

Gênero, Terceirização e Informalidade

Angela Maria Carneiro Araújo*
Verônica Clemente Ferreira**

1. Introdução

A aceleração do processo de reestruturação produtiva nos anos 90, em um contexto de crise e globalização da economia, vem sendo acompanhada no Brasil, como em outros países, de uma intensificação do uso de distintas formas de terceirização.

A externalização de atividades que ocorre através da subcontratação (ou terceirização) de empresas, oficinas e/ou trabalhadores autônomos constitui um elemento central dos novos modelos produtivos, derivada das práticas de enxugamento e focalização das empresas, e fundamentalmente da busca de maior flexibilidade da produção e das relações de emprego. Sua intensificação e generalização nos mais distintos setores da indústria e dos serviços têm levado a um crescimento explosivo de pequenas e micro empresas, que é visto como parte de um processo mundial de descentralização da produção e crescente informalização. Estudos internacionais mostram que a subcontratação tem sido crescentemente utilizada como um processo de gerenciamento das mudanças organizacionais, da força de trabalho e das relações industriais. Motivações e problemas comuns têm sido identificados em diferentes setores e países. Se razões econômicas, como redução de custos e a crescente competitividade, foram destacadas como as principais motivações das empresas para a externalização de atividades, considerações de ordem política e filosófica também aparecem freqüentemente como importantes. Assim, *“a vontade de aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, de rever as práticas do trabalho e, em particular, de reduzir o poder dos sindicatos, têm sido, todas elas, incentivos poderosos à adoção da subcontratação tanto no setor privado quanto no público”* (Young, 2000).

Impulsionado por políticas governamentais neoliberais o movimento da globalização tem como uma de suas conseqüências a crescente externalização de atividades e a constituição de cadeias produtivas globais que tem como seu fundamento principal o enxugamento das grandes empresas nos países centrais e a transferência de parte importante das atividades produtivas para regiões do globo onde a flexibilização ou desregulamentação dos direitos trabalhistas e o baixo custo da força de

* Professora Assistente Doutora do Depto de Ciência Política da Unicamp. Pesquisadora do Pagu-Núcleo de Estudos de Gênero.

** Mestre em Ciência Política pela Unicamp. Professora Substituta de Sociologia na Unesp- Campus de Araraquara.

trabalho permite ganhos de produtividade e o enfrentamento da concorrência no mercado mundial, através de uma enorme redução de custos obtida pela superexploração de homens e mulheres em situações de trabalho informais e precárias.

Os movimentos de globalização e reestruturação capitalista foram acompanhados de mudanças na divisão sexual do trabalho, tanto no interior dos países quanto no plano global, ao mesmo tempo em que afetaram de modo desigual o emprego feminino e masculino.

Segundo Hirata (2002), a partir dos anos noventa houve a redução ou estagnação do emprego masculino, compensada pelo crescimento do emprego feminino. No entanto, o grande paradoxo da globalização é que o incremento da participação feminina tem se traduzido na forma de empregos precários e vulneráveis. Longe de diminuir as desigualdades e alterar a divisão do trabalho doméstico, as novas oportunidades acarretam novos riscos para as trabalhadoras, a exemplo da deterioração de suas condições de saúde.

A autora detecta uma bipolarização (ou dupla segmentação) do mercado de trabalho tanto para homens quanto para mulheres. Assim existe, de um lado, uma parcela da força de trabalho representada pelas ocupações executivas e intelectuais, socialmente valorizadas, legalmente protegidas e caracterizadas por altos salários (médicos, advogados, engenheiros, arquitetos) e à qual tem havido uma crescente ascensão feminina. No entanto configura-se no outro extremo do mercado de trabalho uma diminuição dos empregos industriais, paralela ao franco crescimento do setor de serviços - no qual a gestão da força de trabalho se pauta cada vez mais pelo desmantelamento dos mecanismos de regulamentação do emprego através do uso dos contratos de trabalho por tempo determinado, do trabalho em tempo parcial e do trabalho informal. Cabe ressaltar que as mulheres são as principais ocupantes destes postos de trabalho - instáveis, com baixa remuneração, pouca ou nenhuma proteção social e status desqualificado. Este fenômeno se manifesta tanto nas economias centrais (nas quais as mulheres ocupam cerca de 80 a 90 % dos postos de trabalho em tempo parcial) quanto nos países periféricos (em que se amplia sua participação no trabalho informal). Tradicionalmente menos protegidas pelas leis trabalhistas e pela representação sindical, as mulheres têm sido, segundo Hirata, as “cobaias” de um novo modelo de relações de trabalho – caracterizado pelo trabalho flexível e precário - que se apresenta como tendência, em escala mundial, para mulheres e homens.

No Brasil, cadeias de terceirização, nas quais são encontradas distintas formas de relações entre empresas ou entre empresas e trabalhadores, generalizaram-se, ao longo das últimas décadas, em diferentes setores da economia, como parte da estratégia das empresas de reduzir custos e assegurar condições de competitividade seja no mercado nacional ou no mercado global. É possível encontrar

hoje, no país, extensas redes de terceirização que têm na sua ponta superior grandes empresas multinacionais atuando no mercado global; ou empresas de capital nacional atuando como subcontratadas numa cadeia global, que tem como principal cliente uma grande companhia com matriz no exterior, médias ou pequenas empresas nos níveis intermediários e micro empresas, oficinas de fundo de quintal e até trabalho a domicílio nas pontas inferiores. Em alguns ramos industriais como o de confecção encontramos também pequenas redes de terceirização, vinculadas a empresas de médio e pequeno porte atuando basicamente no mercado nacional. Nessas redes encontra-se geralmente, nas pontas inferiores, pequenas oficinas de fundo de quintal e costureiras em domicílio atuando na informalidade.

