição dos postos de trabalho nas montadoras. Com o Plano Real, em 1994, ocorreu, em nosso País, um impulso para a adoção da automação microeletrônica nos principais pólos industriais. Ademais, o processo de terceirização, bem como a flexibilização das leis trabalhistas, como a Lei do Trabalho Temporário – aprovada no Brasil em 1998 – significou e, ainda significa, a consolidação da flexibilidade da produção e do trabalho, portanto, a instauração de uma nova estrutura de organização do trabalho industrial.

Foram diversos os experimentos onde esse processo ocorreu. Um exemplo importante pode ser encontrado também no setor financeiro, onde se presenciou um intenso impacto em seu processo de reestruturação, evidenciando-se que os trabalhadores/as bancários/as foram fortemente atingidos pelas mudanças nos processos e rotinas de trabalho, fundamentadas e impulsionadas, principalmente, pelas tecnologias de base microeletrônica e pelas mutações organizacionais (ALVES, 2000).

Novas políticas gerenciais foram instituídas nos bancos, principalmente, por meio de seus programas de qualidade total e de remuneração variável. Segundo Jinkings (1995) e Segnini (1998), a política de concessão de prêmios de produtividade aos bancários que superavam as metas de produção estabelecidas, acrescida do desenvolvimento de um eficiente e sofisticado sistema de comunicação empresa/trabalhador bancário (jornais, revistas ou vídeos de ampla circulação nos ambientes de trabalho) bem como da ampliação do trabalho em equipe, tudo isso acarretou um significativo aumento da produtividade do capital financeiro, além de buscar também a adesão dos bancários às estratégias de autovalorização do capital, reproduzidas nas instituições bancárias.

Como consequência das práticas flexíveis de contratação da força de trabalho nos bancos (com a ampliação significativa da terceirização, contratação de trabalhadores por tarefas ou em tempo parcial), o que se presenciou foi uma maior precarização dos empregos e redução de salários, aumentando ainda mais o processo de desregulamentação do trabalho e de redução dos direitos sociais para os empregados em geral e para os terceirizados em particular.

Do ponto de vista do capital financeiro, essas formas de contratação possibilitaram às empresas ganhos enormes de lucratividade, ao mesmo tempo em que procuram atingir a capacidade de resistência sindical dos bancários, dificultando sua organização no espaço de trabalho. A forma organizacional nos bancos, apoiada no incremento informacional, implementando os programas de ajustes organizacionais nas agências, vêm reduzindo a estrutura administrativa e os quadros funcionais das instituições financeiras. Como consequência, foram desativados ou muito reduzidos grandes centros de computação, serviços e compensação de cheques, ao mesmo tempo em que setores inteiros foram extintos nas agências bancárias e centrais administrativas.

Em relação à divisão sexual do trabalho, na medida em que se desenvolviam os processos de automatização e flexibilização do trabalho bancário, presenciou-se paralelamente um movimento de feminização da categoria que, entretanto, não foi seguida por uma equalização quanto à carreira e salário entre homens e mulheres nos bancos. Uma série de mecanismos sociais de discriminação – reproduzidos e intensificados nos ambientes de trabalho – estruturava relações de dominação e de exploração mais duras sobre o trabalho feminino, que se vão traduzindo em desigualdades e segmentações entre gêneros (SEGNINI, 1998).

As mudanças apontadas nas características pessoais e profissionais dos bancários são, portanto, expressões da reestruturação produtiva em curso e de seus movimentos de tecnificação e racionalização do trabalho. Visando adequar sua força de trabalho às modalidades atuais do processo produtivo, as instituições financeiras passaram a exigir uma aparente nova qualificação para os trabalhadores/as do setor, que parece ter mais uma significação ideológica do que tecno-funcional.

Em um contexto de crescente desemprego e de aumento de formas precárias de contratação, os assalariados bancários foram compelidos a desenvolver uma formação geral e

polivalente¹¹, na tentativa de manter seus vínculos de trabalho, sendo submetidos à sobrecarga de tarefas e a jornadas de trabalho extenuantes. Agravaram-se os problemas de saúde no espaço de trabalho nas últimas décadas e observou-se ainda um aumento, sem precedentes, das Lesões por Esforços Repetitivos (LER), que reduzem a força muscular e comprometem os movimentos daqueles que são portadores da doença (JINKINGS (1995)).

