

EL TRABAJO EN EL BRASIL DE LOS AÑOS 2000: Dos caras de un mismo proceso**

Introducción

Diversos estudios han analizado el proceso de precarización del trabajo que acompañó la crisis del modelo de acumulación de posguerra, abierta en la década de 1970. La bancarrota del pacto fordista¹ y, con ella, del gran acuerdo societal entre Estado, capital y trabajo, que marcó el periodo de posguerra, significó para los países desarrollados el fin del pleno empleo, del repase automático del aumento de la productividad a los salarios y la desreglamentación del trabajo, con la pérdida o reducción de muchos derechos laborales. El conjunto de transformaciones políticas y sociales que siguieron, con el fortalecimiento de las políticas neoliberales, la reducción de la intervención estatal, la reestructuración productiva y la baja del crecimiento económico de las principales economías mundiales, significaron la apertura de un cuadro extremadamente difícil para los trabajadores, marcado por el crecimiento del desempleo, la pérdida del valor real de los salarios y el aumento de las formas consideradas «atípicas» de trabajo, como el trabajo por tiempo determinado, por tiempo parcial o terciarizado. Como ha demostrado Castel (1988) a partir del ejemplo francés, este proceso se caracterizó por una regresión de la tendencia de expansión de la relación salarial que marcó los años anteriores, la cual provocó una profunda precarización de las condiciones de trabajo.

Recibido: 15-V-2010

Versión final aceptada: 14-IX-2010

* Faculdade de Educação de la Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Rua Dr. Homem de Melo 995, ap. 81, 05007.002, São Paulo/SP, Brasil. Correo electrónico mpleite@uol.com.br.

** Texto presentado en el VI Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 20-23 de abril de 2010. Agradezco a Carlos Salas por la ayuda en la traducción y en el tratamiento de los datos estadísticos.

¹ Por pacto fordista me refiero a la gran negociación entre Estado, capital y trabajo que siguió a la Segunda Guerra Mundial, la cual incluyó, en los países centrales, además del conjunto de los derechos asociados al trabajo, la seguridad social, el pleno empleo y el repase automático de los aumentos de productividad a los salarios

Si añadimos a eso la consecuente pérdida del poder de los sindicatos, sea en virtud de la inestabilidad que se instauró en el mundo del trabajo, sea como resultado de la disminución de los efectivos sindicales y de la profunda heterogeneidad que pasó a marcar los colectivos laborales, se pone de manifiesto la gran dificultad que los trabajadores enfrentan en los días actuales para reaccionar a este cuadro de forma colectivamente organizada.

Aunque los países de la periferia nunca hayan llegado a desarrollar un mercado de trabajo tan estructurado como el de los países centrales, este proceso de precarización también afectó a sus trabajadores que asistieron a un crecimiento de las tasas de desempleo, disminución del trabajo registrado e incremento del no registrado, además de la bajada del valor real de los salarios. Los empleos estables empezaron a ceder su lugar a formas inestables de contratación, con una diseminación acentuada de la terciarización y un importante proceso de precarización de las condiciones de trabajo. Esta tendencia a la desestructuración del mercado de trabajo también afectó a Brasil de manera significativa, especialmente a partir de la década de 1990, cuando las políticas neoliberales fueron puestas en práctica de forma más evidente.

La década del 2000, sin embargo, inauguró una reversión de algunas de estas tendencias. No obstante, este proceso convive con tendencias a la precarización que no dan señales de disminución. Este doble proceso es el tema de este trabajo. ¿Qué significa de hecho la mejora de los datos sobre el mercado de trabajo para el conjunto de la población brasileña? ¿Qué tipos de trabajo siguen siendo precarizados, a pesar de las evidentes señales de estructuración del mercado de trabajo? ¿Qué futuro tiene ese conjunto de perspectivas que parecen tan contradictorias? Estas son algunas de las cuestiones sobre las cuales el presente texto pretende reflexionar, aunque sea evidente que respuestas definitivas a tales preguntas exigen un esfuerzo de reflexión y debate que en mucho rebasan lo aquí empeñado.

1. Las tendencias precarizadoras

El primer esfuerzo para llevar a cabo la discusión sobre la precarización del trabajo consiste en la búsqueda de una definición precisa del fenómeno, una que nos garantice la posibilidad de dimensionarlo con un mínimo de rigor. La tarea no es simple. Retomaré aquí la discusión realizada en un texto recién publicado (Leite, 2009). De ese texto resalta la idea de diferenciar entre precarización y precariedad. Estos términos no pueden ser usados como sinónimos, ya que refieren a fenómenos distintos. Mientras la precarización es un proceso relacional, que solo puede ser pensado considerando un periodo de tiempo, el segundo concierne a determinadas formas de inserción ocupacional que quedan más acá de los derechos históricamente conquistados por la clase trabajadora. De hecho, el concepto de precarización remite a la idea de deterioro, o sea de pérdida de derechos asociados al trabajo, de conquistas anteriormente observadas. El concepto de precariedad no carga consigo la idea de deterioro o de pérdida. Un determinado tipo de trabajo puede ser precario, aunque presente indicadores más satisfactorios en términos sociales de los que ya tuvo en años

anteriores, situación que puede ser más o menos común en países menos desarrollados, como muchos de los latinoamericanos.

En este sentido, un primer significado atribuido al trabajo precario, está en considerarlo como toda forma que se distingue del paradigma del empleo homogéneo y estable que vigoró en los países centrales hasta los años setenta, tal como lo define Castel. Pero para precisarlo más sería conveniente recordar también la contribución de Janine y Gerry Rodgers (1989). En «El estado del arte» que abre el libro, Gerry Rodgers subraya las distintas dimensiones de la precariedad: (i) el grado de inestabilidad; (ii) el grado de control de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, como salarios, ritmos, etc...; (iii) la protección del trabajo, sea mediante la legislación, sea a partir de contratos colectivos de trabajo; y (iv) el rendimiento asociado al trabajo. El concepto de precariedad involucra, pues, inestabilidad, falta de protección, inseguridad en relación a la protección social y vulnerabilidad económica o social. Pero, advierte el autor, la identificación de esas dimensiones no elimina la ambigüedad, ya que «es la combinación de esos factores lo que identifica el trabajo precario» (Rodgers, 1989: 3).

En el balance de los países europeos, Rodgers también identifica el crudecimiento del trabajo precario. El autor subraya la difusión de casi todas las formas asociadas al trabajo precario, como el temporal, a tiempo parcial, a domicilio, así como el autoempleo en el conjunto de la Comunidad Económica Europea (Rodgers, 1989: 6-9). Según él, el carácter estructural se evidencia cuando se consideran, especialmente, el incremento del desempleo, que tiende a hacer que el conjunto de los empleos se vuelvan más inestables, inseguros y temporales; la reestructuración productiva, que disemina el trabajo terciarizado, inseguro y por tiempo determinado; el cuadro institucional (el cambio del papel del Estado y de la legislación laboral), que tiende a desreglamentar los derechos del trabajo; y la capacidad de los trabajadores, que se está desdibujando con el debilitamiento de los sindicatos, haciendo que el empleo precario afecte primordialmente a los sectores más vulnerables de la fuerza laboral (Rodgers, 1989: 9-13).

Esa diferenciación de los conceptos no nos autoriza, por lo tanto, a hablar de precarización para referirnos a trabajos que, aunque no se asemenen al modelo de trabajo estable y homogéneo, han mejorado sus características en términos de salario, estabilidad y derechos a ellos asociados. Son trabajos precarios, pero que no obligatoriamente están insertos en un proceso de precarización.