2. As formas de terceirização

Com o objetivo de distinguir o fenômeno mais recente da terceirização de serviços ou produção, associado aos processos de reestruturação capitalista, das formas tradicionais de externalização e subcontratação Young (2000) distingue *outsourcing* de *subcontracting*. *Outsourcing*¹ (que neste texto traduziremos por terceirização) é definida como o ato de uma empresa transferir atividades produtivas, ou a prestação de certos serviços, antes desenvolvidos por ela nas suas próprias instalações, para uma terceira parte que assume a responsabilidade da execução destas atividades para a empresa contratante sob determinadas condições contratuais². Esta definição inclui tanto a possibilidade de que a execução das atividades terceirizadas seja realizada no interior como fora da empresa contratante, mas supõe que a terceira parte (seja ela uma empresa ou trabalhadores autônomos) esteja fora das relações e condições de emprego que governam os empregados da contratante.

As formas tradicionais de subcontratação (*subcontracting*) são vistas por esta autora como as que se encontram, por exemplo, na provisão de materiais da indústria da construção civil e seriam equivalentes à contratação de fornecedores de produtos ou serviços completos. No setor de confecção, a terceirização, como definida por Young, corresponde não apenas a uma prática recente, mas à forma tradicional de subcontratação presente desde o início do desenvolvimento desta indústria através da

¹ O termo em inglês significa “fonte externa”, ou o ato de buscar fontes externas; sistema usado por grandes empresas que consiste em contratar sub-empregados, ou empresas terceiras, para executar tarefas específicas em seu lugar. No Dicionário Michaelis: terceirização.

² YOUNG, Suzanne, 2000.

prática do *putting out*³, ou seja, transferência de partes da produção para facções ou trabalhadoras a domicílio, como ocorreu no Brasil desde o começo do século XX⁴.

A compreensão das diferentes modalidades de terceirização, de relações entre contratantes e subcontratados, como parte do processo recente de reestruturação, exige o estabelecimento de duas distinções. Ypeij (1998) distingue a subcontratação parcial e a completa e suas formas equivalentes e assimétricas. Na subcontratação parcial, a empresa contratante transfere parte da produção a uma outra empresa, mas fornece as matérias primas e/ou produtos semi-manufaturados necessários e, em alguns casos, inclusive o maquinário. A terceirizada é responsável por uma parte do processo de fabricação e, em geral, quando ela termina sua tarefa o produto recebe ainda um processamento final na firma contratante. No caso da subcontratação completa, a empresa contratante transfere à terceirizada a fabricação completa do produto, provendo a ela apenas suas etiquetas e material de embalagem. Estas duas modalidades de subcontratação não são mutuamente excludentes, mas constituem pólos de um *continuum*.

A subcontratação assimétrica geralmente se estabelece entre empresas de porte diferente, ou seja, entre grandes e pequenas empresas e envolve relações desiguais de poder e subordinação. Na maioria das vezes, os vínculos entre estas empresas assumem a estrutura de uma pirâmide, com poucas grandes empresas no topo e uma graduação crescente de médias e pequenas empresas nos níveis inferiores em direção à base⁵. Esta é a forma predominante das cadeias de subcontratação no Brasil e na América Latina. Nelas a relação desigual de poder permite a transferência de riscos para as contratantes e as pressões para redução de preços levam à precarização dos contratos e das condições de trabalho.

A forma de subcontratação equivalente envolve empresas que tem tamanho semelhante. Neste caso é possível encontrar redes de subcontratação horizontal, em que a especialidade e a qualidade na produção de determinadas peças ou insumos determina a relação entre as empresas. Nestas duas formas de subcontratação, no entanto, é possível encontrar relações entre o setor formal e informal bem como relações de subordinação em variados graus entre subcontratadas e contratantes.

De acordo com Ypeij (1998) distintos graus de subordinação estão diretamente relacionados com a subcontratação parcial e com a subcontratação completa. Esta última permite à empresa ou

³ Literalmente o termo em inglês significa “colocar para fora” da fábrica ou empresa, ou seja, externalizar.

⁴ Ver sobre isto ABREU e SORJ, 1993.

⁵ YPEIJ (1998), citando BENERIA e ROLDAN (1987), menciona também a estrutura em formato de diamante em que uma grande empresa subcontrata várias firmas de médio ou pequeno porte para a produção de um mesmo produto. E ocasionalmente acontece que uma empresa pequena especializada na elaboração de uma parte deste produto recebe pedidos das várias subcontratadas da grande contratante.

produtor(a) terceirizada deter maior autonomia em relação à empresa contratante, na medida em que toma as decisões centrais relativas à compra de matéria-prima, ao uso da subcontratação, e à forma de organização da produção. Além disto, a(o) terceirizada/a é o/a proprietário/a do produto até o momento da sua entrega ao contratante. No caso da subcontratação parcial, como os/as produtores/as se envolvem em apenas uma parte da produção, e não têm contato com fornecedores e nem com os pontos de venda do produto final, seu controle sobre o processo produtivo é muito mais limitado e é maior sua subordinação ao contratante. A perda de independência do/a pequeno/a ou micro-produtor/a é ainda maior quando o/a contratante fornece o maquinário necessário à fabricação. Esta relação de subordinação se transfere para as pontas inferiores da cadeia, mesmo no caso da subcontratação equivalente, quando pequenas ou micro-empresas subcontratadas, transferem por sua vez parte da produção para outras/os micro-produtoras/es ou para trabalhadoras a domicílio, o que constitui uma prática comumente empregada nas indústrias de calçado e de confecção para a redução de custos e aumento da produtividade.

