



Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social
Naciones Unidas/CEPAL-Consejo Regional de Planificación

Latin American and Caribbean Institute for Economic and Social Planning
United Nations/ECLAC-Regional Council for Planning

ILPES

Institut Latino-Américain et des Caraïbes de Planification Economique et Sociale
Nations Unies/CEPALC-Conseil Regional de Planification

DIRECCION DE DESARROLLO Y GESTION LOCAL

Distr.
RESTRINGIDA

LC/IP/R.200
3 de diciembre 1997

ORIGINAL: PORTUGUES

**UM OLHAR DE GÊNERO: VISIBILIZANDO
PRECARIZAÇÕES AO LONGO DAS
CADEIAS PRODUTIVAS**

Laís Abramo *

* La autora es funcionaria de la Dirección de Desarrollo y Gestión Local del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de la exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Institución.

97-12-986

UM OLHAR DE GÊNERO:
VISIBILIZANDO PRECARIZAÇÕES
AO LONGO DAS CADEIAS PRODUTIVAS

Laís Abramo

* Originalmente apresentado ao GT "Gênero e Trabalho: Questões teóricas", II Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho, Águas de Lindóia, SP, Brasil, 1-5 de dezembro de 1996. Agradeço os comentários de Márcia Leite, assim como dos participantes do *Taller de Empleo y Género* realizado na OIT-Santiago em agosto de 1997, especialmente os de Maria Elena Valenzuela, Gerald Rodgers e Guillermo Wormald.

INDICE

| | <u>Página</u> |
|--|---------------|
| RESUMO | v |
| 1. INTRODUÇÃO | 1 |
| 2. O QUE SIGNIFICA VISIBILIZAR | 2 |
| 3. PRIMEIRO MOMENTO: PENSAR A CADEIA VISIBILIZA A PRECARIZAÇÃO | 4 |
| 4. DISCUTINDO OS MODELOS "VIRTUOSOS" PRESENTES NA LITERATURA | 6 |
| 5. AMERICA LATINA: AS CADEIAS PRODUTIVAS "REALMENTE EXISTENTES" | 7 |
| a) Chile: setores emergentes e setores tradicionais | 9 |
| b) Brasil: experiências diversas | 14 |
| c) Argentina: diferenças entre indústria automobilística e serviços (telecomunicações) .. | 17 |
| 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 24 |
| BIBLIOGRAFIA | 28 |

RESUMO

O objetivo desse texto é discutir algumas das características dos processos atuais de reconfiguração das cadeias produtivas que vem ocorrendo na América Latina como resultado das dinâmicas de diminuição da integração vertical das grandes empresas e conseqüente externalização de serviços de apoio e partes do processo produtivo. Pretendemos, particularmente, discutir de que maneira a consideração da dimensão de gênero na análise desses processos pode contribuir para visibilizar uma série de fenômenos de segmentação e exclusão que vem ocorrendo na estrutura produtiva e no mercado de trabalho.

Além da discussão dessas dinâmicas precarizadoras, o texto tem também o objetivo de discutir quais seriam algumas das condições de emergência de formas mais virtuosas de relação entre as empresas, com conseqüências também provavelmente mais virtuosas sobre o emprego e o trabalho.

O texto contém, ao lado de uma discussão conceitual, um balanço parcial dos estudos produzidos sobre o tema no período 1990-1996 na Argentina, Brasil e Chile.

1. INTRODUÇÃO

Uma das características importantes dos atuais processos de transformação dos paradigmas produtivos é a diminuição da integração vertical das grandes empresas, através da externalização dos serviços de apoio à produção, assim como de etapas do processo produtivo.

Parte importante da literatura que tem se dedicado ao exame desses processos tem enfatizado suas possibilidades virtuosas, tanto no sentido da constituição de novas configurações produtivas que sejam mais eficientes, mais flexíveis e capazes de produzir relações mais cooperativas entre as empresas, quanto um tipo de trabalho mais qualificado e de melhor qualidade, que tenderia a se estender pelo conjunto das cadeias e/ou dos territórios nos quais estas se localizam (Piore e Sabel, 1984; Womack et alli, 1990, entre outros).

Nesse texto trataremos de desenvolver basicamente os seguintes argumentos: em **primeiro lugar**, que na América Latina, segundo as evidências empíricas até agora acumuladas, os processos de desintegração vertical das grandes empresas que foram as protagonistas do processo anterior de industrialização, tem significado, *em poucos casos*, a estruturação de novos tecidos produtivos com as virtuosidades características do modelo da "especialização flexível" (Piore e Sabel, 1984). Na maioria deles, pelo contrário, o que vem predominando é a estruturação de cadeias caracterizadas por uma forte assimetria de poder entre empresas e pela constituição de cadeias de subcontratação a partir de uma lógica de redução custos com fortes consequências em termos de precarização do trabalho.

Em **segundo lugar**, que esse processo de precarização está fortemente marcado por uma variável de gênero (muitas vezes combinadas com variáveis de outro tipo, como por exemplo as étnicas e de nacionalidade). Por isso, incluir a variável de gênero na discussão dos processos de terceirização e de (re) constituição das cadeias produtivas contribui de maneira significativa para a visibilização desses problemas.

2. O QUE SIGNIFICA VISIBILIZAR

Começaremos por uma questão mais geral: em que sentido incorporar a dimensão de gênero na Sociologia do Trabalho pode contribuir à visibilização de problemas antes encobertos?

Analisando uma parte da literatura que tem se ocupado do tema, podemos pensar que há dois sentidos distintos nisso que estamos chamando de *visibilização* (muito articulados, mas distintos). Em **primeiro lugar**, *visibilizar* significa descobrir a mulher quando se fala de empresa, produção, trabalho e trabalhadores. Significa chamar a atenção para as distintas realidades e possibilidades vividas por homens e mulheres em termos das suas oportunidades de inserção no mercado de trabalho e da qualidade dessa inserção. Significa chamar a atenção para a discriminação existente em relação às mulheres, "para as condições - em geral - desfavoráveis do trabalho feminino" (Sarti, 1985).

Em um plano mais teórico significa, inicialmente, desconstruir um conceito de classe trabalhadora construído através de uma representação masculina do operário (Souza-Lobo, 1991).¹ Significa chamar a atenção para as práticas (realidades, necessidades e possibilidades) diferenciadas existentes ao interior da classe trabalhadora. Nesse sentido significa tornar mais complexa (e mais próxima à realidade) a própria noção de classe(s) trabalhadora(s): pensá-la como algo que não é homogêneo ou indiferenciado, mas sim complexo e diversificado. Significa dar um novo estatuto à diversidade e aos processos de construção da(s) complexa(s) subjetividade(s) que ocorrem no seu interior.

Em **segundo lugar**, descobrir as mulheres significa algo mais que revelar sua presença através das estatísticas (desagregando-as por sexo), ainda que esse seja um passo absolutamente fundamental para começar a situar o problema. Em outras palavras: significa algo mais que contá-las, descobrir aonde estão, o que fazem, onde se localizam nos processos produtivos. Descobrir as mulheres, incorporar a variável gênero quando analisamos o trabalho e a classe trabalhadora, como tão bem afirmado por várias autoras (e alguns autores), significa repensar o próprio conceito de trabalho e as múltiplas realidades a ele relacionadas. Esse seria o segundo sentido, e talvez o mais importante, da idéia de *visibilização*.

Com efeito, pensar algumas das formas "tipicamente femininas" de inserção no mercado de trabalho (como o trabalho doméstico e o trabalho a domicílio) contribuiu, inegavelmente, à ampliação da própria noção de trabalho e à uma nova maneira de articular os âmbitos da produção e da reprodução nas sociedades capitalistas (Sarti, 1985). Incorporar a variável gênero na discussão

¹Segundo essa autora, o conceito de classe tradicionalmente utilizado pela historiografia e pela Sociologia do Trabalho, "neutro", e portanto cego em termos de gênero, aponta para um paradigma que se pretende universal - a classe - mas que se fundamenta em uma generalização das práticas masculinas. Justamente por isso, não por acaso houve que afirmar e reafirmar coisas que poderiam parecer óbvias ao senso comum, tais como que "a classe operária tem dois sexos" (Souza-Lobo, 1991), e que os operários não são iguais às operárias (Kergoat, 1985).

da divisão do trabalho (através da categoria de "divisão sexual do trabalho") permitiu visibilizar a existência de espaços segregados dentro das fábricas por outras lógicas que não as puramente econômicas e, principalmente, os mecanismos de reprodução dessa segregação (Humphrey, 1987; Souza-Lobo, 1991). Pensar desde uma perspectiva de gênero noções tão importantes para a Sociologia do Trabalho, como a de qualificação, evidencia de uma maneira poderosa o caráter de construção social dessa noção, chamando a atenção para os mecanismos sociais (muito além daqueles puramente econômicos e/ou tecnológicos) de definição de um trabalho como "qualificado" ou "não qualificado" (Maruani, 1993; Abreu e Sorj, 1994).² Nas áreas de fronteira da Sociologia do Trabalho com a historiografia e a antropologia, a incorporação da perspectiva de gênero contribuiu a "gerar uma nova linguagem para falar da subjetividade no trabalho" (Souza-Lobo, 1991).

Esses são apenas alguns exemplos dessa trajetória. Evidentemente, não é apenas através da incorporação de uma perspectiva de gênero que é possível problematizar nesse sentido as realidades de trabalho (e particularmente os processos de diferenciação, diversidade, desigualdade, dominação, discriminação, exclusão e inclusão nelas envolvidos). Incorporar outras variáveis como raça, etnia, nacionalidade, idade poderiam também apontar nesse mesmo sentido. Mas, sem dúvida, a variável gênero é fundamental, pois permite lançar uma luz muito reveladora para repensar e elucidar temas tão fundamentais para a Sociologia do Trabalho tais como esses aos quais estávamos nos referindo.

Por outro lado, como tão bem assinalado por Souza-Lobo (1991), não é apenas a multiplicação de estudos sobre a mulher no trabalho que pode nos levar a isso; trata-se, principalmente, de uma determinada forma de interrogar as realidades do trabalho e a constituição das práticas, identidades, subjetividades envolvidas nessa realidade.

É nesse âmbito que pretendemos discutir a incorporação da perspectiva de gênero na análise dos processos de constituição das cadeias produtivas, no contexto da discussão teórica (e política) sobre a crise do taylorismo fordismo e do surgimento dos novos paradigmas produtivos. Muitas(os) autoras(es) já chamaram a atenção para o silêncio sobre a dimensão de gênero que caracteriza em geral essa discussão a escala internacional, e de que maneira esse silêncio tem ajudado a esconder (ou a não revelar) problemas importantes desses novos paradigmas (Jenson, 1989; Abreu, 1993; Leite, 1996a). Pretendemos uma vez mais evidenciar como sua consideração é um elemento fundamental para visibilizar esses problemas, assim como para discutir a sua natureza e suas consequências.

