



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE ARTES, HUMANIDADES E LETRAS
CURSO DE SERVIÇO SOCIAL**

ISABELLE SANTANA SANTOS

**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO - UM ESTUDO DE CASO NA FÁBRICA DE CALÇADOS, NO
RECÔNCAVO BAIANO**

Cachoeira – BA

2016

ISABELLE SANTANA SANTOS

**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO - UM ESTUDO DE CASO NA FÁBRICA DE CALÇADOS NO
RECÔNCAVO BAIANO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Serviço Social do Centro de Artes, Humanidades e Letras, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.
Orientadora: Professora Rosenária Ferraz de Souza

Cachoeira – BA

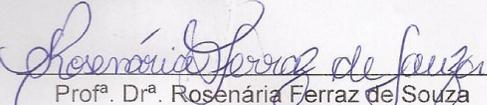
2016

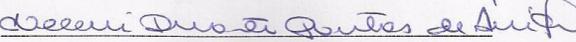
IZABELLE SANTANA SANTOS

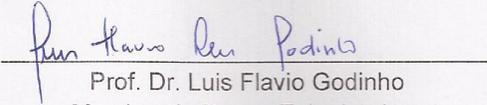
REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: A TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO NO
RECÔNCAVO BAIANO – UM ESTUDO DE CASO NA FÁBRICA FERZZI EM
MURITIBA-BA

Cachoeira – BA, aprovada em 11/08/2016.

BANCA EXAMINADORA


Prof.ª. Dr.ª. Rosenária Ferraz de Souza
Presidente da Banca Examinadora


Prof.ª. Dr.ª. Heleni Duarte Dantas de Ávila
Membro da Banca Examinadora


Prof. Dr. Luis Flavio Godinho
Membro da Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Dia após de muita pesquisa, estudos, questionamentos, dedicação e aprendizado. Enfim consegui meu TCC de Graduação em Serviço Social. Neste momento cabem muitos agradecimentos:

A meu Deus, sempre!

À minha Família, especialmente minha mãe, pelo incentivo, dedicação e paciência. A todas as pessoas que convivi no CAHL/ UFRB, especialmente Professora Rosenária Ferraz, Emanuel e colegas.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar as dimensões da terceirização, condições de trabalho e as expressões de luta no interior da Fábrica de calçados no Recôncavo Baiano. A terceirização é a Prática de gestão que faz parte da reestruturação produtiva, que foi utilizada no Japão e expandiu pelo mundo a partir do seu padrão de relações industriais, constituindo como forma de diminuir os custos que servem determinadas operações. Foram realizadas entrevistas estruturadas através de questionários com funcionários da fábrica. Os resultados mostraram que há um processo de terceirização com precarização do trabalho no local e este interfere nas condições de vida do trabalhador.

Palavra-chave: Terceirização, Precarização e Trabalhadores

ABSTRACT

This study aims to analyze the dimensions of outsourcing work, working condition, the expressions of struggle inside the shoe factory in the city. Outsourcing is the practice of management that is part of the restructuring process, which was used in Japan expanded the world from your standard industrial relations constituted as a way to reduce costs serving certain operation and also the new form of organization of production that It is configured by restructuring where its concept as peripheral activity delivery and specifies emerged. Researched to the conditions of life and work of employees. The Brazilian footwear industry, show the production characteristics of the sector in Brazil and Bahia.

Keywords: Outsourcing, Insecurity and workers

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABC Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra

CTASP Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

CAM Manufatura Assistida por computador

CAD Design Assistido por Computador

CCQ Círculos de Controle de Qualidade

FGTS Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GSA Grupo Semi-Autônomos

IPT Instituto de Pesquisa Tecnológica do Estado de São Paulo

ICMS Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

MTE Ministério do Trabalho e Emprego Internacional do Trabalho

NATOSS Natureza, Trabalho, Ontologia e Serviço Social

OIT Organização Internacional do Trabalho

TRT-BA Tribunal Regional da Bahia

RMS Região Metropolitana de Salvador

SENAI Serviço Nacional da Indústria

SIM Secretária de Indústria, Comércio e Mineração do Estado da Bahia do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	p.09
1.0- A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO.....	p.14
1.1- A Reestruturação Produtiva: as novas formas de trabalho na contemporaneidade.....	p.21
1.2- O Toyotismo no Brasil e suas implicações no mundo do trabalho.....	p.28
1.3- A Terceirização no Brasil e a Flexibilização dos Direitos Trabalhistas.....	p.36
2.0- A INDÚSTRIA CALÇADISTA NO BRASIL E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	p.44
2.1- O processo de trabalho de calçados na indústria.....	p.47
2.2- A indústria de calçados na Bahia.....	p.55
2.3- A terceirização e precarização andam de mãos dadas e suas implicações para os trabalhadores	p.62
3.0 - ANÁLISE SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NA FÁBRICA.....	p.69
3.1- Bancas ou Trabalho em Domicílio.....	p.69
3.2- Precarização do Trabalho.....	p.72
3.3-Formas de contrato.....	p.72
3.4- Salário.....	p.74
3.5- Jornada de trabalho.....	p.75
3.6- Equipamentos de Proteção Individual.....	p.78
3.7- Doenças e Acidentes no Trabalho.....	p.79
3.8-Sindicato.....	p.80
4.0- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	p.85
5.0-REFERÊNCIAS.....	p.89
6.0-APÊNDICES.....	p.92

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso de graduação em Serviço Social tem como tema central Reestruturação Produtiva: A Terceirização e a Precarização do Trabalho - Um Estudo de caso na fábrica calçadista no Recôncavo Baiano. Focamos na análise da terceirização, as condições de vida e de trabalho, verificando as expressões de luta provocada no interior da empresa, visando uma melhor condição de vida. Neste estudo, tendo como referência a fábrica citada acima, pretende-se contribuir para a reflexão e a revisão dos conceitos na comunidade acadêmica, bem como no meio profissional, na busca de um aprofundamento sobre o assunto em questão em sintonia com o debate com as atividades da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Esse trabalho nasce da minha trajetória de vida e experiências no âmbito acadêmico, tanto através da disciplina de Serviço, Trabalho e Questão Social e do grupo de pesquisa e extensão Natureza, Trabalho, Ontologia e Serviço Social (NATOSS) que realiza estudos sobre o trabalho e experiências de campo em comunidades pesqueiras e possibilitam a compreensão sobre as teorias marxistas que serviram como pressuposto para esse estudo.

A escolha desse tema sobre terceirização e precarização do trabalho visa refletir e discutir os problemas mais frequentes de trabalho como as condições que vivem os trabalhadores nas fábricas. Como redução de números de trabalhadores estáveis entre o ano de 1993 e 2001, resultados de uma consequência que ocasiona a insegurança, competição, tempos sociais são consideráveis vulneráveis conduzindo a desvalorização do trabalhador.

O avanço do sistema capitalista no início do século XX, período que marcou as mudanças do sistema produtivo e desenvolvimento tecnológico, houve novas demandas sobre o modo de organização do trabalho, a administração e na produção direta. Um dos fatores foi a introdução do sistema Taylorista, onde o trabalhador executa ao mesmo tempo várias máquinas, sem crescer o número de operários e o sistema Fordista onde a ideia era padronizar os produtos fabricados em uma escala,

onde custo do consumo seriam reduzidos e equilibrados pelo aumento do consumo, resultado da elevação do salário com o aumento das vendas.

A prática Toyotista, iniciou por volta dos anos 90, se expandiu através da concorrência, causando um terceiro momento, a aplicação do modelo japonês nas indústrias brasileiras, mantendo-se através da centralidade da inserção dos programas de qualidade total e propagação da terceirização para todos os departamentos e atividades da economia.

Considera-se a terceirização, como forma fundamental para a flexibilização da atividade laborativa, onde é através dessa prática que são transferidos a responsabilidades. Tanto de gestão e custos da força de trabalho para uma terceira empresa, garantindo uma desobrigação sobre as legislações trabalhistas, conseqüentemente causando processos de individualismo, competição, desvalorização do trabalhador estáveis, precarização das condições de trabalho, da saúde, longa jornada de trabalho, a falta de recebimento de salários, a riscos de saúde, doenças crônicas, como as lesões decorrentes de ruídos, ao calor as radiações e a sobrecarga de trabalho ao longo da permanência nas empresas.

A intensificação da jornada de trabalho faz com seja necessário que o trabalhador médio leve em média 4 horas de trabalho, sendo que o preço de 4 horas de trabalho seja 100 cruzados, trabalhando 4 horas por dia, ele produz os meios de subsistência ou um produto de igual valor aos de seus meios de subsistência.

Outro ponto importante neste trabalho sobre o que, atualmente os sindicatos estão passando por um momento de mudança, razões as quais estão surgindo novas demandas na sociedade, como empregabilidade, precarização dos trabalhos e por melhores condições de trabalho, a questionar a dominação do capital no interior das empresas e nas relações de trabalho impostas pela legislação trabalhistas. Entre esses, estão as mobilizações nas questões salariais, a greve implantada no Brasil, junto se viu também a democratização da vida política do país.

Nesse sentido, as atividades produzidas pelo órgão de proteção ao trabalhador são responsáveis pela adoção de medidas preventivas e tem como objetivo promover a justiça social, respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho, razões pelas quais, no século XIX a situação era lastimável para os trabalhadores nas indústrias,

submetendo-se as condições de abuso, como prolongadas jornadas de trabalho, riscos trazidos das máquinas, acidentes, desamparo as enfermidade, o trabalho de crianças e de mulheres recebendo salários baixos, isso foi fato fundamental para houvesse uma tomada de consciência da situação laboral.

A exemplo disso, a legislação vigente de número 4.302-C2 de 1988, na Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público (CTASP) em 15 de outubro de 2008, levantou preocupação com a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização e com as consequências destes contratos para os trabalhadores do Brasil.

Pode-se considerar a contribuição de documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do Ministério do trabalho que vem discutindo as diretrizes do trabalho e busca refletir sobre a realidade do trabalho. Para uma melhor reflexão sobre as realidades do trabalho, busca as ideias dos autores como Antunes, Graça, Druck, Marx, Augusto Geraldo Pinto e outros.

No decorrer da pesquisa, constatou-se que existem os principais problemas do trabalho como horas extras, danos morais e materiais, plano de benefício, precarização do trabalho, jornada do trabalho, flexibilidade, proteção, uso de contratação, subcontratação. De acordo com Dieese, no ano de 2014, elaborado pela Central dos Trabalhadores e pelo departamento intersindical de estatística socioeconômico sobre o número de terceirização no interior das empresas, somados a cerca de 12,7 milhões de trabalhadores, que recebiam em dezembro de 2013 24% a menos do que tinham contratados diretos, com jornada semanal de três horas a mais e tinham com grande frequência acidentes de trabalho.

Segundo os dados da OIT em 2002, 70 milhões de trabalhadores assalariados foram vítimas de acidentes que foram levados muitos a equivalente 2 milhões a morte nos países industrializados, lesões graves, adoecimento dos músculos, problemas psíquicos, reações asmáticas e alergias tóxicas.

Druck (2005), observou que em 1993 foi realizado um levantamento de uma pesquisa em 44 empresas do Pólo Petroquímico de Camaçari possuíam 15.517 trabalhadores, uma média, do mesmo modo de 353 são contratados por indústria. Dessa totalidade de indústrias, 68% contratavam menos que trezentos operários, sendo apenas duas indústrias contratavam entre mil e dois mil trabalhadores e apenas uma

indústria tinha mais de dois mil contratados. Um panorama que já apontava a tendência no começo dos anos 1990: a diminuição de 40% dos trabalhadores contratados diretamente. Na época entre 1992-98, houve uma diminuição neste último ano, uma totalidade em torno de seis mil operários, que simbolizavam somente 30% do número de trabalhadores na metade dos anos de 1980.

Quanto aos procedimentos metodológicos foi realizada uma análise sobre terceirização e precarização do trabalho inicialmente através de pesquisa bibliográfica, com a finalidade de orientar o desenvolvimento do trabalho de pesquisa para fazer a relação entre a teoria (artigos científicos, revistas, etc.) e o problema a ser investigado. Foram coletados dados qualitativos de alguns funcionários, analisados questões sobre terceirização, as condições de vida do trabalho e os movimentos sindicais.

Inicialmente, as entrevistas foram realizadas com os operários e as mulheres que costumam os calçados nas suas residências, mas ao longo das perguntas, os funcionários que trabalham na fábrica, demonstraram medo em responder, os quais estavam no interior da mesma e tinham receio por perderem seus empregos. As entrevistas são semi-estruturadas a partir do eixo de identificação pessoal, vida escolar, sociabilidade, vida profissional e condições de trabalho e foram aplicadas no horário de almoço e durante outras refeições fora do ambiente de trabalho.

No primeiro capítulo buscou-se compreender a reestruturação produtiva e a terceirização no Brasil capitalista, as novas formas de organização do trabalho, terceirização e a flexibilidade dos direitos trabalhistas inseridos na opinião dos autores pesquisados. Esta primeira parte do trabalho se constitui embasamento das mudanças na organização do trabalho. No segundo capítulo, procura-se apresentar a indústria calçadista e a reestruturação produtiva, o processo de trabalho na indústria de calçados e indústria calçadista na Bahia. O terceiro capítulo vai explorar a análise sobre a terceirização do trabalho na fábrica, formas de contrato, salário, jornada de trabalho, equipamentos de segurança no trabalho e doenças no trabalho e sindicato.

A viabilização deste projeto só se torna possível com a mediação da indústria e a valorização dos trabalhadores através de mais contratação de funcionários, dando oportunidade para os jovens no mercado de trabalho e a melhores condições de trabalho. É fundamental a contribuição desse trabalho para melhorar as condições dos

operários dessa empresa com o objetivo de viabilizar as garantias de direitos, ou seja, uma proteção social para que as questões sociais presentes sejam satisfatórias.

CAPÍTULO I

1.0 - A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

Figueiredo (2007), afirma que é a resposta vinda da crise e do esgotamento do modelo oficial desenvolvimento fordista, onde a empresa ocidental experimentou fazer uma incorporação sob diferenciadas formas. A partir dos anos 80, algumas inovações tecnológicas e organizacionais produziram e difundiram com a expansão do ideal japonês. A introdução desse conjunto de novidades na extensão desse período foi denominada de reestruturação produtiva que faz um papel importante nas situações que envolvem as ligações que transformam em uma direção, buscando alguns autores para proferir a chegada da Terceira Revolução industrial.

É válido ressaltar que a ausência de satisfação sobre a terceirização tem sido sincera a sua expansão, como na Petrobras, até pouco tempo, ela não é uma estrutura de um fenômeno recente na indústria do petróleo. Mas desde o século XX, nas primeiras décadas criaram-se maneiras em torno das companhias de petróleo, ou seja, uma extensa rede de produtos e serviços por terceiros, como firmas especializadas que formam a parte essencial que compõem para divulgar as modificações de seus criadores. São constituídos por um sistema de produção histórica e estrutural, razões as quais a natureza da atividade depende da formação de uma rede de empresas atuarem através da exploração distributiva.

Essas características atuam como uma contribuição, que predispõem para expandir a terceirização. Entre essas existe uma variedade de tarefas altamente especializadas, natureza em sequência e de curto prazo que conduzem atividades foram concretizadas pelas operações em áreas distantes. A avaliação é favorável e serve para concluir em tempo curto, no contexto sobre a marca fundamental que faz associação com a expansão da terceirização no interior da reestruturação produtiva. Como na indústria de petróleo que reproduz no setor econômico e guarda as suas

particularidades por causa das tendências no decorrer dos fatos internacionais de reestruturação do capitalismo e suas revelações no mundo do trabalho.

Para Noronha (2014), é válido salientar que as terceirizações compõem uma ação desde o princípio do modo de produção capitalista no século XVII. Por conseguinte ela representa nesse momento um tipo de trabalho do capitalismo sobre o trabalho ofertado pelo seu impulso, reconhecimento e acumulação constante. Ainda assim, o movimento contraditório produtivo e, por consequência, o desenvolvimento da luta de classes enumerada na sociedade de princípios antagônicos, surgem situações de competição que, entretanto, demonstram avanços ou retrocessos para o trabalho. Desta maneira, a terceirização vem a ser contestada com a consolidação das leis trabalhistas em um processo histórico que regulamenta o trabalhador a partir da década de 1940, época na qual são conquistados alguns direitos sociais por meio do Estado de bem estar social.

Nesse sentido, quando a classe trabalhadora toma consciência de si e se volta para si, distendem-se, favorecendo a luta de classe, sustentada no antagonismo entre o capital e trabalho. O trabalhador, historicamente, consegue conquistar seus direitos como: 13 salários, férias remuneradas e seguro-desemprego. Ainda que esses avanços e a eliminação de muitas condições menos dignas, o capital vive em confronto de espaço contra a atividade laboral.

Na periferia onde o território brasileiro está inserido, a terceirização inicia-se a ser aprovada como prática moderna de gestão, permitindo que as empresas tenham dedicação as suas atividades que são importantes. Essa prática é colocada como importante alternância de diminuir os custos da empresa, sendo que na prática o uso do raciocínio sobre terceirizar tem sido a precarização das condições de trabalho sob o interior da discussão defendida que é representada por uma prática que revoluciona, porque dar possibilidade que as empresas façam um contrato de serviço com lucros que se põem em uma distância. A concorrência de mercado é destacada para permitir uma melhoria na qualidade dos produtos, já que a terceirização é responsável pela contratação de serviços, pode concentrar em suas ações que são únicas na atividade-fim, ocorre de fato na produção de seus bens e serviços.

Os processos de terceirização são extensamente empregados com o objetivo de reduzir os custos de forma a acrescentar a precarização do trabalho, que pode ser explicada com a diferença de salários dos trabalhadores indiretos em relação ao salário de empregados indiretos. Sendo assim, os operários terceirizados passaram a ser contratados por meio da licitação, onde as empresas fazem disputa por meio de um leilão, oferecendo os serviços ao menor preço possível. A concentração de maior parte do debate sobre a prática é representada pelo custo de mão de obra que é limitada inferiormente como no exemplo de salário-mínimo ou piso salarial da categoria como as empresas poderiam concorrer pelo menor preço. O preço é definitivo pelo fato que nenhuma empresa pode dar o impulso que se pretende ter prejuízo das atividades realizadas fora da capital do Estado.

Para Antunes (2011), a partir da década de 1990 foi intensificado o processo de reestruturação produtiva do capital no Brasil e concretizado através de formas diferenciadas que deu forma a uma realidade que compreende tanto os componentes de continuidade e de descontinuidade. Por meio da pesquisa, tem-se demonstrado que há uma mistura que incorpora outros elementos vindos das novas formas de acumulação flexível de exercer um domínio toyotista no Brasil. Torna-se elemento da estrutura produtiva, quando conclui que o fordismo periférico é subordinado a organização no Brasil que cada vez mais é misturado com força com os novos processos produtivos. Em grande ampliação, tem vindo conseqüentemente da desidratação organizacional e dos mecanismos vindos da acumulação flexível e das práticas toyotistas que foram identificadas com força pelo setor produtivo brasileiro.

É válido frisar que na década de 1990 o contexto da desregulamentação do comércio mundial e a indústria automobilística brasileira ficaram sujeita as mudanças no regime de proteção alfandegária. Com a diminuição das taxas de importação de veículos, as montadoras reforçaram o processo de reestruturação produtiva através das inovações tecnológicas a inserção inicial de robôs e sistemas CAD/CAM que ocasionou as mudanças organizacionais envolvendo uma relacionada desverticalização e uma forte subcontratação. Sendo que a terceirização da força de trabalho referisse a uma diminuição de níveis hierárquicos, com a introdução de novas fábricas de tamanho

reduzidos, estruturadas com base células de produção, além do aumento da rede de empresas fornecedoras.

Nesse sentido, as unidades produtivas mais antigas e tradicionais como a Volkswagen, Ford e a Mercedes Bens, localizadas no ABC paulista que também desenvolve um programa com mais força de reestruturação que visam adequar as novas formas que se envolve a força de trabalho. No governo de Fernando Collor, exprime a crise política que se fez abaixar sob o governo, o processo de reestruturação produtiva no Brasil, no ano de 1980, que existiu por meio de um padrão que limita e selecionou a década de 1990 fazendo crescer de maneira excessiva.

As mudanças foram bastante significantes para a produção de calçados localizados em Franca, no interior de São Paulo, junto com o gerenciamento das técnicas da força de trabalho foram inseridas em várias empresas. A ação de ver o envolvimento dos operários no processo de reestruturação produtiva na atividade laboral teve o objetivo de crescer a produção e, conseqüentemente, a existência de um valor diminuído nos postos de trabalho, que alternava em consequência dos movimentos de mercado além da reorganização da produção, através da inserção de células produtivas. A introdução do trabalho polivalente ou multifuncional tornou-se semelhante a um mecanismo por níveis realçados com mais força e exploração da força de trabalho.

No setor calçadista, a mudança na organização da produção vivenciada por um marco que se manifestou e com muita força o processo de terceirização através da expansão do trabalho em domicílio, nas pequenas unidades produtivas, auxiliou para o aumento intenso das condições de trabalho, onde realizou com grande quantidade o trabalho em localidades precárias algo inesperado no interior e fora das casas, modificando o espaço familiar e condições do modo de vivência.