En el mismo sentido van las contribuciones de Caire (1982), al afirmar que lo que caracteriza el trabajo precario es su carácter especial en relación al que es considerado como empleo normal, tal como la historia y el sistema de relaciones profesionales lo constituyeron (Caire, 1982: 135). Este, a su vez, es considerado por el autor como un empleo asalariado, de tiempo completo, por tiempo indeterminado, que se ejerce bajo un lazo único, protegido por una serie de reglas contempladas por la legislación o por la convención colectiva, a partir del cual el asalariado está ligado a un único empleador, por un contrato de trabajo normalizado (Caire, 1982: 135). Con esa definición, el autor contempla como trabajo precario no solo las formas de trabajo por tiempo determinado y en tiempo parcial, así como las que implican ausencia total de contrato. Una gran contribución del autor consiste

en relacionar estas nuevas configuraciones del trabajo con el proceso de terciarización de las empresas. De este modo, Caire subraya especialmente tres diferentes formas de trabajo que se han difundido con la terciarización : (i) la de los trabajadores permanentes de empresas de prestación de servicios; (ii) la de trabajadores temporales de establecimientos subcontratados trabajando para la empresa demandante; y (iii) la de trabajadores contratados por agencias de trabajo temporal (Caire, 1982: 137).

En todas estas situaciones existen unidades de producción que utilizan una fuerza de trabajo para las cuales ellas no se configuran como empleadoras; empleadores que utilizan una fuerza de trabajo que ellos no controlan sino por delegación, o cuya organización del trabajo es de la competencia de una unidad de producción exterior (Caire, 1982: 138). El autor resalta además que no se trata en absoluto de un fenómeno marginal y que tiene como una de sus más importantes consecuencias el hecho de que vuelve difícil la identificación del empleador (Caire, 1982: 146).

Estas tendencias están relacionadas con la flexibilización² que pasó a caracterizar las actividades económicas en el contexto del recrudescimiento de la competencia internacional. Se expresan sobre todo en las nuevas formas de organización empresarial, que tienden a disminuir el trabajo en las grandes empresas, terciarizando parcelas importantes de la fuerza de trabajo para otras empresas que pasan a prestar servicios anteriormente desarrollados en el interior de las primeras, siempre a menores costos, garantizados, sea por la disminución de los salarios, sea por el debilitamiento de los vínculos de empleo, o por el uso generalizado del trabajo temporal por tiempo determinado y sin registro³.

Este proceso se expresa en la sustitución de las grandes unidades de negocios por las formas fragmentadas y descentralizadas de organización de las empresas y del trabajo, y tiene profundas consecuencias sobre los usos del trabajo, provocando la reaparición de formas precarias de trabajo. Lo que ha ocurrido es prácticamente lo opuesto a lo esperado: el desarrollo económico y tecnológico, y las condiciones en que ambos están ocurriendo, han causado la (re)aparición de formas pretéritas de trabajo, las cuales adquieren nuevos contenidos y significados en el actual contexto de reestructuración y modernización de las empresas. Los viejos modos de trabajo, reconfigurados en el actual proceso de acumulación, emergen, en ese sentido, profundamente relacionados con la tendencia a la terciarización.

² Las tendencias a la flexibilización se expresan en un gran número de características: flexibilización de las jornadas de trabajo; flexibilización de los procesos de admisión y despido de trabajadores; flexibilización de los procesos de trabajo con la integración de diferentes parcelas de trabajo; y, sobre todo, flexibilización de los vínculos de empleo, lo que ha producido un enorme crecimiento de las formas de trabajo anteriormente consideradas como atípicas, como el trabajo por cuenta propia, a tiempo parcial, por tiempo determinado, no registrado, cooperativo (Leite, 2009: 69). Estas tendencias están relacionadas con un conjunto de cambios financieros y económicos, que llevaron a las empresas a disminuir el capital inmovilizado y a tratar de adaptarse rápidamente a las variaciones de la demanda, las cuales se volvieron más intensas en los últimos años.

³ Para mayores detalles sobre este proceso, véase Leite, 2003. Para el proceso de terciarización en Brasil, véase Dau, Rodrigues y Conceição, 2009.

La externalización y las tendencias de empleo precarias aparecen, por tanto, como procesos complementarios, que se inician en la década de los ochenta, se profundizan en los noventa y están todavía en actividad. Aparecen bajo una variedad de formas tales como la subcontratación, la contratación de personas jurídicas⁴ para llevar a cabo actividades antes realizadas por empleados asalariados; el uso de trabajo cooperativo como una forma de escapar de las obligaciones laborales; las estancias de entrenamiento, entre otros. Esos procesos se encuentran en muchos estudios de caso, y muestran la precarización en curso en el país, si bien los datos agregados sobre el mercado de trabajo apuntan, en los últimos años, hacia un proceso de estructuración.

Cabe señalar que estas formas de contratación flexibilizadas están bastante generalizadas y se extienden por diversos sectores de la economía, incidiendo profundamente en el trabajo industrial, las actividades de comercio y servicios, además de en el sector público. En otras palabras, se han extendido por el conjunto de las actividades urbanas, que en los días actuales abarcan más del 80 por 100 de la PEA.

En la actividad industrial, muchos estudios han advertido de la sustitución del trabajo estable, con vínculos de largo plazo y acceso a los derechos laborales, por la subcontratación a través de los llamados contratos flexibles. Esto está presente de manera significativa, tanto en los sectores intensivos en mano de obra, tales como ropa y calzado, como en los de alta tecnología, como el químico, el petroquímico y el sector de la automoción.

En cuanto a los primeros, llama la atención el resurgimiento del trabajo a domicilio en actividades que nunca dejaron de usarlo, en las que el continuo proceso de externalización viene trasladando el trabajo habitual de las empresas regulares y formalizadas hacia los talleres y empresas ilegales, vertiendo una cantidad enorme de trabajo en los domicilios de los trabajadores.

En el caso de la industria del vestido, distintos estudios (Amorim, 2003; Amorim y Araújo, 2002; Araújo, 2004; Horta Nunes, 2006; Comin, 2000; Georges y Silva, 2008 y Leite, 2004) muestran un crecimiento impresionante del trabajo a domicilio que se enlaza con la división sexual del trabajo, ya que acaba siendo desarrollado, en buena medida, por mujeres con niños pequeños que trabajan bajo condiciones extremadamente difíciles e inadecuadas, a menudo a ritmos inhumanos (Leite, 2004) y teniendo como compensación ingresos absolutamente reducidos que no reconocen sus habilidades desarrolladas, por lo general, en el hogar. Lo mismo sucede en el sector del calzado, donde Ruas (1993) y Ruas y Zawislak (2005) también señalan la relación de subcontratación, entre parte de grandes empresas del sector de Río Grande do Sul y talleres caseros.

Otra forma de contratación externa encontrada por los autores tanto en el sector de la confección como en el del calzado, consiste en la empresa cooperativa, o sea cooperativas constituidas bajo la dirección de las

⁴ Contratación de personas que deben abrir una empresa para prestar servicios en cuanto empresa y no como asalariadas; es por lo tanto, una forma utilizada por los empleadores para reducir los costes derivados del cumplimiento de los derechos laborales.

empresas, a partir de una modificación del art. 442 del Código del Trabajo, mediante la Ley 8949/94, que establece que no existe relación laboral entre las cooperativas y sus miembros, cualquiera que sea el tipo de cooperativa considerado. Esa legislación ha permitido a las compañías pasar a subcontratar el trabajo mediante cooperativas, a menudo creadas por ellas mismas, como una manera de eludir los costes laborales (Amorim, 2003; Lima, 2002 y 2009; Leite, 2004; Georges y Silva, 2008; Silva, 2009).