² A qualificação não é uma definição técnica da qualidade de um trabalho, mas sim *uma relação entre determinadas operações técnicas e o valor social a elas atribuído* (Pierre Naville, *apud* Maruani, 1993). Segundo essa autora, "nos mecanismos de produção da (noção de) qualificação, as diferenças de sexo são centrais. O gênero não é uma variável residual, mas sim um dos pilares da construção social das qualificações".

3. PRIMEIRO MOMENTO: PENSAR A CADEIA VISIBILIZA A PRECARIZAÇÃO

Em primeiro lugar, há que assinalar que a própria perspectiva de estudar a cadeia produtiva em seu conjunto é um passo extremamente importante para viabilizar muitos dos problemas e potencialidades presentes nos novos paradigmas produtivos.

Com efeito, a maioria dos estudos realizados sobre os processos de reestruturação produtiva e modernização tecnológica, em uma primeira fase, tendeu a concentrar-se nas empresas de ponta dos setores de ponta de cada país. A Toyota no Japão, a Nummi nos Estados Unidos, a Ford Hermosillo no México, as automobilísticas do ABC paulista e algumas metal-mecânicas da região de Campinas no Brasil, por exemplo. De alguma maneira, esse foi um processo natural, compreensível, que respondia a uma curiosidade - permeada de temor e fascínio -, a uma necessidade de entender o que de novo se estava produzindo, compartilhada entre sociólogos, economistas, engenheiros de produção e atores sociais.

Natural, mas insuficiente. Mais que isso, de certa forma perigosa, pois propícia a fornecer uma imagem muito parcial dos processos de transformação em curso. Efetivamente, tal como alertado por Castillo e Santos (1993), os efeitos virtuosos sobre a produtividade das empresas, o trabalho e os trabalhadores que podem estar-se produzindo nessas empresas de ponta, frequentemente se relativizam, ou se anulam, se examinamos o que ocorre nos sucessivos níveis das cadeias produtivas nas quais elas se inserem.

A continuidade dos processos de exclusão social na região, a elevação das taxas de desemprego aberto e de precarização do trabalho na maioria dos países obrigou assim os "*sociólogos do processo de trabalho*" a começar a pensar as realidades mais amplas dos *mercados de trabalho*. Obrigou-nos a começar a pensar a necessária articulação entre esses dois âmbitos, articulação essa ausente na maioria dos estudos realizados na América Latina nos anos 80 (Abramo, 1996).

Nos anos 70/80 havia sido fundamental "*lançar o olhar para trás dos muros cinzentos das fábricas*", na expressão de Frederico (1978), para redescobrir a classe trabalhadora para além das estruturas que pareciam determinar um comportamento heterônomo, incapaz de qualquer ação coletiva importante nos quadros da ditadura; para redescobrir a fábrica como espaço político (Castro e Leite, 1993), a vivência das condições de trabalho como espaço fundamental da construção das suas identidades e subjetividades; para entender a resistência, a rearticulação dos movimentos de trabalhadores e suas novas potencialidades. Isso implicou/provocou uma virada temática e conceitual fundamental da Sociologia do Trabalho na região.³ Da mesma maneira em que isso foi fundamental, era necessário agora fazer um movimento no sentido contrário, ou seja, *lançar o olhar para fora dos muros das (novas) fábricas* e ver como essas duas realidades se articulavam. Sem esquecer tudo o que se havia aprendido na etapa anterior, avançando na integração desses dois olhares.

³Ver a esse respeito Paoli, Sader e Telles (1984), Paoli e Sader (1986), Castro e Leite (1993), Abramo e Montero (1995).

O estudo das cadeias produtivas parece ser uma das formas mais importantes, no atual contexto, de promover essa articulação.

Com efeito, **em primeiro lugar**, essa perspectiva tem o mérito de chamar a atenção para as configurações territoriais das novas realidades produtivas e para como o taylorismo-fordismo (em especial no que se refere à fragmentação do trabalho em tarefas simples e repetitivas, à separação entre concepção e execução e à concentração das qualificações em segmentos determinados e restritos da força de trabalho) pode, ao mesmo tempo em que se redefine nas empresas de ponta, estar reconstituindo-se no conjunto do processo produtivo.

Essa foi a realidade encontrada, por exemplo, em uma pesquisa realizada no complexo produtivo localizado em Arganda (norte de Madrid), onde se concentram indústrias químicas, de transformação de plástico e produtos metálicos (Castillo e Santos, 1993). Nesse caso, a suposta recomposição do trabalho e das qualificações no interior das empresas que estão na ponta das cadeias se descompõe outra vez quando examinamos o que os autores chamam do "complexo sistema social de produção no seu conjunto". A reconstrução desse sistema aponta a existência de 5 níveis articulados de produção. Do primeiro (o que se dirige diretamente ao mercado) ao último existiria uma espécie de *continuum* entre o que os autores chamam expressivamente de "empresas-cabeça" e "empresas-mãos", fazendo-nos lembrar justamente, da tradicional separação entre concepção e execução típica do taylorismo-fordismo. Conforme nos deslocamos das empresas "cabeça" para as empresas "mão", podemos observar uma progressiva precarização das condições de emprego e trabalho (em termos de salários, tipo de contrato, qualificações), fortemente marcada pela variável de gênero.

Da mesma forma Rojas (1994) utiliza o conceito de "configurações tayloristas" para analisar o complexo produtivo florestal-papel-celulose, localizado na região de Concepción (Chile), representativo dos setores emergentes - e mais dinâmicos - do modelo chileno. A segmentação apresenta aí uma clara característica territorial, com forte carga de "periferização", segundo o autor: localização na região de Concepción dos processos mais simples, relativamente estandarizados e homogêneos, e deslocamento das partes mais "nobres" da cadeia (gerência, projeto, comercialização, P&D) para fora da região (em Santiago).

Em **segundo lugar**, adotar essa perspectiva permite repensar toda a organização industrial, "recuperar todos os atores do drama produtivo", ou seja, reencontrar o(s) sujeito(s) da produção, o "novo trabalhador coletivo" (que também se define agora, frequentemente, muito além dos muros das - novas - empresas) em toda a sua diversidade e suas várias dimensões. Nessa medida, permite re-sociologizar a análise e evitar generalizações demasiadamente apressadas, "identificando as distintas possibilidades, negativas e positivas, mas *simultâneas* e produzidas *por* e *em* um mesmo sistema produtivo" (Castillo, 1994).

4. DISCUTINDO OS MODELOS "VIRTUOSOS" PRESENTES NA LITERATURA

Na literatura sobre o tema podemos a grosso modo identificar 2 modelos "virtuosos" de constituição das cadeias produtivas: o "modelo japonês" (caracterizado por cadeias verticalizadas) e o dos distritos industriais (caracterizados por relações mais horizontais entre as empresas).

No primeiro deles as relações entre as empresas se caracterizariam por um alto grau de cooperação (incluindo a troca de informações, capacitação e assistência técnica da empresa "mãe" aos fornecedores); esse tipo de relação teria como efeito a disseminação das "melhores práticas produtivas" ao longo da cadeia. O estabelecimento de redes estáveis e cooperativas entre clientes e fornecedores com essas características abriria também a possibilidade de fortalecer e consolidar micro e pequenas empresas, com efeitos consequentemente benéficos sobre sua capacidade de geração de emprego.

Segundo vários autores (Ferreira e outros, 1990; Kamada, 1994; Leite, 1996a) a configuração concreta das cadeias produtivas no Japão seria bastante mais complexa: está baseada em uma importante segmentação da estrutura industrial e do mercado de trabalho, que se evidencia em desempenhos produtivos e condições de trabalho muito diferentes segundo o lugar que se ocupa na cadeia produtiva. O trabalho estável, bem pago e qualificado se concentra nas "empresas cabeças" e nas fornecedoras de primeira linha. Nos demais níveis, que produzem as peças tecnologicamente menos sofisticadas, o trabalho tende a ser pior remunerado, menos qualificado e instável. A mão de obra feminina se concentra nesses níveis.

Dessa forma, longe de generalizar para o conjunto da economia e do mercado de trabalho as condições favoráveis existentes nas empresas que constituem a cabeça das cadeias, produz-se um processo de segmentação do trabalho e da estrutura industrial, seja ao interior do país, seja internacionalmente. Quanto a esse segundo aspecto, Leite (1996a), através de uma cuidadosa análise da literatura existente sobre o tema, mostra como uma das tendências do processo de internacionalização das empresas japonesas é a concentração no país das fases mais sofisticadas do processo produtivo e a externalização, para fora dos limites nacionais, das suas fases mais simples. Segundo a autora, isso ocorreria não apenas em países caracterizados por maior disponibilidade de mão de obra barata, como inclusive em países como EUA e Canadá. A visão otimista sobre os efeitos benéficos do "modelo japonês" sobre as condições de trabalho, não apenas no Japão, como em todos os países onde o modelo japonês estaria sendo visto por amplos círculos como a expressão por excelência das *best practices*, ou do novo *one best way*, estaria relacionada justamente ao fato, já assinalado nesse artigo, da maioria dos estudos sobre a sua aplicação e/ou replicabilidade estar concentrada em algumas poucas empresas de ponta dos setores de ponta. Na maioria das subsidiárias dessas empresas, ou das unidades produtivas localizadas nos níveis inferiores das cadeias, na verdade, os processos de produção tendem a ser simples e rotinizados, enquanto o trabalho complexo e qualificado se mantém circunscrito à matriz japonesa, ou à "empresa cabeça" local.

Nesse sentido, "ao contrário da esperada difusão de uma determinada forma de produção baseada no trabalho estável, bem pago e qualificado por todo o processo produtivo, parece estar-se conformando uma nova estrutura industrial na qual o trabalho desenvolvido nas grandes e modernas firmas se complementa com inúmeras formas de trabalho informal e mal pago (pouco qualificado)" (Leite, 1996a).

O 2º modelo "virtuoso" presente na literatura seria o dos distritos industriais, caracterizados por aglomerações ou *clusters* de pequenas empresas, cujo exemplo principal estaria localizado no Norte da Itália, e cuja teorização principal se encontra em Piore e Sabel (1984). Nesse caso, as relações de cooperação entre empresas seriam ainda mais importantes, já que nelas residiria a fonte básica da sua competitividade, uma forma de competitividade definida, inclusive, em novas bases, a partir de conceitos como os de "eficiência coletiva". Também nesse caso, a consequência desse modelo seria a generalização do trabalho qualificado e de boa qualidade pelo conjunto do território.