A indústria em Franca foi constatada que existe uma destruição dos direitos sociais do trabalho que cresceu em uma missão de externalização e da terceirização da produção como direitos conquistados, descanso semanal remunerado, as férias, 13º salário, aposentadoria. Entre essas, houve um crescimento do trabalho infantil, conseqüentemente, transferência direta da atividade laboral de produção do espaço fabril para o espaço domiciliar, onde possibilita o controle do trabalho ainda fica mais

árduo. Dessa forma, a partir dos exemplos é destacado que o mundo do trabalho tem sido intensamente punido, conseqüentemente nos mecanismos inseridos pela desidratação organizacional. A forma da reestruturação produtiva tem sido diferenciada, quando é conquistada e torna realidade que ocorre todos os dias ao trabalhador, uma tendência no crescimento dos mecanismos de desregulação e precarização da força de trabalho fazendo neutralizar a reestruturação produtiva no setor têxtil que vem com força aos longos dos anos de 1990 e levando conseqüência sobre a política de abertura econômica e de liberalização do comércio que não é organizado com forças as indústrias desse setor, criando um grande desemprego.

Com redução de mais de 50% de seu nível de emprego na primeira metade da década, de um alto grau de terceirização da força de trabalho fez que houvesse crescimento e da reestruturação das grandes empresas buscasse fazer transferências para as dimensões de produção para o mundo dos micros e pequenas empresas que disseminam no setor. O aumento tecnológico levou a altos níveis de desemprego e subemprego no setor têxtil, que foi compensado somente de maneira parcial pelo aumento pequeno de microempresas. Como na indústria de confecção, existiram baixo níveis de remuneração da força de trabalho, como a terceirização que tornou componente estratégico central inserido pelas empresas para diminuir os custos e crescer a produção, sem desconsiderar a importância de significados sobre a política mediada, que é maior quanto é mais é alvo de combate para os sindicatos. Esse processo originou o aumento da atividade laboral em domicílio e também das chamadas cooperativas de trabalho que são responsáveis pela forma realçada de subcontratação e a precarização da força de trabalho, pela diminuição com valor do salário da força de trabalho e pelo descumprimento dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, a externalização da atividade laboral e a volta das práticas passadas como o putting out, cresceu nos setores têxtil e de confecções, aumentando a intensidade das formas e dos mecanismos que dão forma uma crescente precarização da atividade laboral e o descumprimento dos direitos trabalhistas. A preservação da marca nesse contexto capitalista simbólico e envoltório são semelhantes as empresas que passaram a pedir auxílio ainda mais a terceirização, na diminuição dos custos da

produtividade, ocorrendo um grande desemprego e declinando a ligação e a solidariedade dos operários.

Em 1990, a Hering em Santa Catarina, terceirizou mais de 50% da produtividade, criando informações da pesquisa, um processo semelhante ao caso da Levi Strauss do Brasil, que nessa mesma época surgiu uma cooperativa, que extinguiu as práticas de todos os postos diretos do Brasil. E na empresa de telecomunicações, as mudanças no mundo do trabalho também foram de grande importância. A necessidade de trazer novidades para os processos produtos e os serviços cresceram em muito na no âmbito da comunicação para que fosse mais depressa o ciclo da produção, que atualmente realiza uma operação em período real. O processo de mercadorização da informação possibilitou diretamente e com mais rapidez a inspeção dos novos dados e informações ao mundo da produção, instrumental que conduz a um resultado para continuar as novidades de produção.

Na Sercomtel, é uma empresa com sede em Londrina, entregando as condições de uma empresa pública que compõem a estabilidade dos operários a uma opção encontrada pela nova lógica gerencial, sob a influencia privada, que vem sendo diminuída. E foi sendo mudada por uma parte dos trabalhadores através dos planos de aposentadoria e demissão voluntária, que deu possibilidade a diminuição do quadro de funcionários. O ritmo similar desenfreado da terceirização e da automatização que apontam o fetiche tecnológico terminou atuando também para complicar a aliança de solidariedade de classe, fortalecendo ainda mais a flexibilização e a conseqüentemente, a precarização do trabalho no setor de telecomunicações, sendo que é o movimento intenso do padrão que foi uma análise, que também a terceirização tem frequência, sobretudo através da inserção de *call centers*, que passou a ser responsável por todo o serviço de intermediação do cliente com a empresa.

Nesse sentido, a disseminação do novo mundo das empresas de call center e buscou a pesquisar o setor de *telemarketing* verificar um crescimento de empregos sendo preenchido pelo predomínio por jornadas parciais de seis horas diárias, sendo que as atividades são marcadas que realçam a intensidade dos ritmos e pelo crescimento da exploração da força de trabalho. O setor quantitativo de trabalho

predominantemente mulheres totalizando 70%, tornando-se mais firme a tendência feminina no mundo do trabalho em diferenciados setores e linhas.

Para Santana (2004), os anos de 1990, o Brasil sobreviveu a uma tendência de reestruturação produtiva que já vinha acontecendo no mundo industrializado, as novas formas de gestão, flexibilização, terceirização entre outras práticas, veio fazer o teste nas empresas brasileiras. Isso verdadeiramente, vem acontecendo de maneira desigual, se já é capaz de ser identificar mudanças no processo de produção em si, na maioria das ocorrências dos casos pode-se investigar que as novas estratégias empresariais têm se preocupado mais em reduzir custos, eliminando, em definitivo, postos de atividade laboral.

Dentro desse contexto, a flexibilização através da introdução de métodos e técnicas do que já foi chamado de nova escola de gestão das técnicas foi chamado de nova escola de gestão da produção, vinda do modelo japonês. Foi percebido que ela tem sofrido obstáculo que vão desde o interior fabril até a regulação geral por parte do Estado. Sendo que a flexibilização progrediu, fazendo um aproveitamento para a flexibilização que já existia antes da circulação da contratação do trabalho, caracterizando esse processo como assim foi chamada de flexibilidade defensiva, que deixou a organização da produção que não foi tocada e acrescentada em excesso a flexibilidade dos contratos de trabalho. Sendo assim, a terceirização é vista de todos os lados e das mais diversificada formas, cada vez mais intensa do processo de precarização do trabalho.

1.1- REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Segundo Pinto (2007), a organização do trabalho foi introduzida pelo o modo capitalista, sujeito aos interesses de outras classes envolvidas depois da revolução industrial do século XVIII. A partir disso, a organização do trabalho promoveu como categoria do conhecimento, a ser conquistada e sustentada pela luta política e econômica entre o empresário e o trabalhador. À medida que o processo atual exigiu que a venda da força de trabalho em troca de salários fossem meios de assegurar a subsistência, as condições mínimas de saúde física e mental, diante ao desemprego e o declínio dos salários tornou-se significativo meio de controle social, econômica e política da classe trabalhadora, com a finalidade de manter o funcionamento do sistema de acumulação de capital.

Nesse sentido, o processo de luta dividiu-se em etapas diferenciadas, adotando a indústria como plano para analisar, a medida que os primeiros donos do capital não entrassem nos ambientes produtivos, somente como fornecedores de matérias-primas e coletores. Mas que fosse a busca de um resultado para as mudanças desses operários no fim de certa época, para fazer a denuncia dos produtos determinados para os comerciantes ou consumidores, até então não tinha interesse, pelo menos fundamentalmente no lugar em que ocupa socioeconomicamente, um grande número de situações que estava sob a maioria das situações submetidas as atividades laborais nas diversificadas etapas que colocava em um determinado local as pessoas que exercem um ofício.

Para Druck (2005), existem vários níveis reais que compõem a organização do trabalho. Há um nível geral que está inserido nas discussões do mundo do trabalho que tem a capacidade de agir, modificar o processo de trabalho para o processo de valorização do capital. A relação do operário com o trabalho se dá a partir da produção

realizada por ele e os meios de trabalho é mudado para uma condição de dominação e alienação, uma vez que são submetidos ao controle do sistema capitalista por meio da divisão do trabalho.

Para Pinto (2007), o progresso dos sistemas de comércio e de todo recurso institucional é fundamental para determinar com exatidão os prazos e a qualidade dos produtos, de maneira que o conhecimento envolva no interior da produtividade assumindo a preferência e as estratégias dos capitalistas. O combate pelo controle da atividade laboral humana deu um pulo para transição do interior dos processos produtivos sendo que estes foram instalando somente até os dias de hoje, a divisão não apenas nas técnicas. Mas também, sobretudo o social do trabalho que é destinado aos direitos e deveres dos trabalhadores em relação os donos de propriedade no que estar relacionado ao planejamento, coordenação, controle e execução das atividades de trabalho.

Dessa forma estrutural, na qual pelo no mínimo o planejamento e no máximo a coordenação da produção, era permitido a cargo dos donos de propriedade, que tinha o material e todos os meios de atividade laboral que buscavam comprar da pessoa que exercia um ofício, o pagamento de salários. Enquanto produtores autônomos e desprovidos de autonomia faziam seu próprio controle, sobre o conhecimento do processo produtivo, permitindo fazer o controle do tempo a executar as atividades por meio das técnicas que tinham obtidos do trabalho. Esse cenário foi definido pelo começo da divisão entre a administração dos meios produtivos e a fabricação direta das atividades de mudança das matérias-primas e insumos em artigos para ser vendidos como mercadoria pelas pessoas que desempenhavam o papel de venda e também do produto final desse trabalho.

É importante salientar, que o crescente número da capacidade produtiva especializada e diversificada da produção era realizado na indústria que deu continuidade ao desenvolvimento dos meios de transporte e da comunicação onde realimentou nessa época a expansão das fronteiras dos mercados nacionais. A diversidade de produtos do comércio mundial provocou consequências para as novas estratégias de expansão do comércio internacional, isso causou uma diminuição nos custos operacionais e da produção dos preços de produtos intermediários e finais.

Dessa maneira, a luta pelo controle da atividade laboral, passou a ser uma luta direta entre os pelos administradores e os agentes executores da produção não sujeitos de conhecimentos e responsabilidades específicas, mas são sujeitos históricos que pertencia a uma classe social oposta. No final do século XIX, não era todos os administradores que eram donos das propriedades, cuja razão pela qual tornou a luta ainda mais um caos, permitindo que as condições das pessoas que recebiam salários provocassem uma reação contra o desemprego e os baixos salários, quando termina as atividades estabelecidas pelos donos das empresas.

Nesse sentido, a evolução das técnicas de produção, era retirada do conhecimento dos operários, associado com o desenvolvimento científico que colocava em ação aos processos produtivos, dando oportunidade para caminhar junto com o processo de mecanização das atividades do trabalho. Sendo que algumas atividades como carregamento de pesos ou manipulação de produtos, a medida que eram aceitos por instrumentos eletrônicos, aumentava o controle do trabalho de execução pelos administradores e o conhecimento técnico fazendo intervenções no ritmo e na atividade do trabalho.

Dentro desse contexto, as jornadas de trabalho se não tivesse reduzido, poderia causar várias lesões e acidentes graves, visíveis nas empresas de mercadoria de baixa qualidade, características próprias da precarização do trabalho. Com o desenvolvimento tecnológico possibilitou novas demandas sobre a nova organização do trabalho e também nos espaços de interação e nas próprias ações dos agentes de trabalho. Essas medidas constituíam as formas e estruturas organizacionais que cada vez estavam mais expostas a análise experimental, fazendo que a organização do trabalho consolidasse também uma área preponente do conhecimento de acúmulo. E se fosse sistematizado, experimentado era para ser aplicado por agentes que não fossem responsáveis pelo trabalho. Entretanto as pesquisas empregadas no meio empresarial na sua maioria, os agentes que executavam e assumiam na atuação que dependia por meio de estudo da organização do trabalho feita pelo agente administrativo, com o objetivo de aumentar a produtividade.

Sendo assim, no século XIX, eram empregadas crianças e mulheres nas fábricas com a jornada de 8 horas de trabalho diárias com salários miseráveis, galpões sujos,

escuros, mal ventilados, abarrotados de máquinas ruidosas, sem nenhuma proteção. Nas quais nessas condições de trabalho causava todos os tipos de deformação como nas colunas vertebrais, principalmente nas crianças e adolescentes ocorriam muitos desmaios, convulsões e mortes súbitas durante a atividade.

É válido ressaltar que ainda nesse século, os estudiosos debruçavam-se nas questões do sistema de organização do trabalho para os fins de aperfeiçoar a qualidade e diminuir o tempo gasto na realização de tarefas difícil. No final desse século Taylor foi destacado pela originalidade de divulgarem ideais como um dos princípios demonstrando a naturalidade de um valor qual aplicou no plano que ganhou expansão com intensidade nas formações sociais e nos espaços políticos. Na produção industrial, a metodologia de Taylor predominado no século XX percorreu pelos caminhos na cadeia produtividade. Pode-se perceber que nessa mesma base conceitual e prática, a empresa Ford, com sua linha de montagem em série na sua fábrica de automóveis na cidade de Detroit em 1913. Com isso, possibilitou aumento dos princípios taylorista pelo mundo, durante as duas guerras mundiais, junto com a expansão dos capitais e das plantas produtivas da indústria.

O contexto histórico, qual o Taylor elaborou seu sistema no final do século XIX, a divisão do trabalho no interior das empresas já era induzido para uma determinada região para haver uma clara divisão das funções entre a administração e a produção. Ele já entendia que na esfera ainda existia um acúmulo de tarefas que impedia a escolha dos trabalhadores com seus temperamentos e formação educacional para que fosse adequada. Isso originou a necessidade de uma subdivisão das funções e suas atividades, tanto na circulação de produção quanto na administração, que se tornava possível o cumprimento, sem precisar agrupar conhecimentos e habilidades, outra questão implicava nas responsabilidades e nos meios de informação que permanecia sobre as esferas por meio que os trabalhadores percebessem suas funções tomando decisões e atuação a partir delas.

Para Antunes (1995), a mudanças e transformações ocorridas nos anos 80, marcou um período de um salto tecnológico, automação, robótica e a microeletrônica que invadiu o mundo fabril introduzido, desenvolvendo as relações de trabalho e produção do capital. Nesse período vivenciou o modo de produção como um conjunto

de experiências intensas, mais ou menos consolidados, mais ou menos presentes, mais ou menos tendências e mais ou menos embrionários. Os novos processos de trabalho vieram com tempo e a produção em série e de massa foram substituídos pela flexibilização da produção pela especialização flexível e por novos padrões de busca de produtividade se adequando as novas formas de produção e a lógica do mercado. A nova modalidade ensaiada de desconcentração industrial buscou novas normas de gestão de força de trabalho, os quais o círculo de controle de qualidade e a gestão participativa buscaram qualidade total expressas de forma visível, não só no mundo japonês, mas em vários países que possui o sistema capitalista avançado e do terceiro mundo industrializado.

Na visão de Pinto (2007), a concepção desse sistema de organização é de especialização extrema de todas as funções e atividades. Uma especialidade que perfaz um traço de todas as ferramentas da atividade laboral usada em cada atividade, de todos os movimentos realizados por quem executasse em cada tempo relativamente muito curto, de todo cálculo intelectual necessário a tal e, efeito, de todos os traçados de comportamentos que são exigidos nesse modo particular de especial em que é colocado o operário. Como o sistema taylorista é toda a experiência e toda técnica atrelada as atividades realizadas nos espaços da empresa onde são transmitidos para os trabalhadores especializados e as análises com base nesse método experimental, com vista para a diminuição de números de operações, de gasto de energia física e mental dos trabalhadores em repouso dos instrumentos usados, nos intervalos de uma operação a outra.

Segundo Coriat (1992), *apud* Antunes (1995), existe quatro fases que provou a chegada do sistema Toyotista, a primeira foi a introdução da indústria automobilística japonesa que trouxe experiência da indústria têxtil vinda pela necessidade do trabalhador executar ao mesmo tempo várias máquinas. A segunda fase veio da necessidade da empresa responder a crise financeira, que aumentou a produção sem crescer o número de trabalhadores. A terceira proveniente da importação das técnicas de gestão dos supermercados dos Estados Unidos da América (EUA) que originaria ao Kanban. A quarta fase é a expansão do método Kanban para as empresas subcontratadas e fornecedoras.

Já o sistema Ford, a ideia era padronizar os produtos fabricados em uma escala, onde os custos de produção seriam reduzidos e contrabalanceados pelo aumento do consumo ocasionados pela elevação de renda dos salários podendo ser pagos de acordo com o aumento das vendas. A organização do trabalho era baseada na produção de massas, sendo realizadas sobre a plataforma da divisão de técnica do trabalho entre os agentes, tendo como base o sistema taylorista. Era realizado pela larga escala através diversas experiências foi feita para padronizar o produto da empresa, a divisão das funções entre os trabalhadores era limitado dentro de funções específicas, isso já estava bastante evoluído no âmbito empresarial. A linha de montagem em série foi objeto de trabalho em um mecanismo automático que locomovia todas as fases de produção, a partir da transformação da matéria-prima até o final, ela desenvolveu várias atividades de trabalho aplicadas para a transformação dos insumos que seriam distribuídos entre vários operários fixos em seus postos depois da intervenção subdivididos em tarefas cujo nível de complexidade era elevado. Nesse processo, a intervenção dos trabalhadores era nula com a possibilidade de dar direita para obter o processo de produtivo possibilitando uma linha de montagem levando ritmo certo o produto do seu trabalho.

Para Antunes (1995), a substituição do sistema Toyotista pelo fordista foi dominada em vários países, possuiu o sistema capitalista globalizado de produção, foi vivenciada de forma transitória, onde os desdobramentos foram também intensos relacionados aos direitos trabalhistas. Os trabalhadores desregulamentados foram flexibilizados de modo que o capital instrumental foi fundamental para aderir a nova fase. Os direitos e as conquistas adquiridas no processo histórico foram eliminados e substituídos no mundo de produção sendo a causa da diminuição da intensidade do despotismo taylorista na participação da ordem e do mundo empresarial manipulatório mantendo as características intrínseca de sociabilidade ao mesmo tempo, sendo sistema produtor de mercadoria.

Ainda nesse mesmo pensamento desse autor, o sistema fordista, foi a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho foram fortalecidos ao longo dos anos. Os elementos constitutivos eram a base da produção em massa por meio da linha de montagem e de produtos mais diferenciados, através do controle cronometrado fordista.

E a produção em séries tayloristas, cuja existência do trabalho era pela fragmentação das atuações pela elaboração e execução no processo de trabalho pela criação de fábricas centralizadas. E verticalização determinava que os trabalhadores do coletivo fabril entre outras instâncias, menos o modelo de organização da sociedade compreendido na esfera, fossem conhecidos como um processo de trabalho junto com o taylorismo prevalecendo na indústria capitalista ao longo dos anos.

Tanto os sistemas tayloristas e fordista demonstraram altos níveis de ausência da prática, levando a rotatividade nos espaços empresariais e nos mais próximos das esferas operacionais. Esses elementos estão associados em um baixo nível de qualificação educacional e profissional dos trabalhadores, resultado do baixo interesse no trabalho. Mas toda separação do ambiente do trabalho, foi mantida pelo sistema taylorista menos a origem do departamento voltado para os recursos humanos, que tinha o objetivo a manter a disciplina dentro e fora da fábrica. Para isso voltaram ao estado anterior tanto psicologicamente e fisicamente, principalmente para os trabalhadores causando uma rotina, que fizeram uma reorganização na sua vida pessoal para que não sejam improdutivos. Nas suas atuações, era permitindo um ganho na produtividade, possibilitando redução de custos e um instrumento da mais-valia realizada pelos operários.

Para Pinto (2007), o sistema Taylorista /Ford foi organizado e ampliado pela economia capitalista, durante o período das guerras mundiais e depois do crescimento econômico da criação da produção e do consumo de massa. Tanto nos países centrais, capitalistas e periféricos adotaram o sistema de produção em larga escala de produtos fordistas foi articulando-se com o Estado de bem-estar social, para criar os sindicatos de trabalhadores.

É válido ressaltar que a mudança no sistema taylorista/ fordista colocou um questionamento, sob a produtividade na indústria organizada nos principais seções e nos centros mundiais. No ano de 1970 houve novas condições de mercado para produzir verticalmente e com grande concentração de trabalhadores qualificados, isso fez surgir interesses nas redes de pequenas indústrias com desenvolvimento tecnológico, mais conhecido como especialização flexível.

Para Antunes (1995), a acumulação flexível é a fase de acumulação da produção marcada por uma luta direta com a rigidez ao fordismo, que tem apoio na flexibilidade dos processos e mercados de trabalho, dos produtos. E padrões de consumo caracterizado pelo surgimento de setores de produção, configurando as novas formas de serviços financeiros, novas fornecedores e taxas altas inovação comercial, tecnológica e organizacional. Ela envolve rápidas transformações dos padrões de desenvolvimento diferenciado nos setores, regiões, e criando um amplo movimento no setor de trabalho. Entretanto, as empresas que são fundamentadas no modelo Ford, tivessem a oportunidade de fazer uma adoção das novas tecnologias e os em desenvolvimento dos processos de trabalho são reconhecidos, mas também as pressões concorrentes estão na luta pelo controle da força de trabalho, levando ao fordismo a uma nova rede de subcontratação e da saída de um lugar para o outro para dar maior flexibilidade na presença do crescimento da concorrência e dos riscos.

Analisa também que o termo flexibilidade é apresentado como geradora de emprego, é uma forma de melhor representar a diversidade de relação de trabalho usada pelo sistema capitalista. É por meio dessa estratégia que consiste esse processo de terceirização, como a identificação de uma não concentração da propriedade, que originou a falta de empregos independentes. Por essa razão os trabalhadores independentes como é visualizado no Brasil, onde ainda encontra indícios de desigualdade social.

Dentro desse contexto, esse mesmo autor analisa, com a presença das lutas contra o desemprego, o sistema capitalista que impulsiona a justificativa dos fatores externos, como a não qualificação da formação profissional e a eliminação do constrangimento empregado-patrão, por meio da introdução das velhas formas de trabalho precário. Sendo disfarçado de uma maneira autônoma, independente através do poder jurídico que não estão voltados para dos princípios, como legalidade, falta de proteção social, higiene e segurança.