No Brasil, estudos recentes⁶ têm chamado atenção para existência de duas modalidades de terceirização. A primeira, considerada mais virtuosa, consiste num instrumento de melhoria da qualidade, da produtividade e da competitividade, na medida em que inovações tecnológicas e organizacionais são transferidas para as empresas subcontratadas e se difundem ao longo da cadeia. Na segunda modalidade, a terceirização ocorre com o objetivo central de redução de custos e, nesta medida, o que se transfere às subcontratadas são os gastos, os riscos da produção e o custo da mão-de-obra. Neste caso, a exigência de preços baixos dá-se, muitas vezes, em detrimento da qualidade. E é esta segunda modalidade, que alguns autores têm identificado como “terceirização *tupiniquim*”, que tem se generalizado no país com conseqüências danosas para os trabalhadores e as trabalhadoras nela envolvidos.

A primeira modalidade pode ser encontrada nos tipos de subcontratação equivalente e completa mencionadas por Ypeij. Geralmente ela envolve uma rede de empresas de porte semelhante em acordos de fornecimento de peças ou partes completas do produto principal, que envolve parceria no design e desenvolvimento das peças e transferência de tecnologia. Este é, por exemplo, o caso da cadeia que produz peças para o setor de telecomunicações estudado por Abreu, Sorj e Ramalho (1995), na qual o que se transfere é a produção de partes “nobres” da cadeia, implicando em transferência de tecnologia e *design* e exigência de certos padrões de qualidade. Contudo, mesmo nesse caso, os autores

⁶ Ver RUAS, 1993 e GITAHY, 1994.

identificaram nas empresas terceirizadas o pagamento de salários mais baixos, redução importante da cesta de benefícios e ausência de representação sindical, indicando um processo de precarização do trabalho.

A segunda modalidade de terceirização geralmente envolve formas de subcontratação assimétrica e parcial, sem deixar de incluir a subcontratação completa. Guiada pelo imperativo da redução de custos, ela acarreta uma reorganização do mercado de trabalho, o qual se torna cada vez mais heterogêneo, uma vez que nos extremos inferiores das cadeias produtivas verticais há muitas vezes o resgate de formas antigas de trabalho como o trabalho a domicílio, em pequenas facções ou microempresas familiares, ou em forma de cooperativas. Na maioria das vezes, as empresas que se utilizam destes sistemas de trabalho podem ser caracterizadas pelo uso predatório da força de trabalho, através do aviltamento de salários e condições de trabalho, do não cumprimento ou redução de benefícios assegurados por lei, da efemeridade ou inexistência de vínculos empregatícios formalizados, da ampla margem de manobra em relação ao tempo de utilização da força de trabalho e do afastamento dos mecanismos de representação sindical⁷. Se antigamente estas formas de terceirização constituíam apêndices da produção em massa, atualmente elas têm sido ressignificadas como “modernas”, nos APLs e nas cadeias locais e globais e se mostrado peças centrais para a flexibilidade do sistema de acumulação de capital. A terceirização, nesse sentido, tem imposto aos trabalhadores e às trabalhadoras relações de emprego individualizadas e instáveis, condições de trabalho degradadas que, por sua vez, têm como consequência o aumento dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Contudo, a contraposição dessas duas modalidades de terceirização leva à construção de tipos ideais que nem sempre permitem compreender a importância da terceirização e sua interconexão com outros métodos gerenciais que definem os processos de reestruturação. Como observa Druck (1999:149), “não há como contrapor ‘redução de custos’ versus ‘qualidade, produtividade, competitividade’, pois para se atingir os novos padrões de competitividade, exigidos pela reordenação do mercado internacional, o ‘tripé’ custos, qualidade e produtividade é o principal sustentáculo não somente da terceirização, mas do modelo japonês no seu conjunto; até porque o processo de melhoria de qualidade significa, geralmente, redução de custos”. Ou seja, não é possível desvincular a busca de maior produtividade, qualidade e competitividade da busca pela redução de custos. A descentralização da produção e dos serviços, que leva à constituição de cadeias de terceirização, seja na sua forma mais assimétrica e vertical, seja no formato mais horizontal, tem na busca pela redução de custo uma de suas

⁷ Ver sobre isto BRESCIANI, 1994 e DRUCK, 1996.

justificativas centrais, mesmo quando vinculada fortemente à exigência de determinados padrões de qualidade. Por esta razão, mesmo na modalidade tida como “virtuosa”, a terceirização não deixa de envolver distintas formas de precarização (do contrato, do trabalho, da saúde) além de ter implicações negativas para os sindicatos.

Além disso, uma característica central das cadeias de terceirização é a reprodução de condições desiguais de trabalho entre mulheres e homens⁸. Como observa Abramo (1998:40), o processo de precarização presente nas cadeias de subcontratação, que se constituem a partir de uma assimetria de poder entre as empresas e de uma lógica de redução de custos, "está fortemente marcado por uma variável de gênero". As mulheres são encontradas em maior número principalmente nas empresas terceirizadas das pontas inferiores da cadeia produtiva, nas quais predominam o trabalho taylorizado, as piores condições de trabalho e vínculos empregatícios precários.

