**A REESTRURAÇÃO PRODUTIVA E SUAS IMPLICAÇÕES SOCIAIS: UMA ABORDAGEM QUALITATIVA**

**Simone Oliveira**

Centro de Estudo da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana/FIOCRUZ

Rua Leopoldo Bulhões, 1480 – Manguinhos – Rio de Janeiro – RJ – Cep: 21041-210

*The social impacts caused by the transformation of the productive process specially by the current outsourcing process, in Brazil, has mean in general only personnel decrease, reduction of salaries, work rhythm increase and escape from labor legislation. This research had a main purpose analyzing, from a case study in a petrochemical industry the changes in work organization and its implications to the health and security of the employees. The researched company passed through a privatization process in 1992, having a high decrease of personnel and activities were specially maintenance. In the maintenance work, the amount of employees, was drastically reduced, from 600 employees before privatization to 300 now, which amount is being constantly reduced. This situation exemplifies the precariousness of work and helps increasing the risk of accidents. The subcontracted employees earn 2/3 less than the stable and besides not having a sort of benefits, in many cases are constrained for being readmitted in the same function they had as stable, but earning less, and with inferior status. The workers who lives in this situation of unstable work, are subordinate, in short periods, to different conditions of work, which, many times, are interspersed by long periods of unemployment.*

*Key words: outsourcing, work organization, workers’ health*

**1. Introdução**

 A implementação das inovações tecnológicas e organizacionais, a aceleração e incremento da produção, têm representado uma redução de pessoal levando ao aumento do desemprego estrutural e do número de excluídos do sistema produtivo. Temos vivido, nesse atual momento, um crescimento econômico sem emprego. Ao invés da diminuição do tempo de trabalho propiciado pela automação, há a diminuição do contingente de trabalhadores. Atualmente, segundo estimativas do Fórum de Davos, na Suíça, 800 milhões de pessoas estão desempregados ou subempregados no mundo, quantidade que eqüivale a 13 vezes a População Economicamente Ativa brasileira, calculada em 60 milhões (FSP, 03/03/96).

A maioria dos estudos sobre as transformações que vêm passando o trabalho no novo contexto mundial de reestruturação produtiva privilegiam a utilizam da abordagem tecnológica onde ressaltam a produtividade e a competitividade, baseados principalmente em uma análise quantitativa, não incorporando as implicações sociais mais amplas das transformações em curso (Leite&Silva, 1996). Importantes conseqüências sociais interligadas às elevadas taxas de desemprego, com a criação de relações de trabalho mais instáveis e precárias, se refletem em uma crescente exclusão social da força de trabalho.

A preocupação que orienta essa pesquisa, é, a partir de uma primeira abordagem qualitativa, perceber nesse contexto sócio-político-econômico, as vivências, percursos, caminhos dos trabalhadores ao se depararem com o processo de demissão implementado por uma empresa do ramo petroquímico.

**2. Transformações do Trabalho: Globalização e Precarização**

A sociedade contemporânea, nas duas últimas décadas, vem presenciando grandes transformações, em função da Lógica da Acumulação Flexível, definida pela concorrência e busca incessante de aumento da produtividade, modernização tecnológica, precarização do trabalho, exclusão e desemprego (Antunes, 1995).

As possibilidades do controle, por parte do capital, sobre o processo de trabalho tem assumido historicamente várias formas, de acordo com as necessidades colocadas pela própria acumulação do capital e pela dinâmica dos conflitos sociais. Ao contrário do que se deveria esperar, o avanço tecnológico colocou novos problemas sem ter resolvido os antigos, como a falta do pleno emprego e a não melhoria das condições de vida da população.

Ou, como aponta Antunes, que, se nos países industrializados da Europa, os trabalhadores ocupados na indústria representavam cerca de 40% da população economicamente ativa no começo dos anos 40, hoje, situam-se em torno de 30%, com tendência decrescente. Acrescido de que cerca de 35% das populações britânica, francesa, alemã e norte americana, encontram-se desempregadas ou desenvolvendo trabalhos parciais e precários (Antunes, l995:43).

No caso americano, nas previsões de Rifkin (1995) essa tendência fica ainda mais crítica. Nos anos 60, nos EUA, os empregados em indústrias eram 33% da força de trabalho, agora, são 12% e em 2020, possivelmente serão cerca de 2% da população economicamente ativa.

