

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS – UNIMONTES
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL – PPGDS

WILIAN TONELI DA SILVA

GLOBALIZAÇÃO DO CAPITAL E CADEIA PRODUTIVA:
TRABALHO E TRABALHADORES NA NESTLÉ

MONTES CLAROS/MG

Janeiro / 2017

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS – UNIMONTES
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL – PPGDS

WILIAN TONELI DA SILVA

GLOBALIZAÇÃO DO CAPITAL E CADEIA PRODUTIVA:
TRABALHO E TRABALHADORES NA NESTLÉ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Social, da Universidade Estadual de Montes Claros, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Social.

Orientadora: Profa. Dra. Sarah Jane Alves Durães

MONTES CLAROS/MG

Janeiro / 2017

Silva, Wilian Toneli da.
S586g Globalização do capital e cadeia produtiva [manuscrito] : trabalho e trabalhadores na Nestlé / Wilian Toneli da Silva – Montes Claros, 2017.
118 f. : il.

Bibliografia: f. 102-118.
Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social/PPGDS, 2017.

Orientadora: Profa. Dra. Sarah Jane Alves Durães.

1. Cadeia produtiva. 2. Nestlé Brasil – Condições de trabalho. 3. Globalização. 4. Precarização do trabalho . 5. Terceirização. I. Durães, Sara Jane Alves . II. Universidade Estadual de Montes Claros. III. Título. IV. Título: Trabalho e trabalhadores na Nestlé.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS – UNIMONTES
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL – PPGDS

GLOBALIZAÇÃO DO CAPITAL E CADEIA PRODUTIVA:
TRABALHO E TRABALHADORES NA NESTLÉ

Dissertação de Mestrado intitulada “Globalização do capital e cadeia produtiva: trabalho e trabalhadores na Nestlé” de autoria do mestrando Wilian Toneli da Silva, submetida para aprovação pela Banca Examinadora constituída pelos seguintes professores:

Banca Examinadora constituída pelos professores:

Profª. Dra. Sarah Jane Durães – PPGDS-UNIMONTES (orientadora)

Prof. Dr. Roney Versiani Sindeaux – UNIMONTES

Profª. Dra. Lucília Regina de Souza Machado - UNA

*A todos aqueles que comigo
sonharam e viram o sonho se
transformar em realidade.*

Agradecimentos

Faço uso deste espaço para agradecer aos que partilham comigo um sonho que até pouco tempo era um sonho impossível.

Ao meu grande amigo irmão Jesus Cristo. Que me acolheu quando necessitei e meu deu força, serenidade e saúde para continuar seguindo.

Ao meu pai, Seu Omair, que mesmo de longe, torce e reza sempre por todos nós. A minha doce mãezinha, Dona Cidinha, que se foi materialmente ao longo desta jornada, mas que está sempre a nossa volta, com seu aconchego e com uma palavra sábia e amorosa.

A minha esposa Eunice, minha fonte diária de renovação, meu amor. Suas palavras, seu apoio e seu carinho me trouxeram até aqui. Sua força e seu amor transbordam sobre mim. Sem você nada disto seria possível.

Aos meus filhos Bianca e Bruno, que souberam compreender os momentos de ausência e fazem nossas vidas cada dia mais felizes, com seu amor, carinho e cumplicidade. Tudo aquilo que fazemos é pensando em vocês.

A Dona Dena, minha segunda mãe. Que com seu amor e bondade nos enche de força para que possamos continuar seguindo.

Aos meus irmãos e cunhados pelo estímulo e orações.

A minha professora e orientadora Sarah Jane, por toda sua paciência, dedicação e inteligência. Por saber me conduzir na realização deste trabalho. Por compartilhar todo seu conhecimento.

Aos meus colegas de mestrado, pela convivência compartilhada, pelos bons e maus momentos vividos e pela troca de experiências.

Aos demais professores do PPGDS, por compartilhar sua sabedoria. Aos demais funcionários do PPGDS, por cuidarem com tanta dedicação de todos nós.

*“O Senhor é o meu pastor, nada
me faltara”. Salmo 23*

RESUMO

O presente trabalho realizou um estudo envolvendo as relações de trabalho que são determinadas por algumas características das relações sociais, econômicas e políticas, entre agentes sociais que constituem uma forma particular de relacionamento no processo de produção econômica: os empregados e os empregadores. Tendo como objetivo de analisar a globalização do capital e suas interferências no trabalho de trabalhadores da Nestlé, a partir dos efeitos causados pelos processos de deslocamento geográfico, nas cadeias produtivas da empresa, com base nos processos de terceirização e nas condições de trabalho precarizadas e precarizantes de trabalho de seus trabalhadores. Para atingir os objetivos pretendidos, e por se tratar de um trabalho de natureza qualitativa, realizamos uma pesquisa bibliográfica e documental com análise de conteúdo, que consistiu na investigação de denúncias feitas à empresa, por meio de análise de dados secundários. Utilizamos também ações trabalhistas julgadas pelos Tribunais Regional do Trabalho, principalmente em Minas Gerais e na Bahia e de documentos oficiais da empresa de acesso público, de forma buscar caracterizá-la e apresentar dados e informações importantes para a execução deste trabalho. Os resultados indicam que o modo de produção capitalista se mantém manipulatório e segregador e consegue se reinventar utilizando como sua maior forma de obtenção e maximização de lucro, a exploração dos trabalhadores por meio de artifícios ilusórios, precarizados e alienantes. A classe trabalhadora, que colabora com as organizações é a mesma classe operária que esteve, está e estará à margem, frágil, desarticulada, dominada, precária, desigual e exposta a classe dominante.

Palavras-chave: cadeia produtiva, Nestlé, globalização, precarização do trabalho, terceirização.

ABSTRACT

This report resulted from a study about the work relationship characterized by social, economic and politic relationship, between social agents that constitute a specific interaction in the economic production process: the employees and the employers. With the proposal to analyze the capital globalization and yours interference in the Nestlé's employees job, from the effects generated by geographic displacement, in the company's production chains, based on the offshore's process and in the employees' work conditionals precarious. To achieve the intended goal, and as a work with qualitative nature, was performed a bibliographic search and documental with content analyses, based on investigation about the denunciations did to the company, by analyses on secondary data. It was used also law suit judged by Tribunal Regional do Trabalho, mainly in Minas Gerais and Bahia and Nestlé's official documents, in order to characterized and present important data and information to execute this work. The results show that the way that the capitalist production present as manipulator & segregator and can reinvent using as your biggest strength to have and maximize the profit, the employee's exploration using the fake devices, precarious and limited. The employee class, that collaborate to the organizations is the same worker class that was, is and will be the margin, fragile, disjointed, dominated, uneven and exposed to the dominant class.

Key words: production chain, Nestlé, globalization, labor precarization, outsourcing.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Resultados de Vendas Nestlé em todo o mundo - Ano de 2015	p. 16
Tabela 02	Tipos de Produtos Vendidos – Ano de 2015	p. 17
Tabela 03	Vendas por Países - Ano de 2015	p. 18
Tabela 04	Vendas por áreas geográficas - Ano de 2015	p. 19

LISTA DE QUADROS

Quadro 01	Da empresa local à empresa global: que diferença um século faz	p. 30
Quadro 02	Contraste entre taylorismo/fordismo e a acumulação flexível	p. 33
Quadro 03	Vantagens e Desvantagens da Implantação da Terceirização	p. 40
Quadro 04	Cadeias produtivas Nestlé e seus principais produtos	p. 53
Quadro 05	Denúncias empresa mãe	p. 65

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 01 Evolução do trabalho de crianças e adolescentes (1992 a 2011). p. 84
- Gráfico 02 Porcentagem de crianças e adolescentes na escola (1992 a 2011). p. 85

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 Esquema de uma Cadeia Produtiva

p. 25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAMO - Associação Brasileira de Motricidade Ortofacial

AMS – Região Geográfica Américas

AOA - Região Geográfica Ásia, Oceania e África Sub Saariana.

CCQ - Círculo de Controle de Qualidade

CHF - Francos Suíços (Código para identificar francos suíços)

CLMRS - Child Labour Monitoring and Remediation System

CPG - Cadeias Produtivas Globais

CTPS - Carteira Profissional e Previdência Social

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

EMENA - Região Geográfica Europa, Médio Oriente e Norte da África

EUR – Euros (Código para identificar euros)

FLA - Fair Labor Association

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância

ITASA – Indústrias Alimentícias Itacolomy S/A

JIPM - Japan Institute of Plant Maintenance

MPF - Ministério Público Federal

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONG - Organização Não Governamental

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

TPM - Total Productive Maintenance

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

USD - Dólar Americano

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO I CADEIA PRODUTIVA E ALGUNS EFEITOS DA GLOBALIZAÇÃO	24
1.1 Caracterização de uma cadeia produtiva	24
1.2 Globalização e cadeia produtiva	27
1.3 Alguns efeitos da globalização nas relações de trabalho de uma cadeia	35
1.3.1 Produção em cadeia e terceirização	38
1.3.2 Precarização e precariedade das condições de trabalho	45
CAPÍTULO II CONDIÇÕES DE TRABALHO NA NESTLÉ: propostas e conflitos da/na/fora da cadeia produtiva	51
2.1 A Nestlé como uma cadeia produtiva de alimentos	51
2.2 Políticas de gestão e de trabalho da empresa-mãe	54
2.3 Condições de trabalho na e fora da cadeia produtiva	61
CAPÍTULO III A NESTLÉ VISTA DE FORA: alguns consensos e conflitos vivenciados pelos trabalhadores e trabalhadoras	70
3.1 Trabalho análogo ao escravo	70
3.2 Trabalho de criança e/ou trabalho infantil	77
3.3 Cadeia produtiva e trabalho de mulheres	88
3.4 Outras condições de trabalho na Nestlé	94
CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
REFERÊNCIAS	103

INTRODUÇÃO

As duas últimas décadas do século XX nos apresentaram diferentes avanços tecnológicos de produção e de informação, aliados as modificações rápidas e urgentes impostas por um *novo* estágio do capitalismo, e têm evidenciado relações de consenso - ou, como mínimo, a tentativa dele - e de conflito entre capital e trabalho. Vivemos relações sociais em uma época no qual o capitalismo tem rompido fronteiras geográficas e, para tanto, necessitamos entender e avaliar com um olhar crítico, as mudanças que estão sendo produzidas e, sobretudo, algumas de suas consequências para a vida dos trabalhadores e para a (re) organização da sociedade. Em síntese, novas configurações do mundo do trabalho, novas formações sociais, novos contornos, novos contextos de exploração da mão de obra e outros tantos aspectos, têm suscitado reflexões em diferentes áreas, inclusive na administração, área na qual fui graduado e exerci toda minha atividade profissional.

Não somente ao encontro do contexto e da minha graduação, mas, sobretudo, a minha experiência profissional em indústrias multinacionais como a Nestlé e a Coca-Cola, me instigaram, inicialmente, a delimitar como objeto de análise desta dissertação o levantamento de dados *in loco* de *relações de trabalho* de uma determinada indústria, percebendo quais e de que forma esses agentes se relacionam ou mantém alguma relação social.

Estamos tomando como norteador desta investigação a concepção de que as *relações de trabalho* constituem a particular forma de relacionamento que se verifica entre os agentes sociais que ocupam papéis interdependentes no processo de produção econômica: os empregados e os empregadores. Essa definição deixa de ser simples ao se analisar de forma mais profunda os agentes que dela fazem parte e de perceber que as relações de trabalho são determinadas pelas características das relações sociais, econômicas e políticas da sociedade.

Assim, foram estabelecidos contatos com três empresas instaladas na cidade de Montes Claros/MG, quais sejam: uma de produção de alimentos: a Nestlé; uma de produção de calçados: a Alpargatas; e uma de produção farmacêutica: a Novo Nordisk.

Como não obtivemos autorização de nenhuma das indústrias mencionadas, o conflito imposto pelo transcurso da pesquisa nos remetia à pergunta: como poderíamos analisar relações de trabalho de uma delas que não fosse mediante coleta *in loco*? A partir de então, em decorrência da minha experiência profissional e, especialmente, diante do resultado da busca de informações na internet optamos por tomar como objeto de estudo a Nestlé. Deparamo-nos com uma larga informação de domínio público tanto de formas de gestão da indústria como denúncias, processos judiciais, movimentos sociais e outros aspectos

relacionados às relações de trabalho que diziam respeito a ela. Ou seja, a alternativa de pesquisa seria realizar uma análise *desde fora* que poderia caracterizar algumas relações *desde dentro* dela.

Antes de tudo entendemos necessário realizar uma contextualização da empresa objeto de estudo de forma a apresentar ao nosso leitor, informações que julgamos importantes.

Tendo se originado de pesquisas sobre alimentação infantil do químico suíço Henri Nestlé, a Nestlé surgiu em 1867 para a produção industrial da *farinha láctea*. Em 1875, a empresa já era uma sociedade anônima, com diversos associados, e distribuía seus produtos por toda a Europa. Para expandir as suas atividades, em 1948 ela comprou a *Norwegian Milk Condensing Co*. Em 1900, abriu uma fábrica em Fulton, Nova Iorque/Estados Unidos. Em 1903, uma fábrica na Alemanha, em função de medidas protecionistas implantadas no país. Em 1905, a empresa fundiu-se à sua principal competidora no mercado, a *Anglo Swiss Condensed Milk*, produtora de *leite condensado* - cada uma das empresas contava com nove fábricas. A nova empresa, *Nestlé and Anglo Swiss*, ganhou rapidamente um grande impulso.

A Nestlé estabeleceu-se no Brasil em 1921, quando abriu uma fábrica para a produção de leite condensado e creme de leite em Araras, no interior de São Paulo. Em 1953, expandiu suas atividades com uma fábrica para a produção de Nescafé. No decorrer de seus 80 anos, a empresa implantou diversas unidades de processamento no País, mas o seu crescimento tem se dado principalmente através da aquisição de empresas tradicionais, suas marcas e seus mercados. Em 1967, adquiriu a fábrica de biscoitos São Luiz e, em 1993, a empresa Confiança, que produzia os Biscoitos Tostines. Antes disso a ITASA – Indústrias Alimentícias Itacolomy S/A, com fábrica em Montes Claros (MG). Adquiriu fábricas no Brasil também por suas aquisições internacionais: a *Chambourcy* (lácteos gelados), com fábrica em Barra Mansa (RJ), a *Ralston Purina*, com fábricas em Ribeirão Preto (SP) e Canoas (RS).

A empresa tem grande domínio sobre a produção e a comercialização de produtos agrícolas. Ela é a maior compradora de leite e no ano de 2016, tornou-se a maior exportadora de café solúvel, produto do qual ela já tinha grande domínio nas vendas para o mercado interno.

A empresa mantém 436 fábricas em 85 países e vendas em 189 países ao redor do mundo. Possui atualmente cerca de 335.000 funcionários espalhados pelo mundo. Mantém um mix de produção e comercialização de produtos que vai desde Água, Bebidas, Derivados de Leite e Sorvetes, Pratos Prontos, Petcare, Confeitaria, etc. A sua produção, vendas e

distribuição se dão por meio de regiões geográficas: **AMS** – Américas; **EMENA** – Europa, Médio Oriente e Norte da África; **AOA** – Ásia, Oceania e África Sub Saariana.

Suas vendas no ano de 2015 totalizaram 88,875 bilhões de CHF (francos suíços) conforme apontam as tabelas de 01 a 04, a seguir.

Tabela 01 - Resultados de Vendas Nestlé em todo o mundo - Ano de 2015

RESULTADOS FINANCEIROS DE VENDAS	Bilhões de CHF	Bilhões de CHF	Bilhões de USD	Bilhões de USD	Bilhões de EUR	Bilhões de EUR
	2.015	2.014	2.015	2.014	2.015	2.014
Vendas	88.875	91.612	92.143	99.961	83.153	75.431
Lucro Operacional	13.382	14.019	13.889	15.296	12.533	11.543
Lucro Líquido	9.066	14.456	9.409	15.774	8.491	11.903
Lucro por ação	2,90	4,54	3,01	4,95	2,72	3,74

FONTE: Relatório Nestlé de Revisão Anual - 2015

As informações contidas na tabela 01 referem-se aos resultados financeiros de vendas de produtos da empresa Nestlé nos anos de 2014 e 2015, em todo o mundo. Os valores financeiros foram apresentados em Francos Suíços (CHF), Dólar americano (USD) e Euros (EUR). Podemos perceber que a empresa apresentou no período de 2015 um lucro líquido de aproximadamente 10,20% sobre sua receita de vendas bruta, ou seja, após as deduções da receita bruta pelo custo total. Ainda neste período a empresa apresentou um *LPA (lucro por ação)*¹ de CHF 2,90. De acordo com a empresa, em seu relatório de revisão anual 2015, o *crescimento orgânico*² da Nestlé foi de 4,2%, composto por 2,2% de crescimento real e 2,0% os preços. As vendas foram CHF 88,8 bilhões e desta forma demonstra a sua força contínua em mercados desenvolvidos com aumento da participação de mercado na maioria dos segmentos que atua.

Já a tabela 02, apresenta informações referentes aos tipos de produtos produzidos e comercializados pela empresa no ano de 2015.

¹ É o quociente da divisão do Lucro Líquido auferido pela empresa em certo período contábil sobre o número de ações emitidas por ela em mercado.

² É a expansão de um negócio obtida pelo aumento da sua produção e vendas, em oposição a operações de concentração como fusões e aquisições.

Tabela 02 – Tipos de Produtos Vendidos – Ano de 2015

PRODUTOS VENDIDOS	Total CHF
	2.015
Bebidas	19,20
Nutrição e Saúde	14,90
Derivados do Leite e Sorvetes	14,60
Pratos Prontos	12,60
PetCare	11,50
Confeitaria	8,90
Água	7,09
TOTAL	88,785

FONTE: Relatório Nestlé de Revisão Anual - 2015

Por intermédio da tabela 02 percebemos que a empresa produz e comercializa uma grande variedade de produtos para atender o mercado do segmento alimentício. O segmento de bebidas representou aproximadamente 22% do faturamento bruto da empresa (19,20 bilhões de CHF), sendo que este segmento é representado por suas marcas Nescafé, Nespresso e o Dolce Gusto. O segmento Nutrição e Saúde representaram aproximadamente 17% do faturamento bruto da empresa (14,90 bilhões de CHF) e estão representadas pelas marcas NAN, Cerelac e Lactogen. Já o segmento Derivado do leite e Sorvetes, representou 16% do faturamento da empresa (14,60 bilhões de CHF), sendo que as marcas de destaque deste segmento são Nescau, Nesquik, Sorvetes Nestlé e Leite Ninho. O segmento Pratos Prontos, representaram 14% do faturamento (12,60 bilhões de CHF) e são representadas pelas marcas Maggi, Chef, Di Giorno e Thomy. Para a linha de Petcare, onde se destacam as marcas Friskes, Dog Chow e Gourmet, representaram 13% do faturamento bruto da empresa (11,50 bilhões de CHF). A linha de Confeitaria representa cerca de 10% do faturamento da empresa (8,90 bilhões de CHF) e está representada pelas marcas de chocolates Nestlé e por fim o segmento de Águas, que representa aproximadamente 8% do faturamento da empresa (7,09 bilhões de CHF) e estão representadas pelas marcas Pure Life, S. Pellegrino e Perrier. “A Nestlé tem o compromisso de oferecer um portfólio de produtos saborosos, nutritivos e seguros aos consumidores de diferentes faixas etárias e hábitos” (NESTLÉ, 2015, p. 23).

Na tabela 03, apresentamos os resultados das vendas da Nestlé, no ano de 2015, estratificada por país. Importante verificar que as vendas no Brasil ficam atrás somente dos Estados Unidos, China e França, estando à frente de outras economias mundiais importantes.

Tabela 03 – Vendas por Países - Ano de 2015

PAÍSES	Total CHF 2.015
Estados Unidos	25.293
China	7.060
França	4.848
Brasil	3.925
Reino Unido	3.006
Alemanha	2.929
México	2.749
Filipinas	2.645
Itália	1.867
Canadá	1.847
Espanha	1.668
Suiça	1.549
Austrália	1.498
Japão	1.440
Rússia	1.330
Resto do Mundo	25.131
TOTAL	88.785

FONTE: Relatório Nestlé de Revisão Anual - 2015

Podemos perceber que o país Estados Unidos, representam aproximadamente 29% do faturamento da empresa, seguido da China 8%, França 5% e Brasil 4%. O crescimento orgânico da empresa foi amplo em todas as regiões do mundo - 5,8% nas Américas (AMS); 3,5% na Europa, Oriente Médio e Norte da África (EMENA); e 1,9% na Ásia, Oceania e África subsaariana (AOA). Por meio do Relatório Anual 2015 podemos perceber um

crescimento real de 2,4% em AMS; 2,8% em EMENA e 1,2% em AOA. Isso demonstra a força de seus produtos e um aumento na participação no mercado na maioria de suas categorias e segmentos.

Já a tabela 04 nos apresenta tipos de informações distintas, segregadas por zonas geográficas, definidas pela empresa: **AMS** – Zona Américas; **EMENA** – Zona Europa, Médio Oriente e Norte da África; **AOA** – Zona Ásia, Oceania e África Sub Saariana. As informações referem-se aos faturamentos, número de funcionários e número de fábricas espalhadas pelo mundo.

Tabela 04 – Vendas por áreas geográficas - Ano de 2015

ONDE VENDEMOS	Total CHF	Nº DE FUNCIONÁRIOS	Nº DE FÁBRICAS
	2.015	2.015	2.015
AMS - ZONA AMÉRICAS	39,10	108.875	161
EMENA - ZONA EUROPA, MÉDIO ORIENTE E NORTE DA ÁFRICA	27,50	116.245	166
AOA - ZONA ÁSIA, OCEANIA e ÁFRICA SUB SAARIANA	22,19	109.880	109
TOTAL	88,785	335.000	436

FONTE: Relatório Nestlé de Revisão Anual - 2015

A Zona AMS - Américas, apresenta o melhor resultado em termos financeiros e de desempenho/produtividade, pois no período de 2015, conseguiu atingir o maior faturamento entre todas as zonas geográficas (39,10 bilhões de CHF), com a menor quantidade de funcionários (108.875) e uma menor quantidade de fábricas (em comparação com a Zona Europa, Médio Oriente e Norte da África). A partir da grandeza dos números apresentados, podemos concluir que cada um dos seus 335.000 funcionários são responsáveis por 265 mil CHF do faturamento da empresa.

A partir das informações apresentadas podemos perceber a grandeza desta empresa multinacional, seja pela quantidade de fábricas espalhadas pelo mundo, seja pela variedade e diversidade de produtos que fabrica e comercializa, seja pelo seu faturamento, seja pelo número de funcionários que emprega. Porém ao apresentarmos essas informações, nos

detivemos a fazê-la com um olhar de dentro das fábricas somente, deixando inicialmente de tratar desta empresa com vistas de fora dela.

A presente dissertação pretende abordar relações de trabalho, ou seja, as formas que se relacionam e interagem os agentes integrantes dos processos de produção de uma indústria, ligada ao segmento alimentício, em um contexto de (re) definição do capital e de suas relações de trabalho. Porém, para que isso seja possível, necessitamos de uma análise global, ou seja, uma análise na fábrica – envolvendo as relações sociais no processo de trabalho e ligadas à divisão técnica do trabalho; uma análise da fábrica – das relações ligadas à distribuição e consumo da *mais valia*³, e; uma análise de fora da fábrica – que estão ligadas as cadeias produtivas mantidas e utilizadas pela empresa em todos os seus processos de produção, comercialização e distribuição de produtos.

Para que tenhamos condições de realizar essa investigação, teremos a necessidade de levantar alguns questionamentos, pois podemos perceber dentro e principalmente fora de suas fábricas, ao longo de sua cadeia produtiva, indícios, evidências e algumas denúncias que abordam questões ligadas ao trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo, trabalho degradante de mulheres, más condições de trabalho e assédio moral.

Sendo assim, levantamos alguns questionamentos: existe algum indício de trabalho infantil ou trabalho análogo ao escravo não somente em seus processos internos, mas em suas cadeias produtivas? Esses trabalhadores estão expostos a algum tipo de risco a sua saúde? Quais? Como a empresa monitora os seus fornecedores para que não tenham trabalho infantil e trabalho análogo ao escravo em suas cadeias produtivas? A empresa monitora à exposição de más condições de trabalho de seus trabalhadores? De que forma? As políticas de gestão da empresa são realmente eficientes para proporcionar qualidade de vida aos seus trabalhadores?

Isso posto o objetivo geral do trabalho é:

- Analisar o processo de precarização e precariedade das condições de trabalho de trabalhadores atingidos por terceirizações das cadeias produtivas no contexto da globalização do capital, situando essencialmente fatos relacionados a ações de trabalho na Nestlé.

Além do objetivo geral, elencamos os seguintes objetivos específicos:

³ A extração de mais-valia é a forma específica que assume a exploração sob o capitalismo, a *differentia specifica* do modo de produção capitalista, em que o excedente toma a forma de *lucro* e a *exploração* resulta do fato da classe trabalhadora produzir um produto líquido que pode ser vendido por mais do que ela recebe como salário.

- Descrever os efeitos da globalização nas cadeias produtivas, nos processos de terceirização, precarização das condições de trabalho e seus impactos nas relações de trabalho;
- Identificar as políticas de gestão de trabalho da empresa Nestlé;
- Obter indícios de como se dão as condições de trabalho na empresa e fora dela (em suas cadeias produtivas em diferentes partes do mundo na qual a empresa está instalada);
- Analisar relatos em algumas partes do mundo, envolvendo a empresa Nestlé (trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo, trabalho degradante de mulheres, más condições de trabalho), a partir de denúncias realizadas ao judiciário por diferentes sujeitos e instituições (não) governamentais.

Para atingir os objetivos pretendidos, realizamos uma pesquisa bibliográfica considerando as seguintes palavras-chave: *cadeia produtiva, Nestlé, globalização, precarização do trabalho, terceirização*. E, sobretudo, foi realizada uma pesquisa documental⁴ com análise de conteúdo⁵ que consistiu na investigação de denúncias feitas à empresa, por meio de análise de dados secundários (denúncias e relatórios de ONG's e noticiadas por meio da mídia escrita e dispostas por meio virtual). Utilizamos também ações trabalhistas julgadas pelos Tribunais Regional do Trabalho, principalmente em Minas Gerais e na Bahia – pois esses estados concentram uma grande quantidade de fábricas - que envolvem ações ligadas à terceirização de atividades laborais e danos morais e materiais.

Utilizamos alguns documentos oficiais da empresa Nestlé, de forma buscar caracterizá-la e apresentar dados e informações importantes para a execução deste trabalho. Os documentos utilizados foram: Report Annual Review 2015 (Relatório de Revisão Anual 2015); Princípios Nestlé de Gestão Empresarial, 2010; Relatório Nestlé na Sociedade Criação de Valor Compartilhado 2015. Todos os documentos estão disponíveis no site da empresa (www.nestle.com.br).

A partir de tal coleta foi organizado um banco de dados que foi categorizado segundo:

- Informações sobre a gestão da empresa-mãe e relação com as demais e, especificamente, o quê ela propõe e/ou diz que realiza sobre as relações de trabalho;

⁴ A pesquisa documental baseia-se em materiais que não receberam ainda um tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 55).

⁵ Utilizada para confrontar discursos e práticas, ou para a busca de evidências que permitam confrontar o objeto com modelos teóricos de interpretação da realidade preconizados por autores dedicados a esta ou aquela área de interesse. (BELTRÃO e NOGUEIRA, 2011, p. 8).

- Países e tipologia das denúncias a partir das características: produto, tipo de trabalho, idade e sexo trabalhador, jornada de trabalho e contrato de trabalho;
- Especificidades e diferenciações entre países e tipos de trabalho realizado por trabalhadores e trabalhadoras

Para atender aos objetivos e objeto de estudo, a dissertação será dividida em 03 (três) capítulos:

No primeiro capítulo, iremos abordar a cadeia produtiva e alguns conceitos sobre a globalização. Buscaremos caracterizar uma cadeia produtiva e entender como os processos de globalização podem interferir em uma cadeia produtiva. Buscaremos apontar os efeitos da globalização nas condições de trabalho em uma cadeia produtiva nos processo de terceirização do trabalho e nas condições precárias para executar esse trabalho.

No segundo capítulo iremos tratar das condições de trabalho na empresa objeto de estudo, verificando os conflitos existentes entre empregados e empregadores. Iremos apresentar as políticas de gestão e de trabalho da empresa e as condições de trabalho existentes na e fora da empresa.

No terceiro e último capítulo iremos analisar alguns consensos e conflitos vivenciados pelos trabalhadores e demonstrar através das bases de dados secundários, que em suas cadeias produtivas há incidências de trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil e condições de trabalho degradantes de mulheres. Procuraremos apresentar também os pontos de vistas contraditórios da empresa em relação aos pontos abordados e quais ações a empresa tem tomado para tentar amenizar esses impactos.

Por fim, nas considerações finais serão retomados os aspectos-chave que contribuirão para a conclusão da dissertação.