Nas grandes empresas, do setor industrial e mesmo do setor de serviços (como no serviço público por exemplo) as atividades terceirizadas para pequenas, micro-empresas ou para o trabalho a domicílio são, geralmente, aquelas nas quais predominam as mulheres. A externalização dessas atividades é, em muitos casos, facilitada pelo fato de fazerem uso intensivo de força de trabalho, de maquinário ou ferramentas mais simples e facilmente transportáveis e pode assim se realizar sem problemas técnicos. É, por exemplo, o caso da costura nas indústrias de confecções e de calçados, nas quais predominam as trabalhadoras nas oficinas, bancas e no trabalho a domicílio terceirizadas, e dos serviços de limpeza, restaurante e recepção nas grandes empresas privadas de distintos ramos bem como no serviço público.

Isto não significa que a externalização de atividades não ocorra em atividades produtivas ou de serviços mais complexas, com maquinário sofisticado, de base microeletrônica ou envolvendo tecnologia de informação ou mesmo nas que envolvem profissionais altamente qualificados. É freqüente a terceirização de atividades que envolvem movimentos repetitivos ou minuciosos, como é o caso da injeção de plástico, na indústria de embalagens, de montagem de subconjuntos de peças pequenas no setor eletroeletrônico ou de autopeças, nas quais igualmente predomina a mão de obra feminina, mas também das atividades de manutenção de máquinas e de ferramentaria nos setores metalmeccânico, químico e petroquímico, nas quais predominam os homens. Nos anos 2000, tornou-se também freqüente encontrar terceirização de trabalho altamente qualificado, como profissionais da área de saúde subcontratados como autônomos, cooperativas de professores, nos colégios e universidades

⁸ Ver LOMBARDI, 1997 e HIRATA, 1998.

privadas e profissionais da área de tecnologia de informação subcontratados como pessoa jurídica individual ou limitada (PJs) ou através de cooperativas (Salatti, 2005).

Em todos os casos em que as trabalhadoras estão em maioria, as habilidades necessárias à execução das tarefas são, em geral, adquiridas através do processo de socialização e de formação de gênero no espaço doméstico e não são considerados nem pagos como trabalho qualificado, com exceção das que trabalham na educação e na saúde, tradicionalmente nichos do trabalho feminino, por serem identificados com as tarefas da mãe no lar. Mas o grande estímulo à terceirização das tarefas nas quais predomina a mão-de-obra feminina vem também do fato de que as empresas podem se beneficiar dos salários mais baixos que são pagos às trabalhadoras, - que em grande parte dos casos constituem, além disso, uma mão de obra mais escolarizada -, e da redução ou eliminação de direitos trabalhistas que ocorrem com a informalização dessas atividades nas pequenas e micro empresas, no trabalho a domicílio e nas cooperativas.

Essas relações de trabalho estimuladas pela terceirização vêm se constituindo como os novos (ou renovados, como no caso do trabalho a domicílio) espaços de confinamento da mão-de-obra feminina, contribuindo para a incorporação das mulheres sob condições de trabalho precárias, nas quais há uma superposição de novos e antigos mecanismos de segmentação de gênero.

3. Terceirização e os “novos” nichos do trabalho feminino

Uma série de estudos aponta para a ocorrência de uma migração compulsória das mulheres de diversos setores da indústria - onde tradicionalmente ocupavam postos de baixa qualificação – em direção a atividades informais, a pequenas empresas prestadoras de serviços, trabalho domiciliar ou cooperativas de trabalho⁹. Tais estudos confirmam o *bias* de gênero presente nos processos de reestruturação ao mostrar que no processo de enxugamento de postos de trabalho nas grandes empresas as mulheres foram sendo paulatinamente deslocadas "dos setores e ocupações nos quais sempre marcaram presença", assim como "de atividades industriais de grande porte, para pequenos e médios estabelecimentos"¹⁰.

⁹ POSTHUMA e LOMBARDI, 1996; LEITE e RIZEK, 1998; ARAÚJO, 2004; AMORIM, 2003, ARAÚJO E OLIVEIRA, 2006; FERREIRA, 2005.

¹⁰ BRUSCHINI, 1998.

Pesquisas no setor de confecção, marcado tradicionalmente pela predominância da força de trabalho feminina, tem mostrado que, desde a década de 90¹¹, a terceirização passou a ser utilizada como um instrumento fundamental de garantia de aumento da produtividade e do faturamento. Desse modo, as pequenas empresas subcontratadas, as oficinas de costura de fundo de quintal e as costureiras domiciliares tornaram-se "unidades produtivas" externas à empresa contratante¹² e tão importantes para sua produtividade e competitividade quanto os novos métodos de gestão e o novo maquinário por ela incorporados.

Se para as trabalhadoras empregadas nas pequenas empresas ou oficinas de costura subcontratadas ou ainda trabalhando individualmente no domicílio, a realização de trabalhos terceirizados significa a sua única possibilidade de inserção no mercado de trabalho e de sobrevivência, para as empresas a terceirização é vista como uma prática "moderna", capaz de assegurar a condições de concorrência com outras empresas do ramo. Esta capacidade se dá pela eliminação de encargos e impostos e pela transferência de riscos, que se somam a outras estratégias como o pagamento por peça, a cobrança dos insumos básicos das costureiras, o estabelecimento de prazos curtos para a entrega dos produtos entre outras exigências.