Em relação ao Brasil verifica-se que o desemprego é uma das principais preocupações não só dos trabalhadores, como também de empresários e governo. Segundo pesquisa feita em dezembro de 1995, pelo Instituto Vox Populi, 36% da população apontam o desemprego como o principal problema do país (Moulin, 1996). Nos últimos quatros anos a economia cresceu 18,3%, sendo que neste mesmo período o emprego formal caiu 0,1% (JB, 17/09/97).

Paralelamente ao aumento taxa de desemprego e expansão do trabalho precário, os índices de produtividade vêm-se elevando. Atualmente, segundo dados das montadoras, a produtividade média do setor automobilístico é de 13,4% veículo por trabalhador ao ano (homem/carro/ano), enquanto que no ano de 1985, esse índice era de 7,9 (JB, 06/10/96).

Os impactos causados no mundo do trabalho, para Borges e Druck (1993), podem ser resumidos em:

1. redução do emprego industrial, em grande parte determinado por mudanças nas estratégias empresariais, seja no plano tecnológico, seja no plano gerencial;
2. crescente terciarização, resultado da externalização de um número crescente de serviços antes realizados no setor industrial, com o surgimento de novos tipos de serviços que passam a ser demandadas tanto pela indústria como por outros setores;
3. mudanças nos modelos de gestão da mão-de-obra e organizacionais (redução dos níveis hierárquicos, etc.);
4. e a terceirização que, com as suas conseqüências no âmbito do trabalho, seriam parte de um processo de reestruturação produtiva e de mudanças na competitividade capitalista.

**3. Metodologia**

A etapa inicial do estudo consistiu no levantamento e sistematização das fontes bibliográficas seguido de trabalho de campo, que baseou-se em entrevistas e na realização de visitas às instalações da empresa no acompanhamento de inspeções junto à Vigilância do Programa Estadual de Saúde do Trabalhador. Tais visitas foram importantes no sentido de se poder verificar as concretas condições de trabalho da empresa. As entrevistas estão sendo realizadas, com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores Petroquímicos do Município de Duque de Caxias (RJ), com trabalhadores demitidos de uma empresa estatal no município de Duque de Caxias que sob o impacto da privatização, se viram frente a um drástico enxugamento do quadro de funcionários. No momento da privatização essa empresa implementou uma redução de mais 50% do seu quadro funcional.

As entrevistas foram abertas seguindo um roteiro básico e ocorreram no próprio sindicato, levando em média uma hora de duração. Estas trouxeram a possibilidade de registrar como o trabalho em nosso tempo dá sentido à vida do indivíduo, constituindo-se em um ideal que não só satisfaz as necessidades econômicas, mas também traz em si o reconhecimento social. No entanto, a vivência do trabalho, além da realização, provoca dor e exploração, passando a ser fonte de sofrimento (Dejours, 1994).

Dessa forma, o estudo do mundo do trabalho e suas relações não deve privilegiar apenas as condições históricas e sociais, mas também e fundamentalmente a experiência do trabalhador, registrada através da fala, enquanto portadora de desejos, contradições e reflexões.

**4. Bases da Privatização**

 No começo da década de 80, o Governo brasileiro passa a defender a diminuição da intervenção estatal em alguns setores, tais como o químico, petroquímico, siderúrgico e de fertilizantes, onde não conseguia satisfazer com eficiência as necessidades da sociedade. Em 1981 foi criada a Comissão Especial de Privatização que começou suas atividades elaborando uma lista de 43 empresas “privatizáveis”. Se iniciou assim um processo de desestatização, acelerado a partir de 1990, quando se adotou um conjunto de reformas amplas e profundas que buscavam reduzir drasticamente o papel do Estado na economia nacional, através da desregulamentação e desburocratização, da revisão tarifária acompanhada da abertura do comércio exterior e da reestruturação do patrimônio estatal, no qual se insere a privatização (Saraiva, 1996).

 A indústria petroquímica, no Brasil, estruturou-se sob a ação mediadora do Estado, com participação de diferentes grupos de interesses nacionais e internacionais. Nas décadas de 40 e 50, são implementadas as bases que permitiriam a sua futura expansão, tais como a criação da Petrobrás e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). No período de 1955 a 1964, surgem os primeiros núcleos petroquímicos brasileiros, prevalecendo a tendência da internacionalização da indústria.