Si la situación es grave en sectores intensivos en mano de obra, no es menos evidente en industrias intensivas en tecnología, como la automotriz, o las industrias química y petroquímica.

La industria del automóvil es quizás uno de los ejemplos más significativos de la contratación externa a partir de la experiencia del consorcio modular Volkswagen Camiones-Omnibus en Resende/RJ, inaugurado en 1996. Llamada «terciarización extrema» por Ramalho y Rodrigues (2009: 90), esta fábrica extendió el proceso no solo a la producción de componentes (motor, chasis, ejes, ruedas, tapicería, etc.), sino el mismo ensamble de los camiones. Este último se hace enteramente por empresas externas que trabajan en la línea de producción de Volkswagen. Los empleados de las empresas del módulo ascendieron a un total de 2.300 en enero de 2009, mientras que Volkswagen solo tenía 600 empleados. Por otra parte, la fábrica empleaba a más de 1.500 trabajadores de empresas de seguridad, alimentación, limpieza, logística, mantenimiento industrial, etc. Aunque los empleados de las empresas del módulo y de la Volkswagen, disfrutaban de condiciones de trabajo relativamente homogéneas (todos están clasificados como metalúrgicos, y por lo tanto, son representados por el mismo sindicato, tienen la misma Comisión de Fábrica y una estructura única de puestos y salarios), los trabajadores de los módulos tienen claramente roles y salarios diferenciados respecto de los trabajadores de la Volkswagen. Pero la situación más precaria es la de los otros 1.500 trabajadores externos, que se agrupan en varias categorías sindicales, y donde la inseguridad prevalece (Conceição, J. y Lima, 2009; Ramalho y Rodrigues, 2009; Conceição, M., 2007; CNM/CUT⁵, 2009).

La precariedad laboral en el sector químico también se ha extendido mucho. Según Krein (2007) puede ocurrir de diferentes maneras, tales como (i) la contratación de las redes de proveedores con producción independiente⁶; (ii) la contratación de proveedores especializados de servicios de apoyo; (iii) la contratación de personas jurídicas, o de trabajadores independientes para actividades esenciales; (iv) el desplazamiento de parte de la producción o de sectores hacia otras empresas o para ex empleados; (v) el traslado de la producción a las cooperativas de trabajo; (vi) la externalización controlada⁷.

⁵ CNM - Confederação Nacional dos Metalúrgicos; CUT - Central Única dos Trabalhadores.

⁶ Esta forma de subcontratación ocurre frecuentemente en el sector de papel y celulosa, en los cuales el plantío, tratamiento y corte de la madera es realizado por productores independientes en tierras que son propiedad de las grandes empresas del sector (Krein, 2007).

⁷ Este tipo de situación ocurre cuando la empresa terciariza una determinada área, manteniendo, no obstante, un número mínimo de funcionarios propios. En esos casos, el trabajador terciarizado trabaja como soporte de los funcionarios de la empresa, actuando, muchas veces, como subordinado (Krein, 2007; CNQ/CUT, 2009).

En la industria petroquímica, Druck (1999) ya había encontrado en Bahía diferentes tipos de contratación externa que la industria estaba poniendo en práctica, lo que implicó el uso de trabajo precario e informal, entre el que destaca la oferta de trabajo a domicilio y la subcontratación de trabajadores autónomos. En un trabajo Druck y Franco (2007), insisten en la diversificación de los tipos de contratos que se alejan del ámbito de aplicación de las leyes laborales, mediante la terciarización de procesos, entre los que destacan prestadores de servicios/empresas individuales, organizaciones no gubernamentales/sin fines de lucro y, de nuevo, las cooperativas, que se encontraron en 17 de las 19 empresas encuestadas (Druck y Franco, 2007: 111). Las autoras también advierten sobre la ilegalidad de la contratación externa, en tanto intermediación de mano de obra basada en la Declaración 331 de la Corte Superior del Trabajo en 1993, aunque consideran que no hay una legislación clara que prohíba la contratación externa, dejando a los trabajadores a merced de las interpretaciones de los tribunales.

Según la Confederación Nacional de Químicos (CNQ), aunque el sector ha trabajado siempre con los trabajadores subcontratados, esta práctica ha aumentado mucho desde la década de 1990. Para que se tenga una idea de la dimensión de este proceso, basta notar que los datos de 2007 indican la presencia de 69.931 trabajadores efectivos (dentro y fuera de Brasil) y 211.566 en la condición de proveedores de servicios (CNQ/CUT, 2009: 265).

Es importante destacar la referencia que hacen Druck y Franco (2007: 117-118) a las acciones de contra-poderes, que se producen a partir de «múltiples sujetos de diferente naturaleza» y que han logrado resultados exitosos para los trabajadores. Entre ellos, vale la pena destacar «la labor del Ministerio Público del Trabajo, cuya autonomía e independencia, establecidas por la Constitución de 1988, permitió un trabajo de vigilancia y denuncia de las injusticias, la ilegalidad y el abuso de poder en las relaciones laborales [...] obteniendo resultados importantes», como la prohibición de las cooperativas y las ONG subcontratadas por el Estado y las empresas públicas (Druck y Franco, 2007: 118). Téngase en cuenta también la lucha de los sindicatos contra la subcontratación a través de la creación de departamentos o secciones encargadas de la supervisión de los contratistas, como el Sindicato de Trabajadores Químicos y del Petróleo de Bahía, que ha creado un Departamento de Contratistas volcado en luchar contra la externalización del sector. La CNQ también llama la atención a la lucha nacional que los petroleros han estado desarrollando para detener el proceso de externalización. Según la Confederación «ya son más de 30 los acuerdos con empresas que prestan servicio a nivel nacional, y los avances más significativos se refieren a las condiciones de trabajo. Entre los logros, destacan la garantía de atención médica para los trabajadores subcontratados, transporte de calidad, equipo de protección adecuado, el desarrollo de planes de pensiones adicionales y la aplicación de un plan de carrera profesional» (CNQ/CUT, 2009: 265).

También en el sector servicios, la expansión del trabajo precario aparece ampliamente en los *call centers*, entre los trabajadores del comercio, electricistas, bancarios, y profesionales de la música y la danza.

Al analizar la industria de las telecomunicaciones, Venco (2003 y 2006), Braga (2009) y Guimarães (2006) revelan una forma de trabajo pre-

cario que se ha extendido rápidamente en los últimos años, ya que está vinculado a la intensificación de las tecnologías de la información. Según Guimarães (2006), el número de puestos de trabajo en centros de atención telefónica ha crecido mucho en los últimos años, convirtiéndose en el mayor empleador en el sector servicios. Basándose totalmente en el trabajo a tiempo parcial (6 horas), las empresas de telemarketing, o los llamados *call centers*, utilizan principalmente mano de obra joven, que trabaja bajo un estricto control de los supervisores, quienes, con la ayuda de las propias tecnologías informáticas, impiden que salgan del flujo (Braga, 2009: 71). El uso de la lógica taylorista es difundido mediante la creación de guiones y de los tiempos de atención que han de ser estrictamente seguidos por los teleoperadores (Braga, 2009; Venco, 2003 y 2006).