Ao lado do enxugamento de postos de trabalho nas grandes empresas e da transferência de grande parte das trabalhadoras para as pontas precárias das cadeias das indústrias do vestuário e de calçados, a crise desses setores nos anos 90 e a competição com produtos importados a baixo custo, levaram a um movimento de realocação de fábricas para regiões do interior do país, fora dos antigos centros industriais. Essas transferências ocorreram motivadas pela busca de mão de obra barata e sem tradição de organização sindical, mas ao mesmo tempo, pelos incentivos fiscais oferecidos por prefeituras e governos estaduais. Esse movimento de busca de "territórios virgens" (*green fields*) para a produção fabril, foi acompanhado por um novo fenômeno: o surgimento das cooperativas de trabalho, voltadas totalmente para a execução de atividades produtivas terceirizadas. Muitas delas, cooperativas de costura ou de calçados, empregando quase exclusivamente ou majoritariamente mulheres, surgiram através seja de parcerias entre empresas e prefeituras em cidades do interior do nordeste, seja por iniciativa de empresas que fecharam plantas e transferiram a produção para cooperativas organizadas com a participação de suas antigas trabalhadoras sob sua supervisão direta, ou ainda por ONGs e

¹¹ Em momentos anteriores a externalização era uma estratégia utilizada em momentos de pico nos setores de confecção e têxtil, - principalmente pela intensa divisibilidade das atividades produtivas no primeiro, que ainda hoje revela uma transformação tecnológica insuficiente para reduzir a grande dependência da máquina de costura e do trabalho manual das costureiras.

¹² ARAÚJO e AMORIM, 2002.

sindicatos com o intuito de assegurar trabalho e renda para trabalhadoras e trabalhadores desempregados.

Como mostra Lima (2007), a partir de meados dos anos 90, a transferência de empresas fabris do setor de calçados do Rio Grande do Sul para as cidades cearenses de Quixeramobim e Canindé, se deu sob os auspícios dos governos locais que além de conceder incentivos fiscais e infraestrutura, recrutaram e formaram trabalhadores e trabalhadoras sem experiência fabril anterior, organizando-os em cooperativas para produzir calçados para as primeiras. Essas cooperativas recebiam as máquinas das empresas contratantes e eram diretamente supervisionadas por funcionários dessas empresas. Mantinham, portanto, uma relação direta de dependência dessas empresas e se subordinavam ao autoritarismo da sua administração, o que configurava claramente uma forma de assalariamento disfarçado e por esta razão eram fortemente combatidas pelo sindicato dos trabalhadores em calçados de Fortaleza.¹³

No caso do setor calçadista do Vale dos Sinos no Rio Grande do Sul, a crise que afetou este setor nos anos 90 levou ao desemprego cerca de 40% da sua força de trabalho. As cooperativas foram formadas pelo sindicato local com o objetivo de gerar trabalho e renda para os desempregados, a pedido que empresas que pretendiam terceirizar sua produção. Essas cooperativas tem um diferencial em relação às cearenses, pois os trabalhadores e trabalhadoras tinham experiência no setor a intermediação sindical deu a elas mais condições de operarem com maior independência da empresa contratante, com prédios próprios ou alugados, maquinário próprios e maior democratização das relações de trabalho, devido a maior controle da gestão pelos próprios trabalhadores.

Tanto nas cooperativas do sul quanto nas do interior cearense, apesar de uma melhoria dos ganhos dos trabalhadores e trabalhadoras se comparados com os salários do mercado local, a instabilidade está dada pela própria situação da terceirização e da dependência de encomendas pelas empresas contratantes. A precarização nem sempre identificada pelos trabalhadores, está presente na ausência de vínculos formais no acesso aos direitos trabalhistas, apesar de que em algumas dessas cooperativas os(as) sócios(as) tem recebido férias e uma retirada equivalente ao 13º salário.

No caso estudado por Reis (2007) as cooperativas do setor de confecção foram formadas no interior do Maranhão por iniciativa da empresa fabricante de calças masculinas, que se transferiu de São Paulo, em parceria com o governo do Estado e com recursos do FAT para realizar o treinamento

¹³ De acordo com o autor, algumas dessas cooperativas que sobreviveram até o presente, somam cerca de 4000 trabalhadores(as) e continuam funcionando como subcontratadas para empresas que, por sua vez, produzem como terceirizadas de marcas globais para exportação. Ver também Lima (2002).

dos trabalhadores e trabalhadoras. Foram formadas 15 cooperativas, com cerca de 40 associados cada, sendo que 120 deles(as) eram ex-funcionários(as) da empresa contratante¹⁴. Nessas cooperativas a organização do trabalho era marcada por um nítido viés de gênero. Os homens estavam alocados nas funções consideradas mais “pesadas” ou que exigem um conhecimento técnico mais refinado, como é o caso do carregamento de tecidos, passadoria (engomar e passar as peças) e mecânica, enquanto as mulheres se concentravam na costura, nas funções de ajudante e de revisora (que faz a inspeção da montagem das calças) e em alguns casos de encarregada. Além das justificativas naturalizadas para a inserção de homens e mulheres nesses postos, as mulheres eram majoritariamente costureiras e recebiam nessa função uma remuneração bem inferior à auferida nos postos de trabalho preenchidos pelos homens. A costureira piloto, que é polivalente, e considerada mais qualificada, recebia remuneração equivalente à de um passador, e pouco mais da metade da remuneração de um mecânico que, por sua vez recebia igual aos que exerciam a gerência da cooperativa.

No caso destas cooperativas, além da rotina extenuante pela intensidade e volume do trabalho, as trabalhadoras e trabalhadores vivenciam ainda a instabilidade da falta de trabalho devido ao tipo de produto que é sazonal. Vivem períodos sem trabalho, “sem remuneração, sem dia e horário certo para trabalhar e descansar” (Reis, 2007: 201).