CAPÍTULO I

CADEIA PRODUTIVA E ALGUNS EFEITOS DA GLOBALIZAÇÃO

Com o intuito de adquirir insumos e suprimentos a baixos custos, a busca do capital por *mercados emergentes*⁶, que tem sido realizada por algumas indústrias, tem afetado as condições de trabalho tanto no país no qual a indústria está sediada como nos demais países. A partir deste argumento, o presente capítulo se propõe a identificar e compreender os princípios que regulamentam a organização de uma cadeia produtiva e alguns efeitos provocados pela *globalização* nas condições de trabalho de trabalhadores que dela fazem parte. Quanto aos efeitos da globalização no mundo do trabalho dedicaremos especial atenção ao processo de *terceirização* e, na sua relação, à *precarização* e *precariedade* das condições de trabalho identificada especificamente a partir de 1990.

Inicialmente, iremos realizar a caracterização de uma cadeia produtiva e posteriormente apresentaremos os conceitos de globalização e cadeia produtiva. Conceituaremos também alguns efeitos da globalização nas relações de trabalho de uma cadeia, produção em cadeia e terceirização e por fim precarização e precariedade das condições de trabalho.

1.1 Caracterização de uma cadeia produtiva

As empresas capitalistas buscam a cada dia estabelecer vantagens competitivas que potencializem seus ganhos e minimizem seus gastos, obtendo assim uma lucratividade maior aos seus acionistas. Para que isso ocorra, torna-se necessária a implantação de sistemas de controle, que consigam gerir de forma confiável todos os processos das organizações, visando obter os melhores resultados ao capital.

Para que esses processos sejam realizados de forma a atender os objetivos organizacionais é imprescindível entender os impactos nas etapas de produção de um determinado bem, do início ao fim, desde a preparação para a produção dos seus insumos até a comercialização dos produtos finais em seus mercados consumidores. Ou seja, entender o

⁶ Mercados emergentes é a denominação dada a países que a partir da década de 1980 começam a ter um rápido crescimento econômico, industrialização e modernização (TEIXEIRA JÚNIOR, 2010, p. 1).

funcionamento de sua cadeia produtiva, o conjunto de empresas ou elementos que irão interagir em um processo produtivo para ofertar produtos aos seus consumidores.

Coelho (2010, p.1) define cadeias produtivas como sendo,

As etapas da produção de um bem, desde o planejamento e design do mesmo até que ele esteja entregue ao consumidor. Além disso, podemos dizer que cadeia produtiva sustentável é aquela que faz tudo isso se preocupando com o meio ambiente, tentando reduzir o impacto de cada ação.

Para o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior do Brasil, cadeia produtiva pode ser conceituada como, “um conjunto de atividades que se articulam progressivamente desde os insumos básicos até o produto final, incluindo distribuição e comercialização, constituindo-se em segmentos (elos) de uma corrente” e permite, entre outros:

(i) visualizar a cadeia de modo integral; (ii) identificar debilidades e potencialidades nos elos; (iii) motivar articulação solidária dos elos; (iv) identificar gargalos, elos faltantes e estrangulamentos; (v) identificar os elos dinâmicos, em adição à compreensão dos mercados, que trazem movimento às transações na cadeia produtiva; (vi) maximizar a eficácia político-administrativa por meio do consenso em torno dos agentes envolvidos; (vii) identificar fatores e condicionantes da competitividade em cada segmento (MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO, 2015, p. 1).

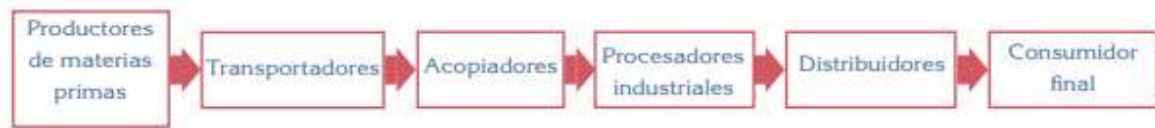
Ainda para o mesmo ministério brasileiro,

Na medida em que os processos de produção se tornam mais internacionalmente fragmentados, as empresas situadas em diferentes países participam na produção de uma mesma mercadoria final, mas em diferentes fases da cadeia produtiva. O valor agregado da cadeia é dividido por vários países e empresas e envolve, cada vez mais, fluxos de comércio internacional de bens pertencentes a um único setor, mas em diferentes fases de produção. A segmentação internacional dos processos de produção é estimulada pela busca da minimização dos custos e economias de escala que surgem através da expansão dos mercados (2015, p. 1).

Para nos auxiliar nas questões conceituais sobre cadeias produtivas, Klair (2013, p. 3) afirma que elas podem ser definidas como “uma sucessão de operações de transformação da matéria prima básica até o produto final ao mercado consumidor”.

Castro (2008, p. 10) nos traz a seguinte representação esquemática de uma cadeia produtiva:

Figura 01 - Esquema de uma Cadeia Produtiva



Fonte: CASTRO, 2008, p. 10

A partir da figura 01, podemos identificar a composição e formatação de uma cadeia produtiva, que neste caso, se inicia no fornecimento dos insumos para a produção e finaliza no mercado consumidor, inclusive com serviços de pós-venda, que irá certificar a aceitação deste produto ou serviço.

Kjeld (2016, p.1) afirma que as cadeias produtivas globais representam uma nova maneira de produção que minimizou os processos reivindicatórios dos trabalhadores, que “representam a atual estrutura de produção e comércio por cima” das fronteiras. Para o autor a violação dos direitos dos trabalhadores nas Cadeias Produtivas Globais (CPG) é muito complexa, pois são abordados somente dados superficiais dos problemas relacionados à violação de direitos trabalhistas.

Ainda segundo os dados apresentados pelo autor,

“uma camiseta produzida na Ásia por R\$ 0,80 e será vendida no Ocidente pelo valor que o varejo definir; uma caixa de chá que é vendida na Inglaterra por R\$ 8,24 remunera R\$ 0,05 ao trabalhador que colheu as folhas e uma unidade de banana exportada do Equador para a Inglaterra será vendida por R\$ 0,62 e pagará R\$ 0,04 ao produtor equatoriano” (KJELD, 2016, p.2).

Jacques (2015) trata das questões sobre a responsabilidade social e empresarial das cadeias produtivas. Para a autora, a sociedade civil de forma geral é quem deve se organizar para cobrar das empresas que pratiquem de forma efetiva as ações ligadas à responsabilidade social, criando uma perspectiva crítica para estabelecer novos e melhores padrões de responsabilidade social e empresarial das cadeias produtivas. Algumas Organizações Não Governamentais (ONG's), como a brasileira Repórter Brasil, busca promover melhorias das práticas corporativas e da responsabilidade social, incentivando as empresas a monitorar suas cadeias como um todo e apurar se não há nela, trabalho análogo à escravidão (JACQUES, 2015, p. 3).

1.2 Globalização e cadeia produtiva

Uma nova formação de mercado surge a partir das imposições potencializadas pelos sistemas de telecomunicação e informatização do capital - em especial resultante do *espaço zero* e *tempo zero*, proporcionados pela internet -, que modificaram as formas como as pessoas e as organizações se comunicam e fazem negócios, buscando novos mercados globais. A globalização tem sido concebida de diversas formas: como “ação à distância - quando os atos dos agentes sociais de um lugar podem ter consequências significativas para terceiros distantes” (HELD e MCGREW, 2001, p. 11) ou “Compressão espaço-temporal” (HARVEY, 2003, p. 7).

Sumariamente,

A globalização pode assim ser definida - como a intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa. Este é um processo dialético porque tais acontecimentos locais podem se deslocar numa direção inversa às relações muito distanciadas que os modelam. A transformação local é tanto uma parte da globalização quanto a extensão lateral das conexões sociais através do tempo e espaço, operando a uma distancia indefinida da vizinhança em questão. (IANNI, 1994, p. 151-152).

Almeida (2006) afirma que as modificações e ampliação das redes de trocas globais estabelecem relações no micro e macroambiente, envolvendo fornecedores e distribuidores globais, constituindo complexos, denominados *cadeias produtivas*. Sendo assim, a gestão de uma cadeia produtiva pode proporcionar maiores ganhos e capacidade de atender outros e mais complexos mercados, promovendo a redução dos estoques e minimização dos custos.

Held e McGrew (2001) conceitua ainda a globalização, a partir de aspectos materiais, na medida em que se é possível identificar fluxos de comércio, capital e pessoas em toda a parte do mundo, facilitados por tipos distintos de infraestrutura física, por regras do comércio mundial e por simbolismos, “que criam as precondições para as formas regularizadas e relativamente duradouras de interligação global”. Também por aspectos espaço-temporais, pois a magnitude e intensidade dos fluxos globais geram consequências como a ocorrência de fenômenos distantes que geram impactos internos, enquanto acontecimentos locais que podem gerar repercussões mundiais. “A globalização representa uma mudança significativa no alcance espacial da ação e da organização social, que passa para uma escala inter-regional ou intercontinental”. E por fim, aspectos cognitivos, pois acontecimentos distantes podem afetar destinos locais (e vice-versa) bem como as percepções da redução do tempo e do espaço geográfico. Desse modo, “crises e acontecimentos em partes distantes do mundo, passam a ter

um impacto mundial imediato que implica um tempo menor de reação para reação pelos responsáveis pela tomada de decisões” (HELD e MCGREW, 2001, p. 12-13).

Harvey (2003), em sua obra intitulada *Condição pós-moderna*, trata da questão espaço-temporal, as mudanças e sua influência nas práticas culturais, políticas e econômicas. Para o autor,

Essa mudança abissal está vinculada à emergência de novas maneiras dominantes pelas quais experimentamos o tempo e o espaço. Embora a simultaneidade nas dimensões mutantes do tempo e do espaço não seja prova de conexão necessária ou causal, podem-se aduzir bases *a priori* em favor da proposição de que há algum tipo de relação necessária entre a ascensão de formas culturais pós-modernas, a emergência de modos mais flexíveis de acumulação do capital e um novo ciclo de “compressão do tempo-espaço” na organização do capitalismo. Essas mudanças quando confrontadas com as regras básicas de acumulação capitalista, mostram-se mais como transformações de aparência superficial do que como sinais do surgimento de alguma sociedade pós-capitalista ou mesmo pós-industrial inteiramente nova (HARVEY, 2003, p. 7).

Neste sentido, o capitalismo é movido pelas forças de suas contradições: por um lado, os aportes de investimentos necessários ao crescimento do capital, forçando um processo de concentração que evidenciará apenas algumas centenas de empresas gigantes mundiais, que decidem o que, como, quando, quanto e onde produzir os bens e os serviços. Por outro lado, essas empresas acabam por criar um sistema de competição por redução de custos e aumento da qualidade, um jogo por participação de mercado e acumulação. Não é o mercado que dita as regras do consumo e sim o capital, que se articula e decide de que forma, em que tempo, em quais quantidades, onde e para onde serão produzidos e enviados os seus produtos e serviços. Desse modo, “enquanto essa disputa continuar gerando lucros e expansão, parte da atual dinâmica do capitalismo estará preservada” (GAIO, 2012, p.1).

Isso torna possível a intensificação do capital pela busca de opções além de suas fronteiras, principalmente em mercados emergentes, insumos e suprimentos a baixos custos, pagando baixos salários, tornando precárias as condições de trabalho global de toda cadeia produtiva. A globalização e as alterações das novas tecnologias, inseridas por meio das cadeias produtivas, conectam organizações e mercados avançados, mas mantém uma mão de obra em países atrasados.

Gaio (2012) também afirma que os processos de interdependência impostos pelo capital àquelas empresas que participam ou querem participar de sua cadeia produtiva, tem como principal característica o estreitamento dos vínculos de dependência econômica das empresas, inseridas neste processo globalizante atual. “A esse processo de interdependência

nas etapas de produção de mercadorias até sua distribuição nacional ou internacional que se nomeiam as Cadeias Produtivas Internacionais” (GAIO, 2012, p. 2).

Borghi (2007) complementa a informação fazendo referência à reorganização das cadeias globais como forma de *reestruturação produtiva*⁷. Para ele:

A globalização produtiva em si trata de uma reformulação da esfera de produção. Isso porque as formas de organização e os processos produtivos foram aperfeiçoados, adaptando-se às novas tendências mundiais e ao surgimento de novos setores. Desse modo, exigiu-se uma reestruturação da produção que acompanhasse as mudanças e a reorganização do sistema capitalista, tornando o sistema produtivo de dimensão global (BORGHI, 2007, p.8).

Harvey (2011) retoma a discussão sobre o que chama de “compressão do tempo-espaço” das questões envolvendo o descolamento geográfico do capital, que busca incansavelmente pela abertura de fronteiras e por novos mercados, atrás de reduções de custo do trabalho, visando manter sua acumulação.

Se o desejo de conquistar o espaço e a natureza é uma manifestação de algum anseio humano universal ou um produto específico das paixões da classe capitalista jamais saberemos. O que pode ser dito com certeza é que a conquista do espaço e do tempo, assim como a busca incessante para dominar a natureza, ha muito tempo tem um papel central na psique coletiva das sociedades capitalistas. Apesar de todos os tipos de criticas, acusações, repulsas e movimentos políticos de oposição, e apesar das consequências involuntárias maciças na relação com a natureza que são cada vez mais perceptíveis, ainda prevalece à crença de que a conquista do espaço e do tempo, bem como da natureza (incluindo ate mesmo a natureza humana), esta de algum modo a nosso alcance. O resultado tem sido uma tendência inexorável do mundo do capital de produzir o que chamo de “compressão do tempo-espaço” – um mundo no qual o capital se move cada vez mais rápido e onde as distancias de interação são compactadas (HARVEY, 2011, p. 130).

O capital se lança como um articulador e delineador de artifícios vários, capazes de manter o funcionamento desejado por ele: a acumulação sem limites. Decidem e interferem diretamente no consumo das pessoas, por meio de processos de comunicação de massa, e em determinados casos, interferem no comportamento e na cultura das pessoas, alterando-os de forma global. A dependência econômica que percebemos ao longo das cadeias produtivas globais, capazes de conectar acumulação e segregação, acaba por criar desregulamentações nos mercados consumidores, por meio da dispersão geográfica e desalocação produtiva para outros e novos centros produtivos. Essas mudanças de ordem global exigiram mudanças e reorganização do sistema capitalista, por meio dos processos de reestruturação produtiva, tornando-o global em acumulação e em condições marginais de trabalho.

⁷ Implementação de um amplo processo de reestruturação do capital com vistas da recuperação do seu ciclo produtivo que afetou fortemente o mundo do trabalho (ANTUNES, 2015, p. 38).

Held e McGrew (2001, p. 13) apresentam alguns pontos prós e outros conflituosos no que diz respeito à globalização do capital. Podemos perceber claramente sua posição ao afirmar que a globalização, ou processos globais “liga comunidades distantes e amplia o alcance das relações de poder nas grandes regiões e continentes do mundo. Mais não deve ser entendida como algo que prenuncia o surgimento de uma sociedade mundial harmoniosa”.

Ainda para o autor, o conceito de globalização funciona como um mito, pelo qual o Estado disciplina a população fazendo-os se sentir satisfeitos pelos requisitos inseridos pelos mercados. Por outro lado, enfatiza também que os processos globais “reflete mudanças estruturais reais na escala da organização social moderna. Isto se evidencia, em outras manifestações, pelo crescimento das empresas multinacionais e pelos mercados financeiros mundiais” (HELD e MCGREW, 2001, p. 18).

Para que possamos entender esses aspectos conflituosos que permeiam as questões envolvendo os processos globais, apresentamos o ponto de vista de Bauman (2005). Ele que concentrou seus estudos na globalização ou o que ele denomina de *modernidade líquida*, analisando não somente o ponto de vista econômico, mas também seus efeitos no cotidiano das pessoas. Para o autor, a globalização exerce um caráter radical e irreversível “que afetou as estruturas estatais as relações entre os Estados, a subjetividade coletiva, a produção cultural, a vida cotidiana e as relações entre o eu e o outro” (BAUMAN, 2005, p.10-11).

Ainda para o autor:

A globalização não é um quebra cabeças que se pode resolver com base num modelo preestabelecido, pelo contrário, deve ser vista como um processo, tal como a sua compreensão e análise – da mesma forma que a identidade que se afirma na crise do multiculturalismo, ou fundamentalismo islâmico, ou quando a internet facilita a expressão de identidades prontas para serem usadas (BAUMAN, 2005, p. 11).

Desta forma, podemos perceber a partir do quadro 01, apresentado imediatamente a seguir, as modificações nas organizações, amparados pelos conceitos de uma empresa local e empresa global.

Quadro 01 - Da empresa local à empresa global: que diferença um século faz

CARACTERÍSTICAS	SÉCULO XX ("fordismo")	SÉCULO XXI ("toyotismo")
Organização	Piramidal	Em rede
Foco	Interno	Externo
Estilo	Rígido	Flexível
Estrutura	Estabilidade	Mudança
Recursos	Autossuficiência	Independente
Operações	Átomos – ativos físicos	Bits – informação
Produto	Integração vertical	Integração virtual
Alcance	Integração em massa	Interação em massa
Resultados financeiros	Domestico	Global
Controle de estoque	Trimestrais	Em tempo real
Estratégia	Mensais	Por hora
Liderança	Do topo à base	Da base ao topo
Trabalhadores	Dogmática	Por inspiração
Expectativa no emprego	Empregados	Empregados e terceirizados
Motivação	Segurança	Crescimento pessoal
Melhores	Para competir	Para construir
Qualidade	Incrementais	Revolucionárias
	A melhor possível	Sem compromisso

Fonte: Borghi (2007, p. 4)

As informações dispostas no Quadro 01 se apresentam de forma a traçar uma comparação entre algumas características de empresas locais e globais. As empresas locais tendem a apresentar uma estrutura organizacional hierárquica rígida e estável, dentro de um sistema de produção em massa, com controles pontuais, um estilo de liderança dogmático, onde os empregados se sentem seguros, são motivados para competir em um sistema de melhoria e de qualidade incremental. Em síntese, apresentam características que vão ao encontro de um modelo taylorista⁸ posteriormente aplicado por Henry Ford⁹ em sua fábrica automobilística.

⁸ Na década de 1910, o engenheiro americano Frederick Winslow Taylor estabeleceu objetivos para elevar o nível de produtividade das empresas e fazer com que o trabalhador

Já as empresas tidas como globais tendem a assemelhar-se ao sistema filosófico toyotista¹⁰, se apresentam como uma estrutura organizacional em rede e interligada, com foco para o ambiente externo e um estilo flexível e apto às mudanças. Seus produtos são customizados e diversificados, seus resultados e controles são em tempo real, seus trabalhadores/colaboradores/terceirizados são inspirados por seus líderes, em um sistema de motivação para construção.

Essas distinções ou características que se apresentam em cada tipo de empresa, seja ela local ou global, devem ser percebidas a partir das mudanças ocorridas ao longo do tempo e as possibilidades utilizadas pelo capital para se remodelar, ou melhor, para remodelar o sistema e as cadeias produtivas globais em prol da acumulação.

Mediante exposto, faz-se necessário questionar academicamente o estágio tecnológico do processo produtivo e, sobretudo o modelo de gestão no qual se encontra uma e outra empresa dentro da cadeia produtiva: *taylorista/fordista* e/ou *toyotista*.

Apesar de o gerenciamento científico ter sido visto como a solução imediata para os problemas organizacionais, ainda hoje muitas empresas, encontram ou buscam na administração científica, uma resposta para seus problemas, porém isso depende de “condições ambientais estáveis, produtos com poucas mudanças ao longo do tempo e previsibilidade do fator humano”. Sua influência ultrapassou as barreiras culturais e

produzisse mais em menos tempo, sem aumentar os custos de produção, sendo que sua ênfase era baseada nas tarefas. Dessa maneira Taylor percebeu que os sistemas administrativos não eram precisos, pela carência na padronização dos métodos de trabalhos e dos processos. Por efeito da aplicação desses princípios, surge uma nova força de trabalho marcada pela perda das habilidades manuais pelo aumento da produtividade por meio de maquinarias (WOOD JR, 1992, p. 8).

⁹ Henry Ford nasceu em 30 de julho de 1863 e faleceu em 7 de abril de 1947. Mundialmente conhecido como o fundador da Ford Motor Company foi o idealizador das modernas linhas de montagem utilizadas na produção em massa e se tornou uma das pessoas mais ricas de sua época. Com o desenvolvimento e produção do Modelo T revolucionou o transporte por automóvel e indústria americana. (FORD, 1925).

¹⁰ A partir da década de 1960, apresenta-se um esgotamento do modelo Taylorista/fordista fazendo surgir outras facetas como o *neofordismo*, *pós-fordismo*, *re-taylorização* (DO CARMO, 1992, p. 61-62: 66). De acordo com Thomaz Júnior (2009) devido a uma série de inovações técnicas implementadas pelo sistema Toyota, de modo que possibilitou uma drástica modificação nos processos produtivos, moldados por uma relação estreita entre capital e trabalho, como emprego vitalício, promoções por critérios de antiguidade, participação nos lucros e resultados, papel fundamental do líder nos processos de trabalho, introdução dos círculos de controle de qualidade-CCQ's que geravam e fomentavam discussões a respeito de melhorias nos processos de trabalho e o *just in time*, que opera com redução dos estoques intermediários obrigando aos membros que participam do processo um maior controle e antecipação aos possíveis problemas.

ideológicas e suas práticas disseminadas no mundo todo. Em suma, “nossa maneira de entender a realidade e nossos comportamentos ficaram definitivamente marcados. Os princípios articulados por essa visão passaram a integrar os modelos de poder e controle existentes” (WOOD JR, 1992, p. 8).

Antunes (2004) contribui afirmando que o capital, instaura um processo de reestruturação e reorganização, visando impor ainda mais as suas formas de dominação.

Opondo-se ao contrapoder que emerge das lutas sociais, o capital organizou um processo de reorganização das suas formas de dominação societal, não só procurando reorganizar em termos capitalistas o processo produtivo, mas procurando gerar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade. Essas transformações seriam responsáveis pela instauração de uma nova forma de organização industrial e de relacionamento entre o capital e o trabalho (ANTUNES, 2004, p. 50).

Surge então um modelo flexível, participativo e racionalizado, onde a força de trabalho é agrupada em equipes com um líder para cada equipe, sendo que este líder tem a função de coordenar o grupo e substituir qualquer funcionário que faltasse. As equipes recebem tarefas e devem executá-las da melhor maneira possível, eles também são responsáveis pela manutenção de seus próprios equipamentos assim como do controle de qualidade.

Para que possamos ter um entendimento mais amplo sobre as questões que envolvem os contrastes entre os modelos tayloristas/fordista em relação ao modelo toyotista, apresentamos a seguir um quadro no qual Harvey (1992) realiza alguns comparativos entre os modelos de produção.

Quadro 02 – Contraste entre taylorismo/fordismo e a acumulação

	Produção Taylorista / Fordista baseada em economia de escala	Produção Toyotista (just in time) baseada em economias de escopo
PROCESSO DE PRODUÇÃO	produção em massa de bens homogêneos	produção de pequenos lotes
	uniformidade e padronização	produção flexível e em pequenos lotes de uma variedade de tipos de produtos
	grandes estoques e inventários	sem estoque
	testes de qualidade - detecção tardia de erros	controle de qualidade integrado ao processo - detecção imediata de erros
	voltada para recursos	voltada para demanda
TRABAHO	realização de uma única tarefa pelo trabalhador	múltiplas tarefas
	alto grau de especialização de tarefas	eliminação da demarcação de tarefas
	pouco ou nenhum treinamento no trabalho	longo treinamento de trabalho
	nenhuma experiência de aprendizagem	aprendizagem no trabalho
	ênfase na redução de responsabilidade do trabalhador - disciplinamento da força de trabalho	ênfase na co-responsabilidade do trabalhador
ESPAÇO	divisão espacial do trabalho	integração espacial
	homogeneização dos mercados regionais de trabalho	diversificação do mercado de trabalho
	distribuição em escala mundial de componentes e subcontratantes	proximidade espacial de firmas verticalmente quase integradas
ESTADO	regulamentação	desregulamentação
	rigidez	flexibilidade
	negociação coletiva	negociações locais ou por empresas
	Estado de bem estar social	privatização das necessidades coletivas e da seguridade social
	centralização	descentralização
IDEOLOGIA	consumo de massa de bens duráveis - a sociedade do consumo	consumo individualizado
	modernismo	pós-modernismo
	totalidade / reforma estrutural	especificidade adaptção
	socialização	individualização

Fonte: (HARVEY, 1992, p. 167-169)

O quadro 02 nos permite identificar as características de ambos os sistemas de produção, pois suas particularidades devem ser analisadas levando em consideração as questões temporais e as formas de relações sociais e de produção que havia naquele momento. Não somente os processos de produção foram modificados ou reinventados, mas também as

relações de trabalho e das relações sociais do trabalho, as formas de intervenção do Estado e as ideologias do capital. Porém a compreensão mais importante se dá ao fato do capital ter conseguido de adaptar a todas essas mudanças e continuar apto a exercer a exploração do trabalho para a acumulação de capital.

Taylor, quando trata dos princípios fundamentais da Administração Científica¹¹, salienta também a separação entre trabalho manual (execução) e trabalho mental (concepção), pois para ele deveria haver uma distinção clara daqueles que pensam e daquelas que somente executam.

Substituição do critério individual do operário por uma ciência; Seleção e aperfeiçoamento científico do trabalhador, que é estudado, instruído, treinado e experimentado, em vez de escolher ele os processos e aperfeiçoar-lhe por acaso; Cooperação íntima da administração com os trabalhadores, de modo que façam junto o trabalho, de acordo com as leis científicas desenvolvida, em lugar de deixar a solução para cada problema, individualmente, a critério do operário; A administração encarrega-se das atribuições para qual está mais bem aparelhada e os operários das restantes (TAYLOR, 1990, p. 84).

Iremos tratar deste aspecto de forma mais profunda no capítulo II.

Vimos, então, que os processos de internacionalização do capital e dos processos produtivos transformam e tornam mutáveis as cadeias produtivas globais, pois há a ausência de tempo e espaço geográfico em suas relações, fazendo com que o início e fim da cadeia se confundam e passem a ser uma coisa só. Ocorre então a segmentação e a fragmentação dos processos de produção, visando diminuir os custos de produção e aumentar a lucratividade por produto.

Esse processo também auxilia no incremento de outros mercados, outros centros consumidores e produtores, repletos de mão de obra barata, frágil, desarticulada, precária e que se submete a condições de trabalhos precários, expandindo mercado e a força produtiva e consumidora.

1.3 Alguns efeitos da globalização nas relações de trabalho de uma cadeia

A análise da globalização nas relações de trabalho deve ser vista e entendida a partir das novas relações sociais e das novas relações de trabalho que esse processo configurou. Entender que a globalização contemporânea está ligada a uma desregulamentação entre os

¹¹A administração científica é um modelo de administração criado pelo americano Frederick Winslow Taylor no fim do século XIX e início do século XX e que se baseia na aplicação do método científico na administração com o intuito de garantir o melhor custo/benefício aos sistemas produtivos

detentores do capital e os trabalhadores, entre ricos e pobres, entre incluídos e excluídos, entre toda a população desta economia global.

Para Held e McGrew (2001), a globalização ou processos globais, ao determinar a localização (onde), a distribuição da riqueza (para quem) e da capacidade produtiva na economia mundial (como e porque), define e remodela os padrões globais de hierarquia e desigualdade. Isso traz graves implicações para a segurança humana e para os trabalhadores, pois desigualdades globais são condicionantes das oportunidades apresentadas aos indivíduos. A globalização está ligada a uma crescente prosperidade mundial e a partir disso, a pobreza extrema e a desigualdade global passam a ser vistas como um processo transitório que irá desaparecer com a modernização global guiada pelos mercados (HELD e MCGREW, 2001, p. 69-71).

As relações de trabalho podem ser amplamente compreendidas seguindo os pensamentos de Fleury (1985), uma vez que ela as classifica como uma forma de relacionamento social. Desse modo, as relações de trabalho apresentam características sociais mais amplas. Para a autora, os estudos sobre relações de trabalho e relações sociais do trabalho devem levar em conta o espaço social e político em que se realiza, ou seja, "a organização do processo do trabalho, a elaboração das políticas administrativo-organizacionais e a prática cotidiana dos agentes sociais em relação" (FLEURY, 1985, p. 20).

Desta forma, para se estudar as relações de trabalho, a autora propõe a análise em algumas de suas instâncias:

- a instância do político: que diz respeito às práticas visíveis e invisíveis de produção e de reprodução, aos mecanismos de dominação e de resistência, às transições que dão origem às mudanças sociais e aos discursos;
- a instância das políticas de recursos humanos: cuja função é manter e controlar o trabalhador e o ato de trabalhar no sentido de atingir as metas organizacionais, e
- a instância da organização do processo de trabalho: que se refere ao modo de organizar e dividir as tarefas entre os trabalhadores.

Srouf e Poder (1998) também faz uma análise por meio de algumas dimensões analíticas que demarcam e descrevem o espaço social dos indivíduos participantes. Para o autor, esse espaço social é rodeado de relações sociais e os indivíduos exercem apenas um processo de coadjuvante, pois toda organização, independente do seu porte ou tamanho, constitui um "microcosmo social" e a importância da organização pode ser definida através de três dimensões que demarcam esse espaço social: econômica, política e simbólica (SROUR, 1998, p. 121).

Econômica: produtoras de bens e serviços econômicos, que utilizam ou dependem em especial das contribuições materiais como meio de controle; Política: produtoras de bens e serviços políticos, que utilizam ou dependem das coações físicas como meios de controle; Simbólicas: produtoras de bens ou serviços simbólicos, que utilizam ou dependem em especial dos padrões culturais como meios de controle (SROUR, 1998, p. 121).