Os anos de 1990 mostraram também a proliferação dos *call center*, das empresas de *telemarketing* que dão enorme suporte ao trabalho bancário. Quanto às condições de trabalho, pode-se testemunhar com base nas várias pesquisas em curso, que em muitas dessas empresas há *baias* que separam os trabalhadores para que eles não conversem, não dialoguem entre si, para não diminuírem os ritmos extenuantes de trabalho, rigorosamente cronometrados. Sob o movimento rápido e ágil das máquinas informatizadas, esses homens e mulheres realizam um conjunto infundável de operações de registro e transferência de valores. Transforma essa mercadoria-dinheiro em mais dinheiro, verdadeira *fonte misteriosa*, conforme a sugestiva referência de Marx. E, quanto mais “produzem”, em tempo cada vez mais virtual, mais bancários viram diminuir seus postos de trabalho, por meio dos chamados Planos de Demissão Voluntária (ANTUNES, 2006).

Nesse contexto, verifica-se que o estudo da greve dos bancários, deflagrada em setembro/outubro de 2004, torna-se bastante importante, visto que se trata da primeira ação de grande amplitude e abrangência desencadeada por eles, depois do amplo processo de reestruturação dos bancos. Quando tantos analistas diziam que os bancários tinham perdido sua capacidade de resistência e ação, o Brasil presenciou, nesse período, um movimento que paralisou mais de 200 mil homens e mulheres que trabalham nos bancos em várias partes do País, tanto nos bancos públicos quanto nos bancos privados (JINKINGS (1995)).

Foi contra esse quadro de penalização do trabalho bancário que os trabalhadores e trabalhadoras dos bancos desencadearam a greve de setembro/outubro de 2004, reivindicando a reposição da inflação e mais 17% de aumento real. Um mês depois, sem um ganho real, mas tendo mostrado que algo novo se passava no espaço de trabalho dos bancos, a greve foi

¹¹ Formação polivalente é definida como modalidade destinada a dar aos participantes a mais ampla formação em vários ofícios relacionados com a profissão escolhida, a fim de ajudá-los a adaptar-se às características do trabalho. Também tem por objeto prepará-los a adaptarem-se à evolução técnica futura, assim como as outras oportunidades profissionais que poderão apresentar-se e abrir-lhes perspectivas de carreira (SILVA, 2002, p.14).

suspensa. Se parece visível a derrota material da greve, o mesmo não se pode dizer no plano da política e da ação. Aqui parece haver algo de novo, à espera de novas investigações (ALVES, 2000).

A desindustrialização e desnacionalização foram processos que afetaram diretamente o mundo do trabalho, pois as privatizações, as falências de empresas nacionais, as fusões e incorporações e as reestruturações ocorridas nas organizações foram realizadas pelo aumento do desemprego, impondo também aos trabalhadores novas condições de trabalho por meio da terceirização, sua fragmentação, precarização do emprego e flexibilização. Devido a esses fatores, instaura-se a insegurança do emprego a que são submetidos os trabalhadores precarizados. Com isso, há um enfraquecimento das relações trabalhistas e também um enfraquecimento do poder aquisitivo e da qualidade de vida dos trabalhadores (POCHMANN, 2000).

No contexto da mundialização do capital, os capitais vêm exigindo dos governos nacionais a crescente flexibilização da legislação do trabalho, isto é, a desconstrução dos direitos sociais que foram conquistados ao longo de muitas lutas e embates operários. Os governos nacionais estão sendo pressionados a adequar a legislação social nacional às exigências do sistema global do capital, destruindo os direitos do trabalho (OLIVEIRA, 2001).

Se, por um lado, a reestruturação capitalista, vulgarmente conhecida como globalização, exige novos padrões de produção, acumulação e consumo, por outro, prescinde cada vez mais do trabalho humano em sua ordem de grandeza até então conhecida. Vem-se delineando como um processo de intensificação da competição internacional, como um movimento de integração do capital em torno da necessidade de generalizar as condições gerais da produção. Esse processo tem como corolário a fragmentação dos trabalhadores, como classe, reduzidos a um aglomerado de indivíduos que devem cotidianamente engalfinhar-se uns com os outros na disputa por um emprego formal, regulamentado, com condições dignas de rendimento. Marcada por uma acumulação e distribuição profundamente desigual da produtividade, isto é, da riqueza, a atualidade remete aos trabalhadores ao imediatismo de tecer estratégias criativas para sua sobrevivência diária. (OLIVEIRA, 2001, p. 111).