1.2- O TOYOTISMO NO BRASIL E SEUS IMPACTOS

Pinto (2007), afirma que a Toyota implantou nas fábricas de automóveis um dos componentes do sistema, de automação uma estratégia que surgiu através do desenvolvimento no interior da divisão têxtil da companhia japonesa, fundada por Kichiro Toyoda. Esse sistema é um neologismo que nasceu da união das palavras como autonomia e automação, as razões pelas quais é conduzido por uma determinada maneira que reuniu as máquinas. É um processo de parada automática é um aparelho para revelar, algum erro no decorrer da produção, tornando-se possível para desempenhar a função de modo que fosse automático. A introdução desse aparelho serve para mecanizar e consistir que um só trabalhador fosse atuar a condição de várias máquinas dentro do processo de produção, quebrando com a relação de um operário com a máquina.

Dentro desse contexto, o manejo de várias máquinas, por um mesmo operário, foi introduzido com sucesso, por Toyota que foi atrás do objetivo de ligação do mesmo lugar de trabalho máquinas para diferenciados fins, que deu consentimento que houvesse centralização na mesma região em diferenciados locais da fábrica pelo sistema taylorista/fordista. Entre essas atuações existem como a de programador de máquinas, planejamento, coordenação da produção, manutenção do aparato produtivo e de controle de qualidade dos produtos. Os grupos diferenciados nas atividades de rotina que se tornava real em diferentes operários, sendo que esses responsabilizados.

Observou-se que na Toyota conseguiu incorporar, menos postos de trabalho e uma aparência de multifuncional, que obrigava a somar todas as atividades que antigamente era subdividida em várias atuações, exigindo que aos operários que estavam trabalhando, fosse responsabilizados pela sua função. E nos exercícios que eram desempenhados era determinado que fosse multifuncionais ou polivalentes, aos operários responsáveis.

Dentro desse contexto, a ideologia era permitir que os operários adquirissem o conhecimento e executasse e passassem a se a responsável por diversificada etapas do processo produção total, que possibilitou o desenvolvimento. E várias capacidades que no fim seriam novamente aproveitadas na vida diária da atividade laboral com o crescimento da produtividade. Esse processo, os operários sentiram que a situação era

de caráter emergencial na qual era aceitar ou perder o emprego através de exoneração ou decadência da empresa.

Sendo assim, a Toyota, havia desintegrado as atividades complexas para executar simplesmente com rigor, fazendo que no interior obrigando um roteiro, como a Ford empregou no automatismo. Sendo que os dois tiveram como alcançar a manifestação sobre o conhecimento dos operários mais qualificados e, assim, tornado menor os poderes sobre a produtividade, com o crescimento do controle da gerencia do ritmo da atividade laboral. Como um todo, Ohno procurou alcançar os mesmos objetivos, começando a medida que no sentido procurou desenvolver a não especialização e obrigasse a todos os operários polivalentes a não autorizar o poder de negociar averiguando pelos mais qualificados, adquiridos por meio do crescimento do qual foi controlado e intensificado na atividade laboral.

Em 1950, a reflexão sobre o objeto do criador Toyota, era o que era idealizado para a produção fundamental para fazer o era realmente necessário, Ohno conseguiu adaptação a produção autônoma na Toyota, um conjunto de técnicas de gestão de estoques dos Estados Unidos. Sendo assim, a reposição intensa era realizada de artigos nas prateleiras, em seguida eram levados pela clientela. Nesse mesmo ano, esse mecanismo foi adaptado na fabricação industrial por um fabricante de aviões dos Estados Unidos e a companhia *Lokheed*, promovendo o resultado em lucros.

Nesse sentido, a incorporação dos métodos na produtividade automobilística aconteceu de maneira onde era considerado o fluxo contínuo da produtividade, cada operário de cada posto, abastecia quando necessário as peças do posto que antecedesse de maneira que a fabricação das peças do último somente fosse ocorrer em função da demanda ou alimentação de nem mais e nem menos. O desenvolvimento do fluxo da produtividade estabelece que, um fluxo inverso de informações, onde cada posto seja posterior, emitindo uma instrução direcionava ao posto imediato em dado momento, o volume de peças necessárias.

No interior da fábrica, o fluxo de informação e de material, possibilitou a elaboração de um dispositivo mecânico que conduz para as caixas no sentido invertido da produtividade, constando ilustrações com informações sobre total dos alimentos dos postos seguinte. Ao mesmo tempo, as outras caixas circulavam no sentido normal do

fluxo de produtos, carregadas de peças ou materiais que fizeram encomendadas nos postos, tratando-se do sistema Kaban.

Dessa forma, do sistema Kaban como a automação, reuniu diferenciadas atuações em reduzidos postos de trabalho, mas o sistema Kaban concedeu a descentralização de uma parte das atividades relacionadas ao controle sobre os pedidos de encomenda da produção, responsabilizados aos chefes das equipes de operários. A não centralização de atuações que anteriormente não ultrapassava os setores diferenciados e localizados em distintos locais da fábrica, mas atualmente estão centralizadas nos postos de atividade laboral onde operários polivalentes fazem acompanhamento com série de discricção. Como o sistema de informativo e de transporte interno Kaban, obrigando um novo projeto de uma planta com a de viabilizar a produtividade em uma grande circulação contínua, livrando e mudando de lugar que não foram necessários aos operários e para as matérias-primas.

Desde então, a reformulação do local da produtividade pela celularização consistiu em sistematizar os postos da atividade laboral nos elementos abertos de maneira a concentrar em si uma fase fixa de todo o processo de produção. Como a fábrica de automóveis, responsável pela montagem dos eixos e estabelecendo uma união. Cada um dos elementos dos postos da atividade laboral foram dado os nomes de Células de produção e constituindo um grupo de operários, que poderiam revezar nos seus postos. A medida que a quantidade da produtividade fizesse uma solicitação de objetivos de qualidade obrigava a sistematização a ter qualidade de mesma aparência aos GSAs¹, ordenação sueca onde as células podem dispor de uma liderança. Entre os operários puderam ser eleitos ou não pela célula, ao qual sua função de assegurar o funcionamento dos postos assim como, a comunicação entre a célula e a administração da empresa.

No ponto de vista da autora, sobre a celularização que anula as formas dos postos de atividade laboral da linha fordista, possuindo como elemento das células de produtividade se introduzir entre si em um formato parecido com uma linha sinuosa, na busca de se formar novamente o fluxo de produção. A combinação entre automação, polivalência e celularização realiza uma realocação das máquinas por operários, que

¹Organização do Trabalho desenvolvida na Suécia, região de Kalmar.

foram estabelecidos, mas não somente uma nova racionalização das operações de cada posto no processo de produção. Contudo uma nova ocorrência que ao mesmo tempo nos postos e células entre si, visa uma redução na acumulação de armazenar cada máquina, assim como da diminuição do tempo no transcurso do transporte da produção ao quem tem comprimento na fábrica. Ao analisar os métodos básicos para executar as atividades realizadas no interior de cada posto, dando continuidade como no sistema taylorista/ fordista exatamente determinando e regulamentado pelas gerências, vindo da consequência rígida controle de qualidade, cujo comprimento, no sistema toyotista, ficou circunscrito ao nivelamento dos postos somente era feito levando em consideração o conjunto das células, que em seguida passou a ser estabelecida como meta em cada posto individualmente.

Sendo assim, a finalidade é fixar uma grande quantidade continua e mínima de operários e matérias-primas em processo, em um espaço de tempo decorrido de baixa procura, consolida um objetivo para a utilização do tempo de maneira que os operários possam preencher o tempo. No decorrer de toda jornada de trabalho, a organização de guardar os produtos faz aumentar a procura produzindo o resultado desejado através da solicitação presencial para a execução de novos objetivos, fazendo que cada operário faça reconhecer a maior totalidade possibilidades de postos. As metas de uso do tempo são novamente calculadas de maneira permanente pela gerência com base nas próprias células que reconhece todos os postos com que satisfaça a produção nas circunstâncias nas últimas opções.

Diante disso, vieram a ser uma das maiores novidades introduzidas no sistema de organização, como na automação, a polivalência e a celularização permitem que seja aplicado no sistema Kaban nas relações entre as empresas clientes. E os fornecedores no decorrer de cadeia de produção de maneira que estabelecesse um fluxo contínuo de informações e alimentação de produção entre as empresas e as operações de fábrica tornarem-se ativas logo após as solicitações, que foram realizadas depois da conclusão de determinados níveis de vendas. Esse sistema nivelou aos poucos o fluxo produtivo ao decorrer da cadeia de produção, com menor nível de formação de estoques nas empresas.

Para Antunes (1995), no ponto de vista do autor, o sistema de organização é o mais polêmico desenvolvido na Toyota Motor Company, no Japão a partir de 1950 e da profunda reorganização do trabalho no interior das plantas, sustentava uma rede de subcontratação entre as maiores empresas cujas relações eram muito fortes e estruturadas, como no caso Italiano, especificamente em vista para ser aplicado para o sistema just- in –time. Entre uma grande quantidade detalhada relativa a sua formação de origem no território japonês, o sistema toyotista na sua organização era fundamentado por uma metodologia de produtividade e de entrega com o ritmo mais intenso e mais precisa que as demais unida pela manutenção de uma empresa reduzida e flexível.

Para Druck (2005), a implantação do toyotismo na indústria brasileira, foi originada no final de 70, assumindo algumas aplicações de regras de gestão japonesa que tem se destacado para os círculos de controle de qualidade (CCQ). Por volta do meado de 1980, as novas práticas de gestão do modelo japonês deram conhecimento como Just-in-time, programas de qualidade total e controle estatístico de processo.

No ano de 1980, foi marcado por impor uma condição macroeconômica e políticas nas indústrias petroquímicas, mercado que tinha proteção do Estado por meio dos preços e custos administrativos e crédito facilitado direcionado para os setores externos que suportaram as mudanças nos anos 90. As novas políticas econômicas no início do neoliberalismo no Brasil, deram abertura da economia, da desregulação do Estado, privatizações no setor, conseguindo concluir as novas condições de competição. O mercado internacional estimulou as entradas de novos exportadores e um esfriamento das economias que foram importadas possibilitando um superoferta.

A exemplo disso, a indústria petroquímica da Bahia foi restabelecida e fez unir, as privatizações experimentando a reestruturação no setor possibilitou que houvesse luta sindical dos operários químicos e petroquímicos. Nos 80, foi a época que os trabalhadores foram elevados nas lutas no Brasil, sendo elemento necessário para realizar uma busca para anular e recuperar as perdas salariais vinda do período inflacionário, nesse momento o sindicalismo, foi fortalecido, conhecido como referencial para os movimentos dos operários e sociais na Bahia.

Observou-se que a indústria petroquímica é caracterizada pela intensidade em capital, com alto nível de automação em seu processo de produção, contudo na metade dos anos 80, atingiu a contratar vinte mil trabalhadores e fazia o pagamento os níveis de salário mais alto da região Metropolitana de Salvador, o que auxiliou para incentivar a economia da local. Contudo, o resultado da luta entre os políticos mais geral, com a conquista de um projeto neoliberal, nas eleições presidenciais, o cenário tornou-se mais grave com a crise econômica recessiva que possibilitou aplicação de políticas econômicas dos anos 90 conduzindo para um aumento provocado por um enfraquecimento sindical. E possibilitando uma abertura do espaço para uma reestruturação produtiva radical no setor, tem como sobrevivência uma política de redução dos efeitos por meio da adoção e difusão de ação de gestão toyotistas.

Já nos anos 90, a prática toyotista começou a se propagar, por meio de uma competitividade, desenvolvendo um grande número de competitividade, provocando um terceiro momento, em que o padrão japonês foi aplicado nas indústrias do Brasil, mantendo-se por meio da centralidade na implementação dos programas de qualidade total e disseminação da terceirização para todas as atividades e setores da economia.

Nesse sentido, no ano de 1993 foi realizada uma pesquisa em 44 empresas do complexo petroquímico de Camaçari, no total de 15.517 empregados, em média de 353, empregados nas indústrias. No total de 68% dos trabalhadores, menos que trezentos funcionários, nas duas empresas foram contratados, mas só dois mil empregados, sendo que somente uma contratou dois mil empregados, no ano de 90 foi reduzido o quadro de pessoal direto.

Em 1992 e 1998, houve uma diminuição de 40% no número de funcionários no complexo petroquímico, unido pela flexibilização do trabalho que foi viável para a implementação dos programas de qualidade total e de terceirização. Em 1993 em 1939 indústrias químicas e petroquímicas, sendo que entre essas, 38 aderiu a terceirização, 35 tinham programas de qualidade total, 85% iniciou a sua implementação. No começo de 1990, quando uma grande parte das indústrias tinha ocorrido eliminação nos setores, foram reduzidos os níveis hierarquizados, concentração dos serviços especializados com terceirização, redução da política de benefício pessoal, 92% das indústrias, foi declarada a reduzir uma quantidade de funcionários contratados.

Além disso, após uma década, houve uma pesquisa que revelou em 2004 o padrão de gestão e organização do trabalho que começou nos anos 90, tornando-se seguro e ampliação das inovações que concluíram as práticas japonesas na indústria na Bahia. Foi vigorado no começo da década da implementação dos Círculos de controle de qualidade (CCQ), polivalência, multifuncionalidade, controle estático de processo especialmente na área tecno-operacional, possibilitou as inovações. Foram responsabilizadas pela nova forma de flexibilização, principalmente pela inclusão salarial flexível, composto pela participação nos lucros e nos efeitos vindos da remuneração, da adesão dos programas de responsabilidade social, de programas de qualidade e a terceirização atingiu 100% das indústrias, que demonstrou novas modalidades sustentadas e incentivadas pelas mudanças da legislação trabalhistas.

Dessa maneira as reestruturações administrativas permaneceram no período de dez anos em todas as indústrias voltadas para a redução do quadro de funcionários e dos níveis de gerência e hierárquicos foram manifestados nos anos de 1993 e 2003. Nesse período houve uma confirmação que se tornou mais fundo, no último ano, a redução de números de funcionários no setor que não houve pesquisa do processo técnico produtivo intenso, do sistema capitalista ou da disseminação da automação, mas generalizou de maneira que não houvesse discriminação externa da atividade por meio da terceirização em todas as áreas do processo de acumulação do capitalismo. Tanto nas incorporações e união nas indústrias, promovendo a conservação das privatizações do setor petroquímico. Entre essas indústrias pesquisadas, 79% foram reestruturadas no período 1993-2004, sendo que só 23% possibilitaram a aquisição, 38% houve mudança no controle acionário e 38% foi incorporado.

Outro ponto de vista sinalizado foi sobre as conjunturas econômicas – políticas, nos períodos de 1993 e 2003 foram diferenciadas, no começo do ano de 1990, a reestruturação da indústria e da política como recessão. A crise econômica, empresarial 97% refletiram o conjunto nacional da economia brasileira e do setor no período. Em 2003, 100% das indústrias indicaram a concorrência internacional onde 58% houve uma diminuição nos custos e transformações tecnológicas como principal razão para a redução referenciada a um fato de crise que demonstrasse uma justificativa.

Nesse sentido, o movimento foi afirmado por meio de uma amostra de cinco empresas investigadas, apontaram um número, sendo que os empregos oferecidos, com o total de 3.256 funcionários em 1993 houve uma diminuição para 2.184 em 2003, a diminuição de 33%, no setor administrativo, houve um declínio de 51% e dos funcionários das áreas de manutenção são terceirizados. Esses dados foram reflexos de um nivelamento e de ajustamento por meio de uma redução de custos com atividade laboral, que justificava a busca de crescimento da produção. E da competição, cuja finalidade buscava centralizar e flexibilizar o aumento do número de funcionários efetivos por meio das demissões. Esse quadro revelou que o processo de precarização de funcionários efetivos na condição de contratados, deixou-se representar por meio da situação de trabalhador que recebe salários e benefícios possibilitam a busca pela condição de frágil de não estar seguro no emprego por intimidação de desemprego.

1.3- TERCEIRIZAÇÕES NO BRASIL E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Para Carelli (2013), a terceirização é exibida por meio da mídia, sendo uma direção política como forma técnica de organização da produção, resultado de um investimento e de convencimento nas empresas que é fundamental ao universo da competitividade. Atualmente é considerada como um fenômeno irremediável a realidade do mundo, mas nas pesquisas científicas foi comprovado que a extrema precarização é produzida pela terceirização de fatos desagradáveis do trabalho.

Nesse sentido, a técnica da terceirização não é originada da atual reestruturação produtiva, como o toyotismo. É referida a veracidade a reconstrução de um mecanismo que era o começo da peculiar Revolução Industrial, e no final do século XVIII e XIX. A história é renomada sob o nome de putting-out system, buscava explorar os operários para realizar parte da produção dos donos do capital, nas suas moradias, o que possibilitou os artesãos independentes em operários arruinados e limitados. Esse modelo de terceirização, com a entrega de uma parcela da produção para realizar no

exterior e de maneira a aumentar ao realizado no interior da fábrica, ocorreu particularmente nos departamentos da confecção e da indústria bélica na Inglaterra.

Observou-se que a perda da terceirização fenômeno da intermediação de mão de obra tem raízes antigas, como no caso da França por volta de 1848 houve uma revolta que alcançou a revolução popular, nesse mesmo ano possibilitou que aos operários através desse meio, tivesse o lucro vindo das vendas. A atividade de intervenção da mão de obra com fins para o lucro foi chamada com de *marchandage* manifestando-se como uma atividade criminosa.

Dessa forma, reestruturação produtiva, conhecida como Toyotismo, teve a pretensão oferece os serviços como norma de organização das atividades econômicas substituída pelo fordismo, esse foi baseada na produção direcionada para a fábrica, onde todas as etapas do processo produtivo eram executadas pelos operários contratados pela própria empresa, caracterizada pela alta hierarquização. E pela matriz primordial, que foi substituída pelo toyotismo que está concentrado nas atividades de produção de mercadorias diversificadas e de suas demandas.

Sendo assim, como nova forma de organização da produção, a terceirização recebe importância extraordinária, sendo a exclusivamente o espírito da reestruturação. É por meio dessa manifestação centralizada é que aparece inclusivamente e respectivamente o conceito de terceirização, como entrega de atividade que está na e circunvizinha e particularmente a empresa capaz de efetuar com independência. Esse conceito foi propriamente adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho na elaboração da Súmula nº. 33129. Nesse momento ocorreu um desenvolvimento acelerado no aproveitamento da técnica da empresa, de acordo com o acompanhamento de acerca de uma totalidade do fundamento da reestruturação produtiva, seja usada de maneira que a totalidade seja separada e corrompida da noção inicial.

É a maneira mais usada no Brasil. Nesse lugar as indústrias mantêm a mesma organização de maneira que é hierarquizada para unir a ideologia da terceirização, onde as atividades são preenchidas pelos serviços de baixo nível tecnológico, trabalhadores desqualificados, colocando como fim da diminuição de custos. No Brasil é usado como fenômeno de terceirização bem diversificada e também pelo restante do mundo a subcontratação, que significa para além de terceiro. A contratação nas duas

indústrias, a denominação ainda possui a intenção na maioria das vezes é de esconder a relação de trabalhador por meio da contratação nas indústrias que introduzem ou se mascaram como especializada, responsabilizando os operários contratos indesejados.

Essa atividade no país se expande como atividade que caracterizada por ter menos asseio, conservação e limpeza, os funcionários são chamados de auxiliares de serviço gerais. Ela é modificada por meio da criação de dois tipos de funcionários cujo são aqueles que produzem que o dono das empresas compreende para manter o nível inferior que não possui contratos diretos, as razões as quais, fazem o uso da atividade laboral. A partir disso, assumem então características intermediação de mão de obra para alcançar o direito do trabalhador como os serviços públicos.

Para Antunes (2006), a terceirização é prática de gestão que faz parte da reestruturação produtiva, utilizada amplamente no Japão que disseminada pelo mundo a partir do êxito do seu padrão de relações industriais constituindo como forma de diminuir os custos que serve determinadas operações. A adoção da terceirização por empresários brasileiros é servida para a concentração das atividades referentes aos negócios, às atividades centrais da empresa, tornando-se uma prática comum nas indústrias e serviços. Isso pode ser realizado de acordo com o setor, empresa ou região, no período da Revolução Industrial as cooperativas passaram pela rede de subcontratados de autopeças no complexo automotivo ou ainda a terceirização dos serviços que dão apoio e de autopeças no complexo automotivo, das áreas produtivas ou das atividades-fim para fabricar e quarteirização.

Para Druck (2005), o código de 1916, visualizar a locação de serviços, por meio das regras, direciona para o contrato de trabalho, que anulada no que estava referindo a adoção da Consolidação das leis Trabalhistas de 1943, estabelecidas por meio do código civil que tratava do instituto da empreitada. Essa forma de terceirização é usada na construção civil, também no art. 123 explicita que essa empreitada pode ser considerada mão de obra ou também de materiais, ela assume aparências de terceirização como intermediação de mão de obra.

Em se tratando da lei de 1º de maio de 1943, houve uma norma que estava se referindo a terceirização na forma de empreitada. No artigo 455 foi imposto que os contratos de subempreitada, o empreiteiro é responsabilizado solidariamente pelas

suas atuações de trabalho. O Decreto – Lei que nº. 200/ 67 é válido até os dias de hoje, onde é aplicado em toda a administração na esfera pública e federal e nas contratações de serviços. Na empresa privada as atividades são limitadas, em relação as que são executadas pela administração pública, possibilitam ser realizada pelo órgão privado de maneira que autonomia, só era de responsabilidade pública o planejamento, coordenação, supervisão e controle.