A Petroflex, construída em 1962, está localizada na região industrial petroleira e petroquímica de Campos Elíseos, Município de Duque de Caxias no Estado do Rio de Janeiro e teve sua origem na antiga Fabor (Fábrica de Borracha), uma unidade operacional da Petrobrás que foi posteriormente incorporada à Petroquisa (Petrobrás Química S.A.). Trabalha em processo contínuo e comercializa predominantemente borrachas, além de látex SBR (Petrolátex), polibutadieno líquido hidroxilado (Liquiflex), e estireno (Amorim et al., 1994).

 Com a Política Governamental de Abertura dos Portos à concorrência externa, a partir de 1991, a queda dos preços internacionais, em função da busca de maior competitividade das diversas empresas causada pela globalização, e a recessão interna, a Petroflex começou a registrar quedas em suas vendas. Com a sensível queda, no mercado interno, dos preços da borracha, a empresa começa a investir no mercado externo, principalmente da América Latina, onde a concorrência externa ainda não era tão significativa (Silva et al., 1995).

Com o processo de privatização, formalizado em abril de 1992, implementou-se uma redução aproximada de 50% do seu quadro funcional. Atualmente, tem em seu quadro funcional 480 trabalhadores próprios e restante, terceirizados. Além disso, ela passou por um processo de reestruturação administrativa, modernização tecnológica, busca de maior qualidade nos processos (inclusive para a aquisição dos certificados ISO), enxugamento do quadro de pessoal e terceirização. O principal setor terceirizado foi a manutenção total de equipamento, cuja a principal empresa é a Seman. Ela sub-empreita outras empresas para serviços complementares.

**5. O Processo da Terceirização**

Segundo Borges e Druck (1993), o processo de terceirização em curso no Brasil assume características e conseqüências em alguns aspectos distintas das observadas nos países desenvolvidos, quanto à sua natureza e dimensão, isto pela especificidade do modelo brasileiro de desenvolvimento. Dessa forma, afirma que uma análise menos apressada das mudanças indica que elas têm sido mais fortemente determinadas pelas características históricas da industrialização brasileira e pelas dificuldades da atual crise nacional, do que por uma estratégia racional e competente de política industrial, em busca do ajuste da economia às novas condições impostas pela competitividade capitalista.

Neste sentido, para as autoras as mudanças adotadas vêm sendo selecionadas basicamente em função da sua maior ou menor adequação a uma estratégia de adaptação das empresas, de sobrevivência empresarial e de manutenção da taxa de lucro numa conjuntura marcada por elevada instabilidade econômica e política. Esse processo vem se dando com a menor taxa de risco possível, isto é, com baixíssimos níveis de investimentos na modernização e ampliação do parque produtivo. Neste contexto, a terceirização brasileira não se impõe como elemento constitutivo de um “novo modelo” de produção industrial.

Segundo Thébaud-Mony (1993), a terceirização apoia-se no que denomina de desenvolvimento de uma economia subterrânea, à margem de qualquer legislação do trabalho, da saúde e do ambiente. Chama a atenção para a forte individualização dos riscos sofridos neste tipo de emprego e fundamentalmente para os efeitos sinérgicos que tais situações de acúmulo de riscos poderão ter em relação ao possível desenvolvimento das doenças.

Em pesquisa desenvolvida pelo Dieese (1993), pode-se constatar que pela ótica dos trabalhadores o processo de terceirização tem trazido graves danos. A questão dos benefícios sociais desponta em primeiro lugar, acima mesmo dos salários. Segundo o levantamento, em 72,5% dos casos os benefícios sociais dos trabalhadores das terceiras contratadas são menores que os vigentes na empresa cliente. As condições ambientais e de segurança são outro aspecto relevante apontado pelos trabalhadores. A terceirização se associou, em mais de 32% dos casos, à ausência de equipamentos de proteção individual, assim como à menor segurança e maior insalubridade nos locais de trabalho. Em alguns casos observou-se que os trabalhadores terceiros cumprem jornadas de trabalho mais extensas, possuem maior grau de desqualificação e são contratados ilegalmente, ou seja, sem registro em carteira. Associada a essas conseqüências perversas, verificou-se também que a terceirização pode trazer sérias dificuldades em relação à representação sindical. A questão é complexa e não atinge somente os trabalhadores que, com a terceirização, migram para categorias sem organização sindical. Destacam ainda que há uma enorme carência de informações sobre os efeitos concretos da terceirização sobre o emprego e os salários.

Esse processo de terceirização vem de forma crescente se estendendo nas empresas brasileiras e tomando novas formas como demonstra pesquisa realizada, em Minas Gerais por Ferreira (1995), que 73% de empresas de diversos ramos industriais pretendem continuar terceirizando e, nestes, 23% já tem alguma etapa do processo de produção terceirizada.