Outra vez, segundo Leite (1996a), o exemplo italiano tampouco estaria isento "de uma forte segmentação no mercado de trabalho, caracterizando-se também pela combinação de uma ampla variedade de condições de trabalho, com níveis bastante diferenciados de qualificação, remuneração e estabilidade, e, mais uma vez, uma pronunciada divisão sexual do trabalho, através da qual o trabalho feminino cumpre importante papel na garantia da flexibilidade". Outra vez, portanto, esse processo estaria fortemente marcado pela variável de gênero.

5. AMERICA LATINA: AS CADEIAS PRODUTIVAS "REALMENTE EXISTENTES"

O que poderia ser dito sobre as cadeias produtivas "realmente existentes" na América Latina? O objetivo dessa parte do artigo é recolher e sistematizar algumas evidências empíricas existentes sobre o tema (que ainda são insuficientes), e o que elas sugerem sobre as novas realidades de trabalho que estão se configurando na região.

O primeiro elemento a ser destacado é o seguinte: o que predomina não são as "redes" de empresas no sentido mais horizontal, mas sim cadeias produtivas verticalizadas, cujas principais características seriam a *grande assimetria de poder existente na relação entre as empresas* (assim como entre empresários e trabalhadores) e a *ausência (ou fragilidade) da regulação dessas relações* (em especial as de subcontratação) (Díaz, A. 1991; Díaz, A. 1996). Essas características estariam, por sua vez, relacionadas: a) à natureza dos processos de reestruturação e abertura comercial existentes em muitos países da região; b) à predominância de estratégias de competitividade baseadas na redução de custos por sobre outras que tentam promover um maior equilíbrio entre custos, qualidade e *design*; c) à fragilidade dos tecidos produtivos sobre os quais se desenvolvem esses processos, tanto em termos econômicos quanto institucionais (existência de serviços avançados à produção, processos de formação de atores, existência de espaços de negociação entre eles, etc).

A assimetria de poder se fundamenta no poder oligopsônico das empresas contratistas, seu domínio tecnológico, comercial e financeiro. Muitas das empresas sub-contratadas produzem bens e/ou serviços de baixo valor agregado, com baixo nível de concepção e escassa informação de mercado (Díaz, A. 1996)⁴. Essa assimetria de poder, a ausência de regulação e, frequentemente, a ausência de estratégias de competitividade mais sistêmica por parte das empresas que dominam a cadeia, faz com que a tendência destas seja descarregar seus custos (assim como os vai-e-vens dos ciclos econômicos) nas médias e pequenas empresas ao longo das cadeias. Produz-se assim uma transferência de excedentes das empresas subcontratadas (e seus trabalhadores/as) ao grupo econômico que domina a rede, reproduzindo a heterogeneidade estrutural no seio da própria cadeia, a partir dessa dinâmica (Díaz, A. 1991).

Isso significa que os frutos da competitividade produzidos pelo conjunto da cadeia não se repartem equitativamente. Esse tipo de lógica (de relação existente entre as empresas) será, portanto, fortemente responsável, em vez da disseminação das "melhores práticas", por um processo de precarização do trabalho ao longo das cadeias (uso intensivo de mão de obra mal paga, utilização de equipamentos obsoletos, informalidade ou ausência de contratos de trabalho, baixos níveis de qualificação, métodos de gestão paternalistas e/ou despóticos) (Díaz, A.1991; Selamé e Henríquez, 1995; Díaz, A. 1996; Leite, 1996b).

A seguir sistematizaremos algumas informações disponíveis referentes a três países (Chile, Brasil e Argentina) e a alguns setores produtivos⁵.

a) **Chile: setores emergentes e setores tradicionais**

No Chile, os processos de terceirização e subcontratação, acompanhados pela disseminação de formas de trabalho "a-típicas", marcam não apenas os setores mais tradicionais da indústria (têxtil, calçados, confecção), fortemente impactados pelo processo de abertura comercial desde o final dos anos 70, mas também, e fortemente, alguns dos setores mais importantes do modelo exportador (mineração, pesca, cadeia florestal-madeira-celulose, agro-indústria) (Echeverría, 1996). Os processos de externalização/subcontratação são relativamente antigos se comparados com os outros dois países considerados. As características acima assinaladas (assimetria de poder entre as empresas e ausência de regulação) parecem marcar a grande maioria dos casos sobre os quais se dispõe de informação. Efetivamente, em um balanço da literatura referente ao tema em 7 setores (agro-exportador, florestal-madeira, minas, calçados, têxtil e confecções, metal-mecânico, serviços e comércio), pode-se observar consequências de precarização do trabalho na grande maioria deles, seja em termos de salários, instabilidade de contrato, ausência de proteção social, riscos para a saúde. Na grande maioria dos casos, se trata fundamentalmente de *sub-contratistas de capacidade*

⁴Quando seus produtos possuem maior valor agregado, pode aumentar seu poder de barganha em relação à empresa que domina a cadeia.

⁵Temos consciência de que um "grande ausente" do balanço parcial que apresentamos nesse artigo são os diversos estudos existentes na região sobre as cadeias produtivas no setor agroindustrial, entre os quais se destacam aqueles realizados pela Unidade de Desenvolvimento Agrícola da Divisão de Desenvolvimento Produtivo e Empresarial da CEPAL (CEPAL, 1995 e CEPAL, 1996).

primária, na terminologia de Díaz, A. (1996), ou seja, de trabalhadores ou trabalhadoras que se dedicam à fabricação ou à montagem de partes (ou à prestação de serviços) com baixo valor agregado, tecnologia simples e trabalho pouco qualificado. Algumas exceções foram encontradas no setor metal-mecânico e de minas (subcontratação de serviços de engenharia ou ferramentaria, por exemplo) (Abramo, Montero e Reinecke, 1997). Vale assinalar que esse tipo de relação de subcontratação (menos precarizadora) pode existir também em alguns outros ramos do setor de serviços ainda pouco estudados para o caso chileno, em especial no setor serviços.

Cadeia florestal-celulose

Na cadeia florestal-celulose, por exemplo, se observa uma forte segmentação entre os seus segmentos industriais (empresas produtoras de celulose e serrarias) e a sua parte silvícola, em termos de condições de trabalho (salário, tipo de contratos, condições de saúde e segurança) e grau de organização sindical (Rojas, 1994).

A subcontratação é um fenômeno generalizado. Quase todas as tarefas/tipos de trabalhos são consideradas passíveis de subcontratação, desde que supervisionados por um "núcleo duro" de profissionais e técnicos submetidos à gestão direta da empresa "cabeça" (trata-se aqui mais de "subcontratação de trabalho" que de "subcontratação de produção", na terminologia de Echeverría, 1996). Segundo Rojas (1994), o critério básico para decidir a subcontratação ou não de uma tarefa/etapa do processo é o grau de controle que sobre este se haja logrado. Em outras palavras: se subcontrata quando existe um certo grau de certeza de que a tarefa será realizada adequadamente. Nisso incide o grau de rotinização e estruturação das atividades, de maneira a que se possam estabelecer indicadores e *standarts* de controle e supervisão. As características técnicas do processo produtivo, por tanto, incidem sobre as possibilidades de subcontratação, mas as relações de poder através das cadeias incidem na sua intensidade e nas formas em que se dão esses mecanismos de controle.

A cadeia florestal-celulose aparece assim como uma configuração muito desintegrada verticalmente, mas que na verdade o é somente para efeito de um uso mais flexível da mão de obra em termos legais e funcionais (a partir do objetivo de reduzir os custos fixos) e para obter uma maior atomização e disciplina (Rojas, 1994).

Pesca

Em outro setor chave do modelo exportador, o da pesca (que inclui a captura e a elaboração de produtos do mar - conserva, congelados, etc.) observa-se também uma forte presença de trabalho precário em diversos níveis da cadeia, significativamente marcada pela variável gênero. A presença feminina é significativa nas empresas processadoras de produtos para o consumo humano, especialmente conservas e congelados de peixes e frutos do mar (não assim nas fases de captura e muito menos nas empresas produtoras de farinha de peixe). Segundo dados do INE (Instituto

Nacional de Estatísticas), as mulheres representam 43% do total do pessoal permanente e quase 50% dos operários permanentes nas empresas com 10 e mais trabalhadores.⁶

A precarização do trabalho nesse setor se expressa basicamente pela forte presença do trabalho eventual (temporário) que, embora não esteja quantificado com precisão, em algumas empresas constitui 30 a 50% do pessoal permanente, e em outras, em determinadas épocas, pode chegar a duplicá-lo ou a triplicá-lo. As mulheres constituem o contingente mais importante desse trabalho eventual e se concentram nas empresas médias, pequenas e artesanais; entre essas últimas, destacam-se as empresas denominadas pela autora de "maquiladoras" (que processam parte do produto das grandes empresas) e o trabalho a domicílio (Díaz, E. 1995).

A autora identifica um aumento da tendência das grandes empresas a subcontratar as tarefas de manipulação da matéria prima (limpeza, corte, embalagem), realizado principalmente por mulheres. Esse tipo de trabalho (de forma similar à indústria de confecção), caracteriza-se pelo aproveitamento, sem compensações especiais, e sem qualquer reconhecimento da qualificação a ele inerente, das capacidades e destrezas manuais das trabalhadoras, herdadas de processos de socialização na esfera familiar. As condições de trabalho, nesses níveis da cadeia produtiva, mais uma vez caracterizam-se pelo pagamento por peças e altas jornadas, frequentemente acompanhados de ausência de contratos e pelo desrespeito à legislação vigente (sem falar, evidentemente, da ausência de organização sindical e negociação coletiva).

Apesar dessas evidências, relacionadas a alguns dos setores mais importantes (e em expansão) da economia chilena, a maior concentração de estudos sobre as cadeias produtivas no Chile que incorporam a variável de gênero se referem a setores mais tradicionais da indústria: têxtil, confecção e calçados.

Confecção

A indústria chilena da confecção é bastante feminizada: a mão de obra feminina predomina em todos os níveis da cadeia, desde o trabalho formal na empresa central, passando pelas empresas pequenas e médias, até chegar aos *talleres* e ao trabalho a domicílio. Há que assinalar que o nível de destreza exigido pelo trabalho de costura a domicílio é superior a outros; inclui operação de máquinas elétricas, algumas delas com razoável grau de complexidade e custosas, se comparadas às ferramentas simples que em geral são utilizadas nos outros tipos de trabalho a domicílio (montagem de caixas de papelão, limpeza e seleção de produtos agrícolas, terminação e embalagem de brinquedos de plástico, etc.).