Podemos então traçar um comparativo entre a análise elaborada por Fleury (1985) e suas instâncias para o estudo das relações de trabalho, e Srour (1998) com suas dimensões da organização.

Para Fleury (1985), a acumulação, as características estruturais e os níveis de consciência das classes em torno dos conflitos existentes, determinam as formas utilizadas pelo capital para exercer o controle da produção. Esse processo de trabalho envolve dimensões técnicas e sociais, porém está ligada a posição que o trabalho ocupa neste sistema social e não às condições técnicas para a realização deste trabalho, desta forma a organização do trabalho sacrifica eficiência para evitar conflitos, mantendo a subordinação social do trabalhador (FLEURY, 1985, p. 21-22).

Nesta mesma linha, Srour (1998) afirma que as organizações possuem uma infraestrutura material (instalações e equipamentos), um sistema de poder atuante e um universo simbólico praticados e disseminados pelos agentes sociais. Essas três dimensões servem para tornar diferentes as organizações em função de sua dominância e para demarcar espaços internos, ou seja, toda organização comporta espaços distintos (produtiva, política e ideológica) – em termo econômicos, as relações de produção; em termo políticos, as relações de poder entre as forças sociais; e em termos simbólicos, as relações de saber (SROUR, 1998, p. 122-123).

Visando delimitar e definir as relações de trabalho existentes, pretendemos então abordá-las dentro da perspectiva da organização dos processos de trabalho, com vistas a extrair definições, conceitos e novas formas de se pensar como se dão as relações de trabalho entre os trabalhadores e o capital. Em seguida, passamos a analisar alguns efeitos que têm sido decorrentes do processo de globalização e presentes nas cadeias produtivas. Efeitos que dizem respeito à terceirização e às condições de precarização e precariedade do trabalho.

1.3.1 Produção em cadeia e terceirização

A palavra terceirização¹² surge no início da década de 1970, sendo considerada um neologismo. Sua origem é o latim *terciariu*, derivada do ordinal *tertiariu*. Esse neologismo é uma exclusividade brasileira, pois em outros países¹³ o termo refere-se à relação entre duas empresas. De forma geral, buscamos conceituar os diversos aspectos e características inerentes ao termo: na Administração “uma moderna forma” (ou técnica de gestão empresarial); nas Ciências Sociais/Sociologia, consequências à precarização das condições de trabalho (CAVALCANTI; MARCELINO, 2015, p. 2).

Giosa (1997) conceitua terceirização como uma transferência para terceiros das atividades que não fazem parte da atividade principal da empresa e ainda a define como sendo uma tendência moderna que visa à concentração de esforços nas atividades fim ou essenciais, repassando as atividades de meio a terceiros, pois esse processo de gestão deve ser estabelecido por meio de parcerias, ficando a empresa ligada somente às tarefas ligadas ao negócio da empresa (GIOSA, 1997, p. 14).

Essa prática já era utilizada em praticamente toda economia mundial, principalmente por meio das montadoras de automóveis. Ford (1925) descreve seus percursos à frente de maior montadora de veículos de sua época e afirma que a preocupação de sua empresa deve ser voltada para a produção de veículos e não para a fabricação de peças de veículos. Ou seja, para ele sua indústria deveria somente se concentrar naquilo que faziam de melhor: produção de veículos em série. Isso pode ser identificado a partir da transcrição abaixo realizada a partir de sua obra:

Foi então que notamos que não era necessário que fabricássemos todas as peças dos nossos carros. Não era, na verdade, uma descoberta nova, porque nada mais fazíamos do que voltar ao meu primeiro ponto de vista, quando verifiquei que os motores e as várias peças não necessitavam de ser feitas em uma mesma fábrica... [...] (FORD, 1925, p. 113).

Podemos até estar praticando um juízo de valor, porém consideramos Henry Ford como detentor de um potencial visionário incrível, pois, em plena década de 1920 ele conseguia enxergar que as organizações deveriam ter foco e se posicionar naquilo em que

¹² Terceirização é uma estratégia de administração que tem por objetivo organizá-la e estabelecer métodos de atividade empresarial (MARTINS, 1995, p. 20). Adiante, neste capítulo, discutiremos amplamente os conceitos e práticas oriundos dos processos de terceirização.

¹³ Em outras línguas encontra-se, geralmente, a denominação como *subcontratação*. Por exemplo: *sous-traitance*, em francês; em italiano, *sobcontrattazione*; em espanhol, *subcontratación*; em inglês, *outsourcing*; e, em Portugal, *subcontratação* (CAVALCANTI; MARCELINO, 2015, p. 3).

tinham uma capacidade técnica para realizar. Dessa forma, ele pode ser também considerado como um dos percussores dos processos de terceirização global.

O surgimento dos processos de terceirização nos Estados Unidos foi explicado por Jorge (2011, p.3). Nas suas palavras:

A “técnica” da terceirização do trabalho “surge” nos Estados Unidos, logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial, com o desenvolvimento acelerado das indústrias que tinham que concentrar a sua produção em armamentos – atividades consideradas essenciais – e passaram a delegar algumas atividades – atividades de suporte à produção armamentista – a empresas prestadoras de serviços (este fenômeno ganhou rapidamente destaque no cenário internacional, sendo adotado, em maior ou menor medida, por todas as grandes empresas).

A terceirização do trabalho no Brasil teve início na década de 1950 juntamente com a chegada de empresas ligadas ao setor automobilístico, com o discurso da qualidade, produtividade, excelência e competitividade. Para que esses objetivos fossem atingidos, decidiram se dedicar exclusivamente à essência dos negócios (fim), que neste caso era a montagem dos veículos, e as demais atividades (meio) à empresas terceiras, inclusive as peças. (JORGE, 2011, p. 2).

O autor complementa a discussão com algumas questões conceituais acerca da evolução das técnicas de terceirização, apontando que nas últimas décadas o capital visando o aumento da produtividade, por meio da globalização e implementação de aparato tecnológico, percebe a necessidade de utilizar novos argumentos que visem à diminuição do número de trabalhadores, intensificação das jornadas de trabalho, implantação dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's) e aumento das formas de contratação por meio de trabalhadores terceirizados (JORGE, 2011, p. 92-93).

Porém, torna-se necessário um aprofundamento teórico acerca das questões conflituosas e contraditórias das técnicas ou processos de terceirização. Tal necessidade decorre do fato de que, por um lado, o capital evidencia o seu discurso, que tem como tema central a busca constante por competitividade e rentabilidade, em um ambiente global que busca a sobrevivência e a superação das crises econômicas mundializadas por meio de uma modernização organizacional, através da adoção de novos padrões de gestão. Esse discurso é sustentado em prol da qualidade, produtividade e competitividade (JORGE, 2011, p, 95-96).

De outro lado, os trabalhadores: fragilizados, dispersos, desarticulados, sem nenhum (ou quase nenhum) tipo de representação de classe que construa ou conserve os seus direitos trabalhistas, galgados à custa de muitas lutas. Neste mesmo diapasão, o capital se alicerça, cria bases que se justifica na contratação de mão de obra terceirizada, como ferramenta para enfrentar a concorrência e a competitividade dos mercados globais, ou seja, sair da crise

utilizando os recursos que estiverem à mão, o que normalmente se refere a transferir mais e mais perdas aos trabalhadores. A relação entre o capital e o trabalho é excludente, interdependente e desigual em relação ao poder de cada um dos entes.

O capital utiliza da moderna técnica administrativa da terceirização para eliminar as atividades tidas como não essenciais, atividade-meio ou terceirização de atividades e serviços. A descentralização dessas atividades formatadas via parcerias comerciais, torna o desempenho do trabalho algo não mais unificado em uma só empresa. “Este crescente processo de descentralização no Brasil, assume várias formas, entre elas: contratos de trabalho domiciliar, contratos de empresas fornecedoras de componentes, contratos de serviços de terceiros (empresas ou indivíduos) e contratos de empresas cuja mão de obra realiza a atividade produtiva ou serviço na planta da contratante” (JORGE, 2011, p. 96).

Giosa (1993) descreve em sua obra, um discurso amparado pelo capital. Por que terceirizar? O autor afirma que há um ambiente propício para a implantação dos processos de terceirização e afirma que terceirizar é: saudável – pois a empresa se organiza revisando a sua saúde interna por meio de mudanças estruturais, culturais e sistêmicas; é mais negócio – com a terceirização a empresa irá se dedicar exclusivamente para sua atividade principal; porque agiliza – não terá que se preocupar com as atividades secundárias e desta forma serão mais ágeis; e porque é estratégico – que envolve mudança de filosofia, revisão da missão organizacional e dos objetivos organizacionais (GIOSA, 1993, p. 18-19).

Em linhas gerais, o discurso do capital, no que se refere aos processos de terceirização, tende a ser considerado como sinônimo de eficiência de acumulação de capital, competitividade, produtividade, agilidade, flexibilidade, qualidade e redução de custo. Inserir essa técnica (de terceirização) em seus processos e em sua cadeia produtiva global é inserir-se em um novo e amplo cenário. Para o capital então, terceirizar é adotar técnicas modernas de gestão competitiva, buscando parcerias e aliados em prol de um objetivo maior: o lucro.

Vejamos o que alguns autores nos apresentam a respeito das definições dos processos e técnicas de terceirização.

Para Pinto (2008, p.2),

“terceirização é um recurso administrativo no qual as atividades secundárias passam a ser exercidas por terceiros, permitindo à empresa concentrar esforços na atividade principal. A aplicação da terceirização está alinhada à busca das empresas por maior competitividade, qualidade e redução de custos em um mercado globalizado”.

Silva (1997) também conceitua terceirização da seguinte forma:

Terceirização “é a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenha esta atividade terceirizada

com sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando em competitividade” (SILVA, 1997, p.30).

Para Queiroz (1998, p. 13)

“a terceirização é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade fim, permitindo estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final”.

A seguir, apresentamos um quadro baseado em empresas brasileiras, identificando uma série de itens que se caracterizam como vantagens advindas da terceirização e desvantagens para sua implantação.

Quadro 03 – Vantagens e Desvantagens da Implantação da Terceirização

VANTAGENS	FATORES RESTRITIVOS
Desenvolvimento econômico	Desconhecimento da alta administração
Especialização de serviços	Resistências e Conservadorismo
Competitividade	Dificuldade de se encontra a parceria ideal
Controles adequados	Risco de coordenação de contratos
Aprimoramento do sistema de custeio	Falta de parâmetro de custos internos
Esforço de treinamento e desenvolvimento pessoal	Custo com demissões
Diminuição do desperdício	Conflitos com sindicatos
Valorização do talento humano	Desconhecimento da legislação trabalhista
Agilidade de decisões	
Menor Custo	
Maior Lucratividade	

Fonte: Giosa (1993, p, 69).

Os aspectos que envolvem as relações entre o capital e o trabalho são e sempre serão conflituosas e contraditórias, pois enquanto o capital busca a acumulação por meio do desenvolvimento sustentável, competitividade, aprimoramento de sistemas e processos, redução de desperdícios e de seus custos, agilidade nas tomadas de decisões para obter uma maior lucratividade, os trabalhadores buscam melhores condições para o exercício do seu trabalho, clamam por segurança, salários mais justos, qualificação profissional e manutenção

dos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos. Porém, as necessidades e desejos desses entes, além de serem distintas e controversas, são inviáveis do ponto de vista do capital, que se mantém resistente por meio da exploração de sua mão de obra.

Tentando visualizar de forma mais ampla os pontos e contrapontos existentes nos processos de terceirização, apresentamos os autores críticos ou desfavoráveis à inserção dessa técnica nas organizações modernas e suas fundamentações para tal.

A terceirização pode ser considerada como a maior forma de precarização do trabalho e das condições de trabalho dos trabalhadores terceiros, pois para Antunes (2013),

a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil, e se constitui num fenômeno omnipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle que discrimina, ao mesmo tempo em que é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista, é também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos, e ainda a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para o empresariado não ter limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e da sua exploração como mercadoria (ANTUNES, 2013, p. 224).

Para o capital, a terceirização é capaz de criar e manter empregos, pois os terceirizados percebem salários e são providos de direitos, permitindo a especialização e qualificação das empresas. Porém, escondem seus objetivos principais: redução de salários, retração dos direitos do trabalho, aumento da fragmentação procurando desorganizar a classe trabalhadora. A terceirização se apresenta como uma modalidade dominante no processo de fragmentação do trabalho em escalas globais, ao pagar salários menores, estipular jornadas de trabalho mais extensas do que aqueles trabalhadores contratados sem tempo determinado, burlando assim a legislação social do trabalho (ANTUNES, 2013, p. 224).

Pochmann (2014) nos traz uma reflexão a partir dos conceitos históricos e suas consequências nos dias atuais afirmando que a terceirização ganhou força desde a década de 1990, o que coincide com a abertura de mercado e a desregulamentação dos contratos de trabalho impulsionada pelo baixo dinamismo econômico e a falta de geração de empregos. Desta forma, a terceirização impôs ao trabalhador remuneração e condição de trabalho muito inferiores àquelas praticadas anteriormente. “Com isso, a trajetória de ampliação do mercado interno de trabalho sofreu importante inflexão. No período de 1985 a 2012, por exemplo, o emprego no segmento interno do mercado de trabalho caiu 24,5%, passando de 49,4% de todas as ocupações para 37,3%” (POCHMANN, 2014, p. 219).

Contrário ao discurso empresarial, que alia os processos de terceirização à modernidade global e às cadeias produtivas, Antunes afirma que as organizações utilizam a terceirização para que os riscos sejam transferidos aos trabalhadores, se desobrigando assim das relações e direitos trabalhistas. Desta forma, transfere a um terceiro, toda a responsabilidade pelo cumprimento da legislação trabalhista. Para o autor, a gestão pelos processos de trabalho continua sendo feito pela empresa tomadora, sendo assim, ela repassa a responsabilidade legal e não a gestão propriamente dita (ANTUNES, 2013, p.224).

Para que haja “melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço, o PL elimina de uma só vez, a disjuntiva (já limitada) existente entre as atividades-meio e atividades-fim, rasgando de fato a CLT”. De certa forma, todas as modalidades de trabalho poderão ser terceirizadas, não somente às atividades meio (limpeza, transporte, alimentação, *call Center*, e outros), mas a totalidade das atividades realizadas pelas empresas poderão ser contratados no sistema de terceirização (ANTUNES, 2015, p. 8).

Complementando a informação de Antunes (2015) nos apresentam a súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, que trata sobre a legalidade dos contratos de prestação de serviços, ou seja, é um dos principais elementos normativos do instituto da terceirização trabalhista e sua criação tem por objetivo proteger o trabalhador - a parte hipossuficiente das relações trabalhistas.

De acordo com as autoras, antes da súmula 331 passar a vigorar, caso as empresas prestadoras não cumprissem com suas obrigações trabalhistas, a penalidade ficava a cargo do trabalhador que não tinham como e a quem recorrer. Atualmente a súmula 331 faz uma distinção da terceirização lícita da ilícita. A lícita transfere para outras empresas as atividades-meio, atividades de suporte e a ilícita, contrata trabalhadores de forma ilegal, desvirtuando e fraudando os direitos dos trabalhadores. (NAGAIRO, 2016, p. 2)

Delgado (2013) faz de forma clara uma distinção entre atividade-fim e atividade-meio:

“atividades-fim são as atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo” (DELGADO, 2013, p. 450).

Gramiscelli (2009) aborda uma questão ainda controversa e confusa, pois trata da relação dos trabalhadores terceirizados com a chamada empresa-mãe e as empresas subcontratadas. Segundo sua análise:

A terceirização muda o relacionamento humano dentro das organizações, já que muitas pessoas deixam de ser empregados diretamente da empresa-mãe (tomadora

de serviço) e passam a ser consultoras ou fornecedoras. Os processos de terceirização vêm acentuando a precarização das condições de trabalho, a degradação salarial, o aumento do trabalho em domicílio e do trabalho de tempo parcial (GRAMISCELLI, 2009, p. 7-8). [...] As empresas intermediárias do processo de terceirização (subcontratadas) oferecem salário e condições de trabalho piores que os garantidos pela contratante, o que contribui para aumentar a insegurança no emprego e a segmentação do mercado de trabalho (GRAMISCELLI, 2009, p. 9).

Para finalizar a discussão, trouxemos algumas informações do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), sobre os processos de terceirização mundo afora e as preocupações neste panorama internacional.

Para o DIEESE (2003, p. 16),

As fontes internacionais consultadas sobre o tema revelam a preocupação de alguns países – sejam eles de empresas contratantes ou de empresas ou trabalhadores contratados – com os impactos que essa forma de organização da produção pode trazer para seus trabalhadores e, de um modo geral, para a economia local. Mesmo não havendo neste momento dados suficientes para traçar um perfil completo da terceirização internacional, é possível afirmar que ela gira em torno de uma finalidade comum à grande maioria das empresas que a adotam: o corte de custos, cada vez maior e mais presente, principalmente em folha de pagamento, sem perda de qualidade.

Ainda sobre as fontes do referido órgão, sobre os Estados Unidos e União Europeia, verifica-se um grande crescimento das formas de terceirização internacional, como imigração clandestina. Existe preocupação com a possibilidade de demissões em massa de trabalhadores qualificados e a eminente reposição com trabalhadores terceiros desqualificados.

“Nesse caso, o mais comum tem sido a adoção do *international outsourcing* (compra do componente ou serviço em outro país), do *offshoring* (realocação da empresa em outro país) ou ainda do *on-site offshoring* (contratação de trabalhadores estrangeiros imigrantes ou de trabalhadores em seus países de origem quando o tipo de tarefa assim o permite)” (DIEESE, 2003, p. 17).

Outro aspecto que deve ser analisado está presente nas discussões de Pagnoncelli (1993), pois segundo o autor, a terceirização aponta para algumas armadilhas, principalmente aos trabalhadores, por meio de uma nova tentativa do capital em ampliar o controle da produção e do trabalho. Essas ameaças se apresentam devido a redução do número de emprego, que ocorre em primeiro lugar nas empresas que subcontratam alguns de seus serviços. Em segundo, ocorre a degradação das condições de trabalho, que geralmente transparece em empresas subcontratadas. Inclusive, aponta o autor, “existem casos em que os funcionários são demitidos da empresa-mãe e contratados pelo novo fornecedor, muitas vezes de propriedade do antigo gerente da área”. Porém, essa transferência ocorre de tal forma, que todos os direitos garantidos na outra empresa (salários, benefícios, treinamento, condições seguras de trabalho) sejam desconsiderados (PAGNONCELLI, 1993, p. 172-173).

1.3.2 Precarização e precariedade das condições de trabalho

Iniciamos esta seção estabelecendo a distinção entre *precarização* e *precariedade*. A *precarização* só pode ser pensada relacionando-a a um período histórico e remete aos conceitos de deterioração, degeneração, perda dos direitos associados ao trabalho, às conquistas auferidas ao longo do tempo; enquanto a *precariedade* não carrega consigo os conceitos de perda, mas remete às formas de inserção ocupacional nas quais o próprio posto de trabalho oferece condições degradantes para realização das suas respectivas tarefas bem como repercute na qualidade de vida do trabalhador (a). (LEITE, 2009, p. 9).

Ampliando a análise de Leite (2009), Borsoi (2011) afirma que a precarização está ligada aos processos de flexibilização impostos pelo capital, ao modelo de acumulação flexível ou de reestruturação produtiva, ocorrido a partir nos anos de 1970. Essa nova configuração de padrões e de exigência em relação aos níveis de produtividade e qualidade trouxeram consigo novos formatos, novos processos, novos mercados, remodelados para atender as demandas da globalização e de seus deslocamentos geográficos incessantes, precarizando ou flexibilizando os direitos trabalhistas conquistados anteriormente, juntamente com as garantias sociais e trabalhistas (BORSOI, 2011, p. 114-115).

Um segundo ponto abordado pela autora, diz respeito ao conceito de precariedade, ou condições precárias de trabalho. Para a autora a precariedade está ligada às condições laborais, ou seja, o trabalho realizado em condições degradantes, que causa males aos trabalhadores. Independente das formas de precarização impostas ao trabalho, o trabalhador será submetido a alguma forma de precariedade laboral. Seja pela intensidade do trabalho, seja pelo seu vínculo com a empresa – terceirizado, parcial, informal, ou até mesmo pelo trabalho formal, que na maioria das vezes não é capaz de proteger os trabalhadores das condições de excessiva precariedade, pois a imensa massa de trabalhadores que são tratados como *força de trabalho sobrando*, acabado por permitir ou por aceitar esse descompasso. O capital, para manter sua hegemonia, prima pela existência de trabalho precarizado, sem garantias, sem direitos sociais ou trabalhistas – e também pelo trabalho precário, degradado, sem as condições básicas para que os trabalhadores possam realizar seu trabalho (BORSOI, 2011, p. 124).

Dentro da mesma perspectiva a autora Bernardo (2010) afirma que a precarização torna-se um processo capaz de modificar a realização do trabalho, mesmo para aqueles trabalhadores que mantêm vínculo de trabalho estável e formal, pois por meio da competição e da insegurança vivenciam a experiência da precariedade no trabalho impostos pelo capital a

partir de novos modelos de administração, que surgem em prol da autonomia e da responsabilização, gerindo disfunções das organizações, proporcionando ao capital os recursos necessários para a execução do trabalho, ao mesmo tempo em que intensificam seus ritmos, causando males à saúde e ao intelecto dos trabalhadores, ou seja, a precarização do trabalho leva a precariedade da atividade laboral (BERNARDO, 2010, p. 187).

As mudanças causadas pelos processos de reestruturação produtiva impõem aos trabalhadores a desregulamentação do trabalho assalariado que os levam a condições de trabalho marginal, informal e degradadas. A precarização do trabalho torna a realidade dos trabalhadores instável com a desvalorização da qualificação dessas relações.

Para Faria (2004, p. 10) a precarização das relações de trabalho envolve "a degradação das condições de trabalho e emprego, seja do trabalhador formal, informal, em tempo parcial, temporário e, o extremo da precarização que é a própria ausência de trabalho vivenciada pelos trabalhadores que estão desempregados".

Para melhor entendermos os conceitos que circundam a precarização das condições de trabalho, apresentamos a discussão Silva (2008, p.1) apontando que uma de suas principais consequências seria a da "redução da remuneração, benefícios e garantias dos trabalhadores em razão de sua não vinculação direta junto à empresa que utiliza sua mão de obra". O autor ainda apresenta que um caso clássico de precarização do trabalho se dá quando uma empresa demite os funcionários e os substitui por mão de obra terceirizada. Nesses casos, incita a redução da remuneração e dos benefícios e garantias dos trabalhadores em razão da ausência de vinculação direta junto à empresa que utiliza sua mão de obra.

Entretanto, ainda para Silva,

a terceirização precarizará o trabalho sempre e quando provocar a redução do salário, dos benefícios; promover a rotatividade dos trabalhadores no local de trabalho; acarretar o aumento da jornada de trabalho e dos riscos de acidente de trabalho. Resumindo: havendo a troca do empregado direto por outro vinculado a uma empresa de prestação de serviços há precarização do trabalho. Por outro lado não há precarização do trabalho quando o posto de trabalho se extingue sendo substituído por serviço especializado de caráter eventual ou especializado (SILVA, 2008, p. 1).

Oliveira (2015) colabora com essa discussão afirmando que, os fenômenos ligados a precarização das condições de trabalho não são um acontecimento recente, porém sofreu grandes intensificações após as mudanças impetradas no mundo do trabalho. Para a autora, "a flexibilização do padrão de acumulação conduziu a uma flexibilização das relações de trabalho, que refletiu em desregulamentação dos direitos trabalhistas, terceirizações, contratos temporários e rebaixamentos dos salários" (OLIVEIRA, 2015, p. 13).

Podemos perceber que ocorre uma exclusão social¹⁴ do trabalhador, demandada pela precarização das condições de trabalho que este é submetido. Porém quem são esses excluídos? Onde estão? Como e porque foram classificados desta maneira?

Para Oliveira (1997), historicamente os excluídos foram e sempre serão vistos como resíduos do desenvolvimento. Porém, o que parecia ser residual e conjuntural passou a ser estrutural, na medida em que o fenômeno do desemprego, um dos principais senão o principal gerador de exclusão se apresentou de maneira mais contundente. Dentro de uma nova categorização posta pelo autor: a “nova exclusão social” pode-se verificar que os excluídos, por serem muitos e por não possuírem as qualificações exigidas pelo capital para serem absorvidos pelos novos processos produtivos, teriam se tornado “desnecessários economicamente” (OLIVEIRA, 1997, p. 1-2).

Faria (2004), ao refletir sobre questões ligadas aos vínculos empregatícios desses trabalhadores inseridos no processo de flexibilização produtiva¹⁵, afirma que tal contexto fragiliza os postos de trabalho e o trabalhador. Sobre isso, ele nos diz que,

ao analisar a relação existente entre o processo de reestruturação produtiva e a fragilização dos vínculos empregatícios, devem-se levar em consideração, além da nova base técnica característica do regime de acumulação flexível, as suas articulações na esfera jurídico/política. Neste sentido, é analisado como o regime de acumulação flexível se relaciona com a transformação nos vínculos tradicionais, com a emergência de novos vínculos de trabalho, e com a própria inexistência de vínculos, característica do trabalho informal e, muitas vezes, do trabalho autônomo (FARIA, 2004, p.13).

O autor ainda nos apresenta, quais seriam as qualificações¹⁶ que o trabalhador necessita para exercer o trabalho, que se modificou com a inserção dos processos tecnológicos, informatizados, automatizados da maquinaria industrial. O saber de ofício, saber fazer, os saberes dos postos de trabalho que se diferem do trabalho em si, pois são exigidos dos trabalhadores novas qualificações, que irão habilitá-lo a operar máquinas e equipamentos próprios dessa nova base técnica. A partir do momento que o capital se apropria do *saber*

¹⁴ O termo exclusão social começou a ser utilizado na França, por volta de 1974, com a publicação do livro *Les Excluss*, de autoria de Lenoir. O livro como o crescimento econômico estava, naquela época, criando uma nova categoria na França, uma categoria de desempregados que passaram a viver à margem da sociedade (LEÃO, 2015)

¹⁵ As tendências à flexibilização se expressam em um grande número de características: flexibilização das jornadas de trabalho; flexibilização na possibilidade de as empresas demitirem e admitirem força de trabalho; flexibilização dos processos de trabalho com a integração de diferentes parcelas do trabalho (LEITE, 2009, p. 6).

¹⁶ Garay (2010, p. 12), evidencia que a qualificação pode ser entendida “[...] como um conjunto de competências profissionais, expressos através da escolaridade, conhecimentos teóricos, experiência, habilidades e comportamentos dos trabalhadores, ou ainda como uma construção social, incluindo a noção de qualificação como forma de classificação. Entendê-la como um conjunto de competências profissionais significa englobar as noções do "saber" (conhecimentos), "saber fazer" (capacidade de transformar o conhecimento teórico em trabalho) e "saber ser" (dimensão comportamental - conjunto de habilidades, qualidades, competências)” (grifos do autor).

fazer, torna o trabalhador desnecessário, intercambiável, podemos substituí-lo facilmente por outro sem maiores investimentos e treinamento (FARIA, 2004, p. 14).

Sobre a qualidade requerida para os postos de trabalho no mercado brasileiro, Leme (1998, p. 4) nos diz que,

Esta questão surge da constatação de que o problema do mercado de trabalho não é tanto da taxa de desemprego, que apresenta média e variância no tempo relativamente baixas, mas do crescimento do mercado informal tido como de baixa qualidade. Esta baixa qualidade é definida por diversos parâmetros com referência ao emprego com carteira assinada ou estatutário: ausência de contrato de trabalho, menor tempo de permanência no emprego ou maior rotatividade, salários mais baixos e menor qualificação da mão de obra. Assim, a migração dos trabalhadores do setor formal para o informal está associada a uma precarização do emprego e, conseqüentemente, a uma piora de bem-estar para os atingidos.

Para aprofundar essa questão, é importante entender o processo e a organização do trabalho, ou seja, abarcar não só a dimensão organizacional, mas a compreensão do significado do trabalho, da questão do controle e da dimensão saúde, entre outras. Inclusive, tais dimensões são fundamentais para facilitar a compreensão do fenômeno da qualificação, na medida em que este último conceito é extremamente complexo, necessitando ser analisado nas suas diversas *faces* (GARAY, 2010, p. 7).

O autor afirma que o capital distancia os trabalhadores do resultado de seu trabalho, minimizando as potencialidades e saberes desses trabalhadores, tudo em prol de um fortalecimento da organização do trabalho e para o trabalho, que visa basicamente a fragmentação das tarefas cotidianas.

o capitalismo teve de criar uma forma de organização que permitisse alcançar seus objetivos, dividindo o trabalho em tarefas parceladas, introduzindo maquinaria, separando planejamento e execução, etc., e que reduzisse ao mínimo o controle dos operários sobre sua atividade, o que ocorreu de forma mais acentuada na fase industrial, com o desenvolvimento do modo de produção taylorista-fordista. Através deste, o trabalhador foi forçado a cada vez mais a afastar-se do produto de seu trabalho, a subutilizar suas potencialidades e seu saber - fontes de poder, assim como de saúde mental - embora não raras vezes surjam práticas de resistência dos trabalhadores a esses limites impostos (GARAY, 2010, p. 8).