**6. Impactos da Terceirização - “Desigualdade Face ao Risco”**

Como apontado, o grande contigente de desempregados pela dificuldade de reabsorção dos trabalhadores pelo mercado formal contribui para o achatamento dos salários, além de criar um ambiente de trabalho tenso e inseguro. Com a redução do quadro de funcionários e a constante ameaça de desemprego, há um aumento da carga física e psíquica que exige do trabalhador um constante estado de alerta.

Antes da privatização, a Petroflex chegou a contar em alguns momentos com um total de aproximadamente dois mil funcionários. Hoje o quadro de pessoal não passa de 500 trabalhadores efetivos, resultante das modificações administrativas e do processo de terceirização. As principais atividades terceirizadas são a de manutenção especializada e a de empacotamento, além daquelas de vigilância e transporte de pessoal, típicas atividades de apoio. Foram mantidas com trabalhadores efetivos apenas a parte de operação, segurança, área industrial e laboratórios.

Para o trabalho de manutenção, o número de trabalhadores foi drasticamente reduzido, passou-se de 600 antes da privatização para atuais 300 funcionários, sendo que este número vem sistematicamente sendo reduzido. Esta situação exemplifica a precarização do trabalho e contribui em muito para o aumento do risco de acidentes. Os trabalhadores terceirizados ganham 2/3 menos do que os efetivos e, além de não possuírem uma série de benefícios, são em muitos casos constrangidos por terem sido readmitidos na mesma função que antes, mas ganhando menos e com status funcional inferior. A jornada de trabalho dos terceirizados é, ainda, superior à dos trabalhadores efetivos.

Esta nova divisão do trabalho, como esclarece Thébaud-Mony (1993), impede o reconhecimento da trabalho e do saber-fazer. A mobilidade quebra constantemente a possibilidade de adquirir experiência que, além da ausência de ‘carreira,’ não permite o reconhecimento da qualificação para a maior parte da mão de obra.

*“Mais ou menos três anos fazendo biscate, pedreiro, serralheria, mudança. Agora trabalho três meses em uma, quatro meses em outra. Nesses últimos três anos trabalhei em quatro empreiteiras”.*

Esses trabalhadores subcontratados muitas vezes são confrontados com a ruptura precoce e definitiva de sua atividade profissional.

*“Porque a rota da gente é o quê? Do trabalhador, é trabalhar, completar o tempo e aposentar. Quando saí daquela rota me quebrou, me quebrou muito mesmo. (...)Entrei quando tinha vinte anos, quando saí 38 anos. Quer dizer a metade da minha vida estava ali, quase a metade. Quando recebi a notícia fiquei uns dez dias deprimido”.*

*“A vida muda totalmente e muda para pior. Nunca esqueço a data e nem o emprego. Como é que vou arrumar outro agora. Eu perdi a esperança, não tenho mais esperança. Pra mim eu não saí, fui chutado. (...)Hoje em dia, eu estou jogado, sem expectativa”.*

Destaca-se a divisão do trabalho que hierarquiza trabalhadores permanentes e trabalhadores subcontratados. Graça Druck (1997), aborda a criação de um fosso entre a cultura dos trabalhadores que permanecem contratados como efetivos na empresa - cada vez em menor número - e uma cultura dos subcontratados, fortemente caraterizada pela informalidade dadas às precárias condições a que são submetidos. Verifica-se um processo de desintegração, de fragmentação e de formação de diferentes coletivos de trabalhadores, reunidos apenas pelo trabalho que realizam, mas separados pelas identidades corporativas e profissionais, bem como pelas empresas que os contratam. Isso sem falar nas condições salariais e de trabalho que os distanciam de forma significativa.

*“Quando estou trabalhando esqueço que já fui dali, que já pertenci àquele grupo. Esqueço, para não ficar chato na minha cabeça”.*

 As demissões, trazem em si vivências de tensão, ansiedade, medo e sofrimento. A falta de perspectiva para o futuro, a ausência de esperança levam a apatia e ao sentimento de impotência. A impossibilidade do sustento do lar associado à .baixa estima colocam muitos trabalhadores diante do rompimento de laços familiares.