Verifica-se que regularmente o produto do serviço, realizado de maneira que é feito, essa lei foi criada a partir de 3 de janeiro de 1974, aprovação nº. 6.019, que normatizava a mão de obra temporária. É por meio dessa lei, que se pode contratar uma empresa especialista, para oferecer uma atividade laboral temporária funcionários para ser inclusos nas atividades normais, onde possa justificar a contratação, seja ela por necessidade de substituir o quadro de pessoal regularmente. É também por meio de licença maternidade, férias ou ocorrência assim como as demandas festivas, os funcionários que estão na estrutura da empresa contratada sob ordens. E orientação ocorre de modo diferente da terceirização, onde os serviços são oferecidos para ser executados de maneira autônoma pela empresa contratada. Com seu próprio know-how, meios de produção e pessoal, já na lei Europeia, não se justifica na lei brasileira.

Na Europa ocidental, as normas são estabelecidas por meio da dispensa arbitrárias ou desmotivadas nas empresas que são transitórias não contatam e só fazem desempregar. Essas são as justificavas pela qual existe flexibilização na legislação no Brasil, a ordem jurídica nacional referente a lei do trabalho temporário não existe na prática da estabilidade que possibilitava a extinção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Sendo assim, o trabalhador poderia ser contratado e ser exonerado a qualquer momento, só tinha como obrigação a executar a atividade laboral por meio de indenização.

Em 1983 de 20 de junho, a disponibilidade de segurança em estabelecimentos de finanças, foi permitido conforme o artigo 10 do 2º parágrafo que as entidades financeiras, pessoas físicas, loja comercial que prestava serviço, residenciais, entidades de fins lucrativos e órgão empresas públicas contratam empresas especializadas que realiza prestação de serviço de segurança, vigilância e transporte em valores para o exercício de atividades de segurança.

Dessa forma com a lei nº. 8.987 de 13 de fevereiro de 1995, regularizou o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos. Entre esses estão os dispositivos, tem como base a prestação de serviços que está voltado para a comunidade, estabelecido pelo artigo 25§ 1º estabelece que a concessionária possa realizar contratos com terceiros para desenvolver as atividades pertinentes ao complemento do serviço destinado para implantar projetos associados.

Nesse sentido, as empresas públicas, sendo privatizadas, por meio da edição da lei geral das telecomunicações em 16 de julho de 1997, junto com a lei 9.472/ 97 disposto no inciso II do artigo 94, consta que a concessionária pode contratar terceiros para que fosse desenvolvido as atividades próprias complementa os serviços para implementar os projetos que foram unidos. Isso possibilita que os setores privados, direcionados para as concessionárias de serviço público, possa compreender que qualquer serviço incluso voltada como fim, poderá ser destinado a outra empresa, de forma terceirizada, ou seja, fornecimento de mão de obra.

Dessa forma as empresas que possui ações na justiça do trabalho, são consideradas empresas privadas, vindas da terceirização e oferta de mão de obra sem limitação e normas. Pode-se perceber via decreto – lei nº. 200/67 pelo Decreto nº. 2 do mesmo ano, para que não seja utilizado pelo instituto para tirar a virtude das normas da constituição. Para que seja obrigatório o concurso público, escrito no artigo 4ª, incisos II e IV, para proibir os instrumentos de contratos caracterizado exclusivamente pelo objeto do contrato para fornecer mão de obra, assim também para que os terceirizados possam ser subordinados para a administração pública.

Observou-se que a terceirização e o fornecimento de mão de obra, no início, possibilitaram diversidades de terceirização para que fossem visibilizadas como proibidas pela jurisprudência. A consolidação nos tribunais trabalhistas que deu início ao artigo nº. 256 do Tribunal Superior do Trabalho, que prevê a compreensão pelo poder judiciário exceto nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância do artigo na lei nº. 6.019 de 3.1.74 e 7.102 de 20/ 6/ 83. O contrato de empregados pela empresa, contrapõe o contrato com terceiros para desenvolver atividades pertinentes acessório aos serviços, assim como a implementação de projetos para unir, constituir os laços de emprego direto com o prestador do serviço.

De acordo com os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho previstas voltadas para quem seja o trabalhador ou o padrão com regras que possa revogar, como está escrito no artigo 9º do mesmo decreto. O tratado estabelecido entre ambos, no caso para oferecer serviço de mão de obra que esteja sujeita a empresa, exceto quando o trabalhador for temporário, é anulada a condição, o vínculo de trabalho é de forma direta e a empresa que fez o contrato por meio de outra empresa.

Desse modo, a terceirização encobre a relação jurídica de trabalho que existente, sendo que são anulados por meio de direitos realizados em todos os efeitos jurídicos de relação de emprego. Embora o contrato da atividade laboral seja por via contrato realidade e de anulação, caso ocorra fraude, nesse caso uso de maneira errada, não é realizada por meio de declaração do juiz do trabalho, pode ser regulamentada pelo poder administrativo do Ministério do Trabalho e do auditor-fiscal.

Além disso, a legislação de outros países é diferente do Brasil, realiza o acompanhamento evolução dos fenômenos e consequências. A organização internacional do trabalho em 1997 tem realizado em diversos relatórios demonstrando a precarização do trabalho vinda da terceirização. Só em 1998, houve uma experiência conservada que possibilitou para que houvesse adoção do retorno dessas informações, em 2003 para que fosse adota as regras sobre a matéria, mas foi recusado pelo grupo de padrões a debater a questão sobre a terceirização. Esse debate em 2006 foi extinto do grupo dos padrões sobre a terceirização, para não proibisse os direitos das quais os trabalhadores não pudessem usufruir, desde então foram argumentados nos países voltados para combater as relações de trabalho.

Nesse sentido, no Brasil, a lei específica que regulamenta a terceirização, por meio do projeto de lei do deputado Suassuna, que não é presente na empresa, manifesta-se o nível, dando condição para que os donos de propriedade possam agir livremente é utilizado. Mas a medida que foi sendo declarada anteriormente, possibilitava de não ter força de resistência sobre a legislação nos anos de 1990, veio sustentar legalmente a terceirização, por meio mecanismo e do crescimento de velhas modalidades de contratos. Em razão em que o peso da terceirização não configura como regulamento sobre o direito da atividade laboral, as formas de subcontratado que tem como base nos contratos precários da atividade laboral.

Dessa forma, nesse país, de forma legal é protegida por quatro instrumentos fundamentais como: o Decreto – Lei nº. 2001/ 1967 que dá autorização de serviços administrativos pública a justificar para fazer impedimento para o aumento exagerado da máquina da administração para melhor delegar uma tarefa do trabalho de executar para começar com o setor privado, desde que possa comprovar a sua experiência e habilidade na atividade.

Em 1974, a lei do trabalho temporário dar permissão, as empresas a fazer contratar vindo de outra empresa especializada em atividade laboral, se justificar como a possibilidade de poder fazer substituir empregos regulares por motivo de afastamento como licença maternidade, férias ou outra ocorrência. Se for o caso de necessário crescimento de produção ou serviços em determinados períodos atípicos. Como no caso de contrato por tempo determinado, não poderá ultrapassar por três meses, exceto em caso feito pela autorização do Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio da representatividade da região. A lei dar garantia a todos os direitos aos operários contratados temporariamente, simultaneamente os operários regulares e também pode ser definido que a remuneração deverá ser igual a quem for substituído. No ano de 1997 ao decorrer, em 2004, ambas as instruções normativas aumentaram as possíveis contratações de trabalho temporário, aumentando para três para seis meses, por meio de comprovação da necessidade, que define que o operário temporário possa atuar na atividade-meio e na atividade-fim da empresa contratante.

Conforme o enunciado de 331 do Tribunal Superior do Trabalho, de 1993, a uma definição de como é uma ilegalidade de uma intermediação de mão de obra, simultaneamente é garantido que a contratação irregular dos trabalhadores, por meio de empresa que exercer, não é caracterizado como vínculo de trabalho, como no caso da administração pública, que se faz permitir a subcontratação de serviços nas áreas de vigilância, conservação e limpeza e em todas as atividades - meio das empresas contrastes.

Sendo assim, o mais importante estratégia da legislação da terceirização na forma mais cruel de cooperativas de prestação de serviços, que constituem os trabalhadores que podem realizar atividade laboral no âmbito da empresa fixa qualquer cooperativa, não existindo vinculo empregatício de seus componentes, não

assalariados que não estão sob proteção da CLT, nem lei normas de trabalho e das convenções coletivas.

Observou-se que no caso brasileiro, não existe estatística, que permitir a definição de um perfil quantitativo totalizando os operários subcontratados para fazer parte de um elemento do país, através dos estudos busca e dados oficiais delimitando determinada classificação de acordo a atividade são definidas por meio da pesquisa. Com base no estudo de Pochamann, o perfil dos trabalhadores terceirizados apresentava uma evolução, são aqueles que têm o contrato e carteira de trabalho assinada. Entretanto não abrange o conjunto dos terceirizados, sendo que a informalidade está exterior das estatísticas, crescendo nos principais características de cada um das partes é intensas indicações do acontece no país, as razões as quais o processo de precarização trouxe através da terceirização não localizada somente no interior da informalidade, contudo é difundida nas atividades formais.

Nesse estudo foi revelado, sucessivo aumento da terceirização formal, sendo que entre essas existem quatro vezes maior que o aumento da ocupação totalizando a constituição na seção que mais se disseminou foi no período de 1995 a 2005, que representa um total de 33% dos postos de trabalho criados. Sendo que no ano de 2005, foram 4,1 milhões de empregos terceirizados que constituem em 16% totalizando o emprego formal no setor privado.

Em 1995, o perfil desses trabalhadores da parte formal de terceirizados totalizando de 68% são homens e 32% mulheres, nesse mesmo houve uma diminuição de 60% homens e 40% mulheres. Isso pode ser explicado através do nível de informalidade que alcançou mais o gênero feminino. Em relação a escolaridade, 44% tem ensino básico, 45% ensino médio e 11% ensino superior, totalizando por idade com 53% constitui trabalhadores que tem entre 25 e 39 anos, 21% tem 24 anos e os outros estão na acima dos 40 anos.

CAPITULO II

2.0- A INDÚSTRIA CALÇADISTA NO BRASIL E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Segundo Navarro (2006), a produção de calçados foi sucedida, a uma atividade antiga da produção da indústria e, contudo de todo avanço tecnológico, ampara ainda, particularmente na direção de calçados de couro, de aspecto de atividade laboral artesanal.

Para Suzigan (1986), *apud* Navarro (2006), a produtividade de calçados nas fábricas, foi iniciada na primeira metade da década de 1970. É uma novidade tecnológica implantada pelo setor calçadista, através da confecção de calçados especialmente o couro. A produção de calçados de couro permanente veio do trabalho vivo, derivado das funções executadas pelos trabalhadores por meio do artesanato, vindas das atividades profissionais. Sendo que no país é um dos setores mais velhos da indústria nacional até finais do século XIX, embora já possuísse uma observação sobre continuar o processo produtivo.

Sendo assim, a indústria de calçados é uma ramificação de baixo índice, com a centralização do capital distinta no que considera, a maneira como é utilizada a tecnologia de qualidade para o produto e pela força de trabalho de menor custo e especializada. Entretanto a exportação brasileira de calçados foi criada no início do ano de 1960, impulsionada para expandir e modernizar a indústria brasileira de calçados.

No regime militar, houve contradições na política econômica, quando ocorreu a expansão brasileira de calçados na década de 1870, baseada na compreensão dos salários da população que trabalha com a política econômica. Sendo que esse foi o resultado da industrialização da produção de bens de consumo duráveis que vai para o mercado interno, ao mesmo tempo demanda o crescimento do dólar para fazer o pagamento dos importados da matéria-prima, produção de *royalties* e de lucros. Nesse mesmo ano, a dívida externa cresceu vinda da contradição que houve na produção em

direção para o mercado interno, cuja finalidade era levar para o exterior os dólares e o produto das operações.

Nesse sentido, no setor agrário a exportação demonstrou a incapacidade de aumentar a produção, para fazer o atendimento do aumento das demandas vindas dos dólares fundamentais para desequilibrar a balança comercial e a balança de pagamento. Isso foi o resultado do componente da dívida externa brasileira, chamado de esforço exportador, ou seja, uma associação de estímulos oficiais visando a exportação, tanto de produtos primários quanto de manufaturados. As razões foram unidas pelo atraso na fase tecnológica do parque industrial brasileiro, e pelo o aumento aplicado para a dificuldade econômica que ao mesmo tempo centralizou e elevou a renda nacional, para pequena parte da população.

Além disso, estimulou e incluiu a isenção de impostos, permissão de créditos de incentivos fiscais e subsídios sobre as exportações e de uma política de câmbio, baseado em taxas cambias que não valoriza a moeda nacional que cresce. E que determinou o crédito que receberá pelos exportadores, onde indústria de calçados, atualmente é fundamental para o setor da economia que produz muito emprego, pela sua quantidade de produção e de sua participação na exportação. Isso possibilitou a contratação de 250 mil pessoas, que produz, a chegar para perto de 600 milhões de pares de calçados. Entre essas, estão 165 milhões, exportou em 2002 em 70 países, resultou na receita desse mesmo ano, que foi de US\$ 1,45 bilhão.

A exemplo disso, o pólo calçadista de Franca é constituído de atividades curtumeira de calçados, de máquinas e equipamentos para a fabricação de elementos como solas e solados para empregar na confecção de calçados que compõem a rede de comércio e de serviços que atende o setor. As instituições destinadas a pesquisa difunde o conhecimento e tecnologia para o Instituto de Pesquisa Tecnológica do Estado de São Paulo (IPT) e o Serviço Nacional da Indústria (Senai). É caracterizado pelo convívio de outras empresas de diferenciado níveis e uma sucessiva unidade produtiva especializadas na confecção de determinadas divisões do calçado, mais conhecido como bancas.

As exportações de calçados no período da metade dos anos 80 foram significantes para a execução do setor calçadista de Franca. Em 1983 e 1984 houve

uma quantidade de calçados locais direcionados ao mercado externo, que venceu pela primeira vez direcionada para o mercado interno. No ano de 1983, a produção totalizou em 15,1 milhões de pares 7,5 milhões que foi para o comércio do país e 7,6 milhões foi para o exterior. No ano de 1984, quando a quantidade não foi produzida no local de calçados, dobrou em relação ao ano que antecedeu, competindo com o mercado interno 5, 2 milhões de pares, a medida que uma pequena parte que tem comércio no mercado internacional era de 16, 8 milhões.

Assim, a organização da produção de calçados em Franca é parecida com os outros distritos industriais italianos que oferece competição para as empresas, são constituídas de 500 estabelecimentos na indústria e 20 mil empregos diretos, produzindo 37, 2 milhões de pares por ano. Em 2002, foram produzidos 30 milhões de pares, em Franca. Sendo que esses foram exportados 5,9 milhões de pares de calçados para os Estados Unidos, que é destinado 76% do total das exportações que foi o resultado da receita de ordem de US\$ 97,5 milhões.

Nesse sentido, a indústria calçadista de Franca, tornou-se tradicional, as razões as quais a produção de calçados masculinos de couro e a produção de baixos custos destinados a classe baixa. Os calçados tradicionais, clássicos, sociais e esportivos, a qualidade é destinada para outra seção específica de mercado. A produção de calçados de couro não utiliza tecnologia sofisticada, mas concentra uma quantidade de força de trabalho que reduz o custo e a especialização, que detém conhecimento, habilidade e experiência do manual, fundamental para a produção da mercadoria que destinada para o mercado interno e externo realizado nas bancas, na indústria e em domicílio possibilitando o envolvimento em diferenciadas formas de relações de trabalho.

Observou-se que a variação de comercialização de calçados de couro produzida em Franca, determinou o momento que foi uma tendência para dar prioridade ao mercado externo e interno, fundamental para localizar o conjunto de acontecimentos econômicos do país que era resultado de movimentos oscilantes. Essa demanda veio do mercado interno de calçados e as sucessões do mercado internacional que ofereceu condições aos aumentos nas vendas externas. Em 1980, houve uma crise no mercado internacional que favoreceu as exportações brasileiras de calçados nos anos de 1983 e 1984, nas empresas calçadista como Franca, forneceu ao mercado internacional de

calçados de couro com qualidade inferior aos que foram produzidos na Itália e na Espanha com preços menores. Essa particularidade oportunizou a sinalizar as empresas calçadista de Franca a exportar expectativa de competir nos anos que se sucedeu com a produção de calçados.

2.1- O PROCESSO DE PRODUÇÃO DE CALÇADOS NA INDÚSTRIA.

Para Navarro (2006), o processo de produção de calçados de couro abrange várias operações organizadas pelas cinco fases: a modelagem, corte, costura que podem ser manualmente ou a máquina, montagem e o acabamento. A quantidade de trabalhadores em cada uma das fases é variada de modo a que possa ser produzido, tipo de organização de trabalho que vai aderir a tecnologia aplicada e o nível da empresa.

Dessa forma, as transformações no processo da atividade laboral, imutável ocasionou o maior aumento da atividade laboral, como afirmam os relatos dos operários de diferenciados departamentos e de alguns técnicos do âmbito de calçados. Citando como a polivalência no departamento de pesponto.

Essa mudança inserida no setor de pesponto foi a atividade laboral em grupo, o que é uma maneira eficiente de controlar o operário sem que seja essencial manter uma supervisão no departamento, como prática usual. Sendo assim, os próprios colegas de trabalho são condicionados a fazer o controle dos movimentos e manter a qualidade da atividade laboral produzida pelo grupo.

A atividade laboral em linha ou em célula, na indústria de calçados Francana é uma questão de preparação de cada instituição. A introdução de células por uma determinada instituição não tem sentido, obrigatoriamente, a renúncia do sistema de linha. Na linha de produção, é estabelecida para o trabalhador, uma punição, caso faça uma diminuição da produção, causador de desgaste físico.

São especificamente, os costuradores que fazem esforços repetitivos, o costurador manual onde sua atividade é feita de pé, realiza movimentos de abrir e fechar os braços para esticar a linha lançadas demandando força física e do torso e

braços provocando dores, especialmente nos ombros, braços e pulsos. A longa jornada de trabalho em pé é responsável pelas dores nas pernas, problemas circulatórios e varizes referenciadas pelos operários, no âmbito da empresa é tratado como qualquer sintoma.

Nesse sentido, o costurador manual pode ser considerado um trabalhador especializado e qualificado que está em busca de habilidade, experiência, atenção, com grande capacidade de percepção visual limitado para o crescimento para que a produção vá de encontro com a aptidão física. Nessa fase na confecção não é usado nenhum tipo de máquina e a atividade laboral não pode haver divisão, o nível de especialização, do trabalhador vai até a costurar manualmente, é do tipo que recebe o salário maior, em relação o que abrange a produtividade de calçados de couro, como o de Franca.

Observou-se que em 1980, a produtividade de calçados costurados no modelo, houve decadência no mesmo período que houve rápidas, costuras para fora do modelo feitas pelas costureiras manuais, que realizaram atividade laboral em casa. Foi o resultado da estratégia que foi usada pelas indústrias como modelo para diminuir os custos da produtividade que determinou a origem de mais um padrão de calçados que conduziu uma costura manual de um modelo que foi feito em casa.

Na indústria de Franca, foi caracterizada por ser divergente, no que se refere ao posicionamento técnico de seus meios da produtividade. A parte de montagem é concentrada em diversos tipos de máquina e de outros equipamentos usados na produtividade de calçados de couro fazendo diferença existente nas empresas de nível maior. E também no interior de cada empresa, é comum a existência de máquinas com diferenciados modelo tecnológico, não é raramente que a montagem dos calçados entra em execução manualmente. As empresas ainda hoje, são as de maior extensão disponibilizando um alto número de máquinas, alguns padrões e calçados que são montados a mão.

Dessa forma a introdução da utilização de máquinas de montar bico é significativa para diminuir a quantidade de montadores contratados pelas indústrias de calçados como a de francana. A cada um desse maquinário vem com uma demanda de

atividade laboral realizada por um trabalhador que tem a capacidade de substituir a atividade laboral, por vinte montadores manuais.

Nos postos de trabalho, existiu uma redução para os montadores manuais, nas empresas que produz calçado de couro em Franca, também determinou o surgimento da fabricação de calçados do tipo mocassim. Sua montagem é realizada de baixo para cima vinda de uma demanda de menor participação de mão de obra especializada, mas o número menor das empresas de calçados em Franca é a que tem maquinário de montar a base de lado, feita para montar os lados do traseiro do calçado, vem reduzindo a quantidade de postos da atividade laboral para os montadores.

É válido ressaltar, que o aumento da informação sobre o mercado da atividade laboral da produtividade de calçados, alcançou de forma mais específica nas mulheres que trabalham na indústria calçadista. Nas seções de produção na sua maioria, houve transferência para fora das fábricas, na qual foi a ocupação da força feminina nos postos de trabalho que estão voltadas para preparar o pesponto na costura manual e para elaborar o tressê.

Pode-se perceber que atividade laboral em domicílio, como a costura manual do tressê desenvolve no predomínio de mulheres a sua apresentação é favorável ao crescimento e a renda da família. A mulher pode acordar com a atividade laboral com as atividades de mãe, esposa e dona de casa junto com a atividade laboral salariada em casa. A maioria dos trabalhadores, a jornada laboral excede das oito horas diárias e da atividade da noite.

Essa oferta de trabalho de modo geral, é transferida fazendo por intermédio significativo para suspender e rever no ambiente de crise de emprego podendo ser futuramente problema. A atividade das colocadeiras de tressê e de enfeites, quais chegam para as operárias, por meio que sai nas indústrias de nível maior de atividade laboral se fazer realizar em casa, as peças são entregues nas residências das operárias e volta no outro dia o recolhimento da atividade laboral quando está termina.