El trabajo con los jóvenes y a tiempo parcial permite que muchos de ellos sigan estudiando, y es utilizado por las empresas para justificar los bajos salarios. También cabe destacar una cuestión que se relaciona con el uso de trabajo de las mujeres, que es la estrategia empresarial frecuente de contratar trabajadoras que dicen ser madres solteras, debido a su mayor dependencia de empleo (Braga, 2009: 76).

En el sector de comercio y servicios, la subcontratación alcanza al embalaje de productos, la facturación, e incluso los cajeros en el supermercado. El sector de la hotelería ha sido uno de los más afectados por la externalización de la labor de amas de llaves, cocineros, camareros, personal de limpieza y seguridad. Aquí, la externalización se ha estado haciendo sobre todo por las cooperativas, donde las condiciones de trabajo ya se conocen: bajos salarios, horas de trabajo ampliado, insalubridad e inseguridad en el trabajo. Los promotores y demostradores (sector de comercialización) tuvieron enormes pérdidas salariales con la externalización. Por último, los recolectores de basura y los(as) barrenderos(as) son subcontratados por empresas externalizadas que poco invierten en su salud y seguridad. Como resultado, el 20 por 100 de los recolectores de basura tienen baja por enfermedad o accidente laboral. Hay registros de casos de trabajadores con hepatitis y meningitis debido a las perforaciones por las agujas presentes en los desechos hospitalarios o cortes profundos causados por vidrio indebidamente arrojado a la basura. Entre los(as) barrenderos(as) de calle, los problemas de salud están aumentando por incidencia de lesiones por esfuerzos repetitivos, problemas de espalda y el cáncer de piel, porque las empresas no les proporcionan protectores para el sol (CONTRACS/CUT, 2009)⁸.

El sector bancario, sin duda, figura entre aquellos que más han externalizado actividades. La gama de las actividades subcontratadas es bastante grande, incluyendo especialmente los servicios de compensación, tesorería y sistema de telemercadeo, cobranzas, microfilmación, entrada de datos, cajeros, computadoras, telecomunicaciones, además de los tradicionalmente externalizados, tales como la limpieza, alimentación, vigilancia y transporte de valores (CONTRAF/CUT, 2009: 253)⁹. A esto hay que añadir

⁸ CONTRACS - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços.

⁹ CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro.

la externalización que ocurre fuera de los servicios financieros, mediante la cual se puede, por ejemplo, pagar las facturas en los establecimientos de lotería, oficinas de correos y farmacias. Este tipo de subcontratación permite nuevas relaciones de trabajo, que implican cambios de vínculo con las categorías profesionales de la banca o del sector financiero.

Como señala el documento CONTRAF/CUT (2009: 254), este cambio significa la interrupción o ruptura del patrón de derechos contractuales, conquistados tras años de lucha y organización de un segmento que ha venido a agregar 732.000 trabajadores a principios de los noventa y que en 2007 llegó a solo 445.000 trabajadores, a pesar del notable incremento en el número de cuentas, los productos ofrecidos por el sistema, el volumen de depósitos y créditos pagados, además de otras operaciones bancarias que han crecido de manera exponencial. De hecho, las condiciones laborales de los sectores terciarizados pueden alcanzar niveles degradantes: sin que los clientes se den cuenta, en muchos lugares carentes de higiene y de baños en condiciones de ser usados, mal iluminados y ventilados, con muebles rotos, hay un ejército de trabajadores, muchos sin matrícula profesional, procesando las transacciones bancarias en una jornada agotadora (CONTRAF/CUT, 2009: 255).

Esta tendencia hacia la precarización se extiende incluso a sectores altamente cualificados, vinculados a las artes, como es el caso de profesionales de la música y la danza. Así, la investigación de Segnini muestra que «en Brasil, aun teniendo en cuenta a los artistas en los cuerpos estables de los teatros que funcionan pagados por el Estado, los contratos a corto plazo sustituyen a los contratos de empleo estable, tan pronto como los viejos artistas se jubilan, proceso observado a partir de la década de 1990. En el Teatro Municipal de São Paulo, por ejemplo, el 60 por 100 de los músicos de la orquesta y el 100 por 100 de los bailarines ya suscriben contratos renovados cada cinco meses, sin tener en cuenta la legislación vigente en materia de trabajo en las instituciones públicas. En nombre de la calidad artística, la precariedad se lleva a cabo» (Segnini, 2009: 118).

En lo que respecta al sector público, el proceso de subcontratación es muy antiguo, data del 1967 con el Decreto Ley 200, donde se establece que, en el Gobierno federal «las actividades deben ser descentralizadas, ocurriendo siempre que sea posible, la transferencia de tareas ejecutivas a empresas privadas con el fin de centrarse las actividades en la planificación, coordinación, supervisión y control y para evitar el crecimiento excesivo de la llamada burocracia estatal» (Augusto Junior *et al.*, 2009: 112). Es, sin embargo, en la década de 1990 que la externalización de los servicios públicos se ha extendido a otros niveles administrativos (estados y municipios) a través de la Ley 8666/93, y alentada en todas las esferas a través de la Ley 8745/93, que legalizó la adopción de contratos de duración determinada en la administración pública, sin necesidad de licitación, como una forma de enfrentar situaciones excepcionales y temporales, tales como calamidad pública, la necesidad de contratación de maestros suplentes, la lucha contra los brotes endémicos, o la realización de censos, entre otros factores (*ibid.*: 113).

En el área de la salud pública, por ejemplo, las experiencias de la subcontratación mediante la contratación de cooperativas, se extienden en los

estados de Bahía, Tocantins, Rio de Janeiro, Roraima y Maranhão, y la ciudad de São Paulo (Plan de Salud-PAS). Lo peor es que los efectos nocivos de estos procesos en los trabajadores de la salud se extienden a los pacientes, lo que socava no solo el trabajo sino también la calidad de la atención en salud (CNTSS/CUT, 2009)¹⁰.

Otros modelos de externalización de los servicios públicos se han desarrollado durante la década de 1990, generando problemas en las condiciones de trabajo de los terciarizados, que comienzan con las diferencias salariales, la eliminación de los beneficios y, lo que es peor, el incumplimiento de las obligaciones laborales. Estas situaciones, de trabajadores sin el derecho a la jubilación, seguro de desempleo y beneficios de la legislación de Seguridad Social, a menudo junto a personal estatutario, establece distintos niveles de empleo precario, que nos permitiría hablar de un Estado infractor que se exime de la responsabilidad de garantizar los derechos previstos por la ley para los trabajadores que prestan servicios públicos en diferentes esferas de gobierno.

Estas tendencias presentes en prácticamente todas las actividades económicas en el país no parecen estar retrocediendo en los últimos años. Más bien, como no hay cambios significativos en la organización empresarial y el trabajo, ni en la ley que regula los procesos de externalización, aún están activas en casi todos los sectores. Eso no significa, sin embargo, que la externalización deba ser considerada como una causa inexorable de precarización del empleo. Esto podría reducirse de forma significativa si, por ejemplo, la legislación laboral, el sistema de relaciones laborales y la estructura sindical se combinaran para favorecer Contratos Colectivos de Trabajo Nacionales, lo que incrementaría el nivel de los derechos y las condiciones de trabajo, tal como propone la petición de la CNM/CUT (2009: 237). Sin embargo, a pesar de algunos avances en términos de las cláusulas adoptadas en algunos contratos colectivos, especialmente los relativos a la prohibición de subcontratación de las actividades finales de las empresas, como propugna la propia legislación, los sindicatos también están iniciando una vigilancia más eficaz de los efectos de externalización del trabajo¹¹.