*“Você sabe que está numa empresa que não vai faltar nada pra você. Você se acostuma com aquele estilo, tem o controle em casa. Aí, depois, quando você perde esse controle, você perde tudo. Não tem mais dinheiro e a família dentro de casa? Aí você não tem mais pique para seguir mais. Tem que fazer o quê, tem que dispensar alguma coisa “.*

*“Cada um tem a sua cabeça. A minha não segurou muito tempo. Não superou. No começo bebi bem. Depois fiquei dentro de casa, até me acertar. Hoje tá ruim de me acertar”.*

*“Assim que saí de lá, demorou um ano, um ano e pouco e eu me desliguei de tudo... Caiu tudo, eu não esperava, era um troço que eu não esperava. A cabeça começou a rodar”.*

*“A minha vida mudou, mudou muito e tá ruim de se levantar. Primeiro, não tem emprego. Segundo, às vezes faz um negócio e dá certo; às vezes faz outro e não dá certo. Sozinho é barra. Hoje eu vou partir para dois meses atrasado o aluguel”.*

 Ou, em outros casos, a esposa passa a trabalhar assumindo as despesas da casa, se sujeitando a empregos com precárias condições, pela possibilidade de fazer trabalhos alternativos.

*“Muda pra caramba. A diferença é muito grande. Em termos de dinheiro, de vida. A esposa começou a fazer coisas dentro de casa para vender, fazer bicos”.*

É aqui que se determina toda a importância que a família, ainda hoje no Brasil, ocupa nas formas de vida de vários segmentos da sociedade. Como coloca Teles (1994), é em torno da família que homens e mulheres constróem uma ordem plausível de vida: é o espaço que viabiliza a sobrevivência cotidiana através do esforço coletivo de todos os seus membros; é espaço no qual constróem os sinais de uma respeitabilidade que neutraliza o estigma da pobreza; é espaço ainda no qual elaboram um sentido de dignidade que compensa moralmente as adversidades impostas pelos salários baixos, pelo trabalho instável e pelo desemprego periódico. O trabalho como um estruturador da vida social, afetiva, familiar, responsável pela autorealização das pessoas em geral.

*“O trabalho faz falta pra gente, né? O trabalho tem que ter mesmo. Sem o trabalho a gente não faz quase nada”.*

*“O trabalho é uma vida. Se perde o trabalho, você perde a noção, perde tudo. Você vive do seu trabalho, é o fruto do seu trabalho. Perdeu o trabalho... Ele estrutura tudo, sem o trabalho, acabou. Quanto mais quando é um trabalho digno: é o trabalho que você confia, sabe que está seguro, tem o seu dinheiro certinho. Você trabalha satisfeito. Aí na mente da pessoa, você fica mais novo”.*

*“Minha esperança é me aposentar e continuar trabalhando... Continuar trabalhando até morrer”.*

 Essas trajetórias descontínuas, marcadas pelo desemprego e pelas alternativas de trabalho fora das regras formais de contrato, não trazem apenas a degradação das condições materiais de vida mas, fundamentalmente, a perda do estatuto de trabalhador, como aponta Teles (1994). Alerta-se para o fato de que as identidades não se completam inteiramente no mercado de trabalho já que os trabalhadores estão privados dessa espécie de acabamento simbólico que se liga ao exercício de direitos e à prática da representação sindical.

*“A maioria tá ruim, tá ruim mesmo. Tem uns que venderam casa, venderam terreno, venderam carro.”*

*“Tem camelô, bicheiro, vende bala. Tem um colega que era operador lá dentro e hoje está vendendo bala”.*

Para estes trabalhadores o ingresso nessa empresa, significava um bom emprego com segurança, estabilidade e bons salários, que oferecia a expectativa de uma vida digna, assegurando até a aposentadoria.

*“A gente não acredita que houve aquilo. Você tem um emprego, sabe que custou pra entrar e sair assim chutado. É triste pra caramba. Aí perde tudo, não tá preparado, afeta tudo. Nada encaixa mais, fica perdidinho.”*

*“É constrangedor demais, eu sempre fui um funcionário assíduo, dedicado. Quando o coordenador de contrato, na época que a Seman encampou minha seção, falou que eu não poderia ficar porque meu salário era muito alto. Pôxa, o senhor me coloca na faixa aí para eu poder continuar. Para eu não sair daquela rota, eu estava naquela rota”.*

*“Dá a impressão que eu era um objeto, eu era assim uma peça descartável. Gastei, quer dizer, fiquei gasto. Tira essa e bota outra. Esta está cansada bota uma nova. Uma peça que chegou ao final do tempo de uso”*

Esse processo de terceirização revela-se como um processo de transferência de riscos e responsabilidades. Estes riscos atingindo não somente o ambiente da fábrica, mas também o ambiente externo e as populações circunvizinhas. A redução do número de empregados compromete a qualidade do trabalho e de suas condições, atingindo a saúde dos trabalhadores, que passam a não ter cobertura assistencial, aumentando a invisibilidade dos acidentes e das doenças ocupacionais.