Em 1980, à proporção que uma parcela de trabalhadores saiu das fábricas para as bancas² e para os domicílios, os operários em ofício da reestruturação produtiva nas indústrias de calçados de Franca, foram extintos a ligação de emprego entre as

²Unidades produtivas que se refere a terceirização.

empresas e os operários que realizavam atividade laboral fora das fábricas, no mesmo período que foi originado e fez crescer a quantidade de intermédios entre a empresa e os operários.

Diante dessa mudança, o intermediário do tressê não tinha a sua própria localidade, ou seja, uma banca destinada para esse tipo de atividade laboral. As pessoas proprietárias da banca obtiveram o nome de banqueiro, eram responsáveis pela intermediação do serviço, pela aceitação do salário nas indústrias e da atividade laboral realizado na casa. O pagamento da semana das operárias que receberiam por par de peças, o preço estava relacionado com o pagamento que a indústria fazia por par de sapatos. Se houvesse redução estava relacionada a proporção que cresce a quantidade de intermédios entre o serviço e a atividade laboral.

Verificou-se assim, que a produtividade de calçados, veio de uma história, através do trabalho antigo da produção de uma indústria e porém de todo o avanço tecnológico, conserva ainda, particularmente uma seção calçadista de couro, qualificada como atividade laboral artesanal.

Para Ruas (1985), *apud* Navarro (2006), O progresso tecnológico foi introduzido por meio da produtividade, com a fabricação de calçados de couro, permanece como ação que pode buscar força de trabalho, mantendo-se notável no trabalho vivo. A produção de calçados só é diferenciada com o uso de outros materiais incorporado de maneira depressa, as modificações tecnológicas que faz parte do desenvolvimento pelo departamento. A junção do desenvolvimento técnico iniciou de maneira atrasada na indústria de calçados no final do século XVIII, a fabricação era realizada de maneira artesanal. O primeiro equipamento introduzido no setor industrial foi adaptado pela máquina de costurar têxtil conhecida como máquina de Bake, por meio dela houve a mecanização do trabalho vinculado com a costura do couro, e no meio técnico pesponto.

Vale ressaltar que o processo de produção de calçado de couro caracteriza a atividade artesanal, descontínua de um modo geral, é dividido pelas etapas de modelagem, corte costura, montagem e acabamento. Ele é subdividido por meio da atividade laboral em cada etapa é subordinado ao padrão da imitação de calçados fabricados e da matéria-prima a ser aplicado na produção como couro, tecido e as

matérias, desenvolvido de modo artificial, não têm presença de aspecto separado das outras combinações. Em 1878 foi desenvolvido um processo tinha como objetivo montar o calçado, denominado *Godyear Welt*, ao mesmo tempo foi introduzido na indústria de calçados o uso de energia que não era humana através da utilização de fontes de energia hidráulica. E a vapor, também no século XX, não foram realizadas mudanças no ritmo do desenvolvimento técnico na indústria de calçados montados, exceto na introdução da esteira mecânica que foi usada de maneira para prevalecer nos departamentos de montagem e acabamento de maior força nos departamentos de costura.

Em meados de 1980, a produção calçadista, sentiu novas mudanças com a introdução do mercado de um novo grupo de países asiáticos, governado pela China, disponibilizando a mão de obra e salários baixos. O aumento de sua extensão no envolvimento com os chineses no mercado internacional de calçados, na década de 1990, provocou uma inquietação aos tradicionais países que fazem exportação. No Brasil, a migração calçadista no mercado mais requintado, deu possibilidade de aumentar o preço médio de calçados e foram exportados de US\$ 20. E impediu que a China continuasse realizar sem lealdade através dos custos que foi produzido por meio de subsídios e sub-remunerados.

Outro ponto importante, sinalizado pelo autor, no final da segunda guerra mundial foi a produtividade dos bens de consumo não-duráveis, como têxteis, vestuários e calçados especialmente de couro, estava voltado para os países mais industrializados. Esse processo é fundamentado nos preços e salários baixos e pelas conquistas de trabalho que existe nos países que apresentam um alto nível de concorrência no comércio fora do país. A lógica da produção de calçados acompanha as características migratórias e possibilitava seu deslocamento para localidades onde obtinha a força de trabalho imposta aos obstáculos dos salários mais altos e pelo desenvolvimentismo de uma proteção legal ao trabalhador. Esse departamento industrial é caracterizado como nômade, cujas razões podem ser deslocados para os espaços geográficos com o objetivo de oferecer mão de obra que existe em grande quantidade e barata.

Em 1960, no Brasil, Coreia do Sul e Taiwan foram ingressos no mercado que tivesse uma parte separada de força de trabalho que tivesse disponibilidade e fosse barata, tornando-se mais dificultado nos anos 1990, com o provocamento do processo globalização da produção. A divisão do trabalho na produção de calçados possibilitou que um sapato tivesse seu design feito na França ou nos Estados Unidos vindo da sua matéria-prima, o couro italiano e o cabedal fossem incorporados no trabalho vivo, fabricado no Brasil ou na China.

Dessa forma, nos países menos industrializados, que está subordinado as empresas de países desenvolvidos, dirigiram-se as habilidades de dominar as atividades de desenho, vendas e contratos. Para a produção de empresas dos países que estão em desenvolvimento, a subcontratação de uma parte da produção da empresa do país desenvolvido de uso de força maior na atividade laboral, explica a queda. E a emergência do país na produção mundial de calçados pelo menos uma vez, na diminuição dos custos constitui um fator importante para alcançar um objetivo por meio da concorrência das empresas.

Segundo Santos (2011), no setor calçadista o processo de trabalho, está dividido em várias etapas como modelagem, corte chanfrão, costura, montagem, acabamento e expedição. No caso de uma indústria de grande porte, na área de pré-fabricados, os elementos são indispensáveis na produção calçadista, onde são fabricadas as solas e palmilhas no âmbito industrial e a própria matéria-prima é adquirida de maneira mais rápida por outras empresas. Entretanto, atividade laboral mecanizada é também de uso da maioria das empresas maiores, a lista detalhada do trabalho automatizado nas empresas de estrutura maior, pode ser o resultado da nova tecnologia. Nesse setor exhibe especificamente, a comparação com outros setores industriais, já que é ofertada a limitar a mecanização, mas é tratado de uma atividade laboral que em alguma das fases é necessário o uso da atividade laboral manual, com característica artesanal.

É válido ressaltar que, é uma realidade complexa no setor de calçados do Vale de Sinos, várias tendências atuam ao mesmo tempo e em várias fábricas a análise e a ligação entre diferenciadas formas de trabalho, indica que os diferentes sistemas de produção, multiplicam as atividades que exige que a arte de fabricar os produtos e pelas várias formas de trabalho manual, frequentemente possibilite a ligação do

trabalho coletivo com a utilização de esteiras. A quantidade de calçados a ser produzido é o que determina a reprodução em células, mas quando a produção obriga maior quantidade de trabalho em esteira é mais usado pela fábrica onde a estrutura está em uma maior localidade.

No interior da organização do trabalho, atualmente o uso de inovações de técnicas de gestão produtiva modificam a gestão da força do trabalho, a inserção da atividade laboral coletiva, especificamente sob a maneira de CCQs (Círculo de Controle de Qualidade), assume o trabalho coletivo e as filosofias participativas que aumentam a centralidade no processo de trabalho na indústria de calçados. Essa maneira de trabalhar é cada vez mais utilizada na fábrica calçadista, significativamente a medidas que os operários realizam sua atividade coletiva, nas empresas, buscam mudar as técnicas e organizar uma maior produção e qualitativamente no âmbito do trabalho.

Do ponto de vista das atividades em equipe, são realizados nas empresas de calçados, através da organização de minifábricas, sendo que o centro da produção de uma determinada tendência de calçado e outras por CCQ, faz-se o uso das novas adequações de produção para oferecer uma maior flexibilidade na produção. Já que houve uma diminuição no tempo de mudança com o ritmo de fabricação de um determinado modelo de calçados para crescimento das opções e agilizar o processo de colocar a venda. Foram criados geralmente para que os CCQs, através da iniciativa da empresa possam realizar de forma que os pequenos grupos de trabalho realizem intervenções, em alguns setores como costura chanfração e montagem.

Além disso, a disseminação da cooperação entre os operários para promoção de uma maior qualidade do trabalho e das mercadorias, as atividades seguem uma ordem em pequenas células de produção, com as equipes de trabalho que produz por contabilidade. As importantes mudanças, nas empresas que executam as novas estratégias, analisam as relações de trabalho e a níveis de cada profissão, o programa de reestruturação que estão voltados para a modernização da estrutura de produção organizacional, os trabalhadores são incentivados a participar do planejamento, diagnóstico e da solução de problemas.

Sendo assim, o perfil desses trabalhadores que adapta melhor aos novos padrões a seguir, são considerados mais estimados pelo setor de recursos humanos ao

contratar um novo trabalhador que tem autonomia e a iniciativa familiar as novas tecnologias, são capazes de resolver problemas, adaptando a atividade em que equipe pode cooperar, a motivar, a ter responsabilidade, criatividade, participação e comunicação. E também se preocupar com sua qualificação profissional, especificamente as quais são valorizadas pela sua capacidade para o reconhecimento das diversificadas atividades simultâneas, as quais concretizam sua formação de trabalhador que tem iniciativa e polivalente, multifuncional, que tem capacidade de realizar com qualidade onde em seu próprio eixo de atividades, fazendo julgamento adequado aos objetivos das novas organizações, produzindo um acréscimo das atividades e reduzindo aos postos de trabalho.

Para Rossato (2009), os trabalhadores que operam com a modelagem, desenvolvem os projetos com os estilistas, fazem aperfeiçoamento do produto buscando melhor conforto e estética. Para que o produto seja produzido necessariamente anteriormente devem ser realizados os testes no departamento de amostras, onde são fabricados os modelos dos sapatos, os estilistas possam desenvolver e aperfeiçoar com a contribuição e habilidade do operário encarregado da amostra.

Nesse sentido, no corte e na costura, as matérias-primas sintéticas são cortadas nos balancins, através da mecanização que sofreu declínio com a capacidade de propor uma ação para a atividade laboral sendo corrompido e com o período de formação do cortador caindo para dois anos para dez meses. Sendo assim, a formação mais longa, nessa fase é localizada na etapa científica da produtividade que precisa de mais conhecimento técnico das operações, especificamente na matéria-prima como o couro. O corte do material preparado e organizado para seguir para os departamentos, as peças que são contadas, separadas e agrupadas de acordo com o modelo e a linha da produtividade e também na preparação manual, que existe na máquina e recursos nas fases, como na máquina de chanfrar.

Sendo assim, a pré-costura, as operações são feitas através da qual foram estabelecidos os modelos que anteriormente e que necessitam da entrada na esteira da costura como os enfeites, onde na mesa, é fabricado o que é solicitado por pares. A costura cabedal em todas as operações são fundamentais na parte superior do calçado

que são concluído, antes da costura passando uma cola nas peças colocando uma fita para reforçar as laterais, depois disso as peças são costuradas. A montagem é realizada nos trilhos, nessa fase é feita a união da parte superior do calçado o cabedal com a sola ou o salto, colocando as duas formas para que o sapato fique em pé. Todas as operações são realizadas e automatizadas, diminuindo o trabalho manual. No acabamento, ganha os retoques finais como frisar, lixar, pintar, secar, essas operações caracterizadas pelos fragmentos seguindo a norma geral igualmente nas outras fases.

Segundo Andrade (2015), o processo laboral na indústria de calçados é intercalado de ideias de regularidade, fluxo contínuo, fragmentação entre a formulação e a execução da produtividade, divisão da atividade laboral em tarefas fáceis de maneira que cada operário efetive uma mesma intervenção e rompimento da atividade laboral individual em vigor da atividade laboral coletiva. A arrumação dos postos de trabalho e das tarefas em linha de montagem é agregada ao trabalho pulverizado, controle direto da produtividade, regulamento das horas e sistematização verticalizada aceitam as peculiaridades do modelo taylorista/fordista amplamente usada no âmbito de calçados.

2.2- A INDÚSTRIA DE CALÇADOS NA BAHIA

Segundo Oliveira (2012), a política de atração de empreendimentos industriais na Bahia tem sua origem no século XXI, com predomínio através de uma política de crescimento economicamente imitado no fiscalismo como maneira de colocar em evidência a atrair modernos negócios cuja finalidade mais divulgada era produzir emprego e renda. Para muitos governantes estaduais e municipais que começaram essas ações, o mercado é traduzir como o agente que direciona e que estrutura as bases de produtividade. Esse procedimento atinge com ações da política fiscal, sobretudo nos programas de isenções e incentivos fiscais, sendo que a gestão desde o final do século XX, quando a reflexão neoliberal iniciou a determinar as metas para a

estabilização e a divisão geográfica dos negócios econômicos e a criação da reestruturação produtiva como dispositivo para que a extensão citada como subdesenvolvida atinjam os benefícios e compreendam a concorrência e a errônea ideia de desenvolvimento.

A atração de diversificadas fábricas de calçados, veio por meio de programas fiscais e créditos que foram aplicados pelo governo do Estado da Bahia sendo que foi destacado pela produtividade nacional calçadista. No ano de 2011 a Bahia possuía 48 fábricas vinculadas diretamente com a produtividade calçadista, entre essas estão 13 unidades fabris que estavam em processo de licitação para aumentar ou fazer pedido de áreas.

A reação econômica sobre a região do interior do Estado é evidenciada pelo incentivo fiscal foi proporcionado pela política de atração de novos investimentos, que quanto maiores serão o interior de uma empresa, são isentos 99% sobre a circulação e mercadorias e Serviços (ICMS). Para as empresas que estão voltadas para áreas da capital e da região metropolitana de Salvador (RMS), onde tem o desconto de 75% a atração das fábricas no Estado da Bahia, vem acompanhando o aumento da quantidade de acessórios e componentes para a produção dos calçados fundamentais para a fabricação, na sua maioria calçados de esporte, que são demandas de uma extensa quantidade de componentes e acessórios sintéticos.

Para Oliveira (2012), o programa acelera Bahia, ofereceu aos empreendimentos possibilidade para obter produtos que estejam próximos as micro e pequenas instituições indústrias, em relação a porcentagem são diversificados, conforme a quantidade de mercadorias e tipologia do objeto comprado. Essa estrutura é posterior as organizações que efetuaram até 40% de produtos internos, próximo as micro e pequenas entidades que possuem direito a 10% de crédito presumido, vendendo mais de 40% obtém 12% de crédito presumido. O território nordestino, especificamente no Estado baiano, demonstrou com intensidade evidências freqüentes de fábrica que não simbolizava eficazmente o aumento do grau de condição de vida.

Para Viana (2006), a origem da indústria de calçados no nordeste, tem o marco desde a década de noventa, a indústria moderna de calçados era usualmente artesanal. Em pequenas unidades industriais beneficiando o couro produzido na região

nordeste, a qual mostra um maior aprofundamento histórico do setor é a Paraíba, onde a maior venda de couro no interior do Estado, especialmente em Campina Grande. É de fundamental contribuição para a origem da indústria calçadista a influência para as pequenas empresas, mas que tem fortes origens na localidade.

Dessa forma, na Bahia tem fábricas de calçados em toda região, principalmente nas localidades do Sudoeste Baiano que compreende Itapetinga, Jequié e Vitória da Conquista, Vale do Paraguaçu, Salvador e em Feira de Santana, Alagoinhas, Itaberaba, Santo Antônio de Jesus e Serrinha. Com o total de 80% dos empregos no setor que são vindas das empresas que migram do Sul e do Sudeste para o Estado, sendo que a mão de obra é o fator que decidiu o salário médio de 2,25 em Franca 1,5 a 2,0 salários, a base do salário para a indústria na Bahia com valor de R\$ 572, 00. Sendo que a mão de obra aplicada com intensidade sobre os salários menores, provocou a diminuição nos custos para a indústria de calçados que pode se obter vantagem na concorrência do mercado. Verificou-se que a inexistência da ligação, para com a indústria na Bahia pudesse demonstrar de maneira a não completar, as vantagens vindas da economia para favorecer o agrupamento, para promover a exploração e a situação de ameaça um a fator estrutural.

Segundo Andrade (2015), a mudança da indústria de calçados para o Nordeste foi um processo incompleto que ocorreu em um movimento considerável menor o qual foi apontado na década de 1990 e 2000 e que demonstrou muitas limitações. Os impactos que houveram para a comunidade local das regiões em que estão inseridas as ações do governo de atrair e dar manutenção as empresas nos Estados que tem ligação com a criação de empregos habitualmente formal. E possibilitam o avanço de lugares onde são tardios em relação a economia escassa, com poucos postos de trabalho e alto índice de desemprego. Mas algumas indagações enfraquecem e delimitam os efeitos em longo prazo da inauguração das indústrias, dessa maneira, torna-se necessário a averiguação sobre os impactos que essa locomoção de fábricas calçadistas provocam nas localidades onde são inseridas.

Dessa forma Telma (2000), apud Seplantec (2000), o pólo calçadista baiano é embasado no setor que tem disponibilidade de aumento no mercado da região Norte, Nordeste especificamente os produtos populares, que é oferecido pelo Estado, com o

objetivo de se ter uma boa logística, infraestrutura para escoamento da produção. A Bahia é o único Estado do país que possui uma empresa produtora de forro sintético, facilitando o fornecimento de matéria-prima. No Estado do Nordeste, a Bahia é o que mais se aproxima do Sul e do Sudeste, principal fornecedor de insumos e maior centro de consumo do país, menos custos de transporte, fator de mão de obra e incentivos fiscais que proporcionam a Bahia, a uma diminuição nos custos de produção, garantindo concorrência nas empresas que foram aqui instaladas. A política de incentivo fiscal foi adotada pelo Estado, para permitir um ganho de 10% a 15% no preço final de venda de calçados.

Em relação aos outros países, afirma Spinola (2006), que o setor calçadista nos 1970, tanto a Itália e a Coreia do Sul são os principais países que produzem calçados que totalizavam 50% da produtividade mundial. Nessa década, parte da produtividade mundial foi transferida para outros países que estão em desenvolvimento, com menos custos de mão de obra resultado da reconfiguração da produtividade mundial. Sendo que esses países começaram com a exportação de calçados como a Itália e o Reino Unido, mudando para ser importadores dos países emergentes como o caso do Brasil e os Tigres Asiáticos.

Oliveira (2012), ressalta que é uma das principais marcas de calçados produzidos pelo grupo Dass Clássicos³ que fazem parte do conjunto Nike e a Fila. Sendo que a primeira é uma empresa norte-americana que tem a produção de artigos esportivos que configura entre as maiores fabricantes mundialmente. As cooperativas terceirizam a maior produtividade nos países. Como na China, Índia, Brasil, Indonésia e Vietnã, totalizando 700 fornecedores em todo mundo, tem constantemente críticas sobre a exploração das forças de trabalho de homens, mulheres, crianças e idosos nos países pobres. A segunda empresa é uma marca que surgiu na Itália (Milão) da qual Dass Clássico fabrica e tem comércio desses produtos no Brasil, existentes também nas marcas do grupo Dass Clássico que tem produtividade com calçados e as marcas Kappa (Japão), Puma (Alemanha) e Umbro (Inglaterra).

Outro exemplo significativo é o pólo Calçadista do Estado da Bahia, originado da década de 60, tornando - se resistente nos últimos 10 anos, com a chegada das

³ Grupo empresarial

fábricas como a Azaleia, que foi a primeira a instalar em Itapetinga. E também a criação de oito mil empregos, por meio dos incentivos fiscais fornecidos pelo governo estadual. O aumento da indústria baiana na localidade facilitou a repartição calçadista para o Norte e Nordeste do Brasil, obrigando o Estado a manter as condições de infraestrutura (serviços de energia, água e telefone). E a acessibilidade da fábrica para facilitar a mão-de-obra que tem custo menor no Sul e Sudeste do país.

Para Viana (2006), é válido ressaltar que também o suporte nos centros de pesquisa e universidade no processo da inauguração de novos projetos e programas para formar trabalhadores em parceria com a Secretaria do Trabalho (SETRAS) Sistema Nacional de Emprego (SINE), Serviço Brasileiro de Apoio as Micro pequenas empresas (SEBRAE), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e Escolas Técnicas. As empresas que fornecem componentes, para o Estado foi também atraída para reduzir os custos da produção referentes aos transportes e estoques de insumos que permite que exceda a rapidez para fazer a entrega. Em 2003, a indústria de calçados na Bahia em 97 empresas foram responsáveis pela exportação de 8 milhões de pares no valor 51 milhões que corresponde a 2,81% do total das exportações de calçados do país.

Dessa forma, muitas empresas de que faz parte de calçados foram inseridas no pólo calçadista baiano como Beplastil, Artecola em Feira de Santana, Curtume Capelo e Internorte de Juazeiro, Curtume Mastrotto em Cachoeira, Dubahia em Santo Antônio de Jesus, Fipan – Tonet e Vinelex em Jequié, Fortik em Conceição do Jacuípe, Internorte em Juazeiro, Poytana e Brisa S.A. do Brasil em Simões Filho e Solajit em Cruz das Almas.

Essas indústrias calçadista, estão divididas em dois pólos, a mais importante está localizada no Pólo de Itapetinga, no sudoeste do Estado, distanciando 944 km de Salvador, totalizando 9.000 funcionários que representa 51% da indústria de calçados do Estado distanciando 360 km da capital, no total de 10 empresas com 742 empregados representa 15% da indústria de calçados estadual. Sendo que a empresa mais importante é a Ramarim.