Segundo Díaz, X., Medel e Schlaen (1995), o trabalho a domicílio (último nível da terceirização/ subcontratação da cadeia) constitui um elemento central do processo de flexibilização na indústria chilena da confecção. As empresas presentes nos níveis superiores dessas cadeias

⁶ Isso na verdade significa uma subestimação da participação feminina no emprego nesse setor, pois esta é muito significativa nas empresas com menos de 10 trabalhadores que não são contempladas nas medições do INE (Díaz, E. 1995).

contam com a disponibilidade de um contingente importante de mulheres para trabalhar nessas condições, o que é bastante funcional às suas estratégias de flexibilização, baseadas, como já se viu, principalmente na redução de custos e das responsabilidades sociais com relação à mão de obra.

Essa disponibilidade se relaciona ao fato dessas mulheres não contarem com mecanismos alternativos de inserção no mercado de trabalho, devido aos seus (baixos) níveis de qualificação e escolaridade e à sua subordinação aos papéis femininos tradicionais no âmbito da família. O trabalho a domicílio aparece assim como a única alternativa para um determinado ciclo de vida familiar. Na pesquisa realizada em 1995 entre 300 trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção em Santiago, a maior parte das trabalhadoras eram casadas e tinham filhos pequenos, o que confirma dados de outras pesquisas.⁷ Os dados indicam que as mulheres solteiras e/ou sem filhos tendem a permanecer no mercado de trabalho (para o Chile, as estatísticas nacionais indicam que as taxas de participação mais altas entre mulheres se referem aquelas com maiores níveis de escolaridade e menor número de filhos).

O já citado estudo de Selamé e Henríquez (1995) evidencia com riqueza de detalhes a forte assimetria de poder existente entre as empresas e unidades produtivas que compõe as cadeias existentes na indústria têxtil e de confecção e de couro e calçados, assim como suas evidentes consequências em termos de precarização do trabalho.

Em geral a empresa matriz impõe os preços à empresa subcontratista, que por sua vez os impõe aos *talleres* (passando ou não por intermediários, conforme o caso). Os *talleres* não tem possibilidade de intervir na definição das tarifas; a empresa matriz tem plena liberdade para rebaixá-las quando considere conveniente. Os subcontratistas não contam com nenhum tipo de garantia. Os atrasos na entrega dos produtos podem ser castigados de várias formas: através da diminuição do valor de "compra" dos produtos, da quantidade de trabalho encomendada da próxima vez, ou diretamente através de multas. Em síntese, a empresa matriz dita todas as regras do jogo, sem assumir nenhuma responsabilidade financeira, econômica ou trabalhista em relação aos *talleres*. Consequentemente, os salários dos trabalhadores dos *talleres* são muito baixos, e sua taxa de rotatividade é muito elevada (Selamé e Henríquez, 1995).⁸

⁷Ver, entre outros, Abreu e Sorj (1994). É interessante notar que, apesar dos dados globais para a América Latina estarem indicando um significativo aumento da taxa de participação no mercado de trabalho de mulheres casadas e com filhos, assim como de aumento do grau de continuidade das trajetórias profissionais das mulheres (ou seja, a não retirada das mulheres do mercado de trabalho durante o período reprodutivo) (Arriagada, 1997), outras pesquisas (CEPAL, 1996) estão indicando que esse ainda é um processo muito segmentado por níveis de renda: ocorre com muito mais frequência nos decis mais altos da população, e com muito menor frequência nos decis mais baixos. Nestes, a porcentagem de ocupação das mulheres casadas tende a ser ainda bastante reduzida, e bastante alta a sua taxa de inatividade. Vale lembrar ainda que atrás da definição de inatividade, especialmente quando referida às mulheres, muitas vezes se escondem justamente formas variadas de trabalho "a-típico", como o trabalho industrial a domicílio.

⁸Segundo as autoras (Selamé y Henríquez, 1995:99): "a descentralização da produção se realiza sob forte controle das empresas mais consolidadas; estas continuam dirigindo tecnicamente o processo produtivo, estabelecendo o novo desenho de sua organização e concentrando fortemente o excedente. As unidades produtivas com as quais se vinculam (... em geral) tem um poder de decisão muito escasso". Há que assinalar ainda que muitos desses "novos produtores" (micro empresários, donos de *talleres*) são ex-assalariados das

Foram identificados vários tipos de cadeias de subcontratação. Entre outros: a) empresa-matriz contratando diretamente trabalho de *talleres* e a domicílio (2 níveis); b) empresa matriz contratando diretamente trabalho de *talleres*, que por sua vez contratavam trabalho a domicílio (3 níveis); c) empresa matriz contratando, através de um intermediário, o trabalho de *talleres* que, por sua vez, contratavam trabalho a domicílio (4 níveis). A mão de obra feminina era a grande maioria, tanto nos *talleres* quanto no trabalho a domicílio. Muitas mulheres inclusive acumulavam as duas condições: o trabalho assalariado nos *talleres* e o trabalho a domicílio. Ganhavam mais nos primeiros: apesar de receber por peça trabalhada, obtinham maior renda por unidade de tempo, já que podiam usar máquinas industriais (mais rápidas) e evitar as interrupções provocadas pelas tarefas domésticas.⁹

Muitas das trabalhadoras a domicílio não sabiam sequer o nome da empresa ou do *taller* para o qual trabalhavam. Suas jornadas eram muito longas (entre 51 e 75 horas por semana), invadindo frequentemente as noites, feriados e fins de semana. Não tinham nenhum tipo de proteção social, sistema de saúde, contrato ou sequer um documento que pudesse comprovar sua relação de trabalho (recibos ou comprovantes de peças ou materiais entregues ou recebidos pelos *talleres* ou pelos intermediários). Não tinham nenhum poder de incidir sobre as tarifas e, por sua vez, incorriam em uma série de gastos tais como transporte (retirada e entrega de materiais e peças terminadas); manutenção e reposição de maquinaria e ferramentas utilizadas (tesouras, agulhas, dedais), consumo básico de água, luz, aquecimento¹⁰.

O estudo de Díaz, Medel e Schlaen (1995), evidencia também um dado interessante e que parece diferir de pesquisas realizadas no Brasil (Abreu e Sorj, 1994): a maioria das costureiras a domicílio entrevistadas eram ex-assalariadas de empresas ou *talleres* de confecção, ou seja, mulheres que haviam passado por distintos empregos assalariados onde adquiriram a especialização que requer o ofício. Em outras palavras, mulheres que haviam aprendido o seu ofício *em uma experiência de trabalho assalariado* e não apenas na socialização primária desenvolvida no âmbito familiar.¹¹

grandes ou médias empresas do setor.

⁹ Em suas casas trabalham com máquinas caseiras que são muito mais lentas.

¹⁰ Condições de trabalho muito semelhantes foram encontradas no já citado estudo de Díaz, Medel e Schlaen (1995).

¹¹ Só 15% das mulheres declarou haver aprendido o ofício com uma parente, amiga ou vizinha; 4% o havia feito em *talleres solidários* ou clubes de mães; 28% havia estudado Corte e Confecção e 54% havia adquirido o conhecimento necessário a realização do seu trabalho “praticando sozinha”. Nenhuma das entrevistadas havia recebido qualquer treinamento da empresa ou *taller* para o qual estava trabalhando no momento, o que significa que as empresas estavam, dessa forma, utilizando - sem qualquer custo ou investimento - uma força de trabalho que já havia sido qualificada em um momento anterior do seu ciclo de vida (Díaz, Medel e Schlaen, 1995).

Nesse sentido, as trabalhadoras a domicílio da indústria da confecção na verdade constituiriam uma população de trabalhadoras assalariadas "de segunda inserção", que são aproveitadas pela indústria que fragmenta ou externaliza parte ou a totalidade de seus processos produtivos, sem que essa tenha que fazer qualquer tipo de investimento em termos de qualificação ou treinamento dessa mão de obra.

Reinecke (1996), por sua vez, chama a atenção para o deslocamento de poder das grandes empresas têxteis para as lojas de departamento na formação de novas cadeias produtivas e de comercialização. Aponta, como resultado de uma pesquisa em andamento, que os principais efeitos negativos dos processos de externalização/subcontratação por ele observados não estariam localizados tanto no nível salarial como na instabilidade no emprego, na duração e intensidade da jornada de trabalho e nas deficiências no cumprimento da legislação trabalhista.

Calçados

Por sua vez, segundo Agacino, De Laire e Echeverría (1993), a indústria de calçados constitui um exemplo da fragmentação do processo produtivo como estratégia de externalização de custos (característico por sua vez de uma estratégia defensiva frente à concorrência dos produtos importados). Nas cadeias constituídas a partir desses processos, pode-se observar a existência de 3 níveis (empresa-*taller*-trabalho a domicílio), caracterizadas por um crescente grau de informalidade. As atividades formais e informais muitas vezes fazem parte do mesmo processo produtivo: em muitos casos, as empresas de maior porte e formais externalizam parte da sua produção para pequenos *talleres*, onde a vigência da legislação trabalhista é relativa e predomina o trabalho "a trato". Esses *talleres*, por sua vez, externalizam parte do trabalho mais intensivo em mão de obra (apareado), que se realiza a domicílio sem fiscalização alguma. A empresa contratista se libera de todos os riscos que possam ocorrer na produção nos níveis inferiores da cadeia, e não paga os tempos mortos oriundos, por exemplo, da fabricação de um novo modelo ou um problema na máquina. Os *talleres* não contam com nenhuma coordenação entre si para aumentar seu poder de negociação frente às empresas. Em outros casos, os *talleres* se articulam diretamente com o trabalho a domicílio, sem intervenção das grandes empresas, salvo para a compra de lotes completos de sapatos terminados.

Também nesse caso, o aumento da competitividade parece estar baseado em um processo de precarização do emprego, com um grau mínimo ou nulo de transferência tecnológica para os níveis inferiores da cadeia (Abramo, Montero e Reinecke, 1996).

Em síntese, em termos das relações de gênero, haveria que distinguir duas situações: a) setores fortemente feminizados, onde a presença feminina é significativa no conjunto da cadeia, mas mesmo assim mais acentuada nos seus níveis inferiores (tais como têxtil e confecção e agro-indústria); as diferenças principais entre as unidades produtivas com maior ou menor presença feminina se relacionam a fatores como tamanho, nível tecnológico, condições de trabalho, grau de formalidade/informalidade, etc; b) setores/cadeias onde a segmentação de gênero existente obedece, além desses fatores, a uma segmentação ainda mais profunda em termos das características do processo produtivo, o que faz com que a presença feminina seja significativa em alguns níveis da

cadeia, e praticamente inexistente em outros (exemplo: setor da pesca, onde a presença feminina é significativa nas empresas processadoras de produtos para o consumo humano, mas praticamente inexistente na fase da captura ou nas indústrias processadoras de farinha de peixe).