Es también digno de mencionar que el Ministerio de Trabajo acaba de enviar un proyecto de ley (1621) para regular los contratos de servicios externalizados, lo que garantiza, entre otros temas, la prohibición de la terciarización de las actividades fines de las empresas; los derechos del empleado del proveedor de servicios, de acuerdo con el convenio o acuerdo existente en la negociación colectiva celebrada por el sindicato de la empresa que contrata los servicios profesionales, siempre que esta última conceda mayores beneficios, incluyendo salarios, jornada, ritmo de trabajo y condiciones de salud; y que la empresa contratante de los servicios profesionales es solidariamente responsable por el cumplimiento de las

¹⁰ CNTSS - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social.

¹¹ Además de las cláusulas relacionadas con la normalización de los contratos, hay otros dos tipos importantes de reivindicaciones que han sido poco a poco conquistadas por el movimiento sindical: las relacionadas a garantías de los trabajadores terciarizados y las volcadas a involucrar a las entidades representativas de los trabajadores en procesos de ese tipo (Oliveira, Costa y Gebrim, 2009: 221).

normas laborales, de seguridad social y otras derivadas del contrato de prestación de servicio, independiente de culpa, incluso en el caso de quiebre de la empresa prestadora de servicios. El proyecto tiene todavía que pasar por la Casa Civil del gobierno federal antes de seguir para el Congreso Nacional, pero si llega a ser aprobado, significará, sin duda, un cambio sustantivo en las formas de terciarización practicadas en el país (*Folha de São Paulo*, 10 de julio de 2010, cuaderno B7).

Los últimos años han sido testigos de un importante proceso de estructuración del mercado de trabajo en Brasil, que apunta a una dirección contraria a la precarización. De hecho, los datos agregados del mercado de trabajo en el país apuntan a una realidad que el análisis de casos parece no dar cuenta. Es a la discusión de esos datos que se destina la siguiente sección.

2. La precariedad en números

Es conveniente recordar que, a pesar de las dificultades para estimar el volumen del trabajo subcontratado, debido a las diferentes formas que este toma, hay algunas formas de medición interesantes. Destaca la PED (Encuesta de Empleo y Desempleo), cuyas cifras permiten evaluar las ocupaciones en los márgenes de los salarios o las formas de contratación más flexibles (Teixeira y Pelatieri, 2009: 21)¹². En esta categoría están todas las ocupaciones que, «a pesar de estar subordinadas a una persona o una empresa, no cuentan con una formalización de este vínculo o tuvieron que convertirse en autónomos o personas jurídicas para responder a una estrategia empresarial» (*ibid.*). Tres tipos de indicadores confirman la precariedad de los trabajadores de estas categorías: las horas de trabajo realizado por los empleados por debajo de las desempeñadas por los asalariados formales, lo que puede indicar la práctica de contratación parcial (*ibid.*: 25); un ingreso medio muy inferior al de los trabajadores formales: la mayor diferencia se encontró en 2007 en el Distrito Federal —donde los trabajadores flexibilizados recibieron un 56 por 100 menos que los asalariados formales, y la menor en Belo Horizonte, donde recibieron un 37 por 100 menos que estos últimos—; y, finalmente, el acceso a la seguridad social y la protección social, que se extiende a todos los trabajadores formales, pero solo cubre aproximadamente al 30 por 100 de los trabajadores flexibles (*ibid.*: 25 y 26).

Teniendo en cuenta la serie histórica considerada por la encuesta (1998-2007), se observan dos momentos diferentes para las ocupaciones

¹² Como explicitan las autoras, esa categoría de análisis fue subdividida en: asalariados del sector privado sin cartera (individuos que se mantienen vinculados a un empleador privado o particular mediante un contrato de trabajo tácito, que comporta todas las características que denotan su subordinación al contratante, pero que no poseen contrato de trabajo formalizado); asalariados del sector público sin cartera (trabajadores públicos que no cuentan con la cobertura de la legislación laboral propia del sector o de la leyes del trabajo); asalariados contratados en servicios mercantilizados (individuos que mantienen vínculo con una empresa o institución, pero que trabajan en otra empresa o institución); autónomo para una empresa (individuo que trabaja para una determinada empresa, por cuenta propia, con contrato de autónomo) (DIEESE, 2006; *apud* Teixeira y Pelatieri, 2009).

con inserción precaria: el periodo 1998-2004 y el periodo 2004-2007. En el primer periodo, la contratación sin cartera de trabajo¹³ en el sector público y privado, creció en las seis áreas metropolitanas incluidas en la encuesta (Belo Horizonte, Distrito Federal, Porto Alegre, Recife, Salvador y São Paulo). Entre 2004-2007, sin embargo, hubo una reducción en la contratación más flexible, no obstante, sin alcanzar los niveles de 1998. Esta reducción se puede atribuir al crecimiento económico observado durante esos años, así como a las acciones de la fiscalización (Baltar, Krein y Leone, 2009).

Al analizar los datos por área metropolitana, tenemos que a lo largo de los 10 años cubiertos por la encuesta la contratación en la modalidad estándar se mantuvo estable en São Paulo y creció en Belo Horizonte, Salvador y Recife, mientras que disminuyó solo en Porto Alegre y el Distrito Federal.

La tendencia a la estructuración del mercado de trabajo se confirma al comparar los datos de toda la población empleada en el país entre los años 1998 y 2008 en términos de ingresos, trabajadores formales y grado de informalidad.

Tabla 1. Ingreso y grado de informalidad en Brasil (1998/2008)

Años	<i>Ingreso medio del trabajo principal / R\$ de Enero 2002</i>	<i>Salario promedio por hora / R\$ de Enero 2002</i>	<i>Población empleada con cartera de trabajo (%)</i>	<i>Grado de informalidad. Definición I (%)*</i>	<i>Grado de informalidad. Definición II (%)**</i>
2008	599,49	–	62,11	49,59	49,88
2007	544,19	15,04	60,64	50,65	50,94
2005	485,38	12,98	58,44	52,94	53,19
2002	505,67	13,05	57,60	55,22	55,72
2001	518,82	13,46	57,47	55,08	55,65
1998	555,84	14,01	54,93	55,61	56,89

* [empleados no registrados + cuenta propia] / [trabajadores protegidos + empleados no registrados + cuenta propia].

** [empleados no registrados + cuenta propia + no remunerado] / [empleados protegidos + empleados no registrados + cuenta propia + no remunerado + empleadores]

Fuente: Para los años de 1998 a 2007, IPEA. Para los datos de 2008, elaboración propia a partir de la PNAD¹⁴.

Los datos del cuadro anterior muestran una mejoría en todos los indicadores: ingreso promedio del trabajo principal, salario por hora, formalización de la mano de obra (que aumenta en más de 7 puntos porcentuales

¹³ La cartera de trabajo es un documento del trabajador que el empleador tiene que firmar para garantizar el acceso del trabajador a los derechos laborales. Los trabajadores con cartera son, pues, los que son registrados y tienen los derechos asegurados.