Relações de gênero muito semelhantes foram encontradas por Lima (2009) em uma cadeia de terceirização da indústria do vestuário, voltada para a produção de *jeans* e moda feminina, na região de Cianorte, norte do Paraná. Nessa região, a terceirização constituiu o elemento central da modernização e da competitividade das empresas ali instaladas, por permitir uma adaptação rápida às novas tendências da moda. A cadeia produtiva do jeans e da chamada “modinha” envolve nessa região empresas de médio porte que são as principais contratantes, e uma hierarquia de pequenas e micro empresas, facções familiares, costureiras em domicílio e algumas cooperativas de costura situadas nas cidades vizinhas. A divisão sexual do trabalho no interior das empresas e entre as facções de costura e de bordado e envolve a mesma distribuição das funções entre homens e mulheres encontrada por Reis (2007). A força de trabalho feminina predomina nas facções familiares, nas pequenas e micro empresas e no trabalho em domicílio, que realizam a costura e montagem das peças ou o bordado. A novidade encontrada nesse arranjo produtivo local está na customização do *jeans* através da lavagem, raspagem, perfuração e realização de cortes que vem sendo feita em facções consideradas masculinas, nas quais predominam os homens e o trabalho é considerado “bruto” ou “pesado”. A falta de outras opções de

¹⁴ No contrato entre as cooperativas e a empresa, elas só poderiam produzir para esta última, e receberiam R\$1,10 por peça montada, pois o corte das peças ficava a cargo dos empregados da empresa. (Reis, 2007; 186, nota 14)

emprego na região tem levado mais recentemente alguns homens a se inserirem nas micro-empresas e facções de costura. Contudo, o preconceito contra esta atividade considerada “feminina”, persiste fortemente entre os homens, mesmo quando ele se encontram desempregados.

Tanto nessas facções masculinas como nas facções de costura, no trabalho a domicílio e nas cooperativas onde vigora o assalariamento disfarçado, as instalações e as condições de trabalho são totalmente precárias, o vínculo é informal e instável, pois a continuidade do trabalho depende das encomendas das empresas contratantes e das tendências da moda. Trabalhadoras e trabalhadores, na sua maioria, não tem acesso aos direitos trabalhistas, recebem por peça, trabalham longas jornadas e vivenciam com frequência cada vez maior situações de adoecimento (Lima, 2009).

Esta condição de precariedade e informalidade marca também o trabalho das mulheres em outras situações de terceirização de atividades produtivas como no caso dos setores eletro-eletrônico, de autopeças e de plásticos. Nesses casos, a terceirização é igualmente realizada por pequenas fábricas, empregando sem registro em carteira e pagando salários menores, ou através do trabalho em domicílio, no qual é possível encontrar mulheres retirando manualmente a rebarba de peças de equipamentos eletrônicos produzidos para grandes empresas multinacionais do setor¹⁵.

A terceirização constituiu, nas últimas duas décadas, um componente central da acumulação de capital que, sob hegemonia neoliberal, como observa Harvey (2005), se dá por espoliação. Não é outro o sentido da generalização da terceirização para toda a economia e suas implicações de gênero. A inserção crescente das mulheres no mercado de trabalho tem, em grade medida, se dado no Brasil como em diferentes partes globo, por esta via perversa.

Aqui, em distintos setores da indústria e do comércio, nos bancos e em todo o setor público, incluindo aí as universidades públicas, as mulheres predominam nos serviços de limpeza e alimentação terceirizados¹⁶. Nos bancos, pesquisas recentes realizadas sobre o processo de reestruturação e automação mostram uma realidade muito semelhante a essas já mencionadas no que diz respeito à terceirização e às relações de gênero. Apesar desse processo ter sido acompanhado de uma feminização do setor e de uma paulatina ascensão de uma parte das bancárias para postos como os de gerentes de agências, trata-se de uma realidade dual para o conjunto das trabalhadoras deste setor. Ao lado das bancárias que “sobreviveram” às ondas de demissões ao longo dos anos 90 e que ascenderam aos

¹⁵ ABREU E SORJ, 1993; DELGADO, 1994; FERREIRA, 2005

¹⁶ A terceirização tem também nichos masculinos. Um deles, difundido em distintos setores da economia, é constituído pelas empresas que prestam serviço de segurança e vigilância. Os serviços de entrega (“delivery”) são visíveis nos centros urbanos através da multiplicação do número de motoboys. As ferramentarias foram quase todas terceirizadas. Além disso, há uma diversidade de profissionais qualificados, terceirizados pelas empresas como trabalhadores autônomos: engenheiros, contadores, profissionais de informática entre outros.

cargos comissionados (fato que teve como contrapartida um aumento do ritmo e da carga de trabalho), passou a coexistir um contingente de mulheres demitidas dos bancos e contratadas por prestadoras de serviços (com salários e condições de trabalho rebaixados, muitas vezes trabalhando em tempo parcial) para realizar tarefas de retaguarda, tais como a digitação. Segnini (1998) mostra que o intenso processo de terceirização desencadeado como parte do movimento de racionalização dos bancos contribuiu para reafirmar os estereótipos referentes aos atributos femininos e masculinos na construção das qualificações desejadas. A compensação de cheques foi mantida como um setor predominantemente masculino, justificado pelo horário noturno considerado perigoso para as mulheres, enquanto a operação dos terminais telefônicos nas centrais de teleatendimento, os chamados *call centers*, constitui um espaço predominantemente feminino em decorrência de atributos pessoais como a paciência, a maior disponibilidade para ouvir e a suavidade da voz feminina.