No caso chileno parece estar claro que o tipo de trabalho e de organização produtiva existente nos níveis inferiores das cadeias produtivas analisadas (trabalho a domicílio, empresas artesanais, *talleres* com diferentes graus de informalidade) constituem elementos centrais dos processos de flexibilização (baseados em estratégias de redução de custos) que marcam esses setores. Em todos esses casos, a presença feminina é significativa nesses níveis. Por outro lado, não se conhecem experiências de intervenção sindical na negociação dos processos de externalização/subcontratação, o que sem dúvida é um fator de grande importância para explicar a extensão dos fenômenos de precarização e desproteção social que marcam esse tipo de trabalho.

b) Brasil: experiências diversas

No Brasil, Githay (1993), identifica duas modalidades diferentes nos processos de externalização ("terceirização"). A primeira, mais virtuosa, se caracterizaria por um esforço articulado entre grandes e pequenas empresas no sentido de qualificar seus fornecedores e aumentar a qualidade dos produtos. Essa modalidade foi encontrada basicamente em segmentos da indústria metal-mecânica da região de Campinas (SP). Em um estudo realizado em 1988, pode-se observar que as vantagens competitivas das empresas subcontratadas assentavam-se na utilização de tecnologias avançadas de usinagem e que a sua força de trabalho era bastante qualificada (composta basicamente de mecânicos e operadores de máquinas-ferramenta, várias delas de controle numérico), comparável, na maioria das vezes à mão de obra de seus grandes clientes.

A segunda modalidade, encontrada na indústria de calçados do Rio Grande do Sul e na indústria de confecção do Rio de Janeiro, era muito similar aos casos até agora examinados sobre a realidade chilena: obedecia a uma lógica de redução de custos via precarização das condições de emprego, que, em alguns casos, chegava a comprometer a qualidade dos produtos.¹²

Segundo Ruas (1993) as relações de subcontratação no Brasil encontram-se, em geral, em um estágio pouco desenvolvido; são pouco frequentes as relações de mútua colaboração em termos, por exemplo, de desenvolvimento tecnológico de produtos. As formas mais "virtuosas" estão concentradas em poucos segmentos industriais (especialmente nos complexos metal-mecânico e automobilístico), onde as relações se pautam por contratos com algum tipo de garantias para as duas partes, realizando alguns dos elementos previstos no paradigma, ou seja, a disseminação de novos padrões de eficiência e qualidade (muitas vezes acompanhada por programas de capacitação e envolvimento de trabalhadores) ao longo da cadeia, ou pelo menos em seus níveis superiores

¹² Em uma análise mais cuidadosa, haveria que diferenciar essas duas situações, já que no complexo de produção de calçados concentrado em torno da cidade de Novo Hamburgo (RS), existiria uma combinação de formas mais avançadas e formas mais rudimentares de flexibilidade (Githay, 1993).

(relação, por exemplo entre as montadoras e as grandes empresas de autopeças ou entre estas e sua primeira linha de fornecedores).¹³

Com efeito, Leite (1996b), analisando a cadeia automotiva chama atenção para outras tendências existentes nas relações inter empresas. Além de exemplos similares aos descritos por Gitahy (1993), nos quais estas estão marcadas por um grau importante de cooperação, em muitos casos, as relações entre as montadoras e seus fornecedores se caracterizam pela ausência de qualquer tipo de contrato formal, assim como por uma pressão constante pela redução de preços sem ter como contrapartida qualquer assistência técnica significativa. As montadoras tem a possibilidade de reverter os "acordos" a qualquer momento. Esse tipo de relação tende a produzir, da mesma maneira que nos exemplos analisados no caso chileno, um "efeito cascata" sobre o conjunto da cadeia, através do qual cada nível descarrega o que pode sobre o nível que lhe segue: "as decisões unilaterais das montadoras acabam jogando os fornecedores em estratégias voltadas puramente para a redução de custos como forma de não perder os mercados" (Leite, 1996b).

Dessa forma, uma vez mais, segundo a autora, não apenas não se estariam estabelecendo relações de cooperação entre as empresas, como esse seria um dos fatores de origem dos fortes processos de precarização que se observam no mercado de trabalho. Também se assinala que, nas experiências mais inovadoras dentro do setor, como os denominados "condomínios industriais"¹⁴, é possível imaginar que a relação com os fornecedores seja muito mais estável e negociada.

Por outro lado, no setor eletro-eletrônico do Rio de Janeiro parece estar presente um outro tipo de lógica na constituição da cadeia, com efeitos também diferenciados sobre o trabalho.

O estudo que apresentaremos a seguir se refere à cadeia que produz centrais telefônicas eletro-mecânicas, formada por uma empresa que faz parte de um dos maiores conglomerados multinacionais de telecomunicações e mais nove empresas subcontratadas (Abreu, Sorj e Ramalho, 1995). A constituição dessa cadeia, baseada em um forte processo de externalização a partir da empresa central, iniciou-se em 1990. Trata-se de um processo produtivo muito complexo, com uma grande variedade de insumos e especificações técnicas rígidas em termos de qualidade e precisão (ainda que utilizando uma tecnologia ultrapassada, se comparada à digital).

¹³ Ver, a esse respeito, Gitahy (1993) e Posthuma (1995). No entanto, há que assinalar que o processo de adequação das empresas de auto-peças aos padrões de competitividade definidos pelas montadoras, assim como a exposição à concorrência externa,

O primeiro efeito do processo de terceirização foi uma significativa redução do total da mão de obra empregada na empresa cabeça (de 1.379 a 158 trabalhadores, ou seja, a pouco mais de 10% do que era antes). Curiosamente, e diferentemente dos casos até aqui analisados, o que se terceiriza são justamente as partes mais "nobres" da cadeia (a produção dos componentes mais complexos das centrais telefônicas): apenas a montagem final do sistema continuou a ser realizada no interior da empresa original. Promove-se a transferência gradual dessas etapas do processo produtivo para empresas criadas sob a supervisão técnica da empresa original (inicialmente 11; 9 na época da pesquisa).

Todas as funções mais qualificadas (como torneiros e ferramenteiros) foram terceirizadas. O que fica na empresa em termos de categorias ocupacionais são basicamente operadores de máquinas, o que promove uma simplificação do quadro de qualificações da empresa. Os níveis salariais dos trabalhadores nas empresas subcontratadas são em geral menores nas funções equivalentes (apesar de toda a negociação realizada pelo sindicato no sentido de mantê-los iguais).

Em relação ao tipo de contrato existente inter-firmas, as opiniões dos representantes da empresa cabeça não coincidem exatamente com as dos representantes das subcontratadas: segundo a primeira, os contratos são longos e estáveis; entre as subcontratadas, apenas 2 têm a mesma opinião; as demais se referem a contratos inexistentes ou de curto prazo (a relação funciona por lotes de encomenda). Por outro lado, há um consenso que o processo de terceirização foi acompanhado por uma transferência de tecnologia, *design* e assistência técnica (em alguns casos, laboratórios inteiros foram transferidos, com todo o equipamento necessário para o controle de qualidade). A contrapartida disso é a exigência de qualidade total e comprovada por parte da contratante, para que as peças possam entrar diretamente na linha de montagem sem necessidade de supervisão.

As firmas subcontratadas devem dar prioridade total à empresa (produzir todo o material necessário para as centrais) mas também podem usar o equipamento e a tecnologia para produzir para outros clientes. Entre elas pelo menos uma (empresa produtora de componentes de plástico) já era de ponta em termos de qualidade e tecnologia antes de vincular-se à empresa contratante, tinha o mesmo faturamento anual que esta e três vezes o número de empregados. As outras, pertencentes todas ao setor metalúrgico, declaram que a relação estabelecida com a contratante tinha contribuído para melhoria das tecnologias produtivas (com menor impacto em termos do controle de qualidade).

As empresas subcontratadas declararam estar satisfeitas com o preço pago por seus produtos, que, à diferença do assinalado para o caso chileno e por Leite (1996b) para a cadeia analisada no setor automobilístico, parecia ser longamente negociado de parte a parte.

No entanto, mesmo assim, os autores encontraram alguns indicadores de precarização do trabalho nas empresas terceirizadas: salários mais baixos, menor nível de escolaridade média, clara queda no padrão dos benefícios oferecidos, falta de organização sindical. O processo de terceirização (apesar da forte e pouco comum presença sindical na sua origem, com significativa capacidade de negociação), desmantelou a ação coletiva e organizada dos trabalhadores (Comissão

de Fábrica e Sindicato). O Sindicato não consegue entrar nas empresas terceirizadas, ou não está preparado para lidar com essa realidade; em consequência, se produz uma relação de controle muito mais direto da gerência sobre os trabalhadores nas empresas de pequeno porte.

Embora a Comissão de Fábrica tenha conseguido negociar com eficiência o processo de terceirização, conseguindo manter vários benefícios para os trabalhadores transferidos para as empresas subcontratadas, ao longo do tempo, e pela própria dinâmica do processo, a força da ação coletiva existente no passado não se transferiu para as empresas subcontratadas e essas conquistas tendem a perder-se.

Observa-se uma forte presença de mulheres nas empresas subcontratadas, ainda que legalmente empregadas e com carteira assinada. Aqui também, o último elo da externalização é o trabalho a domicílio, denominado, através de um eufemismo, de "parceria familiar". Esse trabalho é realizado em geral por mulheres moradoras na vizinhança das empresas subcontratadas, que executam trabalhos de acabamento remunerados por peças, com a ajuda de familiares, provavelmente crianças e velhos. Algumas delas são empregadas das firmas, que levavam o trabalho para fazer em casa no fim de semana.

c) Argentina: diferenças entre indústria automobilística e serviços (telecomunicações)

Os dois estudos aqui analisados referentes à Argentina dizem respeito a um setor industrial (a cadeia automobilística, formada por montadoras e autopeças) e um de serviços (telecomunicações) (Novick, Miravalles e Senen, 1995).

A cadeia automobilística parece apresentar uma estrutura semelhante ao caso brasileiro, e características muito parecidas com a maioria dos casos analisados no que se refere à assimetria de poder e a ausência de cooperação real nas relações inter-firmas. Trata-se de empresa montadoras articuladas a redes piramidais de fornecedores hierarquizados em função da complexidade das tarefas que realizam: a) fornecedores de conjuntos e subconjuntos terminados; b) fabricação de insumos, peças e componentes críticos; c) produtores de peças e insumos com alto grau de standartização.

A tendência de algumas das montadoras é operar com lógicas de produção Just-in-Time, para alguns segmentos de fornecedores, o que significou um aumento dos requerimentos de qualidade e cumprimento dos prazos de entrega ao longo da cadeia. Para isso foram geradas estruturas específicas de atenção aos fornecedores (desenvolvimento de fornecedores com "Qualidade certificada"), reduzindo-se o número de fornecedores diretos e aumentando as práticas de subcontratação e externalização de partes do processo produtivo e de serviços.