¹⁴ IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio.

en el periodo) y grado de informalidad, que disminuye 6 puntos porcentuales al considerar solo los empleados sin cartera de trabajo más los trabajadores por cuenta propia, y 7 puntos porcentuales cuando se incluye también a los trabajadores no remunerados. Las cifras indican, por lo tanto, una desaceleración del proceso de precarización al considerar el mercado de trabajo del país.

Una conclusión similar se puede extraer al analizar los datos del acervo de trabajo por cuenta propia y por cuenta de terceros, para el periodo 2004 a 2008. Tal como lo definen Baltar, Krein y Leone (2009: 35), «la situación en el trabajo de la PEA se puede dividir en trabajo por cuenta propia y por cuenta de terceros, siendo que esta última situación incluye a los empleados y los desempleados», considerándose como empleados no solo los de un establecimiento, sino también los trabajadores domésticos.

Tabla 2. Trabajos por cuenta propia y por cuenta ajena
(Brasil, 2004-2008)

<i>Situaciones de trabajo</i>	<i>2004</i>	<i>2006</i>	<i>2008</i>
Cuenta ajena	66,2	66,7	68,3
Desempleados	13,5	12,6	10,5
Empleo formal	53,5	55,5	59,0
Empleo sin cartera de trabajo	33,0	31,9	30,5
Cuenta propia	33,8	33,3	31,7
Autoconsumo y autoconstrucción	11,1	12,9	13,2
Empleador	11,1	12,2	13,1
Autónomo	59,1	58,3	59,2
No remunerados	18,7	16,6	14,5

Fuente: Cálculos propios basados en datos de la PNAD 2008 y Baltar, Krein y Leone (2009: 35).

De acuerdo con el cuadro, la mejora se produce en casi todos los indicadores: se reduce el porcentaje de desempleados (3 puntos porcentuales); aumenta el empleo formal (4,5 puntos), disminuye el empleo sin cartera (en 2,5 puntos), disminuye el porcentaje de no remunerados (4,2 puntos) y el empleo independiente se mantiene estable (con un aumento no significativo de 0,1 puntos porcentuales). El único indicador del empleo precario que evidencia un aumento es el del autoconsumo y la autoconstrucción, que se incrementa en 2,1 puntos porcentuales. Estos datos también nos muestran una mejoría más alentadora de lo esperado por Baltar, Krein y Leone (2009) quienes, basándose en la mejoría observada en el periodo comprendido entre 2004 y 2006, proyectaron que para 2014 la proporción de trabajo por cuenta propia, en el total de la PEA, permanecería cercana a un tercio, una situación que ya se superó en 2008.

Los datos sobre el tiempo medio empleado en la búsqueda de trabajo (medido en meses) también indican una mejora en los últimos años. De hecho, comienzan a mostrar un descenso a partir de 2004 en las áreas me-

tropolitanas que están cubiertas por la PED (Encuesta de Empleo y Desempleo del Seade y DIEESE)¹⁵, excepto en Salvador, donde los datos indican un aumento del tiempo promedio de búsqueda, y en Recife, de donde no hay datos disponibles. Estos datos también arrojan luz sobre la desigualdad de género en el mercado laboral, mostrando el mayor tiempo dedicado sistemáticamente por las mujeres en prácticamente todos los años, en todas las regiones para las que los datos son captados, con la excepción de São Paulo, donde la diferencia es prácticamente inexistente.

Tabla 3. Tiempo medio de búsqueda de trabajo, por sexo (en meses)

	<i>Belo Horizonte</i>			<i>Distrito Federal</i>			<i>Porto Alegre</i>		
<i>Periodo</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1998	9	8	9	12	12	13	10	9	10
2000	13	13	13	16	15	16	10	10	10
2002	14	13	14	15	14	15	10	10	11
2004	15	14	16	17	16	18	10	10	11
2006	13	12	14	16	15	17	9	8	9
2008	11	9	11	14	12	16	8	7	8
2009 (out)	10	9	11	13	11	14	7	6	7
	<i>Recife</i>			<i>Salvador</i>			<i>São Paulo</i>		
<i>Periodo</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1998	-	-	-	10	9	10	8	8	8
2000	-	-	-	14	13	14	11	11	11
2002	-	-	-	14	13	14	12	12	12
2004	-	-	-	16	15	16	13	13	13
2006	-	-	-	15	14	16	12	11	12
2008	-	-	-	16	14	17	10	9	10
2009 (octubre)	-	-	-	18	15	19	9	9	9

Fuente: DIEESE, Anuario de los Trabajadores de 2008 y la Situación del Trabajo en Brasil, 2001.

Pero son los datos sobre los empleos generados por las empresas, de acuerdo a las formas de contratación, los que más evidencian las situaciones de precariedad referidas en la primera sección de este artículo, ya que nos permiten verificar directamente el comportamiento de la contratación flexibilizada al poner de relieve entre ellas, no solo a los trabajadores sin cartera, sino también a los terciarizados y trabajadores independientes que trabajan para una empresa. Como se observa en el cuadro siguiente, estos datos no indican que estamos viviendo un proceso de precarización del trabajo en las principales áreas metropolitanas.

¹⁵ SEADE - Sistema de Análise de Dados do Estado de São Paulo; DIEESE - Departamento Intersindical de Estudos Sócio Econômicos.

Tabla 5. Distribución de los puestos de trabajo generados por las empresas, según formas de contratación, 1999 y 2007 (%)

	<i>Belo Horizonte</i>		<i>Distrito Federal</i>		<i>Porto Alegre</i>		<i>Recife</i>		<i>Salvador</i>		<i>São Paulo</i>	
	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007
<i>Formas de contratación</i>												
Contratación estándar	72,8	75,6	73,6	69,6	75,2	75,3	64,2	65,2	64,6	68,5	66,9	68,4
<i>Asalariados contratados directamente</i>												
Con libreta de trabajo: sector privado	55,3	61,1	34,4	40,5	59,5	60,9	45,0	48,8	43,8	51,2	56,0	58,5
Con libreta de trabajo: sector público	4,4	2,9	5,7	4,6	5,5	4,8	6,8	4,6	5,2	3,4	3,7	3,4
Estatutário	13,0	11,6	33,5	24,5	10,2	9,6	12,4	11,7	15,6	13,9	7,2	6,5
Contratación flexibilizada	27,2	24,4	26,4	30,4	24,8	24,7	35,8	34,8	35,4	31,5	33,1	31,6
<i>Asalariados contratados directamente</i>												
Sin libreta de trabajo: sector privado	14,6	11,8	11,2	10,9	12,3	12,6	17,7	16,0	17,0	14,8	17,9	17,1
Sin libreta de trabajo: sector público	1,9	3,7	3,5	3,3	2,2	3,0	2,9	4,2	3,8	3,0	1,7	1,4
Asalariados tercerizados	5,2	3,7	8,1	11,7	4,4	5,1	5,0	6,3	8,2	10,1	4,0	5,0
Autonomos para una empresa	5,5	5,1	3,5	4,5	5,9	4,0	10,2	8,3	6,3	3,7	9,5	8,0
Total de puestos de trabajo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: DIEESE, Anuario de los Trabajadores de 2008 y la Situación del Trabajo en Brasil, 2001.