Para Santos 2011, o processo de formação foi para diminuir os custos com a mão de obra, fatores essenciais para o deslocamento de uma parte da indústria

calçadista para o Estado baiano. As indústrias que fabricam calçados tinham a pretensão de introduzir nas cidades algo que desse permissão para flexibilizar as relações trabalhistas, através da terceirização ou até a divisão das fases para a produção para o uso transitório de mão de obra. Desse modo eram usadas também as cooperativas dos operários, no seguimento internacional que tinha objetivo de diminuir o valor dos sindicatos.

O aumento das empresas que produzem calçados nos Estados, não fosse atípico a quantidade de trabalhadores tivesse sido em excessivo, buscando considerar o fato de que a indústria é intensa em mão de obra. Na indústria de calçados baiana, a quantidade de trabalhadores tem relação direta com a quantidade de empresas que produzem calçados existentes no Estado, houve um declínio na quantidade de empresas que produziram no ano de 1995 e também diminuiu o número de empregos criado pelo setor.

Segundo Silva (2000), o pólo de calçados de Itapetinga está localizado no sudoeste do Estado, a 944 km da capital. No começo, da sua elaboração da data do biênio 1996-1997, ou seja, a mais de dez anos, sendo uns dos Estados primordiais. A escolha desse município se foi legitimado pela infraestrutura, pela sua retificação da política da gestão do município e da gestão estadual, ademais hábitos na fabricação em couro. De acordo com a Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB) 1973, o município tinha naquela época, por volta de oito fábricas de calçados em couro.

No ano de 2000, houve um progresso na quantidade, totalizando uma cadeia de 179 empresas e 9.779 empregos formais criados. Entre esses estão 83 empresas que produzem calçado de couro que responsabilizam a criação de 8.350 empregos, 21 curtumes que criaram 803 empregos e 75 empresas de artigos de couro criando 646 empregos. Em 2005, demonstrou o aumento da cadeia no interior do Estado baiano, as empresas da cadeia que se inseriram no Estado criaram 26.254 empregos formais dos quais 22.973 foram criados por 95 empresas que produzem calçados 1.500 criados por curtume e 1.781 criados por 126 empresas produtoras de artigos de couro diversificado.

Em 2002, a Azaleia empregou 3.000 funcionários, sendo que esses 90% (2.700) moravam no município de Itapetinga, o qual era representado naquele contexto, quantificados em 9% de habitantes e 10% incluiu as outras localidades. No mês de

maio do ano seguinte, os trabalhadores que tiveram empregos diretos aumentou para 4.412 foram divididos posteriormente de maneira que 3.309 em Itapetinga 2.808 no complexo industrial e 501 divididos em três galpões e 1.103 disseminado em dez municípios como Itororó (153) divididos em três depósitos, Itambé (169) distribuídos em dois depósitos, Potiguará (77) Itarantim (191) Macarini (236) divididos em dois depósitos, Maiquinique (73) Firmino Alves (94) divididos em dois depósitos, Ibicuí (41), Iguai (67) e Caatiba (02).

Em relação a instalação das fábricas nos municípios da Bahia, afirma Oliveira (2012), que posteriormente inseridas e funcionando, muitas delas eram longe do território de Salvador, citando a empresa calçadista no município de Estevão. É de forma habitual o pressuposto de um número reduzido de alguns políticos e dos respectivos patrões do setor de calçados, que com bastante frequência essas fábricas não estivessem nos locais onde foram inseridas. Os indivíduos, não possuíam outra oportunidade favorável para o serviço, vinda de uma discussão que demanda de uma imposição ideológica. Para que não tenha uma opção de ir para uma política econômica e social voltada para os habitantes que delimitam as expectativas da realidade de negócios coletivos, para que possibilitem a sobrevivência dos operários que não sejam subalterno aos maiores empreendimento fabril. Nessas circunstancias, o dono da produção, visivelmente expande as instituições de calçados e pelos consecutivos gestores do Estado da Bahia, vindo desde o ano de 990, procurando demonstrar uma maneira única de produzir necessariamente atrair negócios de outros Estados do Brasil e até mesmo do exterior.

Sendo assim, as discussões de submissão e consentimento da inserção de extensas fábricas calçadista em municípios que estão localizados no interior baiano, indicam uma repetição do acatamento às aberturas das elites tradicionais. Como o coronelismo que se submetiam e afastavam milhares de indivíduos no sertão semi-árido, ganhando novas indumentárias com a concepção de que exclusivamente a opção para a comunidade é acatar a atividade laboral precarizada e humilhante na indústria fabril.

Outro exemplo disso, é a empresa Dass Clássico no município de Santo Estevão-Ba, emprega mais de 2.500 pessoas, faz-se analisar que o acontecimento do

emprego efeito-renda ⁴ é importante e continuamente usado como um acontecimento significativamente afirmativo. No entanto, foi elaborado uma submissão visível econômica da localidade para com apenas uma indústria calçadista que existe no município então as condições é habitual se escutar da comunidade o assunto que assegura a concepção da submissão com relação aos trabalhadores que são criados

2.3- TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHADOR NAS INDÚSTRAS

Segundo Druck (2005), tanto a terceirização e quanto a precarização do trabalho, através da natureza histórica nos diferentes padrões de organização do trabalho como taylorismo, o fordismo e o toyotismo revelam e determinam as condições socioeconômicas, políticas de gestão e as condições de trabalho vivenciadas a partir das lutas dos trabalhadores no ano de 1990, o toyotismo foi generalizado, por uma epidemia de competitividade, cujo sistema foi desenvolvido por um grande número de pessoas ao mesmo tempo de qualidade, definições para um terceiro momento que o terceiro modelo que é completo. Esse modelo, aplicado nas indústrias brasileiras, apoiado pelo programa de qualidade total e na propagação da terceirização.

É notório, que a partir dessas premissas, podem-se fazer uma análise sobre o processo de terceirização nas indústrias como principal forma de flexibilização e precarização do trabalho elemento necessário das novas formas de organização do trabalho, inspiradas do Toyotismo. A terceirização é a principal forma de flexibilização do trabalho realizada por terceiro com objetivo de garantir serviços a empresa, desobrigadas de compromissos trabalhistas, ainda por meio de legislação ao tempo parcial ou por tarefa, por prestação de serviço.

Observou-se que nos anos 90, com a flexibilização houve retirada dos direitos dos trabalhadores necessários para dar base as empresas trazendo uma flexibilização sem limites, riscos principalmente ao que está voltado para um processo de legalização

⁴ Consiste nos postos de trabalho que surgem a partir do gasto de parte da renda dos empregados diretos e indiretos.

da terceirização das mais diferenciadas modalidades. No Brasil, as evoluções da terceirização são consideradas como acontecimento velho, razões as quais são encontradas no setor industrial desde a sua formação, onde os setores estão abertos a mudança. O termo novo é utilizado pelo setor automobilístico, as quais apresentam estruturas por meio do surgimento constituindo por redes de subcontratação e de mudanças de natureza proveniente de crescimento. E de modo geral de todas as atividades nos setores dos mais diferentes, circunstâncias criada trazem um novo estatuto, ocupando um espaço central nas modificações na organização do trabalho.

Para Antunes (2006), pode-se verificar que as práticas de flexibilização da produção mais introduzidas nas empresas brasileiras, correspondem uma porção do processo de reestruturação produtiva. Entre as oposições, a verticalização e a concentração flexível, externalizando parcialmente ou na sua totalidade da produção, assumindo o papel necessário para que uma meta obtenha lucros. E possa reduzir os gastos como matéria-prima e encargos sociais. Entretanto esse meio econômico, não é a única forma do uso da terceirização, ela é inserida como estratégia política que tem por objetivo enfraquecer o poder sindical, fragmentando o conjunto de operários e aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho.

Dessa forma, houve a inserção de políticas de gestão baseada nas medidas no próprio neoliberalismo no ano de 1990 e nos sistemas econômicos utilizado nas subcontratações para que houvesse o aumento de micro e pequenas empresas, cuja uma das justificativas reveladas pelo Brasil. Foi apontado pelos empresários, pela utilização de estratégia, com o objetivo de receber alto custo pago com as taxas trabalhistas e sociais, cujos excedem a folha de pagamento.

O exemplo mais significativo disso, é o caso da indústria de confecção caracterizado por um processo com interrupções onde poucas exigências técnicas contribuem para que a terceirização, de fato acompanhasse a história dessa mesma área de atuação. Com a fragmentação das etapas produtivas, permitiu também que cada uma delas, pudesse realizar as operações em períodos e espaços diferenciados, por meio do maquinário básico como a máquina de costura, com o objetivo de aumentar a possibilidade de uma terceirização para qualquer tipo de empresa que

fizesse a subcontratação do operário que não tivesse uma das características antigas em outros setores, como o do trabalho no domicílio.

Diante disso, a terceirização é sempre repetitiva nos setores, é por meio de sua inserção, que ela pode criar no ambientes possibilidades de modificações nas próprias abertura de mercado nacional e do estrangeiro. Ela também determina que a concorrência com os produtos brasileiros por um preço e na qualidade, possibilite que os resultados levem em várias falências das empresas, provocando uma paralisação na produção ou o fechamento das unidades produtivas. A organização da produção por meio de outra parte está voltada para buscar reorganizar a produção, com o objetivo para garantir a permanência no mercado e de resgatar a capacidade competitiva.

Outro ponto vem a ressaltar sobre os salários, que são pagos pelas indústrias de confecção, estão entre os mais baixos pagos pelo setor industrial, onde a terceirização transformou em meta central, utilizada pelas empresas para diminuir ainda mais os gastos envolvidos no vínculo empregatício e de forma legal que os operários no cumprimento dos direitos trabalhistas não fossem subcontratados. Mas também fosse pelo gerenciamento da própria marca, para obter o resultado do antigo putting out e no mundo do capitalista houvesse a disseminação da tecnologia de informação. E as redes de comunicação que permitem a manifestação da produção sejam praticadas por empresas locais em diferentes países, entretanto que o ritmo do processo produtivo seja acompanhado em tempo real.

Para Druck (2005), a disseminação da terceirização no setor público, tem sido proibida recentemente pelo Ministério Público, com o objetivo de fiscalizar as leis e de penalizar, cujo resultado torna-se um grande valor nas empresas públicas denunciadas. Esse processo pode ser visualizado em todas as direções estabelecer no setor privado, atingindo nas áreas de atividade como a de serviços, comércio, e na indústria.

Assim no ano de 2000, no total de cem empresas na Bahia, eram terceirizadas no setor industrial, setor de finanças, no setor de serviços, *agrobusiness* tendo como recurso de terceirização de cinco a dez anos. Essas empresas internamente é uma das formas para a multiplicação constatada através da pesquisa que cresce na área-chave e nucleares, como ocorre na indústria química e petroquímica de acordo, sendo recomendado através dos manuais. Os consultores das empresas terceirizadas, não

fazem distinção, sem preocupação das atividades afim e atividade-meio, criadas na esfera da legislação do trabalho e trazendo vários debates na área do direito com objetivo de limitar o uso da subcontratação.

Nesse período, houve um crescimento das cooperativas de mão de obra no Brasil e na Bahia, direcionada para os processos, razão pela qual eram diferentes modalidades que garantia as empresas de maiores porte, a condição dos trabalhadores associados a prestação de serviços. Essas empresas eram cobertas por legislações específicas e nas cooperativas, garantiam que as empresas fizessem o uso de um contrato que desobrigava a dispensar todos os associados aos direitos garantidos pelo assalariamento formal. A proteção social do Estado, a partir dados do ano de 2000, foi realizada uma pesquisa nas cooperativas na Bahia, que 21% das empresas que foram entrevistadas, 27% do setor industrial e por 40% da indústria petroquímica.

Para Antunes (2006), o fim da contratação direta da força de trabalho, conseqüentemente diminuirá os encargos das forças produtivas como fundo de garantia, aviso prévio, contribuição previdenciária, décimo terceiro, férias e valor da remuneração do trabalho pago em forma de salários deixando de ser taxado pela empresa. Era necessário que procurasse fazer uma contratação ou demissão de operários de acordo com a oferta e a procura no mercado, era através do amparo da legislação que está voltada para a terceirização integrando as categorias de profissionais que não são contratados pela empresa.

Observou-se que o não cumprimento das normas trabalhistas nas indústrias logísticas, as atividades terceirizadas são consideradas de acordo com especialização do trabalho, não era só como no caso ser metalúrgico, onde é possível retirar a mais-valia de trabalho vivo, rebaixando o salário por meio da terceirização de atividades renovada explorada do capitalismo, possibilitando também a visibilidade do prolongamento da jornada de trabalho e do aumento da produtividade através de mecanismos que controlam a introdução da maquinaria. O sistema produtivo como parte da área da logística e também em outras áreas constrói uma parte da classe trabalhadora caracterizando a precarização das condições de trabalho.

De acordo com Druck (2010), no Brasil, a precarização sempre esteve presente, desde o trabalho escravo até sua transição para o trabalho assalariado. É por meio do

grau de informalidade do trabalho, nas regiões que possui fraco excedente trabalho, como no caso do Norte e Nordeste onde existe a expressão da precarização. Em vários momentos históricos, possibilitou que houvesse conquistas dos trabalhadores através da proteção social e trabalhista vinda da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e da expansão da industrialização e do crescimento das classes operárias.

Observou-se que existe uma nova precarização social do trabalho, que atribui um formato ampliado possibilitando uma repreensão em todos os aspectos, razões pela qual possui um caráter extenso generalizado e central buscando atingir as regiões mais desenvolvidas do país. Como nos setores mais dinâmicos, modernos, nas indústrias de ponta, quanto nas formas mais tradicionais do trabalho informal e autônomo, atingindo tanto os trabalhadores mais e os menos qualificados. Esse tipo de precarização tornou-se estável e institucionalizado como processo social que não torna fixo e cria uma contínua insegurança, volatilidade no trabalho, fazendo que sejam enfraquecidos os laços, colocando as perdas dos mais diversificados tipos de direitos como emprego, saúde e de vida.

Dessa forma, um dos sintomas da precarização das condições de trabalho são resultados dos processos de reestruturação produtiva e da introdução das práticas toyotista de organização do trabalho, para os trabalhadores que permanecem empregados, tornando-se mais intenso o trabalho. Como na extensão da jornada de trabalho na localidade e nos domicílios onde são aplicados por meio do sistema de polivalência, pela aprovação de atividades e horas extras sem remuneração.

A introdução do aparelho de informática/microeletrônica, fez aumentar consideravelmente a produtividade do trabalho, estabelecendo uma imposição no comportamento dos usuários em relação ao tempo de processamento de operar para realizar pela introdução do segundo cargo. Mas adiante do emprego principal em conseqüência da necessidade de complemento de salário, pela acumulação de atividades ou de atuações por motivos de diminuição nas empresas e a carência de concursos no órgão público e do Estado ou até mesmo por motivo de doença compulsiva da atividade laboral, conhecida pelo como *workaholics*.

Ao considerar que a intensidade do trabalho e as novas formas de organização, possibilitam os resultados das formas de maus-tratos no âmbito de trabalho,

multiplicando-se em todos os setores públicos e privados empresas – indústrias modernas e de ponta e também setores tradicionais, pode ser visualizado no comércio e na prestação de serviços. Contudo a gestão e a dominação de constrangimento, termo que originou da lei municipal de 1999 de São Paulo, tem como a primeira pesquisa realizada no ano de 2000, em 97 empresas químicas e farmacêuticas, esse estudo mostrou que 90% das mulheres e 60% dos homens do total pesquisado foram exonerados por motivo de doença ou acidente de trabalho.

Nesse contexto de precarização, no âmbito de trabalho conclui-se que existe dominação de gestão através do medo, para a reprodução dos maus-tratos, incentivados pela maldade, possibilitando a corrupção no ambiente incentivando as condutas que possibilitam a desqualificação, desvalorização, à diminuição do outro, concorrência entre os colegas, dados revelados por meio de uma pesquisa no ano de 1999-2003 no Tribunal Regional do Trabalho (TRT-BA).

Segundo Aguir (2008), *apud* Druck (2010), realizou uma análise sobre o processo por danos morais que foram encaminhados por exoneração do cargo e que 14 ações foram indeferidas e 14 aceitas pela Justiça do Trabalho, englobava os setores da região da Bahia, sendo esses distribuídos em serviços, 41%, indústria 38% e comércio 21%, os envolvidos 41% eram mulheres e 59% era homens por motivos de assédio sexual, religioso, doença, representação sindicatos, revista de pessoal, improbidade, desobediência administrativa. Essa evolução pode destacar o adoecimento dos trabalhadores como problemas de saúde mental responsável pelo crescimento do número de afastamento do trabalho, dados retirados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que foi representado no de 2000, cujo 50% foram afastamentos por 15 dias, permitindo dar uma maior visibilidade nos ocorridos por assédio sexual no Brasil.

Ademais, o aparecimento de doenças relacionadas ao trabalho, são reconhecidos pela previdência social como o caso do Bur-not e de doenças por ser antiga torna-se de maneira epidêmica, a Ler-dot relacionada as tecnologias, a morte súbita resultado de um esgotamento físico provocado pelo excesso de trabalho conhecido pelo nome de Karoshi. É referida para uma das mais velhas formas precária de trabalho vindas do capitalismo, própria da revolução industrial. Como o trabalho

escravo e o trabalho infantil, são práticas que foram denunciadas pela OIT e que tem sido motivo de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) resultado que obteve por meio de estatística, a quantidade de trabalhadores resgatados nessas condições.

É notório o ponto de vista da autora em considerar a precarização do trabalho, como uma manifestação de não cumprimento das normas regulamentação do mercado provocada pela crise do fordismo e pela transição para um modelo de acumulação flexível, bem como no desemprego estrutural e as novas contratações da mão de obra ligada a esse processo que altera o formato de trabalho do país. No Brasil, onde a precarização social do trabalho, evidencia a legislação social e do trabalho por meio da atuação do Estado, vinculada as políticas sociais junto com os sindicatos, instituições públicas e associações civis, sustentada por um processo que estabelece algum lugar economicamente, socialmente e politicamente obteve novas feições e que faz novamente a precarização histórica e estrutural.

Dessa maneira, Antunes (2006), afirma que com o crescimento das novas relações de trabalho não regulamentadas pela legislação trabalhista, são visualizadas como consequências da precarização do trabalho, através do aumento de trabalhadores que passam da condição de assalariados com carteira assinada para assalariados sem carteira, por essa razão, não possuem acesso as resoluções dos acordos entre os trabalhadores que não recebem os benefícios do seguro-desemprego.

Do ponto de vista de Druck (2010), a precarização do trabalho está voltada também para os jovens, que estão nos postos ocupados sem proteção social trabalhista na situação informal. Isso permitir indicar que a parcela ocupada no trabalho precário, foi registrado de 11% da taxa no ano de 1992 com 63% e 2008 com 56,3%, nessa época ainda era bastante elevada, para cada dez ocupados, cinco estão na situação informal e também constam as mulheres, negros e residentes no mundo rural.

CAPÍTULO III

3.0 - ANÁLISE SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA FÁBRICA

A implantação da Fábrica começou com 21 funcionários que trabalhavam em vários setores como administrativo, a modelagem, corte, costura que podem ser manualmente ou a máquina, montagem e o acabamento. Atualmente existe 119 operários, que desempenham as atividades de acordo com seu conhecimento para exercer sua condição profissional, multifuncionais e polivalentes, para atender uma demanda que chega na empresa. Essa empresa produz um milhão de calçados por ano, distribuída em todo Brasil e realiza exportações para Argentina etc. Em relação a atividade laboral, é semelhante as outras fábricas sob os efeitos da terceirização atrelada a precarização do trabalho, deixando evidente que os trabalhadores não estão cobertos pelas leis trabalhistas e estão em condições de trabalho totalmente insalubres.

A organização no âmbito interno, a partir das entrevistas demonstrou que não estão totalmente adequadas as condições estabelecidas, de acordo com o manual de segurança de acidentes. Pode-se observar na pesquisa de campo que não existe o uso de botas que não adere ao piso existente no ambiente, os operários usam tênis e sandálias que podem causar acidentes no trabalho.

Nesse universo de trabalho dos 12 entrevistados que trabalham dentro da fábrica. Sendo que esses estão 06 homens e 06 mulheres que relataram que são casados e 01 solteira com filhos. Com faixa etária as mulheres entre 33 a 43anos e os homens entre 21 a 39 anos. Em relação a escolaridade entre as mulheres 05 possuem ensino médio e 01 fundamental, entre os homens 01 ensino médio e 01 superior.

3.1-BANCAS OU TRABALHO EM DOMICÍLIO

Dessa forma, a partir das pesquisas de campo contatou-se que existe um grupo de mulheres que trabalham para essa fábrica, mas não tem contrato de trabalho, prestam serviço a um custo mais barato muitas vezes trabalham em condições precárias onde algumas delas são mães desempregadas criam seus filhos sozinhos, com baixo nível escolar. Elas costumam entre 20 a 60 pares de calçados no dia que vem da Fábrica, sendo que o mês de dezembro é estabelecido férias coletivas, conseqüentemente as mulheres que trabalham em suas casas, não tem calçado para costurar.

Segundo os estudos de Druck (2006), é válido ressaltar que a indústria de confecção caracterizada por um processo com interrupções onde poucas exigências técnicas contribuem para que a terceirização, de fato acompanhasse a história dessa mesma área de atuação. Com a fragmentação das etapas produtivas permitiu também que cada uma delas, realize as operações em períodos e espaços diferenciados, por meio do maquinário básico como a máquina de costura, com o objetivo de aumentar a possibilidade de uma terceirização para qualquer tipo de empresa que fizesse a subcontratação ou de operário que não tivesse uma das características antigas em outros setores, como o do trabalho no domicílio.