Não se observou a existência de vínculos cooperativos recíprocos, tais como transferência de informação crítica e implementação de mecanismos de assistência técnica sistemáticos. O que domina a relação entre as firmas na cadeia é uma lógica muito mais comercial em função de programas periódicos de produção, o que termina por aprofundar a subordinação das autopeças em relação às montadoras. Essas últimas pressionam a partir de uma posição de força relativa no

mercado, ainda que alguns elementos dos novos processos (como o JIT, nos casos em que existe) criam um tipo de dependência recíproca maior se comparado às formas tradicionais de gestão da produção.

Em relação às características do trabalho e ao perfil das qualificações em cada um dos níveis da cadeia, os resultados da pesquisa são os seguintes:

a) *1º nível* (montadoras e algumas empresas da primeira linha de fornecedores, cujas estratégias de reestruturação foram definidas como "globais"): uma mão de obra predominantemente jovem, em geral com estudos secundários completos, composta em sua maioria por trabalhadores qualificados e semi-qualificados. Em termos de organização do trabalho observam-se processo de enriquecimento (polivalência vertical, ou polifuncionalidade). As competências requeridas são principalmente técnicas, intelectuais e comportamentais. A capacitação é programada e sistemática, com ampla cobertura em termos da força de trabalho e abarcando os seguintes temas: qualidade, trabalho em grupo, resolução de problemas. As mulheres representam 11,2% do pessoal ocupado (volume médio de mulheres empregadas: 548).

b) *2º nível* (algumas empresas de 1a e 2a linha de fornecedores): pode-se observar um aumento dos níveis de escolaridade exigidos, polivalência de caráter horizontal (ampliação e rotação de tarefas) e vertical (ou seja, enriquecimento de tarefas em alguns postos determinados). Os trabalhadores são, na sua maioria, qualificados e semi-qualificados. As competências requeridas são: técnicas, de ordem e comportamentais. A capacitação é limitada e não sistemática, e tende a concentrar-se na alta gerência e nos setores técnicos, cobrindo os seguintes temas: saberes técnicos específicos para determinados postos (produção e manutenção), qualidade, liderança, JIT. As mulheres representam apenas 4,4% do pessoal ocupado, o que significa um volume médio de 12 trabalhadoras por empresa).

c) *3º nível* (algumas empresas da 2a linha e 3a linha de fornecedores): a idade média da mão de obra empregada é superior (predominantemente de 40 anos e mais), com um nível de escolaridade inferior (exigência de primário completo), polivalência horizontal (ampliação e rotação de tarefas, com alto grau de rotinização e fragmentação do trabalho). As principais competências exigidas são as de ordem. A capacitação é esporádica, com cobertura limitada, nas seguintes áreas: segurança, ordem e limpeza (primeiro nível das técnicas de qualidade). Nas empresas da 2a linha de fornecedores, a porcentagem de mulheres empregadas é de 22% e na 3a linha, de 18%.

Apesar dos volumes mais significativos de mulheres encontrarem-se nas montadoras, sua presença é proporcionalmente mais significativa na 2a e na 3a linha de fornecedores, onde as condições de trabalho são menos favoráveis.¹⁵

¹⁵A segunda linha é composta por 9 empresas. Se eliminamos as duas onde a participação feminina no conjunto do pessoal ocupado é muito reduzida (respectivamente 0,6 e 1,4%), essa porcentagem se eleva a 27%.

**CADEIA AUTOMOBILÍSTICA ARGENTINA
PARTICIPAÇÃO FEMININA**

| | Média de mulheres empregadas | | Total pessoal ocupado (média) |
|-----------------------|------------------------------|---------------|-------------------------------|
| | Porcentagem (%) | Nos absolutos | |
| Montadoras | 11,2 | 548 | 4.125 |
| Fornecedoras 1a linha | 4,4 | 12 | 316 |
| Fornecedoras 2a linha | 21,6 | 26 | 129 |
| Fornecedoras 3a linha | 17,9 | 13 | 117 |

Fonte: Elaboração própria, a partir de Novick, Miravalles e Senen (1996).

CADEIA AUTOMOBILÍSTICA ARGENTINA

| | |
|---|--|
| <p>1 NIVEL Montadoras (+algumas fornecedoras de 1a linha com estratégias globais de reestruturação)</p> | <p>Conteúdo do trabalho: polivalência vertical/polifuncionalidade (enriquecimento do trabalho) Perfil da mão de obra: maioritariamente jovem e masculina; mulheres: 11% total (volume médio por empresa: 548)* Qualificação: maioria qualificados e semi-qualificados Escolaridade: maioria com secundário completo Competências requeridas: principalmente técnicas; também intelectuais e comportamentais Treinamento: programado e sistemático; cobertura: ampla; temas: saberes técnicos específicos, qualidade, trabalho em grupo, resolução de problemas</p> |
| <p>2 NIVEL 2a linha de fornecedores (+ algumas fornecedoras de 1a linha)</p> | <p>Conteúdo do trabalho: polivalência horizontal (ampliação e rotação de tarefas) e vertical (enriquecimento de tarefas) em alguns pontos determinados. Perfil da mão de obra: mulheres: 22% do total (volume médio por empresa: 26) Qualificação: qualificados e semi-qualificados Escolaridade: exigências em aumento Competências requeridas: técnicas, de ordem e comportamentais Treinamento: limitado e não sistemático; cobertura: concentrada na alta gerência e setores técnicos; temas: saberes técnicos específicos para determinados postos, qualidade, liderança, Just-in-time</p> |
| <p>3 NIVEL 3a linha de fornecedores</p> | <p>Conteúdo do trabalho: polivalência horizontal (ampliação e rotação de tarefas, com alto grau de rotinização e fragmentação do trabalho) Perfil da mão de obra: maioria com 40 anos e mais; mulheres: 18% do total (volume médio por empresa: 13) Qualificação: maioria semi-qualificados e não qualificados Escolaridade: inferior; exigência: primário completo Competências requeridas: principalmente de ordem Treinamento: esporádico; cobertura: limitada; temas: principalmente segurança, ordem e limpeza (primeiro nível das técnicas de qualidade)</p> |

* Nas fornecedoras de primeira linha, a participação das mulheres é, em média de 4% do total da força de trabalho, e o volume médio de mulheres empregadas por empresa é de 12. Fonte: Elaboração própria, a partir de Novick, Miravalles e Senen (1996).

Por sua vez, a cadeia articulada no setor de telecomunicações (dominada não por uma grande empresa produtora de equipamentos - centrais telefônicas - mas sim pelas prestadoras de serviços de telefonia) não tem a forma piramidal típica da cadeia automobilística. Nela se encontram 5 tipos de empresas: a) empresas prestadoras de serviços básicos de telefonia (SBT) (urbana, interurbana e internacional; b) empresas cujas atividades estão relacionadas com a inovação tecnológica que caracteriza o setor (telefonia celular, transmissão de dados, informação e serviços telefônicos) (Novos produtos - NP); c) subcontratistas de atividade primária para as empresas do primeiro tipo (SAP): construções e infra-estrutura (edifícios e torres de radio enlace, cabos de fibra ótica, etc.; d) Fornecedores, produtores e instaladores de equipamentos (FPE) para as empresas dos três grupos anteriores; e) empresas pequenas e médias dedicadas à instalação de equipamentos de telecomunicações e radiocomunicações, assim como repostos e acessórios para telefonia (subcontratistas de serviços vários - SSV).

CADEIA PRODUTIVA - TELECOMUNICAÇÕES ARGENTINA PARTICIPAÇÃO FEMININA

| | Média de mulheres empregadas | | Total pessoal ocupado (média) |
|-------------------------------------|------------------------------|---------------|-------------------------------|
| | Porcentagem (%) | Nos absolutos | |
| Serviço Básico de Telefonia | 47 | 3.500 | 14.000 |
| Novos Produtos | 35,2 | 108 | 309 |
| Produção/instalação de equipamentos | 24 | 173 | 807 |
| Subcontratistas de serviços vários | 16,6 | 8 | 41 |

Fonte: Elaboração própria, a partir de Novick, Miravalles e Senen (1996).

Diferentemente do que acontece no setor automobilístico, aqui as condições de trabalho, no que se refere ao perfil de postos, ao nível de qualificação e às políticas de treinamento, são relativamente mais homogêneos entre os diversos níveis da cadeia produtiva. Isso se relaciona ao fato de tratar-se de um setor de ponta, submetido a um intenso processo de modernização a partir das privatizações, e bastante mais integrado.

A introdução das novas tecnologias (de fronteira internacional, ou próxima a ela), no entanto, se concentra nas empresas que prestam os serviços básicos de telefonia (SBT), nas que se dedicam aos novos produtos (NP) e nas subcontratistas de primeira linha que se dedicam a produzir e a instalar equipamentos para empresa dos dois tipos anteriormente mencionados (FPE). No outro

tipo de empresas que se localiza na 1a linha de subcontratação (construção e infra-estrutura para os serviços de telefonia -SAP) e nas fornecedoras de 2a e 3a linha, a inovação tecnológica é praticamente inexistente.

Em termos gerais, segundo os autores (Novick, Miravalles e Senen, 1996) pode-se observar um aumento dos postos técnicos (engenheiros e técnicos), seguido por postos administrativos (gestão da comercialização), e, em terceiro lugar, trabalhadores qualificados operativos. Os postos correspondentes a trabalhadores não qualificados tendem a desaparecer, conforme as projeções das empresas pesquisadas. No entanto, a presença de trabalhadores semi e não qualificados (com menores níveis de escolaridade) é bastante significativa nas subcontratistas de 2a e 3a linha e nas de 1a linha dedicadas à construção e infra-estrutura dos serviços telefônicos.

Em termos da composição de gênero da força de trabalho nos distintos níveis da cadeia, podemos observar o seguinte: em primeiro lugar, trata-se de um setor bastante mais feminizado que a automobilística. Em segundo lugar, não se observa um aumento da participação feminina a medida em que nos deslocamos para os níveis inferiores da cadeia. Pelo contrário, ela é mais significativa nas empresa que se dirigem diretamente ao mercado (aos usuários), ou seja, as do tipo SBT (47% do total dos ocupados) e NP (35%), e menos relevante nas subcontratistas de 2a e 3a linha (17%).

Esse pode ser mais um indício de um fenômeno já observado em pesquisa anterior (Abramo e Armijo, 1995), de que a natureza dos efeitos dos processos de reestruturação produtiva e inovação tecnológica sobre o trabalho feminino são diferentes se comparamos o setor industrial ao setor serviços, seja devido ao fato da dinâmica desses processos ser diferente em cada um deles, seja devido às distintas formas de inserção das mulheres em cada um deles nas etapas anteriores à reestruturação.