De hecho, el primer punto a destacar es el aumento de la contratación estándar y la disminución en la flexibilizada en las áreas metropolitanas, excepto en el Distrito Federal, donde esta última forma de contratación aumenta 4 puntos porcentuales entre 1999 y 2007. Obsérvese que entre los trabajadores con contratos flexibilizados, los autónomos para una empresa están disminuyendo en todas las regiones excepto en el Distrito Federal. Más o menos la misma tendencia se observa entre los trabajadores sin cartera de trabajo en el sector privado, cuyos únicos aumentos porcentuales acontecen en Porto Alegre, e incluso en este caso solamente en 0,3 puntos porcentuales. En cuanto a los sin cartera de trabajo del sector público, la situación está indefinida con tres regiones que muestran un aumento (Belo Horizonte, Porto Alegre y Recife) y tres que indican disminución (Salvador, São Paulo y Distrito Federal). La categoría que aumenta en casi todas las regiones (excepto Belo Horizonte) son los trabajadores terciarizados, lo que indica que la tendencia empresarial a externalizar las actividades sigue vigente, aunque otros indicadores del mercado de trabajo no nos permita concluir que la contratación externa esté significando la precarización del trabajo.

En este sentido, destaca la diferencia entre los indicadores del mercado laboral en los años 1990 y 2000, especialmente después de 2004. Mientras que en la década anterior hubo una desestructuración significativa del mercado de trabajo, con aumento del desempleo, caída de los salarios reales y aumento en la informalidad, los datos de los últimos años indican un proceso de estructuración del mercado de trabajo con mejora de casi todos los indicadores, excepto el porcentaje de trabajadores subcontratados, que siguió aumentando.

Sin embargo, aunque los datos son alentadores, el pasivo laboral de Brasil es enorme y requiere de mucho esfuerzo, especialmente en la forma de políticas públicas, para que el trabajo precario pueda reducirse significativamente en el país.

Conclusión

Como se observó anteriormente, las tendencias hacia el empleo precario no son absolutamente implacables, determinadas por la nueva norma tecnológica o por el desarrollo económico, sino que están relacionadas con decisiones políticas de los Estados nacionales, hasta hace poco profundamente apegados a los principios neoliberales de intervención reducida del Estado, desregulación del trabajo y retirada de la política social. Este modelo se ha visto profundamente sacudido por la crisis de 2008, aunque la incipiente salida de la crisis a finales de 2009 indique que hay abiertas diferentes perspectivas, una de las cuales es la reanudación de las finanzas y los principios neoliberales. Sin embargo, no es esta la única posibilidad. Hay otras salidas que apuntan a otros modelos de desarrollo más sostenibles en términos sociales y ambientales. Brasil se está acercando a estos conceptos al buscar por primera vez en su historia un modelo de desarrollo con una reducción de la desigualdad social a través de políticas de distribución del ingreso, aumento sistemático del salario mínimo, apoyo al trabajo formal, aumento del trabajo de supervisión a fin de frenar las ilegalidades, como la subcontratación a través de falsas cooperativas.

Los datos sobre el mercado de trabajo, sin embargo, apuntan a una situación difícil en que, pese a la estructuración relativa observada en los últimos años, las tendencias a la precarización siguen operando. Ante estas circunstancias, para superar la precariedad o para una reducción sustancial, se requiere de un crecimiento económico continuo y de la ampliación de las políticas públicas orientadas a fiscalizar las formas ilegales de trabajo, así como para limitar, por las vías legales, las iniciativas precarizadoras del trabajo que se observan en muchos procesos de terciarización .

Referencias bibliográficas

- Amorim, E. (2003), *No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção*, Tesis de Maestría, Campinas, IFCH (Instituto de Filosofia e Ciências Humanas), Unicamp.

- y Araújo, Â. (2002), «Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas», *Cadernos Pagu* 17-18, pp. 267-310, Campinas, IFCH/Unicamp.
- Araújo, Â. (2001), «Globalização e trabalho: Uma resenha da literatura», *BIB São Paulo* 52, 2.º Semestre.
- (2004), «Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva», *Texto presentado en el XV International Congress on Women's Health Issues*, São Pedro/SP, 7 a 11 de noviembre.
- Augusto Júnior, F. *et al.* (2009), «Terceirização no setor público brasileiro», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 107-127.
- Baltar, P.; Krein, J. D. y Leone, E. (2009), «Economia e mercado de trabalho no Brasil», en M. Leite y A. Araújo (coords.), *O trabalho reconfigurado. Ensaio sobre Brasil e México*, São Paulo, Annablume, pp. 27-46.
- Braga, R. (2009), «A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo», en R. Antunes y R. Braga (orgs.), *Infoproletários. Degradação real do trabalho virtual*, São Paulo, Boitempo Editorial, pp. 59-88.
- Caire, G. (1982), «Precarization des emplois et régulation du marché du travail», *Revista Sociologie du Travail* 2, pp. 135-158.
- Castel, R. (1988), *As metamorfoses da Questão Social*, Petrópolis/RJ, Editora Vozes.
- Comin, A. (2000), *Reestruturação e concorrência na indústria brasileira de vestuário e calçado*, Proyecto «Reestruturação produtiva, política industrial e contratação coletiva nos anos 90: as propostas dos trabalhadores», Finep, São Paulo. Informe Final.
- Conceição, J. y Lima, C. (2009), «Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo?», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 187-214.
- Conceição, M. da Consolação (2007), «Uma empresa, dois modelos de relações de trabalho: a terceirização da Volkswagen no ABC e em Resende», en I. Jácome Rodrigues e J. R. Ramalho, *Trabalho e Sindicato em antigos e novos territórios produtivos*, São Paulo, Editora Annablume.
- CNM/CUT (Confederação Nacional dos Metalúrgicos) (2009), «Terceirização no ramo metal-mecânico e eletrônico», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 69-84.
- CNQ/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Químico) (2009), «Ações de resistência e luta contra a terceirização e a precarização do trabalho no Ramo Químico», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 261-266.
- CONTRACS/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo do Comércio e Serviços) (2009), «Precarização do trabalho e adoecimento dos trabalhadores», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 275-280, 2009.
- CONTRAF/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro) (2009), «Terceirização no Sistema Financeiro», en D. Motta Dau *et al.* pp. 251-260.
- CNTSS/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Segurança Social) (2009), «Terceirização no setor da saúde», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 267-274.
- Dau, D. (2009), «A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 167-186.