**7. Considerações Finais**

 Diante de um mundo de incertezas, onde não há previsibilidade, a reestruturação produtiva em curso tem levado a uma precarização do trabalho onde, no extremo, a fragmentação de identidades e perdas de referências coletivas levam à perda dos direitos de cidadania.

Paralelamente ao aumento dos níveis de qualificação se observa um processo de desvalorização da força de trabalho, através principalmente das terceirizações, no qual os trabalhadores são facilmente substituíveis, intensificando a rotatividade, com uma crescente e gradual diversificação de exposição aos riscos.

O processo de terceirização no Brasil tem significado, em geral, apenas redução de pessoal, achatamento de salários, aumento do ritmo de trabalho e fuga à legislação trabalhista, estabelecendo uma situação de desigualdade entre os trabalhadores terceirizados e os que permanecem nos quadros da empresa. As relações e condições de trabalho ficam instáveis, precárias e o movimento sindical, enfraquecido. Essa situação se agrava pelo aumento da distância entre os que estão e os que não estão empregados, criando mundos diferenciados, heterogêneos, com questões próprias, que devem ser considerados pelas estratégias de reintegração dos trabalhadores demitidos e pelas políticas públicas correlatas.

Citamos Otávio Velho (JB 08/05/97), que ao se referir ao processo de privatização em curso no Brasil, sustenta que este processo “traz consigo a sensação de que é a vida de todos nós que está sendo privatizada. Que estamos sendo reduzidos - todos - ao papel de consumidores voltados exclusivamente à satisfação de seus desejos mais imediatos”.

Lembramos, por fim, a complexa e preocupante questão colocada por Gorz (1993:28): “É absurdo realizar um trabalho que leva à eliminação do próprio trabalho e ao mesmo tempo exaltá-lo como fonte essencial da identidade de todos”.

**BIBLIOGRAFIA**

AMORIM, A. et al., 1994. *Percepção de Risco dos Trabalhadores da Indústria Petroquímica: um estudo exploratório*. Monografia do Curso de Especialização e Ecologia Humana, CESTEH/ENSP/FIOCRUZ.

ANTUNES, R., 1995. *Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas.

BORGES, A.& DRUCK, M ª G., 1993. Crise Global, Terceirização e a Exclusão do Mundo do Trabalho. *Cadernos CRH*, n.19,pp. 22-45, Salvador.

DEJOURS, C., 1994. *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho* (M. I. Stocco Betiol, coord.). São Paulo: Atlas.

DIEESE, 1993. Os Trabalhadores Frente à Terceirização. *Pesquisa Dieese*, n. 7.

DRUCK, G., 1997. Flexibilização, Terceirização e Precarização: A Experiência dos Sindicatos”. In: ***Trabalho, Riscos Industriais e Meio Ambiente: Rumo ao Desenvolvimento Sustentável?*** (Tânia Franco, org.). Salvador: EDUFBA/CRH/FFCH/UFBA**.**

GORZ, A., 1993. O Declínio da Relevância do Trabalho e a Ascenção de Valores Pós-Econômicos. *Revista de Debate Político*, O Socialismo do Futuro, n.6, pp. 25-31, Instituto Pensar.

TELLES, V.,1994. Pobreza e cidadania, precariedade e condições de vida. In: *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho* (H. de S. Martins & J. R. Ramalho, orgs.). São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS.

RIFKIN, J., 1995. *O Fim dos Empregos*. Makron books.

SARAVIA, H., 1996. *Proceso de Privatización en Argentina y Brasil: Consecuencias en Materia de Mercado de Trabajo y Desepeño Empresarial - Prácticas utilizadas para el ajuste de persona*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

SILVA, A. P. et al., 1996. *Precarização: O Trabalho como Fator de Desequilíbrio, Um Estudo de Caso numa Grande Empresa Petroquímica*. Piracicaba: Anais do XVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção.

THEBAUD-MONY, A., 1993. Crítica da Divisão do Trabalho, Saúde e Contrapoderes. Salvador: *Cadernos CRH*, n.19,pp: 46-57.