Isso ocorreu nos anos 90, com a flexibilização houve retirada dos direitos dos trabalhadores necessários para dar base as empresas trazendo uma flexibilização sem limites, riscos principalmente ao que está voltada para um processo de legalização da terceirização das mais diferenciadas modalidades. No Brasil as evoluções da terceirização são consideradas como acontecimento velho, razões as quais são encontradas no setor industrial desde formação, onde os setores que estão abertos para a mudança.

Nas seções de produção na sua maioria, houve transferência para fora das fábricas que fizeram ocupação da força feminina nos postos de trabalho que estão voltadas para preparar o pesponto na costura manual e para elaborar o tressê. A atividade laboral em casa, a costura manual do tressê desenvolve no predomínio por mulheres a sua apresentação é favorável ao crescimento e a renda da família. A mulher pode acordar com a atividade laboral com as atividades de mãe, esposa e dona de

casa junto com a atividade laboral salariada em casa. A maioria dos trabalhadores a jornada laboral excede das oito horas diárias e da atividade da noite.

Segundo Carelli (2013), é a forma mais em uso no Brasil, as indústrias mantêm a mesma organização de maneira que é hierarquizada para unir a ideologia da terceirização, onde as atividades são preenchidas pelos serviços de baixo nível tecnológico, trabalhadores desqualificados, colocando como fim da diminuição de custos.

Segundo Frassetto (2006), o aumento da quantidade de um procedimento ao longo do processo produtivo, atividade, atividade calçadista imposto as exigências intensa uso de mão -de -obra criada na produção do calçado está destinada no interior das empresas. Como o processo produtivo é subdividido em fases sem continuidade, o ato de operar pode ser cumprido para definir o local diferenciado, o que fortalece a terceirização dos funcionários para a realização de que foi resolvido nas fases do processo produtivo. Esses locais são chamados de ateliês, que são oficinas onde realizam atividade laboral poucas que executam o trabalho artesanal, a segunda está a montagem, seguida pela modelagem, corte e acabamento que não existe terceirização. Esse seguimento deixa evidente que quanto mais executa as etapas exige, mais é terceirizada.

Os ateliês dessa fábrica uma parte funciona no interior da empresa e a outra fora, onde os serviços são realizados nos fundos do terreno das casas das mulheres, que na sua maioria são membros da família, que vivem na localidade e todos realizam atividade laboral na informalidade. De acordo com a pesquisa de campo, existe um ateliê que trabalha 40 pessoas no município de Cachoeira para a fábrica, sem carteira assinada, utilizando seus próprios instrumentos para o trabalho.

Além disso, as fabricantes de calçados que subcontratam para realizar um serviço, sendo que são os únicos responsáveis pela realização do que estabelecido para a execução do processo produtivo. Os serviços prestados pelos ateliês, a pessoa que é responsabilizada pelas peças de couro retirada da fábrica, paga uma moto táxi para trazer o material para Cachoeira, depois do serviço pronto, a mesma pessoa leva para a empresa.

3.2- PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA FÁBRICA

A partir das entrevistas foram demonstrados que há a prática de humilhação, ameaça acidentes de trabalho, aumento da jornada de trabalho e fragilização do sindicalismo do trabalho.

Sendo que em relação a segurança de acidentes de trabalho, a partir dos realizados no manual de segurança de acidentes, os trabalhadores não estão de acordo, como no caso de do uso de botas que não adere ao piso existente no seu ambiente, o uso de calçados constatou que usam tênis e sandálias, podem causar acidente no trabalho.

Nesse sentido, alguns operários entrevistados relataram sentir dores nas pernas e coluna, as razões as quais trabalham muito tempo em pé, LER vinda do esforço repetitivo e tensão psicológica quando o chefe exige a realização da produção com qualidade, podendo provocar loucura e depressão, mas não relataram que veio do exercício vindo do trabalho, mas também não existe um plano de saúde para atender as demandas vindas do trabalho, só existe um médico para consulta no caso de demissão e ou admissão.

3.3- Formas de contrato

Das 12 pessoas entrevistadas, 10 disseram que são contratados pela empresa, 01 subcontratado 01 contrato experiência. Com a função de pintor de sola, auxiliar de fábrica, Croanalista, cortador e costureira. Todos relataram que a carteira de trabalho é assinada, ou seja, contratados pela empresa, que já ouviu falar sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), conhecedor de direitos, férias. Mas a partir dos relatos dos entrevistados a maioria do sexo feminino, existe perda de direitos trabalhistas.

Para Antunes (2006), o fim da contratação direta da força de trabalho, conseqüentemente diminuirá os encargos das forças produtivas, como fundo de garantia, aviso prévio, contribuição previdenciária, décimo terceiro, férias e valor da remuneração do trabalho pago em forma de salários deixando de ser taxado para a empresa para fazer uma contratação ou demissão de operários de acordo com a oferta e a procura no mercado, através do amparo da legislação que está voltada para a terceirização integrando as categorias de profissionais que não são contratados pela empresa.

De acordo com o TST no ano de 2008 a terceirização é utilizada para a intermediação de mão de obra, com o objetivo de impedir a formação de proibir a formação de emprego entre a tomadora de serviços e o trabalhador subcontratado não-eventual e submetido será vista como nula, com base nos termos do artigo 9º da CLT, vinculado com o trabalhador.

Segundo Carelli (2013), no Brasil esse termo, é usado como subcontratação, termo que significa para além de terceiro, sendo que uma contratação nas duas indústrias, o nome, ainda possui a intenção na maioria das vezes oculta a relação de trabalhador por meio da contratação nas indústrias que introduzem ou se mascaram como especializada, responsabilizando os operários contratos indesejados.

Para Antunes (2006), com base em Druck (1995), e Marcelino (2004),a terceirização é a prática de gestão que faz parte da reestruturação produtiva, utilizada amplamente no Japão que disseminada pelo mundo a partir do êxito do seu padrão japonês de relações industriais constituído-se como formas de diminuir os custos que serve determinadas operações. A adoção da terceirização por empresários brasileiros é servida para a centralização das atividades referentes aos negócios, de gestão mais usada pelo empresariado brasileiro, afirmam que adotam a terceirização para concentra-se naquelas atividades que servem para o centro dos seus negócios. Mas, a terceirização das atividades-fim, das atividades centrais da empresa, tem-se tornado um hábito comum nas empresas e nos serviços.

Segundo Druck (2005), não abrange o conjunto dos terceirizados, sendo que a informalidade está exterior das estatísticas, crescendo nos principais características de cada um das partes é intensas indicações do acontece no país, as razões as quais o

processo de precarização trouxe através da terceirização não localizada somente no interior da informalidade, contudo é difundida nas atividades formais.

3.4- Salário

Entre os relatos dos funcionários que a maioria que trabalha na fábrica, recebe R\$ 937,00 com mais a cesta básica, podem ser reivindicados através de reuniões com os diretores e gerentes, mas é resolvido greve. Foi constatado por meio da entrevista que existe diferentes recebimento de salários, e que esses funcionários possuem mesmo grau de escolaridade. Eles recebem o décimo terceiro em duas parcelas, a primeira em dezembro e a outra seria em janeiro, mas não recebem razões pelas quais estão de férias.

Já em relação com a relação de pagamento na indústria de Franca, os funcionários recebem o salário médio fosse de 2,25 em Franca 1,5 a 2,0 salários, a base do salário para a indústria na Bahia com valor de R\$ 572,00. Sendo que a mão de obra aplicada com intensidade são os salários menores que provoca diminuição nos custos para a indústria de calçados que pode se obter vantagem na concorrência do mercado.

Para Antunes (2006), afirma que os salários pagos pelas indústrias de confecção estão entre os mais baixos pagos pelo setor industrial, a terceirização transformou em uma meta central utilizada pelas empresas para diminuir ainda mais os gastos envolvidos no vínculo empregatício. As empresas tentaram de outra forma legal que os operários no cumprimento dos direitos trabalhistas não fossem as subcontratações, mas também pelo gerenciamento da própria marca dar outra possibilidade total de obter o resultado do antigo putting out.

Sendo assim, os relatos das mulheres que trabalham em domicílio, eles recebem de acordo com a quantidade de couro que pega para costurar que varia entre 12 a 60 pares por dia, cada peça custa 0,70 centavos onde é realizado o pagamento no dia 10 de cada mês. O pagamento da semanal das operárias que receberam por par de

peças fora da fábrica. Sendo que a redução está relacionada a proporção que cresce a quantidade de intermédios entre o serviço e a atividade laboral.

Antunes (2006), com o fim da contratação direta da força de trabalho, consequentemente diminuirá os encargos das forças produtivas como fundo de garantia, aviso prévio, contribuição previdenciária, décimo terceiro, férias e valor da remuneração do trabalho pago em forma de salários deixando de ser taxado para a empresa. Para fazer uma contratação ou demissão de operários de acordo com a oferta e a procura no mercado, era através do amparo da legislação que está voltada para a terceirização integrando as categorias de profissionais que não são contratados pela empresa.

Outro ponto importante salienta Oliveira (2012), uma variação importante que fez interferência no local da indústria de calçados é fundamental para as empresas em fazer o uso de maior quantidade de operários na produção. Isso exige que a empresa faça uma seleção da extensão onde está disponível a força de trabalho. O valor do salário de um modo geral, pago aos operários é baixo, equivale como o preço final do produto do calçado é um elemento necessário para estabelecer a concorrência aos mercados.

Não são exigidos dos operários um ensino escolar para executar as máquinas no processo produtivo, o que faz permissão na empresa, dos setores industriais, uma certeza na flexibilidade e na seleção do espaço, no Nordeste brasileiro onde existe disponibilidade de mão - de obra com baixo nível escolar. A adoção de política de incentivos foi realizada pelos Estados e os diferentes salários que existiam no país, fizeram com que houvesse uma provocação de um fluxo que foi investido em direção as mais diferenciadas localidades e que também causou mudanças nas formas espacial da indústria do Brasil.

3.5- Jornada de Trabalho

Durante a realização da coleta dos dados das entrevistadas foram observados que, os operários dessa empresa, eles começam das 8:00 até 11:00 para o almoço e

13:00 até as 17:00, sendo esses horários são registrados no aparelho de saída e entrada, para produzir 1.200 pares por dia de calçados. É no intervalo do almoço que eles podem também tomar um café, conversar com os colegas e podem dormir no local.

Nesse sentido, se por algum motivo não bater o cartão por voltas das 13: 00 horas, perde o direito receber o valor de R\$ 60,00 referente a básica, na qual só pode fazer compras em um supermercado que tem convênio com a fábrica.

Para Antunes (2006), a jornada de trabalho da maioria dos operários excede das oito horas diárias, e é usual a atividade laboral noturna. De maneira geral, quando há oferta de trabalho, a atividade laboral dessas mulheres não se interrompe nos fins de semana e nos feriados. A negação da atividade laboral transmitidos pelos intermediários pode significar no cancelamento dos repasses, o que, em uma região de crise de emprego, pode significar problemas futuros. Tais condições concorda em superexploração do trabalho feminino, que dificulta o grande número de intermediários existentes entre a empresa que repassa o serviço e quem realiza a atividade laboral.

Para Pinto (2007), as jornadas de trabalho se não fossem reduzidas, poderia causar várias lesões e acidentes graves, visíveis nas empresas de mercadoria de baixa qualidade, características próprias da precarização do trabalho. Com o desenvolvimento tecnológico possibilitou novas demandas sobre a nova organização do trabalho e também nos espaços de interação e nas próprias ações dos agentes de trabalho.

Essas medidas constituíam as forma estruturas organizacionais que cada vez estão mais expostas análise experimental. A organização do trabalho consolidou também uma área preponente do conhecimento de acúmulo, sistematizado experimentada para aplicar por agentes que não fossem responsáveis pelo trabalho. Quando fosse caso de pesquisas empregadas, na maioria das vezes são os agentes que assumem e atuam por meio de estudo da organização do trabalho que são realizados pelos agentes administrativos, com o objetivo de aumentar a produtividade.

Em relação as trabalhadoras autônomas, elas fazem o horário de trabalho, trabalham de acordo com as suas atividades domesticas. Como na jornada de trabalho nos domicílios são aplicados por meio do sistema de polivalência, onde a execução dos serviços sem remuneração de pessoas que trabalham com o aparelho de informática,

faz com que aumentem a produtividade do trabalho, estabelecem um comportamento dos usuários em relação ao tempo para a produção do produto.

Nesse sentido Oliveira (2012), o mecanismo pelo qual o período produtivo e o que exige com frequência, para alcançar um aumento na produção podem influenciar os trabalhadores a intensidade, a repetição de várias vezes durante a atividade laboral os mesmos movimentos. Isso pode causar as lesões e em muitos casos a perda total de uma parte de um membro do corpo.

Dessa forma Marx (1818), analisa o estabelecimento de uma jornada de trabalho como resultado de uma luta multissecular entre o capital e o trabalhador. Pode perceber por meio da história de luta quando é revelado como duas tendências opostas, a primeira delas tem-se a legislação fabril inglesa de nossa época com os estatutos de trabalho ingleses desde o século XVI até a metade do XVIII. E durante a legislação fabril moderna reduzindo forçadamente a jornada de trabalho, por meio dos estatutos para buscar a fazer uma prolongação com o sistema capitalista com o objetivo de produzir uma quantidade de trabalho excedente, por meio da força econômica e ajuda ao poder do Estado mostrando ser simples.

Sendo assim, ao longo do século o trabalho livre trouxe consequência para o desenvolvimento do modo de produção capitalista, permitindo que voluntários pudessem vender sua força de trabalho por um preço necessário através de sua capacidade de trabalho para manter a vida, para obter lucro, características própria da jornada de trabalho prolongada, onde o capital procura estabelecer regras aos trabalhadores, procura aceitar nos adultos através da coerção do Estado, impostas na metade do século XIV ao fim do século XVII, acontecendo ao mesmo tempo limitando o trabalho. Foi na segunda metade do século XIX, que houve imposição pelo Estado para o fim das mudanças.

Em 1943 foi criado o primeiro estatuto dos trabalhadores, decretado por Eduardo III no ano 23 do seu reinado, encontrando um pretexto, logo após esse tipo de legislação continuou durante séculos, sem publicizar por um, quando conservador encontrou um trabalhador a preço sensato, ou seja, deixou para os donos de propriedade uma quantidade de atividade excedente convertendo em situação que não pode suportar.

Nesse sentido a lei, ocupou-se de fixar os salários moderando e determinando o limite para jornada de trabalho, no ano de 1496, quando foi promulgada no reinado de Henrique VIII. Isso possibilitou que os trabalhadores como artífices, agrícolas, de março a setembro no período de 5 da manhã às 7 ou 8 da noite não fosse colocado em prática o tempo de refeições que era estabelecido por uma hora para o almoço, 1 ½ hora para o almoço e ½ hora para a merenda, o dobro, o que foi estabelecido pela lei Fabril. Além disso, no inverno foi estabelecido que deveria trabalhar de 5 horas da manhã até o escurecer com os mesma espaço de tempo.

Em 1562, o estatuto da rainha estabeleceu que todos os trabalhadores fossem adaptados por salário diário ou semanal, sendo que não alterasse do dia de trabalho, entretanto se fosse diminuir nos intervalos a 2 ½ horas., no verão e 2 no inverno. No almoço foi exigido que durasse 1 hora e a sesta, ½ hora permitido entre no mês de maio e no meio de agosto, para cada hora de falta ao trabalho equivale 1 castigo do salário, estabelecido por meio práticas as condições eram mais favoráveis aos operários em relação ao Estatuto.

Os trabalhadores da indústria de calçados, além de exercer seu horário normalmente sua atividade laboral, executam horas extras nos sábados e feriados quando é solicitado pela empresa, mas não recebe um acréscimo no salário mensal.

3.6- Equipamentos Proteção Individual

De acordo com os relatos dos trabalhadores sobre os o uso de equipamento individual (EPI), é obrigatório durante a produção de calçados, como luvas, máscaras, óculos, mas não existe um programa de segurança que é realizado com o objetivo de prevenir aos funcionários sobre acidentes de trabalho.

Segundo o manual de Equipamento Individual se o funcionário se recusar, sem justificativa a usar o EPI concedido pela Unidade ou por empresa contratada, por essa

estará sujeito a punição estabelecida em lei CLT (Consolidação das leis trabalhistas. Fazendo uma relação com o local e de acordo com a fala do entrevistado uso de equipamentos não é o obrigatório. “Ouvido, tem dia que esqueço de usar.” (A.S)

3.7- Doenças e acidentes no Trabalho

Os acidentes de trabalho são causados pelo aumento da velocidade das máquinas para produção de calçados, que conseqüentemente comprometem a saúde do trabalhador. Segundo os relatos dos entrevistados nessa fábrica o ritmo da esteira vem sendo acelerado, provocando desmaios e perdas de um dos membros do corpo. “ Isso aconteceu porque às vezes, chegam na fábrica sem tomar café da manhã, afirmando que isso não ocorreu tem relação com o trabalho”.(A.B)

Com a transformação do mundo do trabalho, possibilitou que houvesse uma da organização do trabalho, a aceleração do trabalho vinculado com o tempo de produção, faz com que possibilite que as atividades sejam realizadas com segurança, que são atribuídas as causas dos acidentes de trabalho. E também um dos relatos da funcionária, que não existe um treinamento específico para realizar as atividades no interior da empresa, que futuramente podem colocar em risco o trabalhador. Como no caso da operária sem capacitação para atividade, ocorreu a perda da mão. “O mais grave perdeu a mão”. (A.S). E o outro entrevistado relatou que perdeu a unha”. Foi olhar a máquina o dedo coisou”. (A.S)

Segundo Druck (2005), A terceirização é principal formas de flexibilização do trabalho realizada por terceiro com objetivo de garantir serviços a empresa, desobrigando de compromissos trabalhistas, ainda por meio de legislação ao tempo parcial ou por tarefa, por prestação de serviço para fora das fábricas que fizeram ocupação da força feminina no trabalho voltada para preparar e pesponto, costura manual e para elaborar o tressê.

Antunes (2006), a realidade nessa fábrica, não é diferente das outras localidades que produzem calçados, a constante manipulação da matéria-prima para produzir o sapato, é causador de adoecimento vindo do ambiente laboral como problemas respiratórios e perda de um membro do corpo, deixam evidente a exploração do trabalho fazendo parte da realidade deles e também daqueles que não passou por essa experiência, mas os relatos dos entrevistados disseram que não existe nenhum tipo de doença, decorrência do uso de produtos químicos como solventes colas e halogenante. E também por lesões por esforço repetitivo como a LER, Distúrbios Osteomusculares, e transtornos mentais como depressão.

Pode-se perceber a partir dos relatos que os funcionários que precisam ir a consulta médica, se levar o atestado médico, o salário não é descontado no final do mês, mas os funcionários que ficam doentes não faltam o dia, pois tem medo de ser demitidos e marcados. Segundo o relato de uma das entrevistada: “Ruim com ele, pior sem ele”.(A.A)

3.8- Sindicato

Segundo os relatos dos entrevistados, eles contam com a presença de um sindicato, mas que não nenhuma melhoria, o que eles fazem é distribuir cesta básica para os funcionários. Mas três meses depois de ter realizado entrevistas no mesmo local, existe a permanência de um novo sindicato que coordena toda a região.

Para Antunes (2006), Nesse sentido, percebeu-se que o sindicalismo pressupõe uma conversar sobre o capital, nesses anos de causas do neoliberal sucedeu a extensão da crise do mundo do trabalho. Pode-se verificar que o desemprego e a terceirização são dominados pelo enfraquecimento dos movimentos sindicais, quando a sociedade fez desaparecer, tornando-se mais reflexivo por meio do capitalismo liberal através da expansão das atividades laborativas precárias não era organizada e das formas irracionalidade social.

Observou-se que na virada dos anos 90, presenciou uma defensiva sob mediação político – ideológica dos agentes sindicais da social democrata internacional, demonstrando um caráter de revisão ideológico-programática do sindicato. Sendo que a crise do capital serviu de pretexto para a propagação da nova ideologia reformista do ajustamento social, no modelo clássico ao estilo da social democracia e na implantação mesorcorporativa ou microssocial. Foi através disso, buscou-se uma linha de menor esforço e do confronto com a política do capital, não desistindo da luta contra a hegemonia.

Outro ponto analisado sobre o sindicalismo está voltado para a crise, por meio denúncias de abuso, tanto no plano de suas implicações privadas e estatais, sem articulação global que conduza o movimento sindical, a aderir medidas políticas através de uma organização dos movimentos e as lutas sociais próprias da precarização do trabalho fizeram que isso possibilitasse de ir contra as ideias do capital cujo Estado neoliberal fazia parte do seu total complexo, do sindicalismo de perfil do setor encontrado nas suas áreas organizacionais.

Nesse sentido, os países de terceiro mundo especialmente o Brasil, México que aderiram ao processo industrial tiveram também uma crise do sindicato que possibilitou algumas tendências como uma crescente individualização das relações de trabalho, sendo que os eixos foram deslocados entre as relações de capital e trabalho da circulação das atividades econômicas deste mundo do trabalho, para empresa. E as relações de trabalho cada vez mais individualizada, constituindo um elemento fundamental dos sindicatos empresas, que criou Toyota. Por sua vez, essa corrente não regulamentou e nem flexibilizou os limitando do mercado de trabalho, dentro do período para alcançar seus objetivos históricos no movimento dos sindicatos.

O fracasso dos diferenciados movimentos sindicais nos países desenvolvidos, eram medidos através do sindicalismo de participação e que quantificavam perdas violentas de não cumprimento, com o desemprego estrutural que ameaçava provocar uma explosão nos sindicatos, desde então foi estabelecido para os sindicatos em sua totalidade, que as lutas fossem de forma corajosas, por meio de greves, como foi visibilizadas nos anos 90, demonstrando permanecer os direitos sociais e pela redução da jornada de trabalho, com o objetivo de diminuir o desemprego estrutural.