- ; Rodrigues, I. y Conceição, J. (coords.) (2009), *Terceirização no Brasil. Do discurso à precarização do trabalho*, São Paulo, Anablume.
- Druck, G. (1999), *Terceirização - (Des)fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico da Bahia*, São Paulo, Boitempo Editorial.
- y Franco, T. (2007), «Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias», en G. Druck y T. Franco (coords.), *A perda da razão social do trabalho*, São Paulo, Boitempo Editorial, pp. 97-118.
- Georges, I. y Silva, C. F. (2008), «A naturalização da precariedade: trabalho informal, 'autônomo' e cooperativado entre costureiras em São Paulo (Brasil)», en J. C. Lima (coord.), *Ligações perigosas: trabalho flexível e trabalho associado*, São Paulo, Editora Anablume.
- Guimarães, S. (2006), «As telecomunicações no Brasil após a privatização», en V. Piccinini *et al.*, *O Mosaico do Trabalho na Sociedade Contemporânea. Persistências e inovações*, Porto Alegre, UFRGS Editora.
- Horta Nunes, J. (2006), «Precarização, trabalho doméstico e trabalho domiciliar no setor de confecções em Goiânia», *XXX Encontro Anual da ANPOCS*.
- Krein, J. D. (2007), *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil - 1996-2005*, Tesis de doctorado, Instituto de Economia de Unicamp, Campinas.
- Leite, M. (2003), *Trabalho e Sociedade em Transformação. Mudanças produtivas e atores sociais*, São Paulo, Fundação Perseu Abramo.
- (2004), «Tecendo a precarização: Trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecções em São Paulo», *Revista Trabalho, Educação e Saúde* 2/1 (marzo), pp. 57-93.
- (2009), «O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades», en M. de Paula Leite y Â. Araújo (Orgs.), *O trabalho reconfigurado. Ensaios sobre Brasil e México*, São Paulo, Anablume, pp. 67-94.
- Lima, J. (2002), *As Artimanhas da Flexibilização. O trabalho terceirizado em cooperativas de produção*, São Paulo: Editora Terceira Margem.
- (2009), «A terceirização e seus espaços: os territórios da precariedade – a experiência da indústria de confecção e calçados», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 69-84.
- Oliveira, F. J.; Costa, L. y Gebrim, V. (2009), *A negociação coletiva da terceirização*, en D. Motta Dau *et al.*, pp. 215-233.
- Ramalho, J. R. y Rodrigues, I. (2009), «Trabalho, flexibilidade e terceirização. O caso da indústria automobilística», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 85-102.
- Rodgers, G. (1989), «Precarious work in Western Europe. The state of the debate, jobs in labour market», en G. Rodgers y J. Rodgers (coords.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels.
- Ruas, R. (1993), «Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição», en A. Rangel de Paiva Abreu y B. Sorj (Coords.), *O trabalho invisível: Estudos sobre o trabalho a domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.
- y Zawislak, P. (2005), «A Externalização Produtiva no Complexo Calçadista do Rio Grande do Sul: impactos sobre o emprego e qualificação», en L.

- Gitahy y M. de Paula Leite (Coord.), *Novas Tramas Produtivas - Uma Discussão Teórico-Metodológica*, São Paulo, Senac São Paulo, pp. 149-170.
- Segnini, L. (2009), «Políticas públicas e mercado de trabalho no campo da cultura», en M. de Paula Leite y Â. Araújo, *O Trabalho Reconfigurado. Ensaios sobre Brasil e México*, São Paulo, Annablume Editora, pp. 95-120.
- Silva, C. (2009), «Terceirização e trabalho informal: o caso da indústria de confecção», en D. Motta Dau *et al.* pp. 29-48.
- Teixeira, M. y Pelatieri, P. (2009), «Terceirização e precarização do mercado de trabalho brasileiro», en D. Motta Dau *et al.*, pp. 19-28.
- Venco, S. (2003), *Telemarketing nos bancos: O emprego que desemprega*, Campinas, Editora da Unicamp.
- (2006), *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*, Tesis de Doctorado, FE/Unicamp.

Resumen. «El trabajo en el Brasil de los años 2000: Dos caras de un mismo proceso»

Este texto discute las principales características actuales del mercado de trabajo en Brasil, llamando la atención sobre un doble proceso: al tiempo que persisten tendencias de precarización del trabajo, en especial las relacionadas a la terciarización, los datos sobre el mercado de trabajo, sobre todo a partir del año 2005, apuntan a una mejoría y un proceso de estructuración de este mercado. Cuál es el significado de esta doble tendencia y a qué futuro nos encamina, son algunas de las preguntas discutidas en él.

Palabras clave: precarización, precariedad, mercado de trabajo.

Abstract. «Working at Brazil in the 2000's: The two faces of the same process»

This text discusses the main current characteristics of the Brazilian labor market, underlining the existence of a double process: at the same time that trends of work precarization are alive, especially those related to outsourcing, labor market data show a better situation that reveals a trend towards a more structured labor market. What are the meanings of these double trends and to what future do they lead us to, are some of the questions this text deals with.

Keywords: precarization, precarious work, labor market.

ZYGMUNT BAUMAN

Premio Príncipe de Asturias de Comunicación y Humanidades

«En un mundo donde la única certeza es la certeza de la incertidumbre, estamos destinados a comprendernos a nosotros mismos y a comprender a los demás.»

Zygmunt Bauman

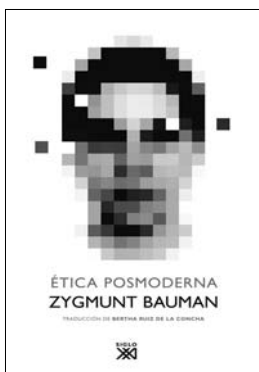


La posmodernidad y sus descontentos

Cuestiones de antagonismo

978-84-460-1285-6
256 páginas

Zygmunt Bauman reflexiona sobre el temor ante la pobreza experimentado por los estratos aparentemente a salvo de la brutalidad del actual sistema social y su relación intrínseca con la aceptación por éstos de las formas estructurales de exclusión y marginación; las nuevas formas de sexualidad y la patologización renovada del deseo y el placer; y la vivencia de la muerte y la inmortalidad, y las formas de la religiosidad posmodernas...

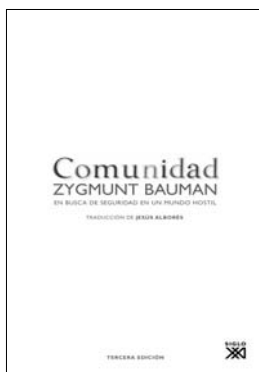


Ética posmoderna

Siglo XXI

978-84-323-1404-9
300 páginas

En la posmodernidad, el comportamiento ético correcto, antes único e indivisible, comienza a evaluarse como «razonable desde el punto de vista económico», «estéticamente agradable», «moralmente adecuado». Las acciones pueden ser correctas en un sentido y equivocadas en otro. ¿Qué acción debería medirse conforme a un criterio determinado? Y si se aplican diversos criterios, ¿cuál deberá tener prioridad?



Comunidad

Siglo XXI

978-84-323-1272-4
188 páginas

«Una sugerente reflexión sobre la tensión a la que se encuentra sometido el hombre actual, encapsulado entre dos fuerzas contrapuestas e igualmente poderosas: la búsqueda de seguridad, que nos empuja a integrarnos en el seno de la comunidad, y el impulso de libertad que, indefectiblemente, nos arranca de la misma.»

El País



www.sigloxxieditores.com



www.akal.com

SLAVOJ ŽIŽEK

Profesor de Sociología en el Instituto de Sociología de la Universidad de Ljubljana (Eslovenia), ha publicado más de 50 libros (traducidos a veinte idiomas).

«La crítica al capitalismo posmoderno, la necesidad de refundar la izquierda y la exigencia de una nueva ética a la altura de los desafíos de la ciencia centran las reflexiones de un autor torrencial e irónico que utiliza todas las herramientas a su alcance.»

Enric González, *El País*

«No teme la confrontación y demuestra una comprensión casi ilimitada del simbolismo popular.»

The Times

«Žižek no deja ningún fenómeno social o cultural sin teorizar, y es un maestro de la observación contraintuitiva.»

New Yorker

La mejor selección de los textos del filósofo más inconformista, convertido en el mayor agitador de nuestro tiempo:

EL SUBLIME OBJETO DE LA IDEOLOGÍA



978-84-323-1426-1
304 páginas

BIENVENIDOS AL DESIERTO DE LO REAL



978-84-460-2038-7
128 páginas

EL ACOSO DE LAS FANTASÍAS



978-84-323-1400-1
296 páginas

LENIN REACTIVADO



978-84-460-2869-7
320 páginas

SIGLO
XXI

www.sigloxxieditores.com

AKAL

www.akal.com