**CADEIA PRODUTIVA - TELECOMUNICAÇÕES ARGENTINA
PERFIL DE POSTOS, QUALIFICAÇÃO E PARTICIPAÇÃO FEMININA**

| POSIÇÃO NA CADEIA | INOVAÇÃO TECNOLÓGICA/ ORGANIZACIONAL | PERFIL DE POSTOS | COMPETÊNCIAS REQUERIDAS | ESTRUTURA DE QUALIFICAÇÕES | PARTICIPAÇÃO FEMININA |
|-------------------------------------|--|---|--|---|-----------------------|
| SBT (mercado) | *NTs *polivalência *redução níveis hierárquicos | *escolaridade mínima: secundária completa *tendência à profissionalização | * técnicas, intelectuais comportamentais, básicas e de ordem | * predominância de profissionais, técnicos e qualificados | 47% |
| NP (mercado) | * tecnologia de fronteira * flexibilidade * polivalência | *escolaridade: secundária *requerimentos de flexibilidade e envolvimento | * principalmente comportamentais e intelectuais * 2o lugar: básicas, técnicas, de ordem | *trabalhadores qualificados | 35% |
| SAP (subcontratista 1a linha) | * sem mudanças significativas | *escolaridade: primária (maloria) *requerimentos de flexibilidade | * técnicas | *não qualificados e semi-qualificados | n.d. |
| FPE (subcontratista 1a linha) | * tecnologia de fronteira . polivalência | *escolaridade mínima: secundária completa *requerimentos de flexibilidade, polivalência e envolvimento | *técnicas, intelectuais, básicas, ordem e comportamentais | * predominância de profissionais, técnicos e qualificados | 24% |
| SSV (subcontratista de 2a/3a linha) | . sem mudanças significativas | *conhecimento de ofício *requerimentos de flexibilidade e polivalência | *intelectuais *2o lugar: técnicas e comportamentais *3o lugar: básicas e de ordem | *técnicos, qualificados e semi-qualificados | 17% |

Fonte: Elaboração própria, a partir de Novick, Miravalles e Senen (1996).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A perspectiva de estudar as realidades do trabalho a partir das cadeias produtivas é relativamente nova na América Latina. Mas vem ganhando relevância nos últimos anos e vem se demonstrando extremamente importante no sentido de superar a ausência de diálogo entre os estudos de *processo de trabalho* e aqueles focalizados nos *mercados de trabalho*, ausência essa característica da disciplina durante os anos 80. Esse artigo pretende ser uma síntese de alguns dos estudos realizados sob essa perspectiva em uma primeira etapa,¹⁶ e parecem apontar para as seguintes conclusões:

1. O que tem predominado na América Latina, até agora, não são as "redes" de empresas no sentido mais horizontal, mas sim cadeias produtivas verticalizadas, cujas principais características seriam:

- a *grande assimetria de poder existente na relação entre as empresas* (assim como entre empresários e trabalhadores no interior de cada uma delas);
- a *ausência (ou fragilidade) da regulação dessas relações* (em especial as de subcontratação);
- a *fragilidade dos espaços de negociação* existentes, seja internamente às empresas, seja na relação entre elas, para negociar os processos de reestruturação e externalização que vem se dando.

Essas características parecem estar, por sua vez, relacionadas, em primeiro lugar, à natureza dos processos de reestruturação e abertura comercial existentes em muitos países da região; em segundo lugar, à predominância, entre as empresas que dominam as cadeias, de estratégias de competitividade baseadas na redução de custos por sobre outras que tentam promover um maior equilíbrio entre custos, qualidade e *design*; em terceiro lugar, à fragilidade dos tecidos produtivos sobre os quais se desenvolvem esses processos, tanto em termos econômicos quanto institucionais (existência de serviços avançados à produção, de processos significativos de formação de atores, de espaços de negociação entre eles, etc.).

Essa assimetria de poder, a ausência de regulação e, frequentemente, a ausência de estratégias de competitividade mais sistêmicas por parte das empresas que dominam as cadeias, fazem com que a tendência destas seja descarregar seus custos nas médias e pequenas empresas com as quais se articulam a partir dos processos de externalização/subcontratação. Produz-se assim uma transferência de excedentes das empresas subcontratadas (e seus trabalhadores/as) à empresa ou ao grupo econômico que domina a cadeia, reproduzindo-se, a partir dessa dinâmica, a heterogeneidade estrutural no interior da própria cadeia.

¹⁶ O artigo não incorpora, senão muito parcialmente, as contribuições dos trabalhos apresentados ao II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho (Águas de Lindóia, dezembro de 1996) no GT *Redes produtivas e flexibilidade*, assim como de uma série importante de estudos realizados em um período mais recente, tais como os que aparecem em Gallart e Novick (1997) e aqueles que fazem parte do Projeto *Reestruturação produtiva, trabalho e educação*, coordenado pela Profa. Márcia Leite, UNICAMP, Brasil.

Esse tipo de lógica (de relação entre as empresas) será, portanto, fortemente responsável, não pela disseminação das "melhores práticas produtivas", mas sim por um processo de precarização do trabalho e de muitas unidades produtivas ao longo das cadeias, que se traduz no uso intensivo de mão de obra mal paga, na utilização de equipamentos obsoletos, na informalidade ou ausência de contratos de trabalho, em baixos níveis de qualificação, métodos de gestão paternalistas e/ou despóticos, etc.

2. Ainda que esse modelo pareça ser predominante até agora na América Latina (e oxalá os novos estudos que estão em curso ou sendo terminados no momento atual possam evidenciar outras tendências diferentes, que apontassem para configurações mais virtuosas), ele não é único. Da mesma maneira que vários outros aspectos dos atuais processos de reestruturação produtiva, os processos de constituição das cadeias, assim como as configurações que estas adquirem, são complexos e multiformes. Nos casos analisados nesse artigo, aparecem não apenas as cadeias piramidais (onde no topo está a empresa mais moderna, maior, tecnologicamente mais avançada e o que se externaliza são as partes menos qualificadas do processo produtivo). Aparecem também exemplos de cadeias que assumem outras formas, e onde o que se externaliza às vezes são as partes mais nobres do processo produtivo, o que significa que também a distribuição das qualificações e das várias formas de segmentação da mão de obra (de gênero, étnicas, raciais) pode ser mais equilibrada entre os seus vários níveis (casos do setor de telecomunicações – tanto na prestação de serviços de telefonia na Argentina – quanto na produção – industrial – de centrais telefônicas no Rio de Janeiro).

Dentro de uma mesma cadeia, a relação da empresa cabeça pode apresentar-se de forma qualitativamente diferente em relação a distintos tipos de empresas e distintos grupos de trabalhadores subcontratados. Tende a ser mais virtuosa, ou seja, conter mais elementos de estabilidade, negociação, assistência técnica, transferência de tecnologia, etc, quanto maior for o grau de qualificação dos trabalhadores, ou, no que diz respeito às empresas fornecedoras (subcontratadas ou terceirizadas), quanto: a) maior for o valor agregado, o grau de complexidade tecnológica ou grau de especialização do produto fornecido; b) quanto mais estratégico for o produto/serviço fornecido para o preço ou a qualidade do produto final da empresa cliente.

Essa maior virtuosidade se relaciona, evidentemente, ao maior poder de barganha detido pelos grupos de trabalhadores mais qualificados ou pelas empresas que fabricam os produtos e/ou serviços mais sofisticados e estratégicos, que pode ou não expressar-se em diferentes tipos de *instituições negociadoras* (Sindicatos ou Comissões de Fábrica no interior das empresas, diferentes formas de associatividade entre empresas fornecedoras, acordos de caráter público privado definidos a nível setorial o territorial, etc.).

4. Outro elemento importante a ser analisado, e que difere na constituição das cadeias produtivas, é o lugar no qual se localiza o seu *núcleo de poder principal*. Nos exemplos analisados, encontramos distintas possibilidades, entre elas cadeias (industriais, agro-industriais ou de serviços) dominadas por::

- grandes empresas industriais (cadeia automobilizadora, cadeia florestal-madeira-celulose);
- grandes empresas comerciais (cadeia têxtil-confecções);
- grandes empresas exportadoras (agro-indústria de exportação).

5. Por outro lado, a perspectiva de análise das cadeias produtivas nos chama a dedicar especial atenção às *configurações territoriais dos tecidos produtivos*. A discussão teórica internacional evidencia esse aspecto na análise de várias experiências europeias (Piore e Sabel, 1984; Vazquez-Barquero, 1988; Albuquerque, 1997). Essas diferentes configurações territoriais são fatores explicativos importantes para entender as distintas configurações das cadeias, assim como suas maiores ou menores possibilidades, tanto no sentido de constituir uma solução produtiva e competitiva eficiente, quanto no sentido de conduzir a formas mais virtuosas de relação inter-empresas ou entre empresários e trabalhadores no interior de cada empresa. Entre os fatores principais a serem analisados em relação aos territórios, destacamos: densidade do tecido produtivo local; características do seu mercado de trabalho; grau de qualificação dos seus recursos humanos; densidade institucional; existência de serviços avançados à produção.

Em termos de configurações territoriais, há que considerar também que as cadeias produtivas podem ser globais (Gereff, 1993), regionais, nacionais, locais. No caso da América Latina, parece ser cada vez mais importante dedicar atenção aos processos de integração regional, que podem estar modificando substancialmente as configurações das cadeias produtivas, assim como a sua expressão territorial. O avanço de processos como o MERCOSUL devem estimular (ou redefinir) diversos tipos de encadeamentos produtivos ao longo de territórios que abarquem mais de um país (transferindo, por exemplo, um ou mais elos desses encadeamentos de um país para outro, fechando/abrindo possibilidades antes existentes em determinados países ou regiões). Esse fenômeno pode apresentar aspectos positivos e negativos para a organização produtiva, o emprego em geral e o trabalho feminino em particular, em cada caso, a depender das condições concretas nas quais se desenvolva.

Seus efeitos tenderão a ser negativos, por exemplo, se a estruturação (ou redefinição) dos encadeamentos produtivos estiver orientada por uma lógica exclusiva de redução de custos, não estiver submetida a nenhum tipo de regulação e for caracterizada por uma relação muito assimétrica e verticalizada entre as empresas. Esse tipo de encadeamento provavelmente gerará novos processos de segmentação no mercado de trabalho que poderão afetar especialmente as formas mais frequentes de inserção feminina no mercado de trabalho, gerando novos processos de expulsão e/ou precarização do trabalho em geral e do trabalho feminino em particular, a partir de dinâmicas impostas por empresas que dominam assimetricamente as cadeias produtivas e que podem estar localizadas em outros países. Por outro lado (em uma visão mais otimista) seriam justamente esses encadeamentos (e mais quanto mais se apresentem em suas formas mais virtuosas) que poderiam abrir novas e maiores projeções para algumas das estratégias de desenvolvimento local, e, em particular, para as possibilidades de geração de emprego produtivo. Para as pequenas e micro empresas, assim como para certos tipos de trabalho por conta própria (nos quais a presença feminina tende a ser muito significativa), a articulação (minimamente virtuosa) com esses encadeamentos produtivos lhes poderia abrir maiores possibilidades de estabilização, expansão ou diversificação.