Pode-se observar através das informações sobre os setores mencionados a configuração de uma série de tendências que podem ser estendidas ao mercado de trabalho brasileiro de forma geral. Em primeiro lugar, destaca-se o enxugamento de postos de trabalho, que tem implicado na transferência de um grande contingente de força de trabalho (feminina, em sua maioria) para firmas menores ou unidades de produção domiciliar, que produzem ou oferecem serviços para empresas maiores dentro das cadeias produtivas. Em segundo lugar, há a tendência à intensificação do ritmo, à precarização das relações e condições de trabalho para a maioria dos trabalhadores e para a quase totalidade das trabalhadoras terceirizadas. Sobretudo a partir da década de 90, as trabalhadoras que migraram para as “terceiras” vivenciaram um processo de aviltamento de sua renda, de piora das condições de trabalho, de aumento das pressões por produtividade e de aumento da insegurança quanto à manutenção do emprego, o que repercutiu negativamente sobre suas condições de vida e de saúde.

A precarização e a instabilidade longe de serem exclusividade da mão de obra terceirizada, são fenômenos que atingem em maior ou menor grau, o conjunto da força de trabalho¹⁷, uma vez que homens e mulheres remanescentes das ondas de demissões, cujos salários, direitos e benefícios ainda estão assegurados pelos mecanismos legais, também passaram a conviver cada vez mais com pressões por produtividade e com o aumento do ritmo do trabalho e do número de tarefas a executar. Mais do que isto, este conjunto de trabalhadores(as) convive cotidianamente com a perspectiva de que esse modelo de relações de trabalho baseado na flexibilização e na precariedade seja a regra para seu regime de trabalho no futuro.

¹⁷ CASTEL, 2005.

É pertinente ressaltar que, no bojo do processo de deterioração de vínculos empregatícios, salários e condições de trabalho embutido na realocação da mão de obra feminina nas empresas terceirizadas há um reforço dos mecanismos tradicionais de dominação de gênero. A especificidade do trabalho feminino e sua eficácia, de acordo com o discurso patronal, estão nas habilidades naturais ou “corporais” das mulheres (paciência, destreza, minúcia, habilidade no trato com o público, timbre agradável da voz, capacidade de desempenhar várias tarefas) ou adquiridas “naturalmente” nas tarefas domésticas. Trata-se de um conjunto de representações sociais apropriado pelo capital e instrumentalizado como justificativa para a desvalorização e para subremuneração das tarefas executadas pelas trabalhadoras.

Esta conjunção de novas formas de exploração capitalista com antigos mecanismos de discriminação de gênero incide de forma especial e mais aguda sobre as trabalhadoras, pois o aumento da superexploração de seu trabalho potencializa sua inserção no contingente mais espoliado da população brasileira, porque privado de direitos, de garantias sociais, de condições dignas de sobrevivência. Cabe destacar ainda que os processos de subcontratação colocaram parcelas de trabalhadoras fora do campo de ação dos sindicatos ao deslocá-las para categorias profissionais diferentes ou para o trabalho informal. Este processo atinge o conjunto das trabalhadoras terceirizadas, mas é vivenciado individualmente. A fragmentação dos coletivos de trabalhadores que dele resulta coloca para os sindicatos a necessidade de desenvolver estratégias de ação que considerem as demandas diferenciadas dos diversos segmentos e que incorporem efetivamente a questão de gênero.

Assim, atentar para as relações de gênero é condição *sine qua non* para compreender a terceirização e o processo de informalização de uma parcela substantiva da força de trabalho que a acompanha. Pensá-la sob uma perspectiva de gênero permite compreender suas diferentes facetas e manifestações e ainda a forma como ela é desigualmente/diversamente vivenciado por mulheres e homens. Mesmo se reconhecermos que o aviltamento das relações de emprego seja a condição geral dos processos de terceirização, é para as mulheres que tem sido destinada a sua pior face.

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMO, L. (1998), “Um olhar de gênero. Visualizando precarizações ao longo das cadeias produtivas”. In: ABRAMO, L. e ABREU, A. R. P. (org.) *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-americana*. São Paulo e Rio de Janeiro: ALAST.
- ABREU, A.R.P. (1986), *O Averso da Moda: Trabalho a Domicílio na Indústria de Confecção*, São Paulo: Hucitec.
- ABREU e SORJ (1993), *O Trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora.
- ABREU, A. R. P., SORJ, B. e RAMALHO, J.R. (1995), “Terceirização, precarização e ação sindical”. In: VILAS BOAS, G. e GONÇALVES, M. A. (org.) *O Brasil na Virada do Século*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1^a. Ed. pp. 25-34.