Na fase industrial, com o desenvolvimento do modo de produção taylorista / fordista, inicia-se um processo de desqualificação de uma maioria, por um lado, e uma hiperqualificação de uma minoria. O início desta desqualificação foi provocado pela diminuição do campo de trabalho para os mais qualificados, pela supressão de parte da atividade referente ao preparo e à organização do trabalho ao seu modo e pela eliminação da sua compreensão da totalidade do trabalho. Já o processo de hiperqualificação ocorreu quando tais atividades suprimidas foram transferidas a um pequeno número de assalariados, contratados pelo capitalista. Ainda segundo o autor quando da introdução da maquinaria

houve a desqualificação maciça dos trabalhadores da produção, acompanhada pela diminuição acentuada da autonomia. (GARAY, 2010).

Os processos de reestruturação produtiva podem gerar confusões no que se diz respeito às qualificações e especializações do trabalho que são exigidos pelas empresas. Não existe um padrão claramente definido sobre qual o perfil que os profissionais devem ter para que consigam pertencer a sistema de produção. Exige sim uma base de conceitos teóricos, que não são aplicáveis para todos esses profissionais e que em muitas vezes não valorizam as experiências e histórico desse trabalhador, mas a contribuição que eles poderão agregar nesse posto de trabalho.

Se por um lado, no Taylorismo os postos de trabalho são vinculados ao trabalhador, dentro das necessidades de explicação científica dos tempos e movimentos, racionalização e divisão do trabalho, no Toyotismo esses postos de trabalho não estão vinculados a ele, dentro de suas características multifuncionais. Para que as organizações toyotista pudessem modificar e aperfeiçoar seus processos visando uma acumulação sustentável e longínqua, os trabalhadores tiveram de se reinventar, buscando qualificações e competências que antes de tudo, atendessem as exigências e necessidades do capital.

Assim, a flexibilização da produção está ligada à flexibilização das relações, dos conflitos, da qualificação para o trabalho. Essa reorganização do trabalho implica numa reorganização do trabalhador, trazendo a ele graves consequências, precarizando e reduzindo as condições de trabalho. Apesar de o capital qualificar, treinar e capacitar esse trabalhador, o preparando para o trabalho, ainda se faz necessário entender se essa visão coletiva e de humanidade que parte do capital está ligado a um cunho social ou se somente evidencia a exclusão da formação do trabalhador somente em prol da acumulação desigual.

Antunes (2007) afirma que a reestruturação produtiva fundamentou-se no que o ideário dominante denominou como *lean production*, isto é, uma empresa enxuta, uma *empresa moderna*, a empresa que limita o *trabalho vivo*¹⁷, ampliando o maquinário tecnológico e tornando-o *trabalho morto*¹⁸.

Em um conceito mais amplo de empresa moderna, Pages (1993) trata a empresa hipermoderna, que para o autor caracteriza-se por um novo modelo de empresa que apresenta um “desenvolvimento fantástico de seus processos de mediação, sua extensão a novas zonas (instâncias), sua interconexão cada vez mais ramificada e sua constituição em sistemas cada

¹⁷ Na concepção de Marx (1996, p. 26) trabalho vivo é que produz valor de uso (produto utilizável), indispensável à produção e reprodução humana.

¹⁸ Em contraposição ao Trabalho vivo, para Marx (1996, p. 56), o trabalho morto consiste àquele no qual as máquinas substituem o homem.

vez mais coerentes”. Pages afirma ainda que as transformações do aparelho produtivo, que intelectualizou as tarefas, inseriu tecnologia, proporcionou uma maior divisão técnica do trabalho e a interdependência das tarefas, provocam mudanças repentinas e um processo de renovação constante. Cada vez mais, o capital exige trabalhadores mais capacitados capazes de compreender e interagir com o processo de trabalho e não mais apenas cumprir tarefas rotineiras. Mediante contexto, “as organizações hipermodernas devem assegurar essas transformações dos sistemas produtivos e manter seu controle sob sua orientação e, ao menos tempo, transformar os trabalhadores no sentido desejado e manter seu controle sobre os mesmos, em uma situação em que esse controle poderia tender mais a escapar-lhe que anteriormente” (PAGES, 1993, p. 35).

Percebemos então, que em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, estamos conhecendo a época da informalização do trabalho, dos terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, do subproletariado. Essa informalidade é concebida em sentido amplo, desprovida de direitos, fora da rede de proteção social e sem carteira de trabalho. Desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos, esse é o desenho mais frequente da nossa classe trabalhadora. O que sinaliza um século XXI com *alta temperatura* também nas confrontações entre as forças sociais do trabalho social e a totalidade do capital social global. (ANTUNES, 2007, p. 07-08).

CAPÍTULO II

CONDIÇÕES DE TRABALHO NA NESTLÉ: propostas e conflitos da/na/fora da cadeia produtiva

Neste capítulo, pretendemos apresentar uma descrição sobre algumas condições de trabalho na Nestlé e os principais conflitos da produção, na produção e fora dela. Para tanto, serão apresentadas as principais cadeias produtivas da empresa, algumas políticas de gestão e de trabalho, assim como condições de trabalho na e fora da cadeia produtiva.

Para tanto se faz necessário um aprofundamento teórico das obras de Braverman e Burawoy visando elucidar questões sobre unidades de concepção e unidade de execução e diferentes formas de controle impostas aos trabalhadores. Para que entendamos o funcionamento das relações de trabalho na e fora da cadeia produtiva, se faz necessário um aprofundamento das questões inerentes às relações sociais da produção ou de regime fabril, bem como do processo de regulação social.

Inicialmente faremos a apresentação da empresa Nestlé como uma cadeia produtiva de alimentos, suas características e particularidades. Apresentaremos também as políticas de gestão e de trabalho da empresa para que possamos entender o que a empresa diz fazer, e por fim, demonstraremos como se dão as condições de trabalho na e fora de uma cadeia produtiva.

2.1 A NESTLÉ como uma cadeia produtiva de alimentos

Para que possamos especificar e aprofundar um pouco mais o tema abordado, necessitamos conceituar uma cadeia produtiva de alimentos. Para Neves e Rossi (2004, p. 26), a cadeia produtiva de alimentos é um conjunto de agentes econômicos que participam do processo de produção de determinado bem ou serviço. Toda empresa que ganha com seu crescimento e perde com sua atrofia faz parte de uma cadeia produtiva. Um determinado agente pode fazer parte de várias cadeias produtivas, pois um agente econômico pode ser membro de várias cadeias produtivas - “uma empresa de fertilizantes participa das cadeias de café, do açúcar, da laranja, do trigo e daí por diante, embora cada uma dessas cadeias tenha sua individualidade e sua agenda próprias”.

As cadeias produtivas de alimentos, segundo a Revista Elementar¹⁹ (2016), são formadas por um conjunto de etapas, que são percorridas pelos diversos insumos que sofrem algum tipo de transformação, até a constituição dos produtos finais dispostos ao consumidor. Trata-se, então de uma sucessão de processos técnicos produtivos, de transporte e distribuição que são realizados de forma interligada, desde a extração e manuseio das matérias-primas até a distribuição do produto final.

“Em um conceito mais amplo, considera a cadeia produtiva de alimentos como um encadeamento de modificações da matéria-prima, com finalidade econômica, que inclui desde a exploração dessa matéria-prima, em seu meio ambiente natural, até o seu retorno à natureza, passando pelos circuitos produtivos, de consumo, de recuperação, tratamento e eliminação de efluentes e resíduos sólidos” (REVISTA ELEMENTAR, 2016).

De acordo com Bressan (2004, p. 28-29), a cadeia produtiva de alimentos sofre de alguns males inerentes da especificidade dos negócios. Para o autor, quase toda cadeia produtiva de alimento, *padece* de restrições:

Tecnológicas: obsolescência dos equipamentos utilizados;
Socioeconômicas: impactos de políticas do governo e da iniciativa privada, de estímulo à produção e à produtividade; altos custos de produção;
Institucionais: desigualdades no sistema tributário e de incentivos fiscais; necessidade de formação e reciclagem da mão de obra; capacitação em gestão empresarial dos dirigentes de pequenas e médias empresas e de cooperativas de produtores.

Um dos principais problemas oriundos das cadeias produtivas de alimentos, dizem respeito à precarização e precariedade de condições de trabalho dos trabalhadores. Sobre isso, Vasconcellos (2009) aponta alguns aspectos relevantes, pois em sua pesquisa, verificou sérios problemas de agravos à saúde do trabalhador que segundo ela, vêm acompanhando o crescimento econômico, a diversificação dos processos produtivos e a expansão e diversificação das atividades produtivas, pois os processos de desenvolvimento econômico apesar de proporcionar um aumento dos postos de trabalho em alguns setores produtivos, apontam para a precarização das condições de trabalho devido aos altos índices de rotatividade dos postos de trabalho, diminuição do salário e aumento no número de acidentes de trabalho. Muitos desses fatores se dão pela falta de fiscalização / vigilância estatal bem como pouco ou nenhum investimento de programas educativos e de treinamento por parte do

¹⁹ A revista Elementar é a primeira revista brasileira da cadeia produtiva de Alimentos & Bebidas com flexibilidade de pautas de variedades. Criada com a perspectiva de se tornar um dos veículos mais influentes do País nesse setor, a revista Elementar abrange todo o universo de Alimentos & Bebidas: desde a agricultura e pecuária, passando pela indústria e pelo comércio, até chegar ao setor de serviços.

capital, que prioriza somente os aspectos econômicos em relação às demais questões (VASCONCELLOS, 2009, p. 670).

Thomaz Júnior (2009, p. 7) ao abordar a temática, salienta que as políticas agrárias do governo brasileiro estão associadas aos grandes conglomerados transnacionais agroquímico-alimentar-financeiros, que tem por objetivo fortalecer o mercado interno, fixando os trabalhadores e suas famílias na terra. Essas empresas transnacionais de produção de alimentos e matérias-primas agropecuárias se consolidaram como grandes empresas monopolistas que concentram as cadeias produtivas de forma a integrá-las em seu benefício, pois para o autor a “face mais perversa dessa precarização crescente da produção de alimentos é a eliminação de milhões de famílias camponesas das suas terras e a fome anunciada de camponeses e de milhões de famílias de famintos que se somam aos famintos e excluídos de outrora”.

Desse modo, “empresas do mesmo ramo se fundem, para evitar competição, absorvem outras, dividem mercados e realizam tantas ações empresariais e políticas possíveis para consolidar os agronegócios que, na realidade, são agro oligopólios” (THOMAZ JÚNIOR, 2009, p. 2).

A partir dessas discussões, podemos verificar que os efeitos da globalização e a implantação de novas tecnologias, por meio das cadeias produtivas de alimentos, acabam por unir, conectar mercados em países desenvolvidos, alterar as formas tradicionais de deslocamento geográfico, porém mantêm condições precárias de trabalho em países em desenvolvimento.

Quanto às cadeias produtivas²⁰ que integram a empresa Nestlé, um exemplo claro disto atualmente e a própria fábrica de Montes Claros/MG que se insere na cadeia de lácteos para produção do Leite Moça e na cadeia do café para a produção das cápsulas de Café Dolce Gusto. Se analisarmos o processo como um todo, teremos caminhos distintos a seguir dentro de cada uma dessas cadeias produtivas, porém em algum momento elas poderem interagir, apesar de serem cadeias distintas.

O quadro apresentado abaixo permite uma visão das cadeias produtivas que fazem parte da Nestlé e de suas principais particularidades.

²⁰Fazemos uso do plural, cadeias produtivas, uma vez que a Nestlé tem (ou mantém) várias cadeias produtivas que alimentam seus processos produtivos distintos, quais sejam: leite, cacau, café, cereais.

Quadro 04 - Cadeias produtivas Nestlé e seus principais produtos

CADEIA PRODUTIVA	PRINCIPAIS PRODUTOS	PRINCIPAIS MARCAS
LÁCTEOS	Leite Condensado, Leite Integral, Creme de Leite, Leite Fermentado, Sobremesas Lácteas, Leite em Pó, Iogurtes Naturais.	Moca, Molico, Nescau, Nescau. Chamito, Chandelle, Ideal
CAFÉ	Cápsulas, Café Solúvel, Cappuccino e Café com Leite	Dolce Gusto, Necafé
CACAU	Chocolate	Alpino, Charge, Chokito, Classic, Crunch, Galak
CEREIAIS	Aveia, Soja, Milho, Arroz, Avelã, Frutas, Verduras	Corn Flakes, Farinha Lactea, Mucilon, Nesfit, Nestlé Papinha, Nutren Kid, Nestlé Frut

FONTE: Elaboração própria com base em informações disponíveis no site da Nestlé (www.nestle.com.br)

Por produzir e comercializar uma linha de produtos muito grande, a Nestlé trabalha basicamente com 04 cadeias produtivas distintas: lácteos, café, cacau e cereais. Em alguns momentos essas cadeias produtivas podem ser unificadas em alguns aspectos, como exemplo na compra de açúcar - esse produto poderá fazer parte de todas as cadeias produtivas que envolvem os processos produtivos da Nestlé.

2.2 Políticas de gestão e de trabalho da empresa-mãe

A Nestlé estabelece, através dos seus princípios de Gestão Empresarial, algumas condutas-chave que a norteia em busca de seus objetivos. Para entendê-las, faz-se necessário a introdução de alguns aspectos teóricos que servirão de base para a análise de diferentes relações de produção *da* fábrica. Em especial, gostaríamos de reportar à análise marxista realizada por Braverman (1987), em seu clássico livro *Trabalho e capital monopolista*.

O ponto de partida desta análise se dá por meio das relações conflituosas inerentes entre trabalhadores e o capital e os processos e técnicas utilizados pelo capital para manter a acumulação através da apropriação dos excedentes. Para o autor isso só é possível, pois os

trabalhadores são separados dos meios de produção, sendo que só podem ter acesso a esses meios, vendendo sua força de trabalho. Esses trabalhadores também são livres de qualquer artifício que possa os impedir de vender sua força de trabalho e por fim, o propósito do emprego do trabalhador mantém o capital em expansão (BRAVERMAN, 1987, p. 54).

Para Braverman (1987, p. 55) “o processo de trabalho começa, com um contrato ou acordo que estabelece as condições da venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador”.

Para que o capital consiga conservar suas formas hegemônicas perante os trabalhadores são necessárias técnicas e artifícios que mantenham a coordenação, a administração, o gerenciamento de todos os aspectos que possam ser identificados como um fator problemático para as empresas capitalistas.

Para Sindeaux (2012) o controle do trabalho e dos trabalhadores por meio da gerência só é possível devido ao fato de o trabalhador não sobreviver sem o trabalho, se sujeitando às determinações das empresas capitalistas, aquela que compra a sua força de trabalho, tornando a possibilidade deste trabalhador não trabalhar ou vender de forma voluntária a sua força de trabalho algo impensável. Desta forma o trabalhador não se compromete com o trabalho, gerando situações conflituosas e produzindo perda de lucros para o capital. A partir deste ponto, o controle sobre o trabalho e o processo de trabalho torna-se necessário, pois somente por intermédio da gerência, as empresas capitalistas serão capazes de remodelar seus processos e técnicas organizacionais que serão utilizadas para sobrepor às vontades dos trabalhadores (SINDEAUX, 2012, p. 43).

Braverman (1987) afirma que somente por meio, do que ele denomina de *unidade de concepção e unidade de execução* é possível garantir a conversão das forças de trabalho em trabalho real sob condições que maximizem a acumulação de capital e, isso se dá, ou pode se dar, por meio da gerência e do controle da produção.

A unidade de concepção e execução pode ser dissolvida. A concepção pode ainda continuar e governar a execução, mas a ideia concebida por uma pessoa pode ser executada por outra. A força diretora do trabalho continua sendo a consciência humana, mas a unidade entre as duas pode ser rompida do indivíduo e restaurada no grupo, na oficina, na comunidade ou na sociedade como um todo (BRAVERMANN, 1987, p. 53-54).

Em linhas gerais, podemos perceber a separação provocada pelo capital entre o trabalho mental (concepção) do trabalho manual (execução). Separa aquele que pensa (gerente / gestor / administrador) daquele executa (operários). Fazendo isso, a unidade natural do trabalho é dissolvida, ocorrendo então à desqualificação do trabalhador, simplificando as

tarefas, exigindo destreza mais especializada e menor qualificação, ocorrendo desta forma a degradação das condições de trabalho.

Chanlat (1996, p. 51) classifica essas unidades “como a efetivação organizacional da disciplina ordenada que regulamenta a avaliação interna e estabelece os deveres de cada membro da organização”.

Para Sindeaux (2012), esse conflito de relações de produção, na separação do trabalho mental e do trabalho manual, que foi discutida pela teoria bravermaniana, só é possível por meio da divisão do trabalho, ou seja, pela separação entre *mão* e *cérebro*. Essa separação proporciona aos gerentes, a exclusividade de gestão, a definição das tarefas que serão executadas, fragmentando o processo de produção, e tornando os trabalhadores meros realizadores e executores de tarefas. Ainda dentro deste contexto, o autor aponta aspectos importantes a respeito do controle de atividades e de processos produtivos, pois os trabalhadores têm excelente capacidade de concepção e limitada capacidade de execução. Devido a isso, o capital se reformula constantemente visando ampliar essa limitação e aumentar seus níveis de produtividade. Em síntese, “a necessidade de controle da atividade produtiva e de ampliação da produtividade foi o ponto de partida para o processo de surgimento e desenvolvimento da gerência” (SINDEAUX, 2012, p. 25-26).

Retornando à obra de Braverman, os fragmentos apresentados a seguir nos auxiliam nas reflexões sobre as questões impostas pelo capital visando à desqualificação dos trabalhadores, originadas por meio dos controles e da gerência:

O que distingue a força de trabalho humano, é portanto, não sua capacidade de produzir um excedente, mas seu caráter inteligente e proposital, que lhe dá infinita adaptabilidade e que produz as condições sociais e culturais para ampliar sua própria produtividade, de modo que seu produto excedente possa ser continuamente ampliado [...] Torna-se portanto fundamental para o capitalista que o controle sobre o processo de trabalho passe das mãos do trabalhador para as suas próprias. Esta transição apresenta-se na história como a alienação progressiva dos processos de produção do trabalhador; para o capitalista, apresenta-se como o problema da gerência (BRAVERMAN, 1987, p. 58-59).

No primeiro fragmento, constata-se que o diferencial do trabalhador não é somente produzir excedente, mas sim, produzir esse excedente sempre e se adaptar as condições que lhe forem impostas para manter a sua produtividade, pois agindo desta forma, o excedente gerado será sempre acrescido ao inicial. Já no segundo fragmento, o autor aborda as questões do controle dos processos de trabalho. Para ele, é importante que esse controle jamais esteja nas mãos dos trabalhadores, pois o capitalista precisa manter o trabalhador alienado aos processos de produção, seja pela fragmentação ou pela desqualificação.

De acordo com Sindeaux (2012, p. 25),

O advento da gerência na atividade produtiva deixou clara a intenção de controle da empresa através da captação do conhecimento dos trabalhadores pela mesma. Retirar do trabalhador a autonomia de definir como usar sua capacidade de trabalho no tempo contratado significou reduzi-lo a componente mecânico de execução das tarefas e, por outro lado, produtor de conhecimento sobre o processo produtivo para a gerência.

Ainda no que tange os processos de controle da indústria, Braverman (1987) afirma que as modificações ocorridas nos processos produtivos, desde as tradicionais indústrias na produção feudal que eram simples conglomerados de pequenas unidades de produção, “permaneciam sob o imediato controle dos produtores, nos quais estavam encarnados o conhecimento tradicional e as perícias de seus ofícios”.

Tão logo os produtores foram reunidos, surgiu o problema da gerência em forma rudimentar. Em primeiro lugar surgiram funções de gerência pelo próprio exercício do trabalho cooperativo. Até mesmo uma reunião de artesãos atuando independentemente exige coordenação, se tivermos em mente a necessidade de ter-se uma oficina e os processos, no interior dela, de ordenar as operações, centralização do suprimento de materiais, um escalonamento mesmo rústico das prioridades, atribuições de funções, manutenção dos registros de custos, folhas de pagamento, matérias primas, produtos acabados, vendas, cadastro de créditos e os cálculos de lucros e perdas [...] Tudo isso exigia função de concepção e coordenação que na indústria capitalista assumiram a forma de gerência (BRAVERMAN, 1987, p .61-62).

Porém, a adaptação aos termos concepção e coordenação, segundo a teoria bravermaniana, assumiria as formas de gerência e controle. Eram operações complexas e difíceis de serem executadas, pois esses trabalhadores ainda não estariam habituados às suas tarefas e mantê-los trabalhando durante suas jornadas de trabalho representava um compromisso árduo. “O controle sem centralização do emprego era, senão impossível, certamente muito difícil, e assim o requisito para a gerência era a reunião de trabalhadores sob um único teto” (BRAVERMAN, 1987, p. 66).

Para Braverman, o capital se estrutura através da gerência (management) em instituir o controle que é o conceito mestre dos sistemas gerencial. Nas oficinas medievais o controle se baseava na obediência que os costumes exigiam, na fase posterior, da economia doméstica, era baseada no tecelão, somente quando este tinha que concluir seu processo. Com o surgimento das grandes fábricas, todo processo de controle passa por uma revolução: é o proprietário ou o gerente que tinha que exigir de seus empregados essa obediência que lhe permitisse o controle (BRAVERMAN, 1987, p. 68-69).

Sobre a obediência Chanlat afirma que as empresas sempre buscarão práticas que venham controlar os processos organizacionais. Para o autor,

Qualquer organização eficaz tentará, é claro, estruturar algumas práticas estratégicas globais de disciplina. Tais práticas não são unicamente controladoras, elas não se

reduzem a punir e proibir, mas, principalmente, reforçam e tornam possível o desejo de obediência e constituem, no plano organizacional, formas reconhecidas de criatividade e produtividade graças a processos ao mesmo tempo explícitos – por elementos externos de autoridade, como as regras, os controles hierárquicos etc. – e implícitos – como a aquisição de uma conduta aceitável pelos membros da organização (CHANLAT, 1996, p. 52).

Segundo a obra de Braverman, o processo de trabalho capitalista tinha por finalidade garantir a conversão e multiplicação da força de trabalho, de forma que ocorresse a maximização da acumulação capitalista. Por meio da inserção do controle através da gerência, o capital necessitava separar trabalho manual de trabalho mental, pois desta forma ocorre à desqualificação do trabalhador e a degradação do trabalho e das condições de trabalho.

Ao encontro das discussões apresentadas, a partir deste momento iniciaremos a análise da Nestlé, especificamente contemplando algumas relações da empresa mãe com as demais empresas. Para tanto, buscaremos relacionar as suas ações, diretrizes e políticas e as confrontaremos com algumas denúncias identificadas que se caracterizam como *trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo, trabalho de mulheres em condições desiguais, assédio moral, assédio sexual* e outras, como reveremos no capítulo III. Entendemos que as formas de conflitos e consensos identificadas são efeitos da globalização e dos processos de terceirização, fazendo com que se tornem precárias as condições de trabalho.

A empresa por meio de suas políticas de gestão evidencia que, em seus processos, opta por uma administração participativa, gestão por competências das pessoas, compromisso e flexibilização de seus trabalhadores, valorização e envolvimento dos seus recursos humanos. Em seus documentos oficiais²¹, a empresa afirma que seus princípios de gestão empresarial são baseados em valores sustentáveis e satisfação dos interesses dos seus consumidores, em aperfeiçoamento das suas relações com clientes, fornecedores e consumidores, avaliação e controles frequentes baseados em políticas de gestão da qualidade, políticas de processos de melhoria contínua, e utilização de métodos e metodologias que visam a gestão da performance de seus processos de trabalho através da metodologia denominada *Total Productive Maintenance - TPM ou Manutenção Produtiva Total*²².

Quanto aos do programa *Develop People - Uma iniciativa para desenvolver pessoas*, que tem sinalizado fortemente o enfoque na Nestlé em trabalhar uma mudança

²¹ Report Annual Review 2015 (Relatório de Revisão Anual 2015); Princípios Nestlé de Gestão Empresarial, 2010; Relatório Nestlé na Sociedade Criação de Valor Compartilhado 2015 - disponíveis no site www.nestlé.com.br.

²² Uma série de métodos destinados a garantir que cada máquina em um processo de produção seja sempre capaz de realizar tarefas necessárias para que a produção jamais seja interrompida, através da integração de pessoas, processos e equipamentos.

comportamental que esteja alinhada aos desafios atuais e futuros da organização, pois a empresa princípios de administração a empresa adota a administração participativa e/ou gestão por competência, características essa que estão ligadas ao toyotismo. Podemos citar o exemplo acredita que não se trata apenas de rever processos ou estruturar novos procedimentos: a verdadeira mudança só acontece quando as pessoas que estão conosco se engajam, entendem seu papel em um novo contexto e fazem acontecer. (Nestlé Leadership Framework, 2004).

Traduzidos para mais de 40 idiomas, os Princípios Nestlé de Gestão Empresarial orientam os colaboradores para que atuem conforme os Valores e a Missão da Companhia. Considerando a legislação e os aspectos culturais e religiosos de cada país onde opera.

Os Princípios Nestlé de Gestão Empresarial constituem a base da nossa cultura organizacional, desenvolvida ao longo de 140 anos e estão associados a políticas específicas e a códigos de referência, nos quais se estabelecem os procedimentos para o respectivo cumprimento. A observação destes princípios e das políticas relativas a cada um em particular é dever imperativo, não negociável, de todos os colaboradores, e objeto de monitoramento e auditorias periódicas (NESTLÉ, 2010, p. 3).

Por meio desses princípios a Nestlé busca deixar evidente para seus parceiros: a importância da criação de valor sustentável em longo prazo para consumidores, acionistas, colaboradores, parceiros comerciais e sistemas econômicos; a geração de lucros, de forma que preserve o apoio dos acionistas e dos mercados financeiros e financie os investimentos; a atenção aos interesses dos consumidores, razão de sua existência; o entendimento de que a legislação é a defesa mais eficaz da conduta responsável; a seleção, o treinamento e o desenvolvimento permanente de seus profissionais; o respeito a todas as leis aplicáveis nos países onde está representada.

Em qualquer parte do mundo, o nome Nestlé representa, ou tenta representar por meio da mídia e de ações de marketing, uma imagem de promessa ao consumidor de que o produto é seguro e produzido segundo os mais altos padrões. A empresa afirma que:

Nosso compromisso é de jamais abrir mão das regras estabelecidas, no que diz respeito à segurança de qualquer produto. A Política de Qualidade Nestlé sumariza os pontos essenciais da nossa paixão por excelência: construir confiança, pela oferta de produtos e serviços que atendam à expectativa e à preferência do consumidor; obedecer a todas as exigências internas e externas atinentes à segurança alimentar, assuntos regulatórios e qualidade (NESTLÉ, 2010, p. 8).

Para a Nestlé (2010, p. 8), a *qualidade*²³ é “um compromisso de todos e devemos nos desafiar permanentemente para promover melhorias constantes e atingir níveis superiores de

²³ Definição de qualidade segundo os Princípios Nestlé de Gestão Empresarial

qualidade, para isso, mantemos os mesmos padrões elevados de segurança em todos os países nos quais operamos, permitindo assegurar a entrega de produtos de qualidade superior”.

O Sistema de Gerenciamento da Qualidade da Nestlé assegura a entrega de produtos de qualidade superior. Algumas fábricas da Nestlé Brasil foram certificadas e os auditores recomendaram ao conselho do JIPM²⁴ o reconhecimento de Excelência na implementação do TPM, atribuindo o título de 1º TPM Excellence Award. “Trata-se de mais uma conquista da Nestlé na criação de valor compartilhado, pois, certamente, a Gestão da Performance Total reverterá em benefícios para todas as partes interessadas” (NESTLÉ, 2010).

Desta forma, a partir das informações apresentadas pela empresa, em seus documentos oficiais, sites e reportagens vinculadas na mídia de forma geral, a respeito de suas práticas, relacionamentos, processos de trabalhos, métodos e metodologias apresentadas, podemos perceber uma organização focada para o trabalho coletivo, onde seus funcionários são capacitados, treinados e qualificados para participar ativamente em seus processos e decisões, entendendo seu papel para o crescimento da empresa. Percebe-se também uma empresa que busca a criação de valores compartilhados, que preza pelo desenvolvimento da nutrição, por ações sustentáveis que visem proteger o futuro e o seu compromisso com seus princípios, leis, códigos e condutas internas, que primam pelo cumprimento da legislação vigente, saúde e nutrição infantil, direitos humanos, recursos humanos e ambiente de trabalho, erradicação do trabalho infantil e escravo e proteção ambiental.

Necessitamos entender, qual a relação que a empresa Nestlé mantém com seus trabalhadores, ou de acordo com seus princípios seus *colaboradores*²⁵. Quais as formas de tratamento que a empresa pratica? Quais as políticas de trabalho de seus trabalhadores? Quais as formas de controle que a empresa exerce? Quais os tipos de trabalho que a empresa

²⁴ O *Japan Institute of Plant Maintenance* (JIPM) que desenvolveu tal metodologia para a realização de uma auditoria da implementação da metodologia nessas unidades fabris. É um modelo de gestão desenvolvido para as operações de fabricação que consiste em maximizar o uso dos recursos da empresa por meio da eliminação de perdas, capacitando as pessoas, garantindo maior confiabilidade dos equipamentos e capacidade dos processos e, consequentemente, produtos com alta qualidade a custos competitivos e entregas no prazo estabelecido, criando uma cultura de prevenção e melhoria contínua com o comprometimento de todos os níveis hierárquicos da empresa.