Para Dedeca (1997), essa fragmentação por parte dos trabalhadores enquanto classe social e as mudanças no cenário macroeconômico criam reações que provocam transformações nas ações dos sindicatos, o que sinaliza um novo momento no sindicalismo brasileiro. Nesse contexto, há uma reestruturação das empresas devido à implantação de novas tecnologias, organização e gestão do trabalho.

No Brasil, isso terá o seguinte significado: assim como Fernando Collor de Melo começou o desmonte do setor produtivo estatal criado por Vargas com a privatização de parcela significativa das empresas estatais – tendência que se acentuou durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (a quem coube privatizar ainda mais as melhores empresas estatais existentes no País e ampliar o desmonte da legislação trabalhista) – os interesses articulados em torno dos capitais esperam agora que o governo Luis Inácio Lula da Silva leve adiante o processo de flexibilização dos direitos do trabalho (COLLI, 2003).

Para Antunes (2006) O estudo da proposta de reforma trabalhista, no que concerne à reforma sindical (primeira etapa da reforma trabalhista), elaborada pelo Fórum Nacional do Trabalho, com representantes dos trabalhadores, empresários e governo, encaminhada pelo governo Lula, tem alguns pontos centrais bastante negativos, quando comparados às reivindicações elaboradas pelo novo sindicalismo ao longo dos anos de 1980, que propugnavam pela autonomia, liberdade e independência sindicais. Dentre estes pontos negativos podemos destacar: A reforma é cupulista ao transferir para as centrais sindicais o poder de negociação de direitos dos trabalhadores, restringindo ou mesmo eliminando a participação dos sindicatos em suas bases e suprimindo a figura da assembléia sindical de trabalhadores. Um acordo realizado pelas Centrais pode ser imposto para o conjunto dos trabalhadores como, aliás, a CUT e a Força Sindical fizeram, na prática, quando aceitaram, por exemplo, o experimento do banco de horas que converteu a vida dos trabalhadores em um relógio controlado completamente pelos horários do capital. As centrais passam a ser definidas a partir da sua representação no mínimo em 18 Estados, abarcando cinco regiões. Em pelo menos nove Estados, a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos sindicatos pertencentes à Central Sindical deve ser igual ou superior a 15% da soma dos trabalhadores empregados em cada um destes Estados, dentre outras exigências estabelecidas, o que fere qualquer possibilidade de exercício de autonomia e liberdade sindical ao estabelecer limites mínimos para a organização dos trabalhadores desses sindicatos. Quanto à sustentação dos organismos sindicais, a proposta é de eliminação gradativa do imposto sindical e das contribuições assistenciais, adotando-se a chamada contribuição de negociação coletiva (de até 1% da renda do trabalhador no ano anterior), ferindo-se o desejo fundamental do sindicalismo autônomo que é a cotização livre e voluntária dos trabalhadores para a manutenção dos sindicatos.

Portanto, como se pode indicar pelos itens acima é uma reforma que parece preservar o verticalismo, o cupulismo e o burocratismo dos sindicatos, restringindo ainda

mais a ação autônoma dos trabalhadores e que, num contexto de flexibilização das leis do trabalho, concederá às centrais estatuto para alterar, negociar e, no limite, desconstruir os direitos sociais do trabalho.

Isso nos permite tirar algumas conclusões considerando a intensificação do processo de reestruturação produtiva do capital no Brasil, a partir dos anos de 1990. Sob a condução política em conformidade com o ideário e a pragmática definidas no Consenso de Washington¹², podemos indicar que a reestruturação do capital no Brasil vem-se efetivando por meio de formas diferenciadas, configurando uma realidade que comporta tanto elementos de continuidade como de descontinuidade em relação às fases anteriores (ANTUNES, 2004).

Ainda podemos concluir, ao menos preliminarmente, que no estágio atual do capitalismo brasileiro, combinam-se procedimentos de enorme enxugamento da força de trabalho, acrescidos às mutações sócio-técnicas no processo produtivo e na organização social do trabalho. A flexibilização e a desregulamentação dos direitos, bem como a terceirização e as novas formas de gestão da força de trabalho implantada no espaço produtivo estão em curso acentuado e presentes em grande intensidade. Isso indica que o fordismo parece ainda dominante em vários ramos produtivos e de serviços. Quando se olha o conjunto da estrutura produtiva, ele, cada vez mais, mescla-se fortemente com novos processos produtivos, em grande expansão, consequência dos mecanismos próprios oriundos da acumulação flexível e das práticas toyotistas que foram e estão sendo fortemente assimiladas no setor produtivo brasileiro.