Os estudos evidenciam também a importância de pensar as possibilidades que oferece esse tipo de análise (baseada nas cadeias produtivas) na estruturação das políticas de fomento produtivo, de novos modelos de regulação, novas possibilidades de alianças (e de conflitos) entre atores sociais.

Nesse sentido há que levar em consideração que, em primeiro lugar, o novo trabalhador coletivo que se constitui ao longo das cadeias, é um trabalhador fortemente segmentado (em termos das condições objetivas e subjetivas de trabalho); por isso, as formas de identidade/identificação, solidariedade, organização, ação e negociação não podem ser - apenas - as tradicionalmente existentes na maioria dos países latino-americanos (a nível de fábrica, categoria ou setor); em segundo lugar, o ator empresarial também se redefine e se fragmenta. Ao lado de processos intensos de concentração de capital e de desnacionalização, reproduz-se a heterogeneidade estrutural ao longo das cadeias e territórios produtivos. A grande maioria dos tecidos produtivos locais está constituída por pequenos e micro empresários com muito poucas condições de, isoladamente, negociar com as grandes empresas-clientes preços e outras condições de venda de seus produtos e/ou serviços, assim como de incorporar tecnologias mais avançadas e de desenvolver processos de qualificação da sua força de trabalho. Esses dois aspectos evidenciam a importância de estabelecer novas formas de associatividade, de regulação e de negociação social dos processos de externalização/terceirização, que deveriam dar-se em vários níveis: a) no interior das empresas (sindicatos/empresas); b) entre empresas, ao longo das cadeias produtivas; c) ao longo dos territórios (envolvendo empresas, sindicatos, setor público – com especial importância para os governos locais - e outras instituições da sociedade civil)¹⁷.

7. Finalmente, seria importante pensar quais as condições necessárias à constituição de cadeias produtivas mais “virtuosas” (no sentido acima definido), e, principalmente, a que tipo de fatores poderia estar relacionada essa possibilidade. Entre eles mencionamos:

- o tipo de estratégia de competitividade desenvolvido pelas empresas que dominam as cadeias;
- o tipo de setor produtivo: escala de produção típica, grau de internacionalização, tipo de tecnologia;
- o âmbito territorial em que se define a cadeia (global, nacional, regional, local);
- grau de densidade do tecido produtivo;
- tipo de institucionalidade existente no tecido produtivo local e no conjunto do território no qual se localiza a cadeia, o que por sua vez se articula à natureza do processo de formação de atores e aos espaços de negociação existentes, nos vários níveis anteriormente assinalados.

¹⁷ Um dos casos mais importantes sobre os quais se tem conhecimento na região é o da nascente Câmara Regional do Grande ABC (Região Metropolitana de São Paulo, Brasil), onde existe um importante esforço de articulação desses atores em torno a uma estratégia de desenvolvimento local, que tem no adensamento dos tecidos produtivos, no fortalecimento dos elos mais frágeis das cadeias produtivas (difusão da inovação tecnológica, qualificação dos recursos humanos) e no estabelecimento de relações mais solidárias entre eles, alguns dos seus principais objetivos.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L., Montero, C. e Reinecke, G. (1997) - **Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: un balance**, en Gallart, M.A. y Novick, M. (ed.), Competitividad, redes productivas y competencias laborales, Montevideo, CINTERFOR-OIT.
- Abramo, L. (1996) - **Trabajo, trabajadores y desarrollo socioeconómico en América Latina y el Caribe**, Sociología del Trabajo, Nueva "Epoca, N° 28, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- Abramo, L. e Montero, C. (1995) - **La Sociología del Trabajo en América Latina: paradigmas teóricos y paradigmas productivos**, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, N° 1, México, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- Abramo, L. e Armijo, M. (1995) - **¿Cambio tecnológico en la empresa: igualdad de oportunidades para la mujer?**, en Agacino, R. y Echeverría, M. (org.), Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias, Santiago, PET.
- Abreu, A., Sorj, B. Ramalho, R. (1995) - **Terceirização e precarização: os impactos sociais da reestruturação industrial no Rio de Janeiro**, presentado al XIX Congresso da LASA, Washington, 28-30 de setembro.
- Abreu, A. e Sorj, B. (1994) - **Sub-contratação e trabalho a domicílio: a influência do gênero**, in Martins, H.H.S. e Ramalho, J.R., Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho, São Paulo-HUCITEC-CEDI-NETS.
- Abreu, A. (1993) - **Mudança tecnológica e gênero no Brasil: primeiras reflexões**, Novos Estudos CEBRAP, N° 35, março, São Paulo.
- Agacino, R., de Laire, F. y Echeverría, M. (1993) - **La industria del cuero y calzado después de una década: Desafíos para un crecimiento con equidad**, Estudios Sectoriales, N° 10, Santiago, PET.
- Albuquerque, F. (1997) - **Desarrollo económico local y distribución del progreso técnico**, Cuadernos del ILPES, N° 43, Santiago, Chile.
- Arriagada, I. (1997) - **Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina**, Serie Mujer y Desarrollo, Unidad de la Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago.

- Castillo, J.J. (1994) - **¿De qué post fordismo me hablas?**, Sociología del Trabajo, N° 21, Nueva Epoca, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- Castillo, J.J. e Santos, M. (1993) - **Cualificación del trabajo y distritos industriales.**
- Echeverría, M. (1996) - **Subcontratación del trabajo y subcontratación de la producción.** Informe de investigación, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo.
- CEPAL (1995) - **Las relaciones agroindustriales y la transformación de la agricultura,** Santiago, CEPAL.
- CEPAL (1996) - **Agroindustria y pequeña agricultura: síntesis comparativa de distintas experiencias.** LC/R.1663, Unidad de Desarrollo Agrícola, DPPE-CEPAL.
- Díaz, A. (1996) - **Flexibilidad productiva y nuevos modelos de empresa .** Borrador para discusión, agosto.
- Díaz, A. (1991) - **El capitalismo chileno en los 90: crecimiento económico y desigualdad social,** Série Documentos de Análisis, N° 1, julio, Santiago.
- Díaz, E. (1995) - **Las trabajadoras eventuales del sector pesquero industrial: diagnóstico de su situación** (Regiones IV, V, X y XI). Relatório de pesquisa elaborado para o SERNAM (mimeo).
- Díaz, X., Medel, J. e Schlaen, N. (1996) - **Mujer, trabalho y familia: el trabajo a domicilio en Chile,** Santiago, CEM.
- Ferreira e outros (1990) - **Alternativas sueca, italiana y japonesa de paradigma fordista,** en Modelos de organização industrial e trabalho, Sao Paulo, ABET.
- Frederico, C. (1978) - **Consciência operária no Brasil,** São Paulo, Atica.
- Gallart, M.A.e Novick, M. (org.) (1997) - **Competitividad, redes productivas y competencias laborales,** Montevideo, CINTERFOR-OIT.
- Gereffi, G. y Korzeniewicz, M. (ed.) (1994) - **Commodity chains and global capitalism,** Westfort, Greenwood Press.
- Humphrey, J. (1987) - **Gender and work in the Third World (sexual divisions in brazilian industry),** Londres/New York, Tavistock Publications.
- Jenson, J. (1989) - **The talents of women, the skills of men: flexible specializatoin and women,** en Wood, S. (org.), The transformation of work?, Londres, Unwin Hyman.

- Leite, M. (1996a) - **A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional**, Novos Estudos CEBRAP, N° 45, julho. São Paulo, Editora Brasileira de Ciências.
- Leite, M. (1996b) - **A cadeia automotiva: da linha de montagem robotizada ao trabalho escravo** (Relatório de pesquisa, mimeo).
- Maruani, M. (1993) - **La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo**, Revista de Economía y Sociología del Trabajo, N° 13/14, septiembre-diciembre, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Novick, M., Miravalles e Senen, C. (1996) - **Vinculaciones interfirmas, estrategias de adaptación y competencias profesionales en Argentina (los sectores de automotriz y telecomunicaciones)**, apresentado ao Seminário da Rede Latino-americana de Educação e Trabalho, "Reconversión, eslabonamientos productivos y competencias", Brasília, abril.
- Paoli, M.C., Sader, E. e Telles, V. (1984) - **Pensando a classe operária: os trabalhadores sujeitos ao imaginário acadêmico**, Revista Brasileira de História, N° 6.
- Paoli, M.C. e Sader, E. (1986) - **Sobre clases populares no pensamento sociológico**, em Cardoso, Ruth (org.), A aventura antropológica, São Paulo, Brasiliense.
- Piore, M. e Sabel, C. (1993) - **The second industrial divide**, New York, Basic Books.
- Posthuma, A. e Lombardi, M.R. (1996) - **Gênero e exclusão social no novo paradigma produtivo**, apresentado ao XX Encontro Anual da ANPOCS (GT Trabalho e Sociedade), Caxambu, 22-26 de outubro.
- Posthuma, A. (1995) - **Estratégias de produtividade, competitividade, recursos humanos e emprego nos anos 90: o setor metal-mecânico no Brasil**, Santiago, ETM-OIT.
- Reinecke, G. (1997) - **Flexibilidad, innovaciones y cadenas productivas: la industria têxtil y del vestuario en Chile**, Santiago, OIT.
- Rojas, C. (1994) - **El desarrollo y la competitividad a través de la articulación de los actores sociales. Una reflexión para Concepción**, Santiago, ILPES.
- Ruas, R. (1993) - **Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição**, em Abreu y Sorj. (org.), O trabalho invisível: Estudos sobre trabalhadores a domicilio no Brasil, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.

- Sarti, C. (1985) - **Trabalho feminino: de olho na literatura**, Literatura Econômica, 7(1), fevereiro.
- Selamé, T. e Henríquez, H. (1995) - **Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio** (documento preparado para el SERNAM, Santiago, mayo).
- Souza-Lobo, E. (1992) - **O trabalho como linguagem: o gênero do trabalho**, in Costa, A.O. e Bruschini, C. Uma questão de gênero, São Paulo, Editora Rosa dos Ventos/Fundação Carlos Chagas.
- Souza-Lobo, E. (1991) - **A classe operária tem dois sexos** (Trabalho, dominação e resistência), São Paulo, Brasiliense.
- Vázquez-Barquero, A. (1988) - **Desarrollo local. Una estrategia de creación de empleo**, Madrid, Ed. Pirámide.