Dentro desse contexto no século XX, os movimentos sindicais na sua totalidade poderão ser resumidos que os sindicatos serão capazes de cortar relações com os limites sociais que separa os trabalhadores estáveis ao processo produtivo, que estão no processo de diminuição aos trabalhadores em tempo parcial.

Os trabalhadores precarizados, ou seja, os terceirizados estão na situação de subemprego da economia informal no amplo processo produtivo contemporâneo, podem romper com o novo corporativismo onde a defesa das classes profissionais estava voltada para a redução dos seus assuntos, possibilitando uma mudança para a tendência de desenvolvimento através do toyotismo avançando na sua totalidade. Sendo que as ações estavam voltadas para diminuir o sindicato no espaço da fábrica, mais conhecido como sindicalismo de empresa ou sindicalismo de envolvimento sem capacidade de, estruturar um sindicato horizontalmente preparando para uma melhor condição incorporação de uma classe que vive do trabalho.

É assim que a verticalização do sindicalismo tem como base o fordismo demonstrando que não é capaz de unir novos espaços de trabalhadores que recebem o salário e também os que estão sem trabalho, fazendo que houvesse uma quebra com o aumento dos excessos instituições e burocracias, que marcam o movimento sindical na sua totalidade, colocando em evidencia a distância das bases sociais fazendo que estas crescem, por meio do fechamento entre as instituições sindicais e os movimentos sociais. E de respeitar as suas próprias metas de ação e de defesa com auxílio de projeto voltado para si, para tornando-se os operários independentes.

Já nos anos 90, no Brasil o sindicato possibilitou um aumento do ataque do capital na circulação da produção e da política neoliberal, houve muitas perdas razões as quais se tornando rígidos, os negócios. Esse processo por meio da coletiva foi incorporado as determinações de uma parte separada de um todo de um novo regime de acumulação flexível, implicando na precarização do trabalho voltado para um instrumento objetivo ou subjetivo, impossibilitando de não ir ao sentido horizontal de defesa instrumental, a uso sindical neocorporativista e propositiva para movimentar as novas de uma obrigação legal do toyotismo por meio dos donos de propriedade ou pelo governo neoliberal.

Outro exemplo significativo, através da medida provisória de 794, de dezembro de 1994, tem como objetivo fazer uma negociação sobre a participação dos trabalhadores, tanto nos lucros como nos resultados das empresas (PRL) que obrigou os sindicatos atuarem no âmbito da nova ideais do sistema capitalismo. Essa medida é o resultado de uma tentativa da política neoliberal para limitar a capacidade da política orientar os sindicatos, para o enfraquecimento das negociações nas empresas através das comissões dos operários, é com base na lógica toyotista, pode-se colocar na direção do sindicato em relação à empresa.

A medida do governo neoliberal, está voltada para as condições institucionais do desenvolvimento do toyotismo sistêmico e da flexibilização da jornada de trabalho inserida no âmbito entre os donos de empresas através do decreto da lei 9.601, de 21/1 1998 e a medida provisória de 1.709, de 6/8/1998 que prolongou o prazo para a um benefício de horas.

Ademais, as transformações ocorridas, demonstraram que as ações e práticas de greves, diminuíssem as derivadas quebras de heterogenização dos operários. Pode-se ser visibilizado no ano de 80, uma redução dos movimentos de grevistas nos países capitalistas desenvolvidos, razões que dificultaram a reunião da mesma empresa, dos trabalhadores estáveis e os terceirizados que desenvolvem suas atividades laborais em empreitadas como os imigrantes, que não contabilizam em sua maioria, mesmo com a participação dos sindicatos, provocou dificuldade da conscientização da classe operária, para os riscos de xenofobia, corporativistas, racistas, paternalistas no âmbito empresarial.

É válido ressaltar sobre o ataque do sistema capitalista reconhecido por meio de um caráter ideológico cultural e da propagação na sociedade do trabalho de valores de empresa. A argumentação da produção tem desempenhado por meio da atuação econômica a entrar cada vez mais no âmbito escolar, universidades, comunicação e sindicato, haja vista que a política de gestão neoliberal tem demonstrado ser uma cultura do sistema capitalista e sociometabolismo. Tanto a política liberal e a cultura neoliberal nos últimos quinze anos constituíram por meio de instrumento de comunicação modificação tornando informado por meio da linguagem, valores sociais de agentes sociais, um novo significado do dia-a-dia. Pode-se perceber que a

argumentação política, do sindicato está ligada ao movimento da classe dos operários organizados de expressões incorporadas sem levar em consideração as críticas como emprego, conhecimento sobre a formação profissional na sua totalidade, razões pelas quais são possíveis de dizer a existência de uma crise do sindicato sem capacidade de ir horizontalmente sistema político ainda submerso.

Além disso, por trás da crise do sindicalismo de classe, está a crise do partido de classe, o sistema de crise do capital, sendo que estes estão registrados pelo sindicato o enfraquecimento em si, perdendo a capacidade de inserir por meio de estratégia nos problemas do mundo do trabalho, a reflexão sobre o alcance social, por meio da máquina burocrática, deixar prevalecer os interesses político, fato percebido nos anos 80, onde o sindicalismo hegemônico pode contribuiu para ser direcionado para a política do processo social, submetendo-se a movimentos da política institucional, resultando em perda dos contatos do movimento social mais extenso com o mundo do trabalho.

Dentro desse contexto a determinação reflexiva entre a política de descentralização das negociações coletivas e o desenvolvimento nos anos 90 da lógica do toyotismo sistêmico predominou um novo complexo de reestruturação produtiva. Esse sistema significa, não só um modelo produtivo em si, mas é uma ideia orgânica da produção do sistema capitalista, vinda do resultado de um enfraquecimento político para moldar as condições de crise do sistema sociometabólico do capital, o que ocorreu no período dos anos 80 principalmente nos países capitalistas.

Neste sentido, considera-se que o tripartismo paritário em vez de se expressar-se uma alternativa real a crise do sindicalismo como prática sócio-histórica de resistir a lógica do capital, respondeu para a crise do sindicato reduzindo a não capacidade de ir para além das questionamentos público sobre a organização provocam dificultar nas questões administrativas limitada por uma estrutura do sistema do capital.

4.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode perceber que a partir dos autores, que as novas formas de organização do trabalho na contemporaneidade, surgiu com o modo capitalista e o interesse de outras classes após a revolução industrial com o objetivo de elevar a categoria política e econômica manifestada pelos donos das empresas e operários.

Sendo assim, esse processo fez com que cada vez mais fizesse que incentivasse estratégias para visar o crescimento da escala produtiva, padronizar os padrões de qualidade dos produtos, diminuísse os custos de produção e a consolidação e elevação do controle sobre a atividade laboral dos operários.

Como o taylorismo, o fordismo e o toyotismo revelam e determinam as condições socioeconômicas, políticas de gestão e as condições de trabalho vivenciadas a partir das lutas dos trabalhadores. Sendo que o toyotismo modelo, aplicado nas indústrias brasileiras, apoiado pelo programa de qualidade total e na propagação da terceirização.

Sendo assim, a terceirização é a principal forma de flexibilização do trabalho realizada por terceiro com objetivo de garantir serviços a empresa, desobrigadas de compromissos trabalhistas, ainda por meio de legislação ao tempo parcial ou por tarefa, por prestação de serviço.

E também um dos sintomas da precarização das condições de trabalho são resultados dos processos de reestruturação produtiva e da introdução das práticas toyotista de organização do trabalho, para os trabalhadores que permanecem empregados. E a perda dos direitos sociais do trabalho que cada vez mais vem sendo acentuado o grau de terceirização provocando grande desigualdade social como férias, décimo terceiro, mão de obra barata.

Em relação a fábrica estudada, os operários revelaram que através do questionário aplicado são contratados e subcontratados, recebem toda atenção do dirigentes, mas pela cultura do medo nenhum operário relatou que não existe terceirização, tem o conhecimento do uso de equipamento individual como máscaras, óculos e luvas para prevenir acidentes vindos do trabalho,mas desconhecem o programa de segurança que deve ser aplicado na fábrica para prevenção de acidentes.

Nesse sentido entre os relatos dos funcionários sobre a sua entrada na empresa não houve testes para selecionar para exercer as atividades que iriam desempenhar no

interior da fábrica. Foram contratados com as carteiras de trabalho assinadas, e direitos seriam garantidos pela empresa como férias, hora de descanso para o almoço, mas não tem plano de saúde. Mas a partir dos seus relatos algumas coisas são garantidos pela CLT, ainda assim muitos nunca ouviram falar sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas. Mas não existe o pagamento das horas extras nos feriados e sábados. Os operários recebem o mesmo salário, sem vale transporte, e a outra parcela do décimo terceiro salário.

A legislação vigente, criada em 15 de outubro de 2008, levantou a preocupação com a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização e com as conseqüências destes contratos para os trabalhadores do Brasil, considera as questões pertinentes as condições de trabalho as quais são vivenciadas no cotidiano industrial.

Outro ponto, observado a partir da bibliografia estudada que concorrência com outro mercado possibilita a intensidade da jornada de trabalho, aumentando fazendo muitas vezes o trabalhador ficar doente sem proteção legal, as razões as quais o contrato empregatício feito com a empresa não garante por meio da CLT, seus direitos trabalhistas.

No âmbito da fábrica, existem sete setores para a produção de calçados como modelagem, corte chanfrão, costura montagem, acabamento e expedição onde são distribuídos os operários para a realização de suas atividades diárias. Nesses setores eles fabricam, cortam, colocam enfeites, realizam colagem das palmilhas.

Já o processo de terceirização, é realizado fora da fábrica, onde estão distribuídos entre os municípios de Cachoeira e Cruz das Almas, a costura dos sapatos que são realizados pelas mulheres que geralmente estão desempregadas na localidade e não tem oportunidade para ser contratada na região por alguma empresa. E são mães solteiras que alimentam seus filhos com o dinheiro que recebe por semana, de acordo com a quantidade de calçados que costura. Sendo a produção dessa empresa também é realizada por mulheres autônomas, que costuram em média 20 a 60 pares por dia sem proteção e garantais dos direitos trabalhistas, conhecidas como bancas, onde a empresa contrata esse trabalho por um custo mais barato e desobrigada das leis trabalhistas, muitas delas, possuem baixa escolaridade e cria seus filhos sozinhos, ou seja, uma renda extra para a família.

A partir dessas premissas, pode-se fazer uma análise sobre o processo de terceirização nas indústrias como principal forma de flexibilização e precarização do trabalho elemento necessário das novas formas o aparecimento de doenças relacionadas ao trabalho. São reconhecidos geralmente pela previdência social como o caso do Bur-not e de doenças por ser antiga torna-se de maneira epidêmica, a Ler-dot relacionada as tecnologias, a morte súbita resultado de um esgotamento físico provocado pelo excesso de trabalho. E anda de mãos dadas com a precarização que são processos que geram individualismo, competição, tempos sociais do trabalho e a subjetividade que afetam as dimensões sociais provocando vulnerabilidade desvalorização dos trabalhadores estáveis.

No entanto as lutas verificam essas expressões que são desenvolvidas no âmbito da empresa voltada para promover as melhorias das condições de trabalho de salário e outras garantias trabalhistas. E que muitas vezes é difícil para que o sindicato possa lutar pelo trabalhador, as razões as quais o contrato por terceiro não obriga que a empresa cumpra seu papel.

Em relação a fábrica sobre o sindicato ainda não se tinha um representante sindical para a garantir seus direitos como reivindicar melhores salários, férias, hora extra entre outros junto com os patrões para a melhoria das condições de trabalho. Mas recentemente foi implantado nessa fábrica a SINTRACAL⁵ que cuida dos direitos do operário que trabalham nessa região em fábricas.

Em relação a segurança de trabalho ainda não existe de um plano de segurança voltado para os trabalhadores para prevenir acidente, mas entre as resposta nunca houve acidentes com eles, mas já viu acontecer com a aumento da velocidade da esteira, como a perda de dedo, unha e cabelo e dor nas coluna.

Entre essas as respostas, foi percebido que existe a política do medo de perder os empregos na fábrica, muitos não responderam algumas perguntas, não escreveram o nome, nem disseram o setor que trabalha. As razões as quais pode ser explicado pela dependência direta desse salário, por conta de não encontrar outro local para trabalhar. Isso também é justificado pela política atrativa de implantação de outras

⁵ Sindicato dos Trabalhadores das indústrias e Empresas de Fabricação, produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral

empresas no município, a realidade de trabalho dessa empresa não diferente das outras, onde a razão do capital prevalece e subordinada ao trabalhador às condições de trabalho cada vez mais precarizada e que promove também a exclusão social.

Em vista disso, foi pertinente o estudo na Fábrica, a compreensão do processo de produção até as condições de trabalho dentro da empresa. Por meio da pesquisa e das bibliografias utilizada observou que existe funcionários que foram contratados pela empresa e outros que vieram de outras empresas trabalham. A partir dos resultados do questionário que obteve os dados coletados sobre quantidade de setores, funcionários, equipamentos de segurança, tipo de contrato, sindicato, acidentes de trabalho e a precarização do trabalho.

Prentedeu-se a partir dos resultados contribuir para as melhorias das condições de vida do trabalhador, no sentido que possa viabilizar os direitos que são garantidos por lei e diminuir o grau de precarização existente na fábrica.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria ao Trabalhador no Brasil**, São Paulo, 2006

_____.1953-. **Adeus ao trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho/ Ricardo L. Antunes. 12. e 3d.- São Paulo: Cortez; Campinas, SP : Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

ANTUNES, Ricardo. L.C. (Ricardo Luís Coltro), 1953- **O continente do labor/** Ricardo Antunes – São Paulo, SP: Boitempo, 2011(Mundo do Trabalho).

ANDRADE, Telma ALMEIDA. **A inserção da Bahia no movimento de realocação da indústria calçadista no Brasil**. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas. – Vitória da Conquista - BA n.13, p.155-180, 2013. Disponível em periódicos.uesb.br/index.php/cadernosdeciencia/articles/view Acessado em 07/01/2016

ANDRADE, Haiana. Dos Calos nas mãos aos sapatos nas vitrines: a precarização do trabalho em uma indústria de calçados no interior da Bahia. BA, 2015. Disponível em [http:// www.ufrb.edu.br/serviçosocial/tccs](http://www.ufrb.edu.br/serviçosocial/tccs). Acessado 09/01/2016

DRUCK, Graça, Franco, Tânia. **A Perda da Razão Social do Trabalho: Terceirização e Precarização**. São Paulo: Boitempo, 2005.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda (2013). **A Terceirização no Século XXI**. Disponível rev.TST,vol. 79, nº 4, p.232-244 out/ dez 2013. Acessado em 02/02/2016

BRAGA, Thaiz, LUMAR, Francisco Videll, **Trabalho em questão**. Neves (orgs)- Salvador SEI/ 2010

FIGUEIREDO, Marcelo. A Reestruturação Produtiva, terceirização e relações de trabalho na Bacia de Campos (RJ), 2007. Disponível em www.puro.uff.br/reestruturação. Acessado em 13/01/2016

Legislação sobre equipamentos de proteção individual (EPI). Disponível em www.faculdadesjt.com.br/...Legislação. Acessado em 05/08/2016

MARX, Kal. **O Capital Crítica da Economia Política**. São Paulo. Abril, Cultural, 1984, vol. 1.

NORONHA, Gustavo Silva. **Terceirização e precarização do trabalho no setor público: a percepção do vigilante frente a vigília do capital/** Gustavo Silva Noronha. 2014. Disponível www.unifal-mg.edu.br/...2014/ Dissertação. Acessado em 12/01/2016

NAVARRO, Vera. **A indústria de Calçados no Turbilhão da Reestruturação**_____. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil** Ricardo Antunes(organizador), São Paulo: Boitempo. p. 391- 399.

OLIVEIRA, Ildo Rodrigues. **Indústria de calçados e implicações socioespaciais: a grande fábrica de calçados no município de Santo Estevão - BA.** 2012. 150 f. Dissertação (mestrado). Instituto de Geociências, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2012. Disponível em www.possegeo.ufba.br/dissertações/Ildo . Acessado em 12/01/2016

PINTO Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no século XX.** Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, Geraldo Augusto Pinto 1ed. São Paulo: Expressão Popular 2007.

REIS, Carlos Nelson dos. **A indústria brasileira de calçados: inserção internacional e dinâmica interna nos anos 80.** 1994. 270 f. Tese (doutorado em economia). Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994. Disponível em www.bibliotecadigital.unicamp.br. Acessado em 10/11/2014

RUAS, Roberto. **Efeitos da modernização sobre o processo de trabalho: condições objetivas de controle na indústria de calçados.** Porto Alegre, Secretaria de Coordenação e Planejamento/ FEE - Fundação de Economia e Estatística, 1985. Disponível em cdn.feetche.br/.../efeitos-modernização...processo-trabalho/efeitos-moderni... Acessado em 14/12/2014

_____. **O processo de trabalho na indústria de calçados do Rio Grande do Sul: Observações preliminares.** In: Ensaios FEE, v. 5, n. 1. Porto Alegre: FEE – Fundação de Economia e Estatística, 1984, p. 83-111. Disponível em revistas.fee.tche/index.php/ensaios/article/viewFile/344/574

ROSSATO, Janine. **A Renormalização de Saberes no Processo de Trabalho.** Um estudo sobre os trabalhadores da indústria calçadista, 2009. Disponível em www.lume.ufrgs.br. Acessado em 16/12/2016

SANTOS, Cristiano Santana dos. **Concentração Espacial da Indústria Calçadista no Estado da Bahia entre 1990 e 2010.** Disponível em <https://repositório.ufba.br/ri/...ri/.../Cristiano%20Santos%20TCC-1.pdf>. Acessado em 16/12/2014

SANTOS, dos Tânia Steren & DA SILVA, Diego, Machado. **Inovações Tecnológicas e organizacionais: Práticas e representações de trabalhadores na indústria calçadista do Vale dos Sinos (RS), 2011.** Disponível em [htt: online.unisc.br/see/index.php/barbaroi/ article/ viewfile/.../ 1743](http://online.unisc.br/see/index.php/barbaroi/article/viewfile/.../1743). Acessado em 11/12/2015

SANTANA, Marcos Aurélio. **Sociologia do Trabalho no mundo contemporâneo/** Marcos Aurélio Santana e José Ricardo Ramalho. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004.

SPÍNOLA, Vera. **Indústria de Calçados: características, evolução recente e perspectivas para o segmento baiano.** Revista Desenhahia, nº 8 / mar. 2008. Disponível em www.desenhahia.ba.gov.br/uploads. Acessado em 11/12/2015

SILVA, Zilmar Alvernaria da. **Divisão etária e sexual do trabalho: o sexo e a idade na dinâmica do capital flexível numa unidade produtiva de calçados de IpiráBA.** Disponível em [http:// www. Repositório. UFBA. br](http://www.Repositório.UFBA.br). Acessado em 20/07/2016

VIANA, Fernando Luiz Emerenciano. **A indústria de calçados no Nordeste: características, desafios e oportunidades** – Fortaleza: Banco do Nordeste do Brasil, 2006.

APÊNDICE

APÊNDICE A -Roteiro de entrevista para os operários da fábrica

IDENTIFICAÇÃO SOCIAL

Nome

idade

Onde nasceu

Estado Civil

Religião cor

Quantos filhos

Onde mora

Profissão dos pais

VIDA ESCOLAR

Escolaridade

VIDA PROFISSIONAL

Quando começou a trabalhar nessa fábrica?

Fez alguma avaliação para trabalhar ?

Qual é a sua função ?

Qual é a sua jornada de trabalho?

Quanto recebe por mês?

Tem Férias?

Já foi ameaçado de demissão?

Quantos calçados produz por dia?

Como realiza o movimento de produção de calçados?

SOCIABILIDADE

O que faz com o tempo livre?

SINDICATO

Já participou de alguma ação do sindicato?

O que fez?

Como é o nome do sindicato?

Que decisões são tomadas com base nesta informação, como é que são tomadas e quem é que as toma ?

Qual é a atuação do sindicato nessa fábrica?

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Quantos setores existem na fábrica?

Já sofreu algum acidente no trabalho?

Quando ocorre acidentes dentro da fábrica, qual é a sua opinião sobre isso?

Houve alguma melhoria nas condições de trabalho?

Você percebe o aumento da velocidade na produção?

Na indústria existe programa de segurança do trabalho?

Existe treinamento para que ocorra segurança no trabalho?

Existe equipamento de segurança? Quais?

Você usa equipamento de proteção?

Você teve doença vinda do trabalho ?

Houve algum caso de doença no trabalho nesta industria?

Se caso estiver doente, pode colocar atestado médico?

Se precisar de atestado, o dia é descontado n o salário?

Sofreu algum tipo de preconceito na empresa ?

O uso de equipamento de segurança no trabalho é obrigatório?

Utiliza roupa própria para a fabricação de calçados?

Concorda com as normas da fábrica?

APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA AS MULHERES QUE TRABALHAM NA SUAS RESIDÊNCIAS

IDENTIFICAÇÃO SOCIAL

Nome

idade

Onde nasceu

Estado Civil

Religião cor

Quantos filhos

Onde mora

VIDA PROFISSIONAL

Quando começou a trabalhar nessa fábrica?

Fez alguma avaliação para trabalhar ?

Qual é a sua função ?

Qual é a sua jornada de trabalho?

Quanto recebe por mês?

Tem Férias?

Já foi ameaçado de demissão?

Quantos calçados produz por dia?

Como realiza o movimento de produção de calçados?