²⁵ A condição de colaborador pretende, na verdade, que o empregado olhe para a relação empregado/empregador sob uma ótica diferente daquela desenhada por embates que, ao longo da história, consolidaram conquistas e direitos, enquanto em momento algum conceitos como a *mais valia* sofrem qualquer tipo de modificação. Discursos alienantes que definem a empresa como uma família, ou o famoso *slogan* “vestir a camiseta”, buscam desenhar um novo modelo de relação, sem que a essência da relação capital/trabalho se modifique. (SÓLIO, 2013, p. 10).

mantém? A empresa preocupa-se com todos os seus funcionários? Inclusive os trabalhadores que integram sua cadeia produtiva?

Devemos então, entender e buscar informações que complementem ou contradizem as afirmações que a empresa-mãe faz, pois alguns dados e informações que apresentamos, dizem respeito somente às relações que a Nestlé mantém com os trabalhadores lotados em suas fábricas, e não das empresas e entes que participam de sua cadeia produtiva, trabalhadores de empresas subcontratadas e terceirizadas.

2.3 Condições de trabalho na e fora da cadeia produtiva

Para que possamos verificar as relações de trabalho *na* empresa, ou seja, *no* chão de fábrica, necessitaremos, a partir deste momento, realizar uma análise mais aprofundada de algumas concepções delineadas por Burawoy (1991). Para ele, o processo de produção corresponde aos instrumentos políticos que reproduzem as relações de trabalho e mediam os conflitos existentes, ou seja, ele é mais amplo que o processo de trabalho. Isso foi dito quando afirmou que:

o processo de produção não se restringe ao processo de trabalho - as relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres, à medida que transformam matérias-primas em bens úteis, fazendo uso de instrumento de fabricação. A produção inclui, também, aparelhos políticos que reproduzem as relações do processo de trabalho através da regulação dos conflitos. Denomino esses aparelhos de regime fabril e os conflitos que lhe são associados de política de produção (BURAWOY, 1991, p. 1).

Castro e Guimarães (2008) e Sindeaux (2012) afirmam que a análise da obra de Burawoy se dá a partir da recusa que o autor faz sobre o processo de controle – “quem e o que está sendo controlado, com que objetivo, como e por quem?” Para os autores, os artifícios que o capital utiliza para manter obscuras e invisíveis as relações de exploração entre empregadores e empregados e a necessidade de garantir a obtenção da mais-valia e, ao mesmo, manter oculta, no processo produtivo, tal exploração.

Os autores apontam as distinções analíticas e conceituais apresentadas na obra de Burawoy, quando trata as *relações na produção* como sendo as relações sociais estabelecidas no processo de trabalho e ligadas a divisão técnica do trabalho, e as *relações de produção*, para as relações ligadas à distribuição e consumo de mais-valia, ou seja, “a reprodução da força de trabalho e do capital são efeitos externos aos gastos com o trabalho, sendo que a primeira ocorre na fábrica e, a outra, fora dela, configurando a separação entre propriedade e

controle, traço característico da produção capitalista” (CASTRO E GUIMARÃES, 2008, p. 3; SINDEAUX, 2012, p. 27).

Sindeaux (2012), fazendo uso de um livro publicado por Burawoy em 1985²⁶, aponta para o conceito de regime fabril como sendo um regime de fábrica e afirma que os processos de trabalho não devem ser analisados a partir somente de aspectos das relações de trabalho de dentro das fábricas – relações de produção, pois é importante compreendê-lo de forma ampla, incluindo a concorrência de mercado, reprodução das forças de trabalho e a participação do Estado (SINDEAUX, 2012, p. 25).

Burawoy (1991) também afirma que a produção é um ato de reprodução. Ao produzirem coisas úteis, os trabalhadores produzem a sua subsistência e a continuidade do capital. Porém o autor se questiona: “Como é que a força de trabalho, a capacidade de trabalhar, se traduz em trabalho adequado aplicação de esforço, capaz de proporcionar tanto os salários quanto os lucros?” A resposta, de acordo com o autor, encontra-se na obra de Marx: pela coerção.

A extração do esforço de trabalho se dá através de um regime despótico de política de produção. Embora Marx jamais tenha construído o conceito desta ideia, ele, de fato, descreve um tipo particular de regime fabril, que eu chamo de despotismo de mercado. Neste regime, a regulação despótica do processo de trabalho é estabelecida pela coação econômica do mercado (BURAWOY, 1991, p. 1).

Ainda para Burawoy (1991), o despotismo de mercado, ou regime fabril, depende de três condições específicas: 1) Os trabalhadores não existiriam se não vendessem a sua força de trabalho em troca de salários; 2) O processo de trabalho é submetido à fragmentação e a mecanização, sendo que a qualificação e o conhecimento específico deixam de ser base de poder - desqualificação; 3) A produção é transformada através da extensão das jornadas de trabalho e da intensificação e introdução de maquinaria – concorrência perfeita (BURAWOY, 1991, p. 2).

Percebemos no despotismo de mercado, a submissão, a fragmentação e a concorrência capitalista. O que determina as condições deste despotismo de mercado é a dependência dos trabalhadores em relação à venda da sua força de trabalho.

O autor aponta duas formas distintas de intervenção estatal para que os elos entre a reprodução da força de trabalho e a atividade produtiva no local de trabalho:

1º) A legislação previdenciária garante a reprodução da força de trabalho em um nível mínimo que independe da participação na produção. Esse sistema estabelece um determinado mínimo de salário, que também pode ter vigência imposta por lei;

²⁶Cf. BURAWOY, M. **The politics of production**. Londres: Verso, 1985.

2º) O Estado limita diretamente os métodos de dominação gerencial que exploram a dependência salarial dos trabalhadores.

A natureza genérica do regime fabril é, portanto, determinada de forma independente das formas do processo de trabalho e das pressões da concorrência empresarial. Na realidade, ela se determina pela dependência dos trabalhadores em relação ao emprego assalariado e pelo atrelamento deste último ao desempenho nos locais de trabalho. A previdência social reduz a primeira dependência a legislação previdenciária limita a segunda (BURAWOY, 1991, p. 1)

O mundo fabril não se restringe à mera instância da produção de coisas (dimensão econômica). Envolve simultaneamente a produção, reprodução e transformação de relações sociais (dimensão política) e a produção de uma experiência dessas relações (dimensão ideológica). Tal aspecto quer dizer que:

O processo capitalista de produção, além de manter a exploração do trabalho como forma de garantir a obtenção de mais-valia, depende de estratégias de ocultamento de tal processo, como forma de manter o nível de envolvimento do trabalhador com o mesmo. Mais ainda, que a manutenção e ocultamento da exploração ocorrem além da fábrica e da produção em si, integrando o modo de vida do trabalhador, seus interesses e ideologia. Isso faz com que o processo produtivo seja organizado partindo desses interesses e a própria forma de organização e de integração do trabalhador à empresa e à vida produtiva ocorra considerando esses dois quesitos: a manutenção do excedente (mais-valia) e o ocultamento do processo de obtenção dos mesmos (SINDEAUX, 2012, p. 28-29)

Desta forma para manter o excedente ou mais-valia, ocultando as formas utilizadas para sua obtenção, Srour e Poder (1998), trata das práticas sociais e dos diferentes meios de controle que o capital utiliza. Para o autor, devemos considerar a dimensão econômica ou de *utilidade*, a dimensão política ou de *vontades* e a dimensão simbólica ou de *consciência*. Assim, “a energia que movimenta a dimensão econômica é o trabalho, o que move a dimensão política é o mando e o que anima a dimensão simbólica é a influência”. O controle se dá a partir do momento que o trabalho proporciona bens e serviços cuja utilidade satisfaz necessidade, sendo que esse benefício proporcione a obediência. Na dimensão política exibições de força amedrontam e inibem a resistência, submetendo a vontade dos repressores. Já na dimensão simbólica, a doutrinação inserida pelos agentes sociais faz com que os trabalhadores as aceitem como se fossem suas próprias vontades e convicções (SROUR, 1998. p. 141).

O que mencionamos acima nos conduz à análise das resistências que ocorrem no chão da fábrica e os aspectos de fora da fábrica interferem dentro dela. Trata-se de uma verificação das questões sociais que envolvem as cadeias produtivas das empresas.

Ao examinarmos a obra de Castro e Guimarães (2008) que se dedicou às vertentes analíticas na sociologia do trabalho, podemos perceber sua preocupação com as questões que

emanam conflitos de fora das fábricas: relações pessoais, familiares, étnicas, de gênero, participam das discussões de dentro das fábricas, mesmo estando fora dos processos da fábrica.

Realmente seminal é o pensamento de Burawoy quando exprime as dimensões analíticas dos regimes fabris. Mas, como vimos, ele explorou pouco os efeitos das relações familiares, étnicas e de gênero sobre a ordem da produção. Ainda que tais relações não sejam ignoradas, elas têm um papel visivelmente secundário na sua explicação, seja do regime hegemônico de Allied, seja dos regimes despóticos do capitalismo competitivo, seja do Estado-companhia' estudado em Zâmbia (CASTRO E GUIMARÃES, 2008. p. 7).

Para a autora, é de suma importância que percebamos que as regulações sociais, as relações sociais entre vida pessoal, vida de trabalho e vida de uma empresa, vão além das fronteiras da fábrica e extrapolam para as relações sociais fora dela, fora da produção (CASTRO E GUIMARÃES, 2008, p. 8).

Segundo Etzioni (1974, p. 9), “as organizações são unidades sociais (ou agrupamentos humanos) intencionalmente constituídas e reconstituídas, a fim de atingir objetivos específicos”. Porém, para que esses objetivos possam ser atingidos, há a interferência de uma gama de articulações que acabam por legitimar ou justificar suas atividades, ou seus fins.

O grande problema é realmente perceber quando há uma sintonia entre o profissional e o pessoal, e em que momento é necessário ter mais dedicação com um ou com outro. Apesar de manter os dois lados em equilíbrio, algumas vezes é preciso cancelar um jantar com a família para terminar um projeto, por exemplo, ou adiar um relatório simples para cuidar do filho pequeno que está doente. No entanto, há como saber qual é a hora certa para essas escolhas? (Tortorette, 2010, p. 1)

Coradi (1986) trata da satisfação dos trabalhadores em relação à melhora ou à degradação das condições de trabalho impostas pelo capital, pois para o autor a satisfação dos trabalhadores não está ligada a melhorias de certas condições de trabalho. Desta forma “se melhorarmos a qualidade de vida no trabalho, ou seja, as condições de supervisão, a qualidade das relações departamentais, as práticas administrativas, as condições físicas e o salário, com tais melhorias a empresa não garantirá, necessariamente, níveis mais elevados de satisfação”. Mas do contrário, se tais fatores, ao invés de melhorarem, tornarem-se pior, pela percepção dos trabalhadores, a insatisfação começa a se manifestar. Ou seja, a melhoria desses fatores de higiene não melhora ou aumentam a satisfação, por outro lado, a piora dessas condições traz a insatisfação (CORADI, 1986, p. 26).

Os trabalhadores querem se sentir parte do processo de relações sociais buscam por valorização de suas condições de trabalho quando analisam aspectos como participação

efetiva dos processos de trabalho, desenvolvimento gerencial, treinamento, capacitação, processos de comunicação eficientes, etc. A realização do trabalhador está diretamente ligada ao sentimento de pertença, na consideração que ele tem da plenitude de sua realização.

Não há Qualidade de Vida no Trabalho sem Qualidade Total²⁷, ou seja, sem que a empresa seja boa. Não confundir QVT com política de benefícios, nem com atividade festivas de conagração, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A qualidade tem a ver, essencialmente com a cultura da organização. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a ela e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação empresa – empregado. O ser humano fazendo a diferença na concepção da empresa e em suas estratégias (MATOS e FATOR, 1997, p. 40).

Para que possamos entender melhor os aspectos ligados às condições de trabalho na e fora da cadeia produtiva, precisamos retomar a discussão de Castro e Guimarães, afirmando que as relações pessoais, familiares, étnicas, de gênero, participam das discussões de dentro das fábricas, mesmo estando fora dos processos da fábrica.

Ora, como isso é possível? Como analisar relações de fora da fábrica que repercutem dentro da fábrica?

A partir destas discussões das condições de trabalho da, na e fora da cadeia produtiva, vale se atentar para as críticas feitas à empresa Nestlé, pois existem inúmeras discussões e relatos que apontam para um total *descaso* e *descrédito* aos seus trabalhadores, pois algumas fábricas espalhadas pelo mundo são alvos frequentes de notícias que relatam a inserção em seus processos, de trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil, descaso com a responsabilidade social à comunidade presente e uma relação de trabalho conflituosa, desarmônica, opressora, em um ambiente onde a pressão e as ameaças são constantes.

No Caso da Nestlé, podemos constatar que as relações de resistências dos trabalhadores e as relações fora da fábrica podem ser identificadas em alguns países através da mídia. Algumas das fábricas ou tipo de trabalho têm sido alvo de notícias que relatam a inserção em seus processos de: trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil, falta completa de responsabilidade social à comunidade presente e uma relação de trabalho desarmônica, opressora, em um ambiente onde a pressão e as ameaças são constantes.

A partir de algumas denúncias identificadas, foi elaborado o quadro que segue.

²⁷ Segundo Bueno (2004, p. 4) “o Controle da Qualidade Total – TQC. O TQC- Total Quality Control ou Controle da Qualidade Total é um sistema de gerenciamento, nascido nos EUA e aperfeiçoado no Japão (TQC no estilo japonês)”.

Quadro 05 – Denúncias empresa mãe

REF.	PAÍSES	PRODUTO	TIPO DE TRABALHO
1	África	Cacau / chocolate	Infantil / Escravo
2	Brasil	Café	Infantil / Escravo
		Lácteos	Assédio Moral
		Água	Degradação Ambiental
3	Nicaragua	Produtos Lácteos	Más condições de trabalho
4	Paquistão	Água	Responsabilidade Social
5	Tailândia	Alimentos para gatos / camarão	Escravo / Tráfico de Pessoas

Fonte: Elaboração Própria a partir de informações disponíveis por meio de dados secundários dispostos na internet.

As informações apresentadas de forma sintética no Quadro 05 foram identificadas a partir de análise documental de fontes dispostas por meio virtual (sites na internet). Diferentes denúncias em sua grande maioria provenientes de ONGs – Organizações Não Governamentais apontam para alguns casos envolvendo a empresa Nestlé, relacionadas ao trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo, trabalho de mulheres e más condições de trabalho de seus trabalhadores. Esses trabalhadores se encontram na ponta da cadeia, fora da empresa mãe, terceirizados e expostos a condições precárias de trabalho. Existem outras denúncias relacionadas à empresa Nestlé, que serão tratadas separadamente, no terceiro capítulo.

A partir dos dados apresentados acima, pretendemos discutir brevemente três tipos de trabalhos distintos: trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil e trabalho de mulheres. Adiantamos ao leitor/a que no capítulo três estaremos especificamente analisando esses tipos de trabalho nas cadeias produtivas e, sobretudo, na Nestlé.

Tomando como ponto de partida o trabalho análogo ao escravo, pergunta-se: por que uma pessoa se submeteria à essa condição de trabalho, ou o que a leva a fazer isso? Viana (2006, p. 201) aborda essa questão e a trata como *percurso da escravidão*, ou seja, quais os caminhos (de fora da fábrica) que levam os trabalhadores a se submeterem à esse tipo de condição de trabalho. Segundo ele, esse percurso se inicia normalmente,

Em uma cidade pequena, a falta de trabalho, as barrigas vazias; as promessas de dinheiro, a sensação de aventura; então, a mãe que implora, o pai que abençoa, o orgulho de se aventurar no mundo; depois o caminhão, o ônibus ou o trem, a cachaça alegrando a viagem, a noite escondendo os caminhos, a dívida subindo a cada prato de comida; por fim, a fazenda, o fiscal, a arma, e às vezes a fuga, a volta e o recomeço.

[...]

Com frequência, a lógica do dominador se introjeta no dominado, que passa a se achar realmente um devedor e - quando foge - uma espécie de ladrão. Também por isso, as fugas não são frequentes; em geral, acontecem em situações limite, quando o medo de morrer vence o medo de ser morto, ou as penas do corpo fazem esquecer as inquietações morais, ou ainda - mais comumente - quando a sensação do engano desobriga a dívida (VIANA, 2006, p. 201).

O autor ainda aborda uma questão que ele chama de *condições degradantes*. A primeira categoria se relaciona com o próprio trabalho análogo ao escravo, a falta explícita de liberdade; a segunda categoria está ligada ao trabalho, jornadas exaustivas, assédio moral e situações análogas. A terceira categoria se relaciona com o salário, desde que não seja ao menos o mínimo. A quarta categoria se liga à saúde do trabalhador, como água insalubre, a barraca de plástico, a falta de colchões ou lençóis, a comida estragada ou insuficiente. E a quinta e última categoria ocorre quando o trabalhador é deslocado para uma periferia qualquer, e de lá transportado todos os dias para o local de trabalho (VIANA, 2006, p. 200).

Da mesma forma que a análise feita ao trabalhador análogo ao escravo, precisamos também entender alguns percursos sofridos por crianças, que têm de se submeter a condições precárias, abandonando ou deixando de lado a escola, o lazer, o convívio social, a infância, sem que isso seja ou possa ser uma escolha para elas ou para suas famílias.

Kassouf (2007) apresenta uma teoria, onde o mesmo descreve a teoria básica de decisão familiar. Tal teoria explica a alocação de tempo entre trabalho, escolaridade e lazer de crianças lotadas na Índia. De acordo com sua teoria, todo o tempo que temos deve ser dividido entre trabalho, educação e lazer e que as famílias necessitam de bens e serviços para sua subsistência. “Os indivíduos desejam o máximo de bens que podem obter, entretanto, se defrontam com restrições de tempo e de renda. O desejo de consumir sempre mais bens e as restrições de tempo e renda criam regimes de trocas, uma vez que mais tempo gasto em uma determinada tarefa significa menos tempo despendido em outra”. Nasce aí a escolha de

trabalhar, pois mesmo o lazer sendo preferível ao trabalho, a subsistência se faz necessária (KASSOUF, 2007, p. 330-331).

Percebemos que para Kassouf (2007, p. 330), o trabalho infantil e o tempo na escola “são determinados pela alocação do tempo dos membros do domicílio em diversas atividades e o desejo por benefícios futuros, educação e consumo corrente”. Se a família percebe qualquer restrição que altere os custos com a educação, as quantidades de educação que a criança recebe poderão ser alteradas ou a quantidade de trabalho deverá ser aumentada.

Trabalho infantil é uma atividade que gera benefícios imediatos na forma de renda, mas também gera custos por não estudar e/ou por reduzir o tempo de lazer. Assim sendo, fatores que afetam os benefícios do trabalho (salário) ou os custos (retornos à educação) também afetarão a decisão com relação ao trabalho infantil. A escola é vista, nesse modelo, como um investimento, com custos presentes e benefícios futuros. A troca, nesse caso, está relacionada à quantidade de bens de consumo e benefícios a que se deve renunciar no presente, uma vez que a criança não trabalha e tem custos com educação (taxas escolares, uniforme, material, transporte, *etc.*), com relação ao ganho adicional obtido no futuro por ter maior nível de instrução (KASSOUF, 2007, p. 331).

A partir das informações de Kassouf podemos destacar o papel do consumo neste aspecto, pois as necessidades e desejos são diferentes para diferentes tipos de trabalhadores e famílias e os tais benefícios futuros passam a ser alvos imediatos do consumismo desenfreado, alterando os padrões de consumo das famílias e as formas de trabalho utilizada para que estas consigam permanecer no consumo.

Por último, efetuaremos uma breve análise das relações de trabalho envolvendo as mulheres, as especificidades em relação ao seu trabalho, suas diferenças – se é que há.

As barreiras impostas historicamente às mulheres, ao tratarmos de questões relacionadas à sua participação nos processos produtivos, tendem a se tornarem mais complexas, pois o capitalismo como sistema de produção e reprodução social tende a criar diferenciações perante as classes sociais. “Um desses mecanismos é a naturalização das diferenças e desigualdades de sexo e raça, tornando normal a inferiorização de segmentos sociais em detrimento de outros: a inferiorização da mulher pela supervalorização da figura masculina”, por exemplo (NASCIMENTO, 2014, p. 43).

Carlotto (2002, p. 1) afirma que o afastamento das mulheres do seu lugar natural, seu lar, causa uma degradação moral.

O fato das mulheres afastarem-se de seu lugar “natural” – o lar - é tido como uma degradação moral, ocasionada pela exploração capitalista. A presença predominante de mulheres e crianças no trabalho nas indústrias recém-mecanizadas é tida também como um determinante da quebra da resistência que o trabalhador masculino opunha ao despotismo do capital na manufatura.

Como foi mencionado anteriormente, retornaremos à tipificação e diferenciação desses três tipos de trabalho, de forma mais sistematizada e profunda, no próximo capítulo. Por ora, com o pensamento de Segnini (2011, p. 70) sobre essas particulares formas de relações sociais, finalizamos o capítulo afirmando que “as relações sociais estabelecidas nos processos produtivos informam a singularidade da apropriação, por parte do capital, da fragilidade social de alguns grupos específicos – crianças, adolescentes e mulheres –, possibilitando sua sujeição ao trabalho precário”.

CAPÍTULO III

A NESTLÉ VISTA *DE FORA*:

alguns consensos e conflitos vivenciados pelos trabalhadores e trabalhadoras

O presente capítulo se propõe a analisar a empresa objeto de estudo *vista de fora*, ou seja, trazendo alguns consensos e conflitos evidenciados e vivenciados pelos trabalhadores e trabalhadoras, por meio de dados secundários. Discutiremos, então, as relações e condições precárias de trabalho por meio dos consensos e conflitos existentes com a empresa mãe e as demais empresas. Ademais, pretende-se com tais análises relacionar alguns aspectos que foram discutidos nos capítulos I e II, qual seja, como se articulam determinadas relações de trabalho a partir dos processos produtivos *da, na e fora* da cadeia produtiva em estudo.

Com relação à cadeia produtiva da Nestlé foi possível identificar denúncias, a partir de dados secundários, que consistem em evidências de precarização e precariedade de trabalho realizado por homens, mulheres e crianças. Ainda que, vez por outra, independente do sexo e da idade, foi possível tipificar certas atividades como trabalho análogo ao do escravo. Apresentaremos diversos relatos desses casos ao longo de suas cadeias produtivas.

3.1 Trabalho Análogo ao do Escravo

Um relatório lançado em julho de 2015, pela ONG dinamarquesa DanWatch, apresenta dados empíricos que evidenciam que a Nestlé importa grãos de café produzidos em lavouras brasileiras na Bahia e que estas foram *flagradas* por utilizar mão de obra escrava, sendo que a fiscalização se deu por meio de uma diligência dos auditores do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, acompanhada pela Dan Watch. Todas as evidências e constatações foram apresentadas através de um relatório intitulado *Café Amargo*. Esse documento diz que; “nele, as empresas, que juntas representam uma fatia de 40% do mercado global, afirmam que não compram diretamente de fazendas que estão na lista suja do trabalho escravo, mas revelam que não conhecem seus fornecedores intermediários ou se as fazendas foram notificadas por usar *trabalho escravo*” (DANWATCH, 2016, grifo nosso).

Para Schwarz (2008, p. 117-118), *trabalho escravo contemporâneo* pode ser definido como:

O estado ou a condição de um indivíduo que é constringido à prestação de trabalho, em condições destinadas à frustração de direito assegurado pela legislação do trabalho, permanecendo vinculado, de forma compulsória, ao contrato de trabalho

mediante fraude, violência ou grave ameaça, inclusive mediante a retenção de documentos pessoais ou contratuais ou em virtude de dívida contraída junto ao empregador ou pessoa com ele relacionada.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, em seu artigo 2º, também traz uma definição de trabalho forçado ou obrigatório e que por analogia podemos considera-lo como trabalho análogo ao escravo. Segundo a organização:

Art. 2 — 1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – C029 – CONVENÇÃO N.29).

Se retornarmos à história do Brasil Império, veremos que a chamada *escravidão*, era de uma população negra, no qual um indivíduo (o escravo) era propriedade de outro, podendo ser vendido, doado, emprestado, confiscado. Legalmente não tinham direitos e em sua grande maioria foram capturados em terras onde viviam, principalmente da África, de onde eram trazidos à força para a América, em grandes navios, com condições miseráveis, precárias e desumanas. Ao chegarem a seus destinos tinham o papel de servirem de mão de obra para seus *senhores*. Os escravos representavam riqueza e era visto como um símbolo de poder (GARAEIS, 2012).

Esse tipo de escravidão foi abolido em 1888, porém, jamais se extinguiu por completo, uma vez que se constata que o trabalho considerado escravo assumiu e assume formas diferentes de manifestar-se, como exemplo o *trabalho análogo ao escravo*²⁸. Queremos dizer que, as estratégias capitalistas - discurso e prática - se modificaram ao longo do tempo, foram amenizadas por meio de práticas que tiveram como princípio garantir aos trabalhadores determinados direitos, obtidos mediante luta entre capital e trabalho. Porém, as práticas de trabalho análogo ao escravo permanecem e alguns trabalhadores se submetem a elas em certos casos, até mesmo por consenso, pela necessidade de subsistência, mesmo sabendo que serão expostos à condições precárias de trabalho, expostos à más condições laborais e imbuídos de um total descaso do capital.

Marx (1996) faz uma analogia entre a inserção da maquinaria nos processos produtivos com os trabalhos análogos ao escravo. Para ele a maquinaria revolucionou a relação entre o capitalista e o trabalhador, pois inicialmente ambos se confrontariam como

²⁸ Segundo lei brasileira, “reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto” (BRASIL, Lei nº 10.803, Art. 149, de 11.12.2003).

peças livres e possuidoras de mercadoria. Por um lado o capitalista com o dinheiro e os meios de produção, por outro, o possuidor da força de trabalho. Seguindo sua lógica, se antes o trabalhador vendia sua própria força de trabalho, na qual dispunha como trabalhador livre, agora, vende mulher e filhos e se torna mercador de escravos (MARX, 1996, p. 29).

O Ministério Público Federal (MPF), por meio da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, afirma que, apesar de não existir nenhum dado preciso sobre o número de vítimas de trabalho análogo ao escravo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê que exista cerca de 21 milhões de pessoas em todo o mundo que estejam em condições de escravidão. No Brasil, entre 1995 e 2012, foi registrada a libertação de mais de 43 mil pessoas submetidas a trabalho escravo e degradante. Essas informações reforçam que apesar da escravidão ter sido abolida em 1888, ainda se pode perceber agravos e violações aos direitos das pessoas, por meio de novos arranjos, novas configurações de exploração de mão de obra e privação de liberdade. Além dessa privação, a exposição a condições degradantes, pelo ambiente inadequado e perigoso, pelo exercício de trabalho forçado, por jornadas excessivas e desrespeito a direitos trabalhistas, entre outras violações (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2014, p. 8).

Para a ONG Repórter Brasil, “hoje, o que determina se uma pessoa é ou não escravizada são as condições de trabalho a que é submetida: o alojamento precário, a falta de saneamento e de higiene no local, a comida insuficiente, a jornada exaustiva, a violência física e psicológica” (2011, p. 4). Nesse contexto, remetemos a alguns autores que discutem sob quais condições podem se identificar um *trabalho degradante*²⁹. São trabalhadores que acabam prisioneiros de um sistema criado especificamente para isso: as chamadas dívidas legais: alimentação, produtos de higiene, alojamento, equipamentos de proteção e até mesmo instrumentos e ferramentas de trabalho. Para se livrar das *correntes modernas* e deixar esses locais de trabalho, é necessário pagar todas suas despesas – nem sempre isso é possível (ONG REPORTER BRASIL, 2011, p. 4).

Marx (1996) elabora uma comparação do trabalho de sua época com o trabalho de escravos negros. Segundo ele, o que se modificou foi basicamente a substituição do feitor de escravos, postando chicotes para açoitar seus escravos, pelo supervisor e suas penalidades aos trabalhadores. As penalidades não se resolver no chicote, mas sim nas penas pecuniárias, nos descontos de salários e na sagacidade legislativa. Nas suas palavras:

O operário tem de estar às 5 1/2 horas da manhã na fábrica; caso chegue tarde alguns minutos, é punido; caso chegue 10 minutos atrasado, não pode nem entrar até depois

²⁹ Aquele trabalho que retira a dignidade do trabalhador (ONG REPORTER BRASIL, 2011, p. 4)

do café da manhã e perde 1/4 de dia do salário. Ele tem de comer, beber e dormir sob o comando [...] O sino despótico arranca-o da cama, do desjejum e do almoço. E o que acontece afinal na fábrica? Aí, o fabricante é legislador absoluto. Baixa regulamentos fabris conforme lhe apetece; modifica seu código e lhe faz acréscimos como lhe agrada; e ainda que insira a coisa mais extravagante, os tribunais dizem ao trabalhador: Já que os senhores por livre e espontânea vontade aderiram a esse contrato, agora também tem de cumpri-lo (MARX, 1996, p. 57).

As empresas que utilizam práticas de trabalho análogo ao escravo também utilizam formas críticas de reter salários, documentos e até mesmo manter os trabalhadores em um isolamento geográfico, com ameaças à sua saúde e a preservação de sua vida. Sobre isso,

De 1995 a 2010, 38 mil escravos foram libertados no Brasil pelo grupo móvel do Ministério do Trabalho. Os empregadores flagrados têm seu nome publicado na chamada “lista suja” e são impedidos de terem acesso a financiamentos de bancos públicos e de alguns privados (ONG REPORTER BRASIL, 2011, p. 4).

No capítulo I, a análise sobre a globalização mediante estabelecimento de cadeias produtivas nos auxilia a entender as diferentes denúncias identificadas com relação a algumas condições de trabalho nas diferentes empresas que fazem parte da Nestlé. A precarização e precariedade das relações e das condições de trabalho, a flexibilização das relações de produção, como a terceirização, por exemplo, são artifícios utilizados pelas empresas capitalistas para se eximirem de suas responsabilidades perante esses trabalhadores. Isso porque normalmente os terceirizados têm sido aquelas e aqueles trabalhadores expostos às mazelas dos subcontratos, subempregos, empregos em condições precárias como, más condições de trabalho, exposição a altas jornadas de trabalho, baixos salários, entre outros. Pode constatar que nas empresas terceirizadas ocorre

[...] a exacerbação da exploração da mão de obra e como as grandes indústrias, constantemente, conforme a esse novo padrão, terceirizam sua produção, frequentemente são denunciadas a exploração de formas ultrajantes de trabalho. Esses empresários diminuem os custos trabalhistas e ignoram os direitos humanos para embolsar posições nesse cenário de grande concorrência. Os intermediários da cadeia produtiva e exportadores nem sempre têm consciência desse crime. Sob o ponto de vista legal, esses intermediários, varejistas e exportadores não possuem responsabilidade pelos seus fornecedores (SILVA, 2007, p. 6).

Um importante instrumento do Estado brasileiro para tentar diminuir os impactos das relações desiguais impostas pela contratação de trabalhadores em regime escravo, trabalho degradante ou forçado, é a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Neste instrumento, estão normatizados os contratos de prestação de serviços e sua legalidade. No seu artigo IV, sobre o inadimplemento das obrigações trabalhistas por meio dos empregadores, diz que implica automaticamente a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Ou seja, da empresa mãe. Para tal legislação:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST – SUMULA 331 de 31/05/2011).

Por meio desse instrumento, caso as empresas contratadas não arquem com suas responsabilidades perante os trabalhadores, a empresa tomadora dos serviços deverá fazê-lo. Além do mais, a empresa mãe responderá subsidiariamente, caso seja comprovado o descumprimento de suas obrigações legais.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST – SUMULA 331 de 31/05/2011).

Entendemos que tais aspectos legais não irão abolir os casos existentes no Brasil e ao redor do mundo, porém, introduzem um caráter coercitivo interessante para *amenizar* as incidências de tais ações.

Para o Ministério Público Federal - MPF, as vítimas do trabalho análogo ao escravo são trabalhadores que, em razão de sua vulnerabilidade social, acabam por se dispor a aceitar condições de trabalho degradantes. Esse trabalho se caracteriza pela supressão da dignidade e pelo cerceamento da liberdade do trabalhador. Não há mais a ideia de propriedade de uma pessoa, mas sim o aproveitamento da situação de vulnerabilidade de pessoas que, aceitam trabalhar em locais com condições precárias de trabalho, muito disso devido a falta de acesso à educação, moradia e empregos formais. Esse trabalho se dá não somente no meio rural, mas também em áreas urbanas e em grandes centros metropolitanos, principalmente em a indústria da confecção têxtil e a construção civil. O MPF já detectou também casos de violações de direitos humanos a bordo de navios, onde esses trabalhadores são aliciados com falsas promessas de que irão aprender novas línguas e conhecer outros países (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2014, p. 11-15).

Ainda para o MPF, as operações de fiscalização para coibir ou quem sabe erradicar as práticas de trabalho análogo ao escravo “são coordenadas e executadas pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio dos auditores fiscais do Trabalho, principalmente aqueles que compõem

o Grupo Especial de Fiscalização Móvel”. Compõem esse grupo procuradores da república, policiais federais e policiais rodoviários federais. As punições para aqueles agentes/empresas que descumprem a legislação vai de prisão, indenização por danos morais, multas e até mesmo a inserção do nome do explorador no Cadastro de Empregadores que foram flagrados explorando mão de obra análoga a escrava – a chamada *Lista Suja*.

Outro ponto que cabe discussão se refere aos fatos de a empresa mãe, que está no topo das cadeias produtivas, utilizar de algumas ações para transferir a execução de suas atividades-fim para empresas terceirizadas ou subcontratadas, se eximindo dos riscos inerentes a essas atividades, ou seja, vistas de dentro de suas fábricas, não há indícios de trabalho análogo ao de escravo, porém nas pontas das cadeias, em locais geograficamente distantes, onde não chegam fiscalizações nem tão pouco os direitos trabalhistas e sociais, as empresas *fecham os olhos* e se abstém dos trabalhadores inseridos em seus processos. Quando trabalham ou se relacionam em uma cadeia, a empresa mãe, ao contratar determinado serviço, deixa clara a configuração de formação de vínculos com as empresas coligadas, sendo então solidariamente responsável. Ao agirem desta forma, “as consequências de um contrato repercutirá nas demais empresas da cadeia produtiva, pois embora independentes entre si, se encontram interligadas haja vista que ao comporem uma mesma operação econômica”. (NAGAHIRO, 2015, p. 22-23).

Especificamente sobre a Nestlé, a Dan Watch-ONG acompanhou as ações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e relata que existe falta de equipamentos de proteção (EPI's), exposição a agentes químicos nocivos à saúde, dormitórios precários, sem portas ou bebedouros, tendo os trabalhadores que se submeter a beber água juntamente com os animais, fatos descabidos e que violam leis brasileiras e acordos internacionais.

Por outro lado, a Nestlé afirma que negociou com fazendas³⁰ brasileiras que cultivam café, onde o Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) resgatou trabalhadores em condições precárias e que remetem à escravidão. Ao jornal inglês *The Guardian*³¹, a Nestlé afirmou que "não tolera violações aos direitos trabalhistas", mas que o trabalho escravo é um problema *endêmico* do Brasil. Segundo a multinacional suíça, "nenhuma empresa que importa café ou outro produto do país poderia garantir que não existem práticas de trabalho escravo ou violações de direitos humanos em sua cadeia produtiva" (DANWATCH, 2016).

³⁰ A reportagem não informou quais e onde eram as fazendas.

³¹ *The Guardian* é um jornal britânico fundado em 1821. Até 1959 era conhecido como *The Manchester Guardian*, nome pelo qual ainda é referido algumas vezes nos Estados Unidos. É controlado pela fundação Scott Trust através do Guardian Media Group.

Ao se referir ao trabalho análogo ao escravo como um problema endêmico característico ao Brasil e afirmar que é praticamente impossível que alguma empresa compre algum tipo de produto sem que neste haja indícios de trabalho análogo ao escravo, a empresa Nestlé acaba por descentralizar as suas responsabilidades na gestão e no controle de suas cadeias produtivas, transferindo à outros órgãos – sejam quais forem, a responsabilidade pela fiscalização e erradicação dessas praticas.

Outra denúncia feita à empresa Nestlé, por meio de uma ação coletiva nos Estados Unidos, em um tribunal federal de Los Angeles, no mês de agosto de 2015, diz respeito a abusos oriundos dos direitos humanos e trabalhistas em barcos de pesca de camarão na Tailândia. Segundo a denúncia, foram apuradas práticas de recrutamento condenáveis, condições de trabalho perigosas e violência em barcos pesqueiros e em suas indústrias de processamento. Os demandantes da ação, afirmam que representam todos os consumidores da Califórnia de Fancy Feast e que não teriam comprado o produto se soubesse que estava relacionado com trabalho escravo. Sobre isso, comenta-se que:

Nos barcos de pesca, estes trabalhadores normalmente enfrentam acesso limitado a cuidados médicos quando feridos ou se têm alguma infecção. Eles trabalham 16 horas por dia, sete dias por semana, são submetidos à privação de sono e não contam com abastecimento suficiente de água para beber, tomar banho ou cozinhar. Os trabalhadores frequentemente passam um ano sem receber salários, e alguns são alvos de abuso físico e verbal se não conseguem alcançar sua cotas de produção (REUTERS, 2015, p. 2).

A empresa utiliza desta cadeia produtiva na Tailândia para alimentar seus processos em fábricas de comida para gatos, de uma de suas marcas *Fancy Feast da Nestlé Purina*. Em contrapartida, “a companhia anunciou, na segunda-feira, que novas exigências para potenciais fornecedores, bem como detalhes para um plano de contratação de auditores, que vão checar o cumprimento das novas regras” (REUTERS, 2015).

A Nestlé afirmou que “está empenhada em eliminar o trabalho forçado na nossa cadeia de fornecimento de frutos do mar na Tailândia, trabalhando ao lado de outras partes interessadas para resolver este problema sério e complexo”. A empresa se associou à ONG Verité, que compila informações sobre navios de pesca, fábricas e granjas na Tailândia, e visita os portos do sudeste asiático para detectar violações dos direitos humanos e publicou um plano de ação para combater situações semelhantes. Segundo a empresa, “acreditamos que o nosso plano de ação ajudará a melhorar a vida das pessoas afetadas por práticas inaceitáveis. Esta não será uma tarefa fácil, mas estamos ansiosos para fazer progressos significativos nos próximos meses” (BLOOMBERG NEWS, 2015).

Em sua defesa, a empresa busca se abdicar de suas responsabilidades para com os trabalhadores inseridos em suas cadeias produtivas, que mantém trabalho escravo sob condições precárias em termos pessoais, sociais e profissionais.

Dessa forma, as empresas que constituem uma cadeia produtiva, não podem transferir os riscos da atividade umas às outras. Todas devem responder conjuntamente pelas obrigações trabalhistas, pois ao contratarem empresas que fazem uso da mão de obra escrava para a execução de atividade-fim, não estão somente infringindo a lei no âmbito trabalhista, mas ferindo preceitos muito maiores, como os da dignidade da pessoa humana e do valor sociais do trabalho (NAGAHIRO, 2015, p. 22-23).

Jacques (2015, p.3) apresenta uma discussão sobre as condições precárias de trabalho nas cadeias produtivas. Para o autor:

Não raras vezes, grandes marcas surgem associadas às chamadas sweatshops (fábricas do suor; fábricas precárias) onde existe incidência de trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo e longas jornadas. No Brasil, a incidência de trabalho análogo ao escravo no setor têxtil e de confecções vem sendo monitorada por Ongs, como a Repórter Brasil, mas também pelas autoridades fiscalizadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para finalizar este tópico, evidenciamos que a Nestlé também se defende de denúncias feitas sobre a utilização de mão de obra escrava em sua cadeia produtiva de cacau para produção de chocolate em países da África do Sul Ocidental. Contrapondo às defesas, Miki Mistrati, jornalista dinamarquês, apurou as informações e elaborou um documentário intitulado *O lado negro do chocolate*³² no qual afirma que a Nestlé vale-se para obtenção de matéria-prima, sob condições similares às relações de escravidão, o trabalho realizado por crianças para a confecção de doces que *rodam o mundo com rótulos que pregam o prazer*.

3.2 Trabalho de Criança e/ou Trabalho Infantil

Podemos iniciar este novo tópico perguntando quando a atividade realizada pela criança corresponde ou não a uma condição de exploração. Por isso, para suscitar um debate, valemo-nos de uma análise realizada por um jornal sobre o documentário mencionado anteriormente. Segundo a publicação:

De acordo com *O lado negro do chocolate*, crianças entre 11 e 16 anos, às vezes até mais novas, são isoladas em plantações, nas quais trabalham de 80 a 100 horas por semana. Com uma câmera escondida, o diretor conversou com trabalhadores e traficantes da região de Zégoua Mali, que assumem os perigos que os pequenos sofrem ao percorrer estações de ônibus sozinhos, a procura de emprego para ajudar

³² Documentário divulgado em 2011 e disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=KnrGgGoL6V0>, acesso em 30.10.2016

no sustento familiar, e mostram a banalização da violência e atrocidade pela população local. “Se alguém na fronteira disser que não trafica crianças está mentindo; os donos das plantações nos pagam para levar crianças até a fronteira; eu já levei várias”, conta um traficante que não teve o nome identificado (CORREIO BRAZILIENSE, 2016).

Percebemos que estamos tratando não somente das questões ligadas ao trabalho análogo ao escravo, mas também de *trabalho infantil*, envolvendo crianças e adolescentes com idades inferiores à 16 anos, que são submetidas às condições precárias e expostos a altas jornadas de trabalho. Percebemos que essas crianças e adolescentes se submetem a esse tipo de trabalho, praticamente sem serem coagidos (podem até serem aliciados), pois buscam algum recurso para manter ou auxiliar o sustento da família. Devido a isso, existe a tendência de as crianças estarem expostas à marginalidade, violência e segregação social, por exemplo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2004, p. 11) define o trabalho infantil numa perspectiva de exploração como aquele que:

[...] se refiere a cualquier trabajo o actividad, que es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañina para el niño o niña; que interfiere en su escolarización privándole de la oportunidad de ir a la escuela, obligándole a abandonar prematuramente las aulas, o exigiendo que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado. Aun así, resulta difícil dar una definición precisa del término trabajo infantil, que se pueda aplicar a todas las situaciones y a todos los países. Trabajo infantil es toda actividad económica realizada por niños, niñas y adolescentes, por debajo de la edad mínima general de admisión al empleo especificada en cada país, cualquiera que sea su categoría ocupacional (asalariado, independiente, trabajo familiar no remunerado). También se considera trabajo infantil aquellas actividades económicas realizadas por debajo de los 18 años, que interfieran con la escolarización de los niños, niñas y adolescentes, se realicen en ambientes peligrosos, o se lleven a cabo en condiciones que afecten su desarrollo psicológico, físico, social y moral, inmediato o futuro.

Em contrapartida ao exposto no excerto, é importante salientar que nem todo trabalho realizado durante a infância é ou pode ser considerado como exploração. Para tanto, cremos ser importante distinguir os conceitos que estão ligados a natureza do trabalho realizado e os impactos em suas vidas e que diferenciam *trabalho infantil* de *trabalho de crianças* (FRANZIN, 2015).

O *trabalho de crianças*, explica Franzin (2015), não tem caráter de exploração. Ademais, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), crianças e adolescentes podem trabalhar desde que as atividades que executem não sejam prejudiciais e/ou, sejam adequadas a sua idade, não causando risco a sua saúde, que sejam supervisionadas por algum responsável, não interfiram nas atividades escolares, no descanso e no lazer dessas crianças, nem sequer sejam responsáveis pelo sustento da família (FRANZIN, 2015, p. 1).

Ainda para a autora, podem ser considerado trabalho de crianças algumas atividades de socialização e de transmissão de conhecimento, que tem o intuito de colaboração familiar e de fortalecer o sentimento de solidariedade e responsabilidade, como: lavar a louça, arrumar a própria cama, cuidar da plantação, e as demais atividades que fazem parte do dia a dia de um lar.

A exploração do trabalho infantil é, sem dúvida, um problema social que assola uma parcela representativa da população mundial. Dados do *Relatório Mundial sobre Trabalho Infantil* de 2015, elaborado pela OIT, apontam que 168 milhões de crianças realizam trabalho infantil no mundo. Entre elas, 120 milhões têm idades entre 5 e 14 anos e cerca de 5 milhões vivem em condições análogas à escravidão. De acordo com a OIT, os processos de globalização aceleraram a segmentação do trabalho infantil e muito disso se deu pela falta de oportunidade de trabalho decente para os jovens, pois existem 75 milhões de jovens entre 15 e 24 anos de idade que estão desempregados e ficam a mercê de empregos que não oferecem uma remuneração justa, segurança no local de trabalho, proteção social ou outro atributo que possa configurar esse trabalho como decente (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011).

No caso do Brasil, a exploração da mão de obra infantil cresceu 4,5% em 2014 em relação a 2013, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Em 2013, havia 3,188 milhões de crianças e adolescentes na faixa de 5 a 17 anos de idade trabalhando e o contingente subiu para 3,331 milhões em 2014 (PNAD – IBGE). Desta forma percebe-se que a exploração do trabalho infantil faz parte de problemas econômicos, sociais, culturais e até políticos e os efeitos desta exploração trazem péssimas consequências à formação e desenvolvimento daquelas crianças que participam deste processo.

Souza (2006, p. 1-2), afirma que

as consequências desta realidade foram tornando-se visíveis e, no final do século XIX, a partir do momento que algumas vozes que se organizam e passam a denunciar a exploração do trabalho de crianças, demonstrando suas consequências, tais como os altos índices de mortalidade infantil, doenças e prejuízos ao desenvolvimento físico e mental de um grande contingente de crianças que não tinham mais condições de sequer reproduzir forças de trabalho.

Marx (1996, p. 28), em *O Capital*, argumentou que a introdução da maquinaria no século XIX no processo produtivo industrial promovia alterações significativas nas relações sociais da fábrica, pois essa nova tecnologia tornava a força muscular dos trabalhadores, algo dispensável. Porém, aqueles entes participantes do processo de produção que não eram

dotados desta força muscular ou que tinham um “desenvolvimento corporal imaturo, mas com membros de maior flexibilidade”, passando assim a ter uma maior aceitação neste processo. A partir daí, não somente o trabalho realizado pelas crianças, mas também aquele realizado pelas mulheres, passou a substituir o trabalho de trabalhadores (homens) e assumiu o sentido de *forças suplementares*. Em suma, todos os membros da família do trabalhador, sem distinção de idade e sexo, todos sob o comando do capital (MARX, 1996).

Na década de 1830, essas crianças eram submetidas a jornadas intensas de trabalho, superiores a 14 horas de labor diário sem que houvesse normas e leis que validassem tal conduta. Devido a pressões da sociedade, o capital foi obrigado a promover algumas alterações com referência a carga de trabalho dessas crianças, porém, esta não agrada a todos os setores. Isso ocorreu porque algumas leis, visando que as crianças não trabalhassem os turnos completos, restringiam seu trabalho e meios-turnos (*half-times*) para 4, 5 ou 6 horas de labor, por meio disso, as empresas capitalistas diminuía ainda mais a remuneração dessas crianças, sem levar em conta a proporcionalidade salarial. Sobre isso, em outra passagem do seu livro, Marx (1996) aborda a luta dos operários ingleses quanto às reduções das jornadas de trabalho de seus operários e principalmente das crianças. Ele nos diz que:

Como fruto de uma prolongada luta, os operários ingleses conseguiram que fosse promulgada, em 1833, uma lei fabril que reduzia o trabalho das crianças de até 13 anos para 8 horas e o trabalho dos adolescentes de 13 a 18 anos para 12 horas diárias. Em 1844, foi promulgada outra lei reduzindo o trabalho feminino para 12 horas e o das crianças para 6 horas e meia. Na maioria dos casos, o trabalho das mulheres e crianças era utilizado juntamente com o trabalho dos homens. Por isso, nas empresas abrangidas pela legislação fabril começou a difundir-se o dia de trabalho de 12 horas para todos os operários. Por uma lei de 1847, o trabalho dos adolescentes e das mulheres foi reduzido para 10 horas. Uma lei de 1901 estabeleceu a redução do dia de trabalho dos operários adultos para 12 horas nos cinco primeiros dias da semana e para 5 horas e meia aos sábados. (MARX, 1996, p. 390).

Marx ainda aponta as questões de precariedade e trabalho precário envolvendo crianças e adolescentes e a falta de apoio por meio do capital, no amparo desses trabalhadores ao deixarem a adolescência e se transformarem em jovens e adultos, pois segundo Marx ao completar 17 anos, esses jovens não mais podiam exercer as funções que antes executavam e desta forma eram despedidos dos seus empregos. A partir deste momento, sem conseguissem se realocar novamente, tornavam-se recrutas da criminalidade, pois “tentativas de arranjar-lhes ocupação noutra lugar fracassaram em face de sua ignorância, embrutecimento, degradação física e espiritual” (MARX, 1996, p. 113).

Para Marx, essa exposição à precarização e ao trabalho precário, quando ainda em idades impróprias para o exercício de tal atividade, acaba por *moldar* essa criança, o

transformando em um jovem despreparado e desprovido de condições intelectuais, físicas e espirituais para o exercício do trabalho, agora em idade adulta.

Não tão diferentemente do que encontramos ainda nos dias de hoje, no século XIX se identifica a necessidade de o Estado investigar, normatizar e coibir as atividades pelas crianças quando ele assume a concepção de trabalho infantil. Tais aspectos podem ser identificados no excerto abaixo.

Já em 1840 havia sido nomeada uma comissão parlamentar para investigar o trabalho infantil. Seu relatório de 1842, segundo as palavras de N. W. Senior, oferecia “o mais horrível quadro de avareza, egoísmo e crueldade por parte de pais e patrões, de miséria, degradação e aniquilamento de crianças e adolescentes que jamais foi dado ao mundo contemplar. [...] Talvez se suponha que o relatório descreva horrores de uma era passada. Infelizmente há relatos de que esses horrores continuam tão intensos como antes. Uma brochura, publicada por Hardwicke há dois anos, afirma que os abusos denunciados em 1842 continuam hoje” (1863) “em plena florescência. [...] Esse relatório” (de 1842) “ficou no olvido por 20 anos, durante os quais aquelas crianças cresceram sem a menor ideia daquilo que denominamos ‘moral’ e sem formação escolar, religião ou afeto familiar natural — àquelas crianças permitiu-se que se tornassem os pais da atual geração” (MARX, 1996, p. 120).

Pela lógica do capital, quanto maior o número de trabalhadores disponíveis para o trabalho, maior serão as formas utilizadas por ele para mantê-los “fiéis” e a sua mercê. O estado ao proibir, ou tentar proibir, por meio de legislação o trabalho infantil, instiga e estimula o sistema capitalista a criar e manter formas de fraudar tais leis. Para que isso seja possível, o capital passa a utilizar o trabalho infantil distante das fiscalizações, análogos ao trabalho escravo, sem proteção, sem segurança, com altas jornadas de trabalho, pagando valores desproporcionais e até mesmo irrisórios.

Ao longo de suas cadeias produtivas, o capital, para obtenção de matérias primas com baixos custos, terceiriza, subcontrata e transfere essa responsabilidade a outros entes participantes, que utilizam de artifícios exclusivos e ilegais, em muitos casos, para obter lucro para si e para as empresas capitalistas. Em alguns casos, a extração da matéria prima, que irá abastecer os processos produtivos das empresas capitalistas são extraídas sem serem levados em consideração às condições de trabalho dos trabalhadores, os riscos inerentes de cada atividade, os possíveis problemas de saúde que esse labor poderá causar aos trabalhadores que expostos às más condições de trabalho, se tornam frágeis, desprotegidos, desarticulados, recebendo salários cada vez menores.

De Souza (2016) afirma que os processos flexíveis, precarizam os trabalhadores de duas maneiras: pelo lado econômico que beneficiam as empresas tomadoras de serviço, que tem por finalidade a redução dos custos de produção e da responsabilidade sobre direitos

trabalhistas, e por outro lado, o político, com a finalidade de segregar e dividir os trabalhadores na busca por seus direitos (DE SOUZA, 2016, p. 3).

Quando uma empresa emprega mão de obra infantil em seus processos produtivos, exclui por completo questões ligadas à dignidade, respeito e acesso à educação, pois em sua grande maioria, ao inserirem esse tipo de mão de obra em seus processos globais ou em suas cadeias produtivas globais, tornam precários esses trabalhadores, pois o fragiliza em um ambiente de incerteza, de condições insalubres, sem proteção social sem amparo legal, dispostos a aceitar os salários que lhe forem impostos.

Podemos perceber que no caso do trabalho infantil não há a precarização do trabalho, pois por meio de ações governamentais e não governamentais, leis e dispositivos de amparo a esse tipo de trabalho foram ou têm sido instituídas, de forma a manter um controle e uma regulamentação para que essas crianças e adolescentes possam exercer atividades compatíveis com a sua idade, ou seja, não há precarização porque nunca houve leis e disposições que regulamentassem esse tipo de trabalho, proibido em todo o mundo.

Porém, apesar de não haver qualquer regulamentação que valide a inserção desse tipo de mão de obra em qualquer processo industrial, ao longo de suas cadeias produtivas as empresas utilizam dessa mão de obra, para extração de matérias primas ou processos de manufatura, expondo-os às condições de trabalho degradantes, jornadas de trabalho incompatíveis, sem regulamentação ou direitos. Percebemos também que o trabalho em si também é precário na medida em que é instável, frágil, incerto, está rotineiramente exposto às atividades perigosas, com altas jornadas de trabalho e sem qualquer direito trabalhista pré-existente.

Para Casaca (2005), a precariedade laboral submete o trabalho a ocupação de postos de trabalho frágeis ou pouco valorizados a condições de trabalho penosas que afetam a sua saúde física e psicológica, sem oportunidades de qualificação e ascensão, progressão e desenvolvimento profissional, a baixos níveis de remuneração e a inadequação das funções exercidas em relação a sua qualificação. Acrescente a isso as questões oriundas à insegurança para execução do trabalho, a insatisfação para com o trabalho, à falta de motivações e recompensas intrínsecas ao trabalho, aos contratos parciais e com duração determinadas (CASACA, 2005, p. 15-16).

Os problemas oriundos da exploração do trabalho infantil requerem mudanças que abrangem as esferas políticas, sociais, econômicas e culturais que necessitam ser analisadas de forma conjunta para que haja um resultado efetivo, pois medidas isoladas, com as que já temos, levarão somente a soluções temporárias. O trabalho infantil e suas questões

contraditórias não se resolvem por si mesmo. Deve ser tratado como uma parcela importante das questões que enfrentamos em nosso cotidiano, em termo de desemprego, renda, políticas educacionais, de saúde, sociais e culturais. O ponto principal dessa questão é entendermos que o trabalho infantil não resolverá qualquer problema, o problema em si é o próprio trabalho infantil.

Apesar de não servir de regra, o trabalho infantil está comumente atrelado a questões ligadas à pobreza, falta de instrução dos pais e das crianças, localização geográfica onde estão inseridos e outros.

O trabalho infantil está relacionado ao nível de renda da família, mas não pode ser explicado somente como uma estratégia das famílias mais pobres para aumentá-la. Na realidade, a pobreza está associada a algumas características dos domicílios onde encontramos trabalho infantil, como: o baixo nível educacional dos pais, pais que trabalharam na infância têm olhos que também trabalham, tamanho do domicílio e principalmente a região onde este se localiza (LIMA e TEIXEIRA, 2006, p. 76).

Oliveira e Duarte (2005), em seu artigo *Política educacional como política social: uma nova regulação da pobreza* nos apresentam uma visão de que nem sempre a erradicação ou eliminação parcial das atividades envolvendo trabalho infantil estão ligadas a mobilidade causada por meio da educação, pois para as autoras as desigualdades sociais podem ser caracterizadas por intermédio de índices educacionais de baixíssimo nível: índice de analfabetismo de 16% e índice de evasão escolar de 40%. Seguindo essa perspectiva de um sistema educacional elitista e de direito à educação com restrições, percebe-se um país em que o direito à educação em todos os níveis ainda é um alvo distante (OLIVEIRA e DUARTE, 2005, p. 280).

Ainda para as autoras, tendo a educação, passado a ser um requisito fundamental e indispensável ao sucesso profissional, torna-se necessário um modelo de regulação social responsável pelo fortalecimento dos vínculos existentes entre a educação e o desenvolvimento econômico que possibilite a ampliação e um desenvolvimento sustentável dos sistemas escolares por meio de um modelo que privilegie a mobilidade social visando a obtenção de um emprego formal em grandes corporações. Porém, percebe-se uma sociedade estruturada de forma hierárquica e rígida que valoriza a exploração repleta de injustiças sociais. A ampliação do direito à educação de 4 (quatro) para 8 (oito) anos pode ser vista como uma importante medida de expansão da escolaridade no Brasil, sendo que essas lutas em favor da democratização da educação proporcionam uma maior participação da comunidade na gestão da escola (OLIVEIRA e DUARTE, 2005, p. 284).

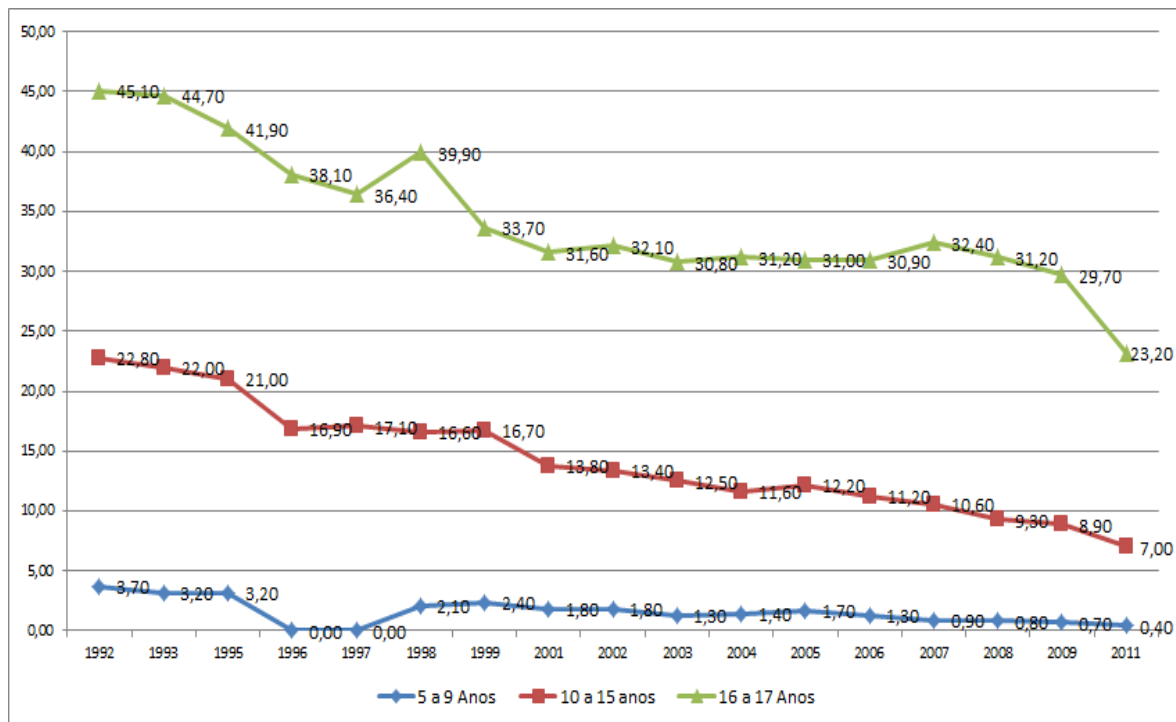
A formação desta criança deve ser voltada para um processo de desenvolvimento que envolve um conjunto de aspectos físicos, cognitivos, emocionais e sociais, oriundo dos ambientes onde essas crianças estão ou estarão inseridas, vivenciadas principalmente pelo convívio familiar, escolar, relações de parentesco e de vizinhança, atividades culturais e desportivas exercidas, alimentação, entre outros. Em todos os casos, o trabalho infantil precoce pode interferir de forma negativa (GONÇALVES, 1997, p. 3).

O próprio Ministério Público do Trabalho brasileiro, por meio da Coordenadoria Nacional de Combate à exploração de adolescentes, criou a Portaria PGT 299, de 10 de novembro de 2000, com o objetivo de promover, supervisionar e coordenar ações contra as variadas formas de exploração do trabalho de crianças e adolescentes, dando tratamento uniforme e coordenado ao referido tema no âmbito do *Parquet* trabalhista.

Constitui a Comissão de Responsabilização das Cadeias Produtivas, para estudar a questão da utilização do trabalho infantil em cadeias produtivas, bem como a responsabilidade jurídica das empresas que se encontram na ponta da cadeia produtiva que explora o trabalho infantil. O objetivo da Comissão é apurar referida responsabilidade no sistema jurídico, propondo modos de atuação ministerial, inclusive com proposição de peças práticas de ação (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES - RELATÓRIO DE ATIVIDADES EXERCÍCIO DE 2009).

O Gráfico 01 a seguir, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, apresentam resultados de pesquisa sobre Trabalho Infantil, que foi realizada como suplemento da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2001. A pesquisa apresentou informações de investigação de trabalho infantil das crianças de 5 a 17 anos de idade e foi realizada em convênio com a Organização Internacional do Trabalho - OIT -, através de Programa de Informações Estatísticas e Monitoramento do Trabalho Infantil – SIMPOC (CENSO DEMOGRÁFICO 2010, CENSO DEMOGRÁFICO 2000).

Gráfico 01 - Evolução do trabalho de crianças e adolescentes (1992 a 2011).



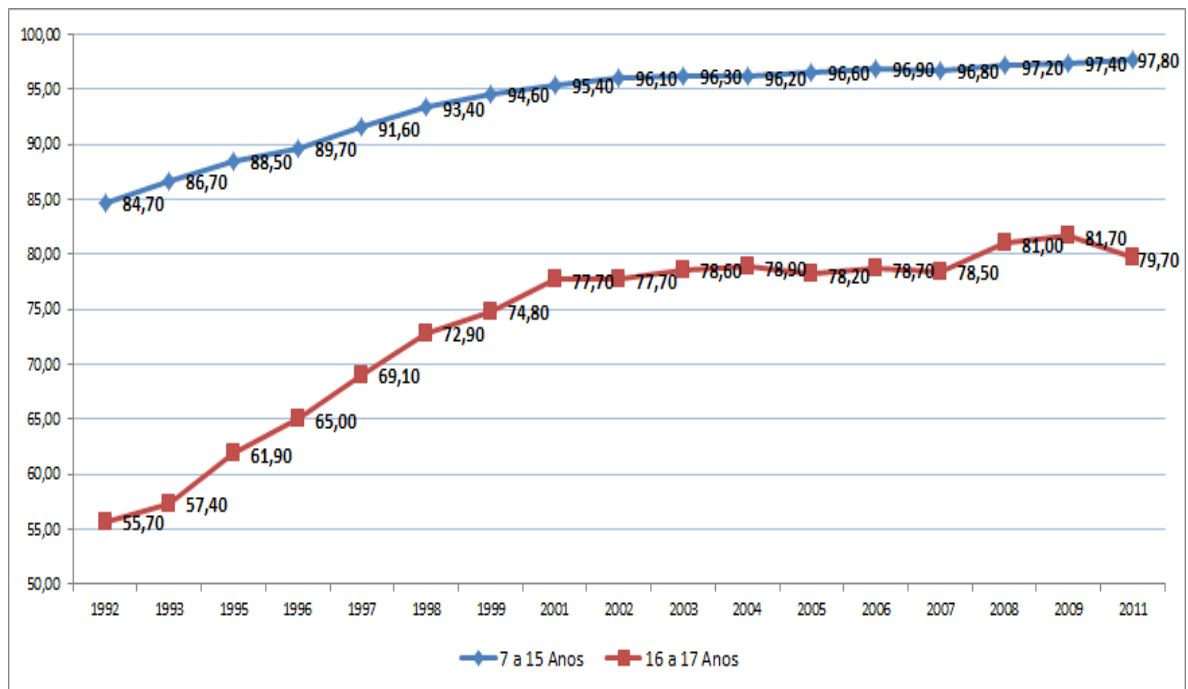
FONTE: Fonte: Pnad (IBGE, 1992-2011)

O gráfico 01 apresenta a evolução do trabalho de crianças e adolescentes no período de 1992 a 2011, separado por faixa de idades – 5 a 9 anos, 10 a 15 anos e 16 a 17 anos. Para aquelas crianças que estavam na faixa etária de 5 a 9 anos, podemos verificar, que no período analisado, houve uma redução de 3,3 pontos percentuais reduzindo de 3,7% para 0,4%.

Ao verificarmos a faixa etária de 10 a 15 anos, podemos perceber uma redução significativa do percentual de crianças trabalhando. Se analisarmos que no ano de 1992 praticamente $\frac{1}{4}$ (um quarto) das crianças nesta faixa de idade estavam realizando algum tipo de trabalho, é uma informação alarmante. Esses índices foram reduzindo ano a ano até chegarem a um patamar de 7%.

Já a faixa etária de 16 a 17 anos, que concentra naturalmente o maior efetivo de crianças e adolescentes inseridos em algum tipo de trabalho, também apresentou uma redução significativa ao longo dos quase 20 anos de análise, partindo de 45,10% em 1992 para aproximadamente 23% em 2011, ou seja, uma redução de mais de 20 pontos percentuais.

Gráfico 02 - Porcentagem de crianças e adolescentes na escola (1992 a 2011).



FONTE: Fonte: Pnad (IBGE, 1992-2011)

Ao analisarmos os índices de crianças e adolescentes que frequentam a escola, percebemos que na faixa etária de 7 a 15 anos, os percentuais subiram de 84,7% em 1992 para quase 98% em 2011, um crescimento que manteve praticamente todo o efetivo de crianças dentro desse intervalo de idade, estudando. Já na faixa etária entre 16 a 17 anos, percebemos também um crescimento de 55% em 1992 para 80% em 2011, porém, entendemos que esse número só não é maior, devido ao alto índice de crianças e adolescentes nesta faixa etária já estar trabalhando, conforme demonstrado no gráfico 01.

Se relacionarmos as informações constantes nos gráficos 01 e 02, podemos perceber que existe uma tendência entre o aumento de crianças e adolescentes inseridas na escola e uma diminuição na evolução de trabalho dessas mesmas crianças entre as décadas de 1990 e 2000, mais precisamente entre os anos de 1992 e 2001 no Brasil. Essas mudanças estão associadas às alterações das condições socioeconômicas dessas crianças e adolescentes e principalmente por meio de ações ao combate do trabalho infantil.

De acordo com Kassouf (2015), as ações de combate ao trabalho infantil são realizadas por meio de um conjunto de instituições da sociedade civil, que juntos tentam amenizar os impactos causados por essa prática. Essas ações conjuntas são realizadas por meio de órgãos públicos, de organizações da sociedade civil, de sindicatos, do setor produtivo

e de organismos internacionais, como o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (KASSOUF, 2015, p. 17-18).

Outra informação importante é a quantidade de horas semanais trabalhadas por crianças e adolescentes com idade entre 10 a 15 anos. Segundo O Pnad IBGE (1992-2011), esse indicador partiu de quase 32 horas semanais trabalhadas no ano de 1992, caindo para 22 horas semanais trabalhadas no ano de 2011, ou seja, uma redução de 10 horas em praticamente 20 anos.

Se relacionarmos as três informações perceberemos um ganho interessante no período analisado (1992-2011). Houve um aumento da frequência escolar dessas crianças e adolescentes, reduzindo significativamente o número de crianças inseridas no trabalho infantil e ainda, mesmo aquelas, que expostas às mazelas do trabalho infantil, ainda assim auferiram um ganho com a redução do número de horas trabalhadas semanalmente.

Com relação às cadeias da Nestlé, além da denúncia para produção de chocolate em países da África do Sul Ocidental, ela foi igualmente acusada de manter em sua cadeia produtiva de cacau, para produção de chocolate, crianças menores de 15 anos, de acordo com um relatório da Fair Labor Association – FLA (Associação do Trabalho Justo)³³.

Além dessas, a mesma fiscalização onde foram apuradas incidências de trabalho escravo, realizada por meio de uma diligência dos auditores brasileiros do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, no mês de julho de 2015, realizada pelo ONG dinamarquesa Dan Watch, acusa a empresa Nestlé de manter em sua cadeia produtiva de café na Bahia o trabalho infantil. Sobre isso, existe a seguinte evidência:

Em julho de 2015, Danwatch participou de uma inspeção durante a qual as autoridades brasileiras libertaram duas crianças que colhem o café em condições análogas à escravidão. Em maio de 2015, dois meninos, com idades entre 15 e 14 anos, chegaram a uma plantação de café com suas famílias no sul de Minas Gerais, Brasil. Os rapazes foram alojados em uma casa insalubre que não tinham acesso à água potável e foi muito pequeno demais para os dezessete homens, mulheres e crianças que vivem lá durante a colheita do café. Quando as autoridades brasileiras libertaram os dois rapazes em julho de 2015, tinham sido colhendo café sem equipamento de proteção adequado e sem receber remuneração por seu trabalho. Além disso, eles estavam faltando escola, enquanto trabalhava na plantação. As autoridades concluíram que as condições na plantação se assemelhava a escravidão, e que os trabalhadores foram vítimas de tráfico de seres humanos (DANWATCH, 2016).

³³ A Associação do Trabalho Justo (FLA - Fair Labor Association) é uma organização sem fins lucrativos de colaboração de universidades, organizações da sociedade civil e empresas. Sua missão é de promover a adesão aos nacionais e internacionais leis trabalhistas. O FLA foi criado em 1999 e evoluiu a partir de um grupo de trabalho criado pelo presidente Bill Clinton após uma série de trabalho infantil e outros escândalos de exploração envolvendo grandes marcas de vestuário e calçado.

A empresa Nestlé afirma que ações estão sendo tomadas para erradicar essas práticas. Uma delas é buscar ser a primeira marca internacional de chocolate a fabricar todos os seus produtos com cacau de origem sustentável. Segundo a empresa, “todas as barras de KitKat serão fabricadas com cacau certificado por empresas independentes até o primeiro trimestre de 2016” (BLOOMBERG NEWS, 2015).

Finalizando este tópico, em declaração, a assessoria da Nestlé Brasil informou que “não há lugar para trabalho infantil na cadeia de suprimento da empresa, pois os Princípios Nestlé de Gestão Empresarial e o Código de Conduta de Fornecedores Nestlé abrangem o trabalho infantil e estamos tomando medidas para eliminá-lo progressivamente”. O que a empresa em questão nos diz é que:

De acordo com a empresa, em 2014, foi criado o Sistema de Monitoramento e Remediação de Trabalho Infantil (CLMRS - Child Labour Monitoring and Remediation System) na Costa do Marfim. “Este mecanismo abrangente permite que nós e nossos parceiros, incluindo a Associação do Trabalho Justo (FLA- Fair Labor Association), identifiquem, nestas comunidades, crianças em situação de risco, além de investigar as condições específicas que geram esse risco. Dessa forma, trabalhamos com indivíduos, famílias comunidades para conscientizar e evitar o problema”, a Nestlé é a primeira companhia entre os compradores dessa matéria prima a criar um sistema do tipo para combater o trabalho infantil (CORREIO BRAZILIENSE, 2016).

3.3 Cadeia produtiva e trabalho de mulheres

Neste tópico procuramos apurar algumas denúncias sobre a precarização das condições de trabalho impostas especificamente às mulheres, pois os processos de mudanças impostos pelo capital tornam flexíveis essa relação que podem ser evidenciadas na instabilidade ou perda de empregos, no trabalho informal, parcial ou subcontratado, causando a perda de direitos trabalhistas ora conquistados.

Gonçalves (2005) aponta que um estudo realizado pela União Brasileira de Mulheres e Corrente Sindical Classista revela que:

e a precarização das condições de trabalho afeta bastante as mulheres na medida em que é criado um fosso entre um pequeno número de trabalhadores qualificados e um grande número de não qualificados. Este fosso tem uma clivagem de gênero, já que as mulheres são maioria entre os não qualificados. As categorias de trabalho não qualificadas se feminizam cada vez mais (GONÇALVES, 2005, p. 7).

Ademais das denúncias apresentadas anteriormente sobre as empresas que fazem parte da Nestlé, foi possível também identificar uma investigação realizada pela *Oxfam*

*International*³⁴ sobre algumas condições de trabalho realizado por mulheres. A agência revelou que a cadeia compra cacau em localidade onde as mulheres agricultoras sofrem discriminações, desigualdade salarial e até fome e que ela, a Nestlé, está fazendo *muito pouco* para resolver as más condições enfrentadas pelas mulheres.

A investigação feita no ano de 2013 pela Oxfam, por meio de uma campanha denominada *Por Trás da Marca*³⁵, em cadeias produtivas de cacau no Brasil revelou que:

As mulheres que trabalham nas lavouras de cacau recebem muito menos que os homens; A maioria das pessoas que trabalham ao longo da cadeia de abastecimento de cacau continuam a viver em situação de pobreza e desnutrição; As mulheres que trabalham nos campos de cacau e sofrem discriminação e desigualdade; Enquanto as mulheres ocupam cada vez mais posições de poder na sede alimentos e empresa de bebidas, as mulheres que trabalham nas cadeias de abastecimento da empresa nos países em desenvolvimento continuam a ser negados avanços semelhantes em riqueza, status ou oportunidade; Mulheres produtores de cacau têm menos acesso do que os homens a terra, crédito, treinamentos e ferramentas, como fertilizantes ou sistemas de irrigação; Os programas de sustentabilidade não estão preparados para tratar de forma adequada as questões enfrentadas pelas mulheres (OXFAM, 2003, p. 2).

A investigação levada a cabo pela ONG nos induz a analisar a inserção de trabalho de mulheres no mercado de trabalho capitalista. Constata-se que é um tema amplamente discutido devido às características discriminatórias, exclusivas e precárias nas quais as trabalhadoras tendem a ser são expostas, isto em decorrência de efeitos da cultura e de práticas contraditórias do capital (ABRAMO, 2005). A distribuição de postos de trabalho e qualificação não é distribuída de forma igualitária entre homens e mulheres, causando relações conflituosas e discriminatórias.

Abramo (2005) trata da importância da inserção ocupacional das mulheres para determinar suas condições de trabalho, destacando que as oportunidades de treinamento e qualificação deveriam ser distribuídas de forma igualitária. Nas palavras da autora:

O que acontece com as mulheres no processo de reestruturação produtiva, tanto em relação à forma pela qual o conteúdo de seus postos, a natureza do seu trabalho e as suas atribuições são transformados, quanto em relação à quantidade e tipo de treinamento a que tem acesso (em particular, ao fato de serem ou não inseridas como grupo meta das políticas de treinamento das empresas), está muito relacionado à sua situação prévia ao processo de reestruturação, e, em especial, à sua localização prévia na estrutura ocupacional das empresas (ABRAMO, 2005, p. 6).

³⁴ Fundada em 1995 por um grupo de Organizações não-governamentais, é uma confederação internacional que integra 18 organizações sociais e comunidades locais em mais de 90 países. Maiores informações estão disponíveis em <https://www.oxfam.org/>.

³⁵ A campanha *Por Trás das Marcas*, da Oxfam, analisa o estado das políticas das empresas em comparação com empresas pares visando promover uma competição entre elas pela melhora de seu desempenho ambiental e social. Visando áreas específicas de melhoria ao longo da cadeia de fornecimento, a campanha destaca pontos fracos de políticas e irá trabalhar em conjunto com outros atores para chamar a atenção para as práticas dessas empresas.

Antunes (2004) afirma que historicamente a relação salarial entre homens e mulheres é desigual, pois as mulheres, em média, recebem salários inferiores aos auferidos pelos homens e que isso ocorre também em relação aos direitos sociais e trabalhistas. Outro fato importante apontado pelo autor refere-se às atividades laborais que são predominantemente realizadas por homens, ou seja, atividades de alto valor estratégico, atividades de concepção e intensivas, ao passo que aquelas atividades com menores níveis de exigência e de qualificação são preferencialmente destinadas às mulheres trabalhadoras (ANTUNES, 2004, p. 338).

A título de exemplo, segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em seu relatório intitulado *Mulheres no Trabalho: Tendências 2016*, estima-se que exista uma disparidade de 23% na relação salarial entre homens e mulheres, ou seja, as mulheres ganham 77% do salário que os homens recebem para executar o mesmo tipo de função. A OIT afirma que de acordo com as tendências atuais, sejam necessários 70 anos para que as disparidades salariais de *gênero*³⁶ sejam eliminadas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016, p. 9).

Para Rebelo (2002) a inserção das mulheres no mercado de trabalho é rodeada por contradições que ladeiam um conjunto de desigualdades laborais entre homens e mulheres e essas desigualdades tornam precárias as atividades das mulheres. Como exemplo disso a autora cita o trabalho parcial, com redução da qualidade do posto de trabalho, redução da jornada e conseqüentemente dos salários, e uma menor segurança do emprego, sendo que ainda é tido como um trabalho apenas para mulher e socialmente aceito por elas. A autora também traz uma referência a instabilidade de emprego e a dificuldade de inserção ou reinserção de suas atividades laborais, que assola uma parcela maior de mulheres do que de homens, pois as mulheres têm maior dificuldade de se inserção no mercado de trabalho (mulheres com idades compreendidas entre 25 e 49 anos apresentam períodos de inatividades forçada de 43,8%; mulheres com idade até os 25 anos apresentam períodos de inatividade de 31,5%; e mulheres com idades superiores a 50 anos apresentam períodos de inatividade de 34,3%). O estudo aponta ainda que as mulheres acabam passando por período de desemprego maiores do que os homens, pois 32,3% das mulheres afirmam ter transitado diretamente de uma atividade profissional para outra, enquanto para os homens esse índice chega a 41,2%. Outro aspecto importante sobre a (re) inserção das mulheres ao mercado de trabalho diz respeito a sua qualificação para exercer esse trabalho, pois os investimentos destacados para

³⁶ Aspecto social que se manifesta de duas formas: 1) na divisão sociossexual do trabalho e dos meios de produção; 2) na organização social de trabalho de procriação, onde as capacidades reprodutivas das mulheres são modificadas por intervenções sociais (HIRATA, 2009, p. 224)

que as mulheres possam ser preparados ou formados para o trabalho, são inferiores do que aqueles destinado aos homens (REBELO, 2002, p. 353-356).

Nascimento (2014) complementa a discussão afirmando que os processos de desregulamentação do trabalho acabam por revelar formas precárias e vulneráveis. Este cenário tem absorvido uma parcela significativa de mulheres, como mão de obra mais barata, ocupando funções que exijam um menor grau de qualificação e dispostos em espaços ocupados pela informalidade, com ocupações mais precarizadas, trabalho subcontratado e parcial, marcado pela informalidade sem garantias sociais, pelo desnivelamento salarial, além de se subordinarem às prolongadas jornadas de trabalho, sendo destacadas para cargos periféricos e secundários, em comparado aos homens com suas tarefas de maior prestígio e remuneração. Sem contar que essas mulheres exercem uma dupla jornada de trabalho - trabalhando dentro e fora de casa. Desta forma, o capital se apropria da desigualdade existente na relação entre homens e mulheres, precarizando assim o lado mais frágil e marcante, o das mulheres (NASCIMENTO, 2014, p. 07-08).

Antunes (2001) complementa a discussão de Nascimento, apresentando formas de trabalho precário impostos às mulheres no exercício do seu labor. Para o autor,

na Indonésia, mulheres trabalhadoras da multinacional *Nike* ganham 38 dolares por mês, por longa jornada de trabalho. Em Bangladesh, as empresas *Wal-Mart*, *K-Mart* e *Sears* utilizam-se do trabalho feminino, na confecção de roupas, com jornadas de trabalho de cerca de 60 horas por semana com salários menores que 30 dolares por mês¹ (ANTUNES, 2001, p. 36).

A partir dessas informações podemos perceber que as mulheres são agentes que estão expostas pelas relações inseguras e vulneráveis marcadas pelo mercado de trabalho e por estratégias criadas pelo capital para permear a exploração. A separação ocupacional que distingue o trabalho realizado por homens e por mulheres, destacou para o trabalho realizado por seu ente menos favorecido, as mulheres, ocupações a setores e tarefas marcadas por uma maior incidência de precariedade, informalidade e terceirização. Se por um lado ocorre um aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, esses dados traduzem uma realidade desigual e discriminatória, onde predominam os postos de trabalho precário e marginais.

Esse segregação e distinção que é feita por meio dos setores produtivos e atividades profissionais acabam por fomentar as desigualdades de gênero, principalmente na qualidade dos postos de trabalho.

As mulheres estão sobre-representadas no emprego num número limitado de setores e profissões. Nos países de rendimento médio-alto, mais de um terço das mulheres estão empregadas em serviços do comércio por grosso e a retalho (33,9 por cento) e no sector industrial (12,4 por cento). Nos países de rendimento elevado, a principal fonte de emprego para as mulheres são nos setores da saúde e da educação, que

empregam quase um terço do total das mulheres no mercado de trabalho (30,6 por cento). A agricultura continua a ser a fonte mais importante de emprego para as mulheres nos países de baixo e de médio-baixo rendimento (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016, p. 5).

Para Frau (2015) o capitalismo, buscando novas formas, novos modelos, novas ferramentas para aumentar sua lucratividade, determina o papel das mulheres neste processo.

Quando nas guerras os homens deveriam ir para o front, as mulheres assumiam a produção nas fábricas. Quando os homens voltavam da guerra, as mulheres retornavam para os postos de trabalho que eram reconhecidos como “femininos” e alguns representavam a extensão das tarefas domésticas, com características de cuidados das crianças e idosos, como as profissões de professora, enfermeira, faxineira etc. (FRAU, 2015, p. 01).

Porém, a *qualificação* deve ser analisada sobre os aspectos de um conjunto de variáveis que configuram as experiências auferidas e a trajetória de vida de homens e mulheres.

Outro elemento que deve ser analisado com referencia a qualificação diz respeito as trajetórias profissional e de vida, uma vez que certas experiências ou disposições requeridas para a realização do trabalho não estão diretamente relacionadas somente a formação profissional e/ou escolar. As trajetórias de vida de homens e mulheres configuram um campo de possibilidades que tendem a demarcar os espaços de inclusão/exclusão no mundo do trabalho (DURÃES, 2012, p. 275).

Devem ser levadas em consideração também as variáveis que interferem negativamente nas condições e oportunidades ofertadas para a força de trabalho feminina, pois há uma centralização ou concentração de trabalho de mulheres em níveis inferiores da cadeia produtiva. O que se constata, inclusive, que onde há frequência de treinamento é menos ou de baixo conteúdo técnico; em setores produtivos onde o conteúdo tecnológico é menos incidente e há um menor grau de inovação organizacional e nos processos que apresentam ciclos curto, repetitivos ou pouco qualificados e as condições de trabalho são precárias, submetendo essas trabalhadoras a um alto índice de lesões por esforço repetitivo. Isso foi deduzido a partir do que Abramo (2005, p. 6-7) quando afirmou que:

as mulheres se concentravam basicamente nas seções de montagem leve, embalagem e acabamento, ocupando funções que, em geral, não eram consideradas prioritárias nas políticas de treinamento, ou seja, lugares onde o treinamento não era considerado necessário justamente porque o trabalho é mais simples, repetitivo, de rotina e não vem sendo enriquecido pelos processos em curso.

Outro aspecto relevante nesta discussão, diz respeito à formação técnica dessas mulheres na execução de suas atividades laborais. O que se identifica é

A falta de formação técnica específica nas profissões consideradas masculinas é um problema de que tem dois aspectos: por um lado, a dificuldade das próprias mulheres para vencer as barreiras (subjetivas, identitárias, familiares) dos seus

“destinos de gênero”, e buscar uma formação voltada para as ocupações não tipicamente femininas; por outro, as barreiras que continuam reproduzindo-se, nas empresas e inclusive nas instituições de formação técnica e profissional no sentido de aceitar mulheres nesse tipo de ocupações (ABRAMO, 2005, p. 9).

O que deveria definir essa relação e julgamento entre trabalho qualificado e não qualificado, não seria apenas as questões técnicas, de acordo com os conceitos da reestruturação produtiva e sim, os aspectos culturais ligados a gênero e fatores culturais. Ou seja, o conjunto de conhecimento, habilidade, atitudes, comportamentos, qualidades que um ou outro têm para o desempenho de suas funções e execução de seu trabalho. Conclui-se que

muitas vezes o que impede uma distribuição mais equitativa das possibilidades de enriquecimento do trabalho/treinamento nos processos em curso, e a persistência da ideia - quase nunca comprovada com dados objetivos - de que a mulher não pode acompanhar o ritmo intenso de trabalho, está menos comprometida com a empresa (falta mais, tem maior taxa de rotatividade), precisa menos do emprego e do salário que o homem porque não é a provedora da família e sim uma força de trabalho secundária" (ABRAMO, 2005, p. 6-7).

A eliminação de tarefas pesadas e insalubres dos processos de trabalho permitiria uma maior incorporação do trabalho de mulheres e a redução ou eliminação da discriminação a que estas são submetidas nos locais de trabalho. Porém, a realidade é bem diferente: algumas pesquisas demonstram que a relação tecnologia e trabalho feminino ainda é definida por conceitos ideológicos e culturais e não pela competência técnica (NEVES, 2001, p. 105).

Complementando a autora acima, pode-se dizer que, “especialmente em certas profissões consideradas *trabalho de mulher*, como a enfermagem e a educação, por exemplo, as mulheres são compelidas a acreditar nas suas características *femininas* e a justificar as suas oportunidades profissionais como decorrentes dessas diferenças” (DURÃES, 2012, p. 283, grifo da autora).

As mulheres enfrentam desafios cotidianos, tentando (ou não) provar sua competência laboral, que tem amplas condições de realizar tarefas ditas de homens. Os desafios são grandes, porém todos os adjetivos fragilizadores auferidos às mulheres pela sociedade devem ser eliminados dos critérios de feminilidade e estereótipos para a consecução do trabalho, como fragilidade, meiguice, habilidades cuidadosas e de atenção minuciosa. Desse modo, “sofre ao ser apontada como ser assexuado por exercer cargo incompatível com sua “natureza/capacidade/perfil”, dentre muitos adjetivos comuns, e até mesmo verbalizados por nós mulheres, alienadas à cultura discriminatória” (PESAMOSCA, 2016).

Quanto ao que foi identificado pela Oxfam na Nestlé, a ONG fez um apelo às empresas envolvidas para que elas passassem a conhecer como as mulheres são tratadas em

suas cadeias, se comprometam a elaborar um plano de ação para abordar os resultados dessas avaliações, envolvam-se e influenciam os atores públicos a abordar as desigualdades de gênero.

Ademais, afirma que irá tentar reduzir os impactos por meio de ações que tornem os seus produtos mais sustentáveis (OXFAM, 2003). A Oxfram informou que “todas as empresas lançaram grandes projetos para melhorar a sustentabilidade de cacau e se comprometeram a aumentar a quantidade de cacau certificado que eles compram”. Entretanto, a ONG comenta que esses esforços devem ser mais agressivos visando à proteção dos direitos igualitários.

3.4 Outras relações de trabalho na Nestlé

Percebemos ainda, outras denúncias envolvendo outros aspectos ligados a condições precárias das relações de trabalho entre os trabalhadores da empresa Nestlé, lotados em algumas localidades espalhadas ao redor do mundo.

Um exemplo claro diz respeito às informações que afirmam que trabalhadores são expostos a condições precárias de trabalho na Nicarágua, no ano de 2013, por meio de baixos salários, doenças musculares e esqueléticas e problemas respiratórios, sendo que todas as lesões relatadas pelos trabalhadores estão ligadas à lesões por esforços repetitivos. A empresa Nestlé afirma que,

“utiliza de modelos específicos para gerir seus recursos e que estão constantemente monitorando os salários de mercado e fazendo revisões e classificação anual, que continua a cumprir com as condições de trabalho adequadas e estão constantemente auditados por órgãos governamentais e de Auditoria Interna para validar a conformidade com estes requisitos” (KARLSSON, 2016, p. 2).

Percebemos uma denúncia noticiada sobre a empresa Nestlé onde um trabalhador da Nestlé Sul relata ao blog *Piores Empresas para se Trabalhar no Brasil*, um caso sobre *assédio moral*³⁷. Segundo as palavras do trabalhador:

A pior empresa que trabalhei foi a Nestlé Sul. Lá você é tratado como um animal, o colaborador dessa empresa para eles é um lixo, você é humilhado por superiores o dia inteiro, trabalham com o mínimo de funcionários possível, um único funcionário é obrigado a exercer várias funções ao mesmo tempo, tiram o couro do funcionário,

³⁷ Segunda Souto (2015, p. 15), “o assédio moral no trabalho pode ser compreendido como toda forma de conduta abusiva contra um indivíduo ou grupo, que afete, por meio de uma sistematização de situações ou repetições, a integridade e/ou dignidade da pessoa, sejam elas físicas ou emocionais, contribuindo para transformar o ambiente de trabalho num local devastador, desagradável e degradante, hostil e potencialmente nocivo ao indivíduo”.

“você trabalha feito um burro de carga, a cada ano você é obrigado a entregar no mínimo 3 colegas, pois se não entregar você sofre ameaças dos superiores e é demitido” (ANONIMO, 2012)³⁸.

Apresentamos a seguir acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, ligadas ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região – Bahia/BA.

O primeiro processo N° TST-AIRR-1056-48.2012.5.04.0281³⁹, refere-se à indenização por parte da empresa Nestlé Bahia por danos morais, onde o funcionário R.P.U alega ter sofrido danos morais (constrangimento) por atitudes impróprias de seu superior hierárquico. O Tribunal Regional do Trabalho, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos,

“manteve a condenação da agravante ao pagamento de indenização por dano moral, por entender demonstrados os requisitos necessários à responsabilização do empregador, pois a prova testemunhal comprovou que o agravado sentia-se constrangido em razão de ser chamado pelo apelido de “Xurupita”, inclusive por sua chefia (TRT 5ª REGIÃO, 2015).

Outro processo julgado refere-se ao agravo de instrumento de indenização por danos morais e assédio sexual⁴⁰, conforme processo N° TST-AIRR-928-87.2011.5.15.0109⁴¹, onde uma funcionária foi exposta a insinuações constrangedoras por parte de seu superior hierárquico. O referido Tribunal julgou da seguinte maneira:

“De acordo com a definição do Código Penal, artigo 216-A, configura-se o fato típico do “assédio sexual”, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. No caso, as provas coligidas não deixam dúvidas a respeito do assédio sexual perpetrado por preposto da empresa, pois ficou patente, o constrangimento a que submeteu a autora, com o intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico do setor em que a demandante também atuava (TRT 5ª REGIÃO, 2014).

É importante frisar que essa denúncia também foi julgada procedente pelo TRT 5ª Região, conforme artigo 216-A do Código Penal brasileiro. De acordo com o juiz que expediu o agravo, classificou-a como repugnante, por ofensa à honra, à intimidade e a dignidade da pessoa humana, ensejando reparação por danos morais.

³⁸ Essa denúncia foi retirada de um blog denominado *Piores Empresas para se trabalhar no Brasil*. Esse blog foi criado para que os trabalhadores, de todo o Brasil, possa compartilhar informações de empresas onde trabalham ou trabalharam e que por algum motivo, foram mal tratadas por suas empresas – Disponível em <http://pioresempresas.blogspot.com.br/2008/11/as-piores-empresas-para-se-trabalhar-no.html>

³⁹ O processo na íntegra encontra-se disponível em <http://www.trt5.jus.br/>

⁴⁰ Conforme Art. 216-A do Código Penal – Decreto Lei 2848/40 “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

⁴¹ O processo na íntegra encontra-se disponível em <http://www.trt5.jus.br/>

Outras informações foram encontradas no TRT – Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região – Minas Gerais, onde, após consulta de acórdão na íntegra, pudemos verificar alguns processos trabalhistas gerados e deferidos como procedentes, por meio das acusações feitas.

A primeira reclamação se deu em Julho/2014, quando o reclamante alegou que foi contratado pelo Nestlé para prestar serviços para outra empresa, a POP Terceirização e Merchandising Ltda., alegando assim fraude em seu contrato de trabalho. A juíza do trabalho reconheceu a ilicitude da terceirização, declarando nulo o contrato de trabalho celebrado com a 2ª ré, empresa interposta, formando-se o vínculo de emprego da autora diretamente com o 1º réu por todo período laborado, conforme entendimento contido na Súmula 331, I do TST

Nulo o contrato de trabalho celebrado entre o reclamante e 2ª reclamada, como consequência, resta reconhecida a existência de vínculo empregatício entre a parte obreira e o 1º réu, com amparo nos artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Deve ser cancelado, pela 2ª ré, o registro do contrato de trabalho na CTPS do autor. Condena-se o 1º réu a proceder à anotação do contrato de trabalho na sua CTPS, fazendo-se constar como real empregador, pelo mesmo período de contratação consignado nos autos (SUMULA 331 – TST TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO).

A segunda e a terceira reclamação se deram em Maio/2015 e Maio/2016, onde os reclamantes afirmam que laboraram para outras empresas com contratos de trabalhos distintos, prestando serviços à Nestlé, em sua atividade fim, pleiteando isonomia salarial e de benefícios com funcionários da mesma. Os juízes do Trabalho deferiram seus pedidos, alegando que “houve a terceirização ilícita, em razão da subordinação estrutural, e nos limites do pedido passo a analisar a isonomia pretendida”.

Outra incidência de reclamações trabalhista contra a empresa Nestlé se deu por conta de danos morais pleiteado por um de seus funcionários. O reclamante alegou danos morais devido a falta de pagamento de verbas trabalhistas. O juiz do trabalho julgou procedente o pedido formulado em relação à segunda reclamada, Nestlé, “declarando a sua responsabilidade subsidiária pelo cumprimento das obrigações trabalhistas impostas à primeira reclamada por esta sentença, salvo as de caráter personalíssimo, como a retificação de CTPS”.

As informações, denúncias e relatos demonstram a fragilidade e a exposição dos trabalhadores da empresa Nestlé, não somente inseridos em seus processos produtivos em suas fábricas espalhadas pelo mundo, como também ao longo de suas cadeias produtivas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o percurso desta pesquisa, pudemos efetuar uma análise das relações de trabalho estabelecidas entre os trabalhadores e o capital, ou seja, sob quais formas eles interagem dentro dos processos produtivos de uma grande empresa de alimentos. A expansão e o rompimento das barreiras geográficas proporcionaram mudanças na estrutura dessas relações, modificando a vida dos trabalhadores e as formas utilizadas pelas empresas capitalistas para aumento de sua produtividade.

Inicialmente, ao analisarmos os processos de globalização ou de deslocamento geográfico impetrado pelo capital, por meio de suas cadeias produtivas globais, percebemos uma redução do espaço e do tempo e uma intensificação dos fluxos de produção e comercialização de produtos. Por conta disso, o capital procura intensificar também sua expansão, ampliando suas fronteiras para mercados onde encontre condições propícias para sua reprodução: insumos e mão de obra barata.

Desta forma, o capital gera interferências no trabalho realizado pelos trabalhadores, pois os processos de reestruturação produtiva proporcionaram mudanças estruturais flexíveis, voltadas para as demandas produtivas, para a integração, descentralização e para a desregulamentação. O trabalho, ora realizado com um foco interno, dentro de uma estrutura estável e dogmática, passa por uma (re) adaptação como foco externo, flexível, uma estrutura criada para mudanças, em tempo real e global, gerando riqueza e ao mesmo tempo criando desigualdades, pois os processos de trabalho não estão ligados somente às condições materiais e tecnológicas para a realização da produção, mas a forma social de organização do trabalho em que a produção se realiza.

Verificamos essas interferências quando analisamos os efeitos da globalização envolvendo os processos de terceirização que surgem com a necessidade de manter competitivas as organizações, trazendo à tona, a máxima capitalista de minimizar os gastos e maximizar os lucros. Essa modalidade busca eliminar dos seus processos e de sua cadeia produtiva tudo aquilo que não faz parte das atividades-fim da empresa. Para o capital essa moderna técnica administrativa é vista com uma ferramenta de produtividade e competitividade, pois é primordial para as empresas se ocuparem somente com as atividades essenciais. Já para os trabalhadores os processos e técnicas de terceirização os apresentaram o trabalho em tempo parcial, sem contrato de trabalho, acabando por desarticula-los e fragiliza-los, uma vez que este fragmenta o trabalho, com salários menores e extensas jornadas de

trabalho, maiores do que aqueles trabalhadores com contrato sem tempo determinado, precarizando e tornando precárias as condições de trabalho desses trabalhadores.

No decorrer desta pesquisa, analisando as cadeias produtivas e os processos de deslocamento geográfico constituídos pelo capital de forma a criar conglomerados transacionais, percebemos que o crescimento do capital se deu ou se dá, por meio da precarização das condições de trabalho e por este ainda manter precário o trabalho dos trabalhadores. Dessa forma, podemos perceber novas formas de articulação do capital que precarizam não somente as condições de trabalho dos seus trabalhadores tidos como direto, mas também as condições de trabalho da cadeia produtiva como um todo.

Essas tais formas utilizadas pelo capital para manter seus trabalhadores em condições precárias e de quase servidão, acabam por gerar relações conflituosas: por uma lado as empresas capitalistas se articulando para manter as formas de exploração de sua mão de obra, mantendo-se hegemônico; por outro, os trabalhadores, desarticulados, fragilizados, separados dos meios de produção do capital, vendendo sua força de trabalho para que possam ter acesso parcial a esses meios. Para amenizar esses conflitos, o capital utiliza técnicas e artifícios que possam manter o gerenciamento de seus processos de trabalho sob seus cuidados.

A partir da perspectiva bravermaniana, pudemos entender as articulações do capital ao segregar as formas de trabalho mental (concepção) e trabalho manual (execução), pois é importante manter o trabalhador como mero vendedor de sua força de trabalho, afastando-o dos meios de produção, dissolvendo a unidade natural do trabalho, tornando esse trabalhador um ente fragmentado, que executa tarefas simples, com mais destreza e menos qualificação.

O que torna o trabalhador essencial ao processo capitalista é sua adaptabilidade e as formas que esse trabalhador utiliza para produzir condições físicas, sociais e culturais de ampliação de sua produtividade, ampliando sempre seu produto excedente. Para que o capital se aproprie desse processo de reprodução, institui o controle sobre o processo de trabalho de maneira que esse não fique nas mãos dos trabalhadores e sim sobre sua posse.

A partir do momento que as empresas impõem suas normas, métodos, técnicas, padronização de processos e suas políticas, buscam deixar ocultas suas formas de controle. Ao longo das discussões do capítulo II, quando apresentamos as políticas de gestão e de trabalho da empresa objeto de estudo, pudemos perceber que a empresa Nestlé, busca deixar evidente em seus documentos oficiais, o quando é gratificante para os trabalhadores fazerem parte daquele *time*, daquela equipe, daquela empresa. De acordo com a empresa, seus trabalhadores estão envolvidos em uma atmosfera de administração participativa e de gestão por competências individuais e coletivas, que são absorvidas com base em políticas de desenvolvimento de

peessoas. Seus princípios de gestão empresarial buscam procedimentos e códigos internos que orientam seus *colaboradores* no atingimento da missão, visão e dos valores preconizados pela empresa.

Esses compromissos permeiam os diversos temas sobre os quais a Nestlé mantém expressos seus padrões unificados de procedimentos: Legislação Local e Recomendações Internacionais; Comunicação com os Consumidores; Saúde e Nutrição Infantis; Direitos Humanos; Recursos Humanos e o Ambiente de Trabalho; Trabalho Infantil; Parceiros Comerciais; Proteção Ambiental; Política Nestlé de Águas e Matérias-Primas Agrícolas.

Percebemos um *aprisionamento* dos trabalhadores em relação às relações que lhe são impostas e seu sentimento de perda. Para Marras (2001, p. 94), “sem exceção, todos os trabalhadores, independente do nível hierárquico, que tenham assumido numa organização, quando vinculados a um contrato empregatício, terão sentido, um dia, um sentimento como o de encarceramento ao refletir sobre o seu papel dentro do contexto organizacional”.

Se esse aprisionamento e encarceramento, em grande parte, não podem ser visto de dentro das fábricas, procuramos buscar denúncias, fatos e documentos que pudessem comprovar ou apontar, para algumas ações realizadas pela empresa, ao longo de suas cadeias produtivas, que tornam o trabalho de seus trabalhadores mais degradante, precarizado e precarizante. Encontramos denúncias que afirmam que as empresas mantêm (ou mantinham) em suas cadeias produtivas indícios de trabalho análogo ao escravo e trabalho infantil, em lavouras de café e cacau, no Brasil e na África além de trabalho análogo ao escravo em barcos pesqueiros na Tailândia. Outras apontam para o trabalho degradante de mulheres, sofrendo discriminações, exclusões e desigualdades salariais, afastadas das oportunidades de qualificação e crescimento profissional em relação ao trabalho exercido por homens.

Quanto ao caso de trabalho infantil e análogo ao escravo em plantações de Cacau na África, a empresa nega qualquer tipo desse trabalho em suas cadeias produtivas, pois segundo a Nestlé, a empresa segue princípios rigorosos de combate ao trabalho infantil e análogo ao trabalho escravo, e de acordo com a empresa, em 2014, foi criado o Sistema de Monitoramento e Remediação de Trabalho Infantil (CLMRS - Child Labour Monitoring and Remediation System) na Costa do Marfim / África.

Já quanto aos casos de trabalho infantil ou análogo ao escravo em plantações de café na Bahia, de acordo com o relatório apresentado pela Danwatch, a Nestlé admitiu ter comprado café de duas plantações onde foram resgatados trabalhadores em condições análogas ao trabalho escravo. A empresa Nestlé afirmou que “estamos determinados a enfrentar este complexo problema em estreita colaboração com os nossos fornecedores, com

os quais entramos em contato”, afirmou a multinacional suíça em uma declaração por escrito à organização dinamarquesa Danwatch.

Quanto às denúncias que envolvem trabalho análogo ao escravo em barcos pesqueiros de mariscos na Tailândia, a empresa afirmou que mantém um código de ética com seus fornecedores e os obriga a respeitar os direitos humanos e a legislação do trabalho. Posterior a denúncia, a empresa elaborou um plano de ação que terá com base erradicar situações semelhantes. Ainda para a empresa, esse plano de ação contempla uma série de ações que visam basicamente proteger os trabalhadores dando a eles condições de trabalho decentes combatendo práticas até então inaceitáveis por alguns fornecedores da Tailândia.

Sobre denúncias envolvendo más condições de trabalho na Nicarágua, como dor nas costas, dor nos cotovelos e problemas respiratórios a empresa afirma que apesar de algumas reclamações isoladas por parte dos seus trabalhadores, a Nestlé continua cumprindo com suas obrigações, oferecendo à seus funcionários condições de trabalho adequadas.

Quanto ao trabalho envolvendo condições degradantes às mulheres, no decorrer de nossa pesquisa, percebemos que não se trata de uma especificidade da empresa objeto de estudo. A Nestlé em seu site corporativo afirma a importância do equilíbrio entre os sexos afirmando: “nosso compromisso: melhorar o equilíbrio entre gênero em nossa força de trabalho”. A empresa afirma que acredita que diversidade presente em seu negócio e em toda cadeia de abastecimento, nas suas palavras, “é um ativo real” e algo que deve ser incentivado e alimentado e ainda tem como objetivo “Ser uma empresa equilibrada em termos de gênero, criando as condições que permitam em nosso ambiente de trabalho para alcançar aumentos anuais no percentual de mulheres gerentes e líderes seniores membros de gestão do mercado e os papéis principais no centro” (NESTLÉ, 2011).

Contra a empresa Nestlé, ainda buscamos informações que apontam denúncias de condições precárias de trabalho de seus trabalhadores, que envolvem problemas relacionados à saúde, condições insalubres de trabalhos, maus tratos, envolvendo questões de danos e assédio moral, constrangimentos, e até mesmo denúncia envolvendo assédio sexual a uma trabalhadora de uma de suas fábricas na Bahia que foi exposta a situações constrangedoras por parte de seu superior hierárquico. Outras denúncias ainda demonstram processos de terceirização e subcontratações de trabalhadores ao longo de suas cadeias produtivas.

Percebemos então nesta organização, uma relação de trabalho ou das condições precárias para que seus trabalhadores possam exercer o seu trabalho, permeadas de conflitos, descasos, opressões, e uma total falta de comprometimento para com esses trabalhadores. A responsabilidade ou a co-responsabilidade das empresas capitalistas devem ser ampliadas às

suas cadeias produtivas, pois a partir desta análise os órgãos governamentais e/ou não governamentais, poderão agir de forma a erradicar ou minimizar essa tendência ao trabalho precário, às condições precárias para que os trabalhadores possam exercer seu trabalho, as terceirizações, subcontratações e ao trabalho informal.

Para todo ponto de discussão, sempre haverá um contraponto, uma controvérsia, uma maneira de tentar desviar os olhares para os avessos das ações, aproximando-os daquilo que é, ou que se torna necessário enxergar.

Percebemos que ao ver a empresa objeto de estudo de dentro, ou seja, mantendo suas relações na produção e da produção, encontramos e sempre encontraremos relações de trabalho conflituosas, desiguais, regadas de interesses comuns sejam por parte dos empregados, seja por parte dos empregadores. Essa relação histórica, em alguns casos pode ser amenizada, reconfigurada e estereotipada para que esses interesses sejam não só atingidos, mas implementados e inseridos nos processos de trabalho com enorme êxito, tornando o capital cada vez mais possuidor dos seus meios de alcance de objetivos. Aos trabalhadores, resta o castigo de serem detentores desta tal força de trabalho, ferramenta de aprisionamento, de exclusão, de exploração, de precarização enquanto deveria ser uma ferramenta de libertação, de inclusão, de inserção, de modificação e de melhora da qualidade do trabalho e no trabalho. Os discursos capitalistas disseminam entre seus trabalhadores a cultura *marqueteira de vestir a camisa da empresa*, ou seja, estar apto e preparado a atender a qualquer custo as exigências do capital.

Ao analisarmos a empresa vista de fora, ou seja, ao longo de suas cadeias produtivas de alimentos espalhadas por todo mundo, percebemos também que tratamos de relações conflituosas, mas com uma potencialização da precarização do trabalho e das condições de trabalho que são ofertadas aos trabalhadores. Se na fábrica esses conflitos estão, em sua grande parte, sob o controle de entidades legais, governamentais ou não, fora dela percebemos um total descaso, que acaba por *permitir* ao capital agir de forma a expropriar dos trabalhadores a sua dignidade e moral, tratando-o como mero objeto de consumo, como uma mercadoria descartável, abundante e sempre renovável. Observamos que ao inserir em suas cadeias produtivas trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo, disparidades e desigualdades no trabalho de mulheres, exposição desses trabalhadores a condições de trabalho insalubres, isentos de qualidade laboral, além de submetê-lo, a danos e assédio moral e sexual, a empresa demonstra que a prática é contrária ao discurso, pois todas as denúncias apresentadas neste trabalho fora refutadas por esta empresa, que se defende de todas as

acusações afirmando que estas são contrárias a seus princípios, seus documentos oficiais e seu *código de ética*.

É surpreendente perceber que o modo de produção capitalista, incrivelmente manipulatório e segregador, consiga se reinventar ao longo dos tempos, utilizando como sua maior forma de obtenção e maximização de lucro, a exploração dos trabalhadores por meio de artifícios ilusórios, precarizados e alienantes. O capital se especializou em discursos, que visam amenizar o desgaste inerente da relação empregado / empregador. Discursos alienantes, que mascaram a condição de exploração do trabalho. Sejam trabalhadores, operários, funcionários ou colaboradores, percebemos claramente a intenção do capital em articular-se e remodelar-se para manter historicamente as relações de desigualdades, precarização e alienação do trabalho, onde os principais objetivos do capital são os de transformar esses trabalhadores / operários em colaboradores, visando sempre manter a relação de subordinação direta, pois esses trabalhadores não são diferentes dos operários tayloristas, são somente manipulados de maneira diferente. A classe trabalhadora, que colabora com as organizações é a mesma classe operária que esteve, está e estará à margem, frágil, desarticulada, dominada, precária, desigual e exposta a classe dominante.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís W. CADEIAS PRODUTIVAS, SEGMENTAÇÃO DE GÊNERO E NOVAS FORMAS DE REGULAÇÃO: NOTAS METODOLÓGICAS A PARTIR DE UMA EXPERIÊNCIA DE PESQUISA. Disponível em <http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/material/cadenas/pdf/cp2.pdf>. Acesso realizado em 29/07/2016.

ALMEIDA, Célio Mauro Placer Rodrigues de. Modelos de Gestão Estratégica de Cadeias de Organizações: um estudo exploratório. 2006. 463 pp. Tese de Doutorado – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. GENTILI, Pablo; FRIGOTO, Gaudêncio. A Cidadania negada. São Paulo: Cortez, 2001.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. Educação e Sociedade, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

ANTUNES, Ricardo. Dez teses sobre o trabalho do presente e uma hipótese sobre o futuro do trabalho. 31º Encontro Anual da ANPOCS, de 22 a 26 de outubro de 2007, Caxambu, MG. Seminário Temático n. 34: Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea.

ANTUNES, Ricardo. A terceirização como regra? Revista TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013.

ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. Revista da ABET, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015.

BAUMAN, Zygmunt. Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi. Zahar, 2005.

BELTRÃO, Ricardo EV; NOGUEIRA, Fernando A. A pesquisa documental nos estudos recentes em administração pública e gestão social no Brasil. Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2011.

BERNARDO, Márcia Hespagnol et al. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. Rev. bras. Saúde ocup, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.

BLOOMBERG NEWS. KitKat da Nestlé deixará de comprar cacau de fornecedores que usem trabalho infantil. Disponível em <http://oglobo.globo.com/economia/negocios/kitkat-da-nestle-deixara-de-comprar-cacau-de-fornecedores-que-usem-trabalho-infantil-17359398>. Acesso realizado em 29/07/2016.

BORGHI, Roberto Alexandre Zanchetta. Globalização produtiva: uma perspectiva a partir da indústria automobilística. Disponível em <http://www.sep.org.br/artigos/download?id=1211&title=Globaliza>. Acesso realizado em 24/07/2016.

BORSOI, Izabel Cristina F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. Convergência, v. 18, n. 55, p. 113-133, 2011.

BRASIL. Lei nº 10.803, Art. 149, de 11.12.2003. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.803.htm. Acesso realizado em 29/09/2016.

BRAVERMAN, Harry. Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora S.A. 1987

BRESSAN, Matheus. Segurança alimentar na cadeia produtiva do leite e alguns de seus desafios. Revista Política Agrícola. Ano XIII - Nº 3 - Jul./Ago./Set. 2004

BUENO, Marcos. Gestão pela Qualidade Total: Uma estratégia administrativa. Um tributo ao mestre do controle da qualidade total Kaoru Ishikawa. Revista do Centro do Ensino Superior de Catalão. Catalão, ano, v. 5, p. 23-55, 2004.

BURAWOY, M. A Transformação dos Regimes Fabris no Capitalismo Avançado. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 1990, 5(13). p.29-50.

CARLOTO, Cassia Maria. Gênero, Reestruturação Produtiva e Trabalho Feminino. Disponível em http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_carlotto.htm. Acesso realizado em 27/07/2016.

CASACA, Sara Falcão. Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização. 2005.

CASTRO, Jairo Izaza. Cadenas productivas. enfoques y precisiones conceptuales. Revista Sotavento MBA, Colombia, n.1, 2008. p.8-25

CASTRO, Nadya Araújo; GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 6, n. 17, 1991.

CAVALCANTI, Sávio; MARCELINO, Paula. A terceirização enquanto desafio social e político. XIV Encontro Nacional da ABET. Campinas, 2015.

CHANLAT, Jean-François et al. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. Atlas, 1996.

COELHO, Leandro Callegari. Entendendo o que são cadeias produtivas. Disponível em <http://www.logisticadescomplicada.com/entendendo-o-que-sao-cadeias-produtivas/>. Acesso realizado em 24/07/2016.

CORADI, Carlos Daniel. O comportamento humano em administração de empresas. 1986.

CORREIO BRAZILIENSE. Após denúncia de uso de mão de obra infantil, Nestlé e Hershey se defendem. Disponível em http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2016/03/02/interna_mundo,520225/apos-denuncia-de-uso-de-mao-de-obra-infantil-nestle-e-hershey-se-defe.shtml. Acesso realizado em 29/07/2016.

DANWATCH, Ong. Relatório Café Amargo. Disponível em <http://www.ihu.unisinos.br/noticias/552349-organizacao-denuncia-trabalho-escravo-na-cadeia-produtiva-da-nestle>. Acesso realizado em 29/07/2016.

DE SOUZA, Renata Canevaroli. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO PELA TERCEIRIZAÇÃO E A NECESSIDADE DA APLICAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL NA ATIVIDADE-MEIO. Blucher Social Sciences Proceedings, v. 2, n. 4, p. 1202-1213, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª ed. São Paulo. Ltr, 2013.

DIEESE. Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil. Convênio SE/MTE nº 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27

DO CARMO, Paulo Sergio. A ideologia do trabalho. Moderna, 1992.

DURÃES, Sarah Jane Alves. Sobre algumas relações entre qualificação, trabalho docente e gênero. Educação & Sociedade, v. 33, n. 118, p. 271-288, 2012.

ETZIONI, A. Organizações Modernas. São Paulo: Pioneira, 1974.

FARIA, José Henrique de. Reestruturação Produtiva e Precarização do Trabalho : o mundo do trabalho em transformação. REAd – Edição 41 Vol. 10 No. 5, set-out 2004

FLEURY, Maria Tereza Leme et al. Processo e relações do trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, v. 24, p. 1, 1985.

FORD, Henry. Minha Vida e Minha Obra. São Paulo. Companhia Graphico-Editora Monteiro Lobato. 1925. p.113

FRANZIN, Adriana Ajudar em casa é trabalho infantil?. Disponível em <http://www.ebc.com.br/infantil/voce-sabia/2015/08/ajudar-em-casa-e-trabalho-infantil>.

Acesso realizado em 29/10/2016

FRAU, Rita. O que a precarização do trabalho tem a ver com a opressão das mulheres?. Disponível em http://www.esquerdadiario.com.br/spip.php?page=gacetilla-articulo&id_article=476. Acesso realizado em 08/11/2016.

GAIIO, Raisal. A Globalização e as cadeias produtivas internacionais. Disponível em <http://labirinternacional.blogspot.com.br/2012/06/globalizacao-e-as-cadeias-produtivas.html>. Acesso realizado em 24/07/2016.

GARAEIS, Vitor Hugo. A História da Escravidão Negra no Brasil. Disponível em <http://sorvitorhugo.blogspot.com.br/2012/07/historia-da-escravidao-negra-no-brasil.html>. Acesso realizado em 02/10/2016.

GARAY, Angela Beatriz Scheffer. Reestruturação Produtiva e Desafios de Qualificação: Algumas Considerações Críticas. Disponível em <http://www.cefetsp.br/edu/eso/globalizacao/desafioqualificacao.html>. Acesso realizado em 16/03/2016

GIOSA, Livio A. Terceirização – Uma Abordagem Estratégica. 5ª Ed. São Paulo Editora Pioneira, 1997.

GONÇALVES, Renata. Dinâmica sexista do capital: feminização do trabalho precário. Lutas Sociais. ISSN 1415-854X, n. 9/10, p. 125-132, 2005.

GONÇALVES, Renato. O trabalho infantil e a agenda social. Disponível em http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Publicacoes/Consulta_Expressa/Setor/Questoes_Sociais/199706_3.html. Acesso realizado em 29/07/2016.

GRAMISCELLI, Yolanda. Gestão dos Terceirizados: Responsabilidade Social ou Risco de Passivo Trabalhista? São Paulo. XXXIII Enapad. 2009.

HARVEY, David. Condição Pós-Moderna. 12ª. ed. São Paulo: Loyola; 2003.

HELD, David; MCGREW, Anthony. Prós e contras da globalização. Zahar, 2001.

HIRATA, Helena et al. Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

IANNI, Octávio. Globalização: Novo paradigma das Ciências Sociais. Revista Estudos Avançados. vol.8 no.21 São Paulo May/Aug. 1994

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2010, Censo Demográfico 2000. Disponível em <http://censo2010.ibge.gov.br/apps/trabalhoinfantil/outros/graficos.html>. Acesso realizado em 29/07/2016.

JACQUES, Caroline da Graça. Cadeias Produtivas Globais, Redes