Segundo Antunes (2004), o que se observa é que a baixa remuneração da força de trabalho que se caracteriza como elemento de atração para o fluxo de capital externo produtivo em nosso País pode-se constituir, em alguma medida, como um elemento de obstáculo para o avanço tecnológico nesses ramos produtivos. Devemos acrescentar, por outro lado, que a combinação obtida por meio da superexploração da força de trabalho com padrões produtivos tecnologicamente mais avançados, vem-se constituindo como um traço constitutivo e marcante do capitalismo implantado em nosso País.

¹² Consenso de Washington é um conjunto de regras de condicionalidade aplicadas de forma padronizada aos diversos países e regiões do mundo, em troca de apoio político e econômico dos governos centrais e dos organismos internacionais. Algumas de suas características são: abertura da economia, por meio da liberalização financeira, comercial, eliminação de barreiras aos investimentos estrangeiros e amplas privatizações; redução de subsídios e gastos sociais por parte dos governos e desregulamentação do mercado de trabalho para permitir novas formas de contratação que reduzam os custos das empresas (SANTOS, 1999).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

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

ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil: In: ANTUNES, R.; SILVA, M. A. M. (Org.). **O avesso do trabalho**. 1º ed. São Paulo: Expressão popular, 2004, p.13-26.

_____. **Os sentidos do trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2002.

BIHR, A. **Da grande noite alternativa: O movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo, 1998.

COLLI, J. M. **“Vissi D’Arte” por amor a uma profissão (um estudo sobre as relações de trabalho e a atividade do cantor no teatro lírico)**. Campinas: Tese (doutorado) Ciências Sociais. IFCH: UNICAMP, 2003.

DEDECCA, C. S. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. In: OLIVEIRA, M. A.; MATTOSO, J. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil**. Campinas: Edições Sociais Ltda, 1997.

HARVEY, D. **Condição Pós Moderna**. São Paulo: Loyola, 2000.

JINKINGS, N. **Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”: Os bancários no mundo do dinheiro e da eletrônica**. Campinas, SP: Editora da Unicamp; São Paulo: Imprensa oficial do Estado, 2002.

_____. **O Mister de Fazer Dinheiro: automatização e subjetividade no trabalho bancário**. São Paulo: Boitempo, 1995.

NAVARRO, V. L. **A produção de calçados de couro em Franca (SP): a reestruturação produtiva e seus impactos sobre o trabalho**. Tese de doutorado. Faculdade de Ciências e Letras da Unesp campus de Araraquara, 2004.

OLIVEIRA, D. A. **Política educacional nos anos 1990: educação básica e empregabilidade**. In: DOURADO, L. F.; PARO, V. H. (Org.) **Políticas públicas & Educação básica**. São Paulo: Xamã, 2001. p. 105-121.

PREVITALI, F. S. Aspectos teóricos e estudos empíricos setoriais. In: **O controle do trabalho no contexto da reestruturação produtiva do capital**. BARBOSA, M.L.; FRANÇA, P.I.S.; FRANÇA, R. L.; LUCENA, C.; PREVITALI, F. S.; SCOCUGLIA, A.; (Orgs). 1º ed. Curitiba, PR: CRV, 2011, p. 35-78.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: desemprego e precarização no final do século**. 2ª. Edição. São Paulo: Contexto, 2000.

SANTOS, B. S. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. In: OLIVEIRA, F.; PAOLI, M. C. (Orgs.). **Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global**. Petrópolis: Vozes; Brasília: NEDIC, 1999, p.83-129.

SEGNINI, L. R. P. **Mulheres no trabalho bancário: Difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero**. São Paulo. Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

SILVA, J. Formação e trabalho: Uma abordagem ontológica da sociabilidade. São Paulo: Xamã, 2002.

WOLFF, S. **Informatização do Trabalho e Reificação: uma análise à luz dos programas e qualidade total**, 1998. Dissertação (Mestrado) Campinas: São Paulo. 1998