- AMORIM, Elaine R. (2003), *No Limite da Precarização: Terceirização e Trabalho Feminino na Indústria de Confeção*. Dissertação de mestrado, Campinas, IFCH, Unicamp.
- ARAÚJO, A. M. C. (2004), “Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva”. Artigo apresentado no XV International Congress on Women’s Health Issues, São Pedro-SP, 07-11 de novembro.
- ARAÚJO e AMORIM (2002), “Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas”, *Cadernos Pagu* n.º 17-18, pp. 267-310.
- ARAÚJO, A. M. C. e OLIVEIRA, E. M. (2006), “Reestruturação Produtiva e Saúde no Setor Metalúrgico: a Percepção das Trabalhadoras”. *Sociedade e Estado*, vol. 21, n.º. 1, pp.169-198.
- BENERIA, Lourdes e ROLDAN, Martha (1987), *The Crossroads of Class and Gender, Industrial Homework, Subcontracting, and Household Dynamics in México City*. Chicago and London: University of Chicago Press.
- BRESCIANI, Luís Paulo. (1994) “Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta?”, in: MARTINS, Heloísa de S. e RAMALHO, J. Ricardo (org.) *Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec.
- BRUSCHINI, Cristina (1998) “Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995”. *Textos FCC*, n.º 17, São Paulo, Fundação Carlos Chagas/DPE, p.71.
- BRUSCHINI, Cristina e LOMBARDI, Maria R. (1996) “O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa”. *Anais do Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Belo Horizonte, ABEP.
- CASTEL, R. (2005) *Metamorfoses da Questão Social*, Petrópolis: Vozes, 5ª. Ed.
- COLLI, Juliana (1994); *A Trama da Terceirização. Um Estudo do Ramo da Tecelagem*. Dissertação de Mestrado, Campinas, Unicamp.
- DELGADO, M. B. (1994), “Terceirização e trabalho feminino”. In: MARTINS, H. S. e RAMALHO, J. R. *terceirização, Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*, São Paulo: Hucitec/CEDI/NETS.
- DRUCK, M. G. (1996), Globalização, Reestruturação Produtiva e Movimento Sindical. *Caderno CRH*, Salvador, n.ºs 24/25.
- DRUCK, Maria da Graça (1999), *Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica. Um Estudo do Complexo Químico*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- FERREIRA, Verônica (2005), *Sindicatos: Espaços para a Atuação das Mulheres? Um Estudo sobre a Participação das Mulheres em Sindicatos Filiados à Central Única dos Trabalhadores num Cenário de Reestruturação Produtiva (1986-1999)*. Dissertação de Mestrado, Campinas, IFCH, Unicamp.
- GITAHY, Leda (1994), “Inovação tecnológica, Subcontratação e Mercado de Trabalho”. *São Paulo em Perspectiva*, n.º 8(1), jan/mar de, pp.144-153.
- HIRATA, Helena. (1998), “Reestruturação Produtiva e Relações de Gênero”. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, ano 4, n.º 7.
- HIRATA, H. (2002), “Globalização e divisão social do trabalho”, *Cadernos Pagu* n.º. 17/18, pp. 139-156.
- LEITE, M. P. e RIZEK, C. S. (1998), “Dimensões e representações do trabalho fabril feminino”. *Cadernos Pagu* n.º. 10, pp. 281-307.
- LIMA, Ângela M. de Souza (2009) *As faces da subcontratação do trabalho: um estudo com trabalhadoras e trabalhadores da confecção de roupas de Cianorte e região*. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Campinas: IFCH/Unicamp. 353p.
- LIMA, Jacob C. (2002) *As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção*. São Paulo: Terceira Margem.
- LIMA, Jacob C. (org) (2007) “Trabalho flexível e autogestão: estudo comparativo entre cooperativas de terceirização industrial” In: Jacob C. Lima (org) *Trabalho Flexível e Trabalho Associado*. São Paulo: Annablume.
- LOMBARDI, Maria. R. (1997), “Reestruturação produtiva e trabalho: Percepções dos trabalhadores”. *Educação & Sociedade*, n.º 61.
- NAVARRO, Vera L. (2003), “Reestruturação produtiva na indústria de calçados de couro em Franca/SP”. *Idéias*, ano 9, n.º. 10 (1).
- POSTHUMA, Anne e LOMBARDI, Maria Rosa (1996), “Gênero e exclusão social no novo paradigma produtivo”. Trabalho apresentado no XX Encontro Anual da ANPOCS. GT “Trabalho e Sociedade”. Caxambu, outubro.
- REILLY, P. and TAMKIN, P. (1996), “Outsourcing: a flexible option for the future?” *IES Report* 320, The Institute for Employment Studies, Brighton, UK.
- REIS, Cinthia Regina N. (2007) “ ‘Não tem patrão, mas tem, porque eles continuam mandando’: trabalhadores e cooperativas de trabalho no Maranhão”, In: Jacob C. Lima (org) *Trabalho Flexível e Trabalho Associado*. São Paulo: Annablume.
- RUAS, Roberto (1993), “Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição”. In: ABREU, A. R. de P. e SORJ, B. (org.) *O Trabalho Invisível: Estudos Sobre o Trabalho a Domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro, Rio Fundo.

- SALATTI, Rita de Cássia (2005), *Flexibilização do Trabalho em Empresas de Desenvolvimento de Sistemas*. Dissertação de Mestrado em Política Científica e Tecnológica. Instituto de Geociências, Campinas, Unicamp.
- SEGNINI, Liliana R. (1998), *Mulheres no Trabalho Bancário: Difusão Tecnológica, Qualificação e Relações de Gênero*. São Paulo: Edusp.
- VASAPOLLO, Luciano. (2006) “Trabalho atípico e precariedade – elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista”, in: ANTUNES, R. (org.) *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, São Paulo: Boitempo Editorial.
- YOUNG, Suzanne (2000), “Outsourcing: lessons from the Literature”. *Labour & Industry*, vol. 10, nº 3.
- YPEIJ, Annelou (1998), “Transferring risks, microproduction and subcontracting in the footwear and garment industries of Lima, Peru”. *Latin American Perspectives*, vol. 25, nº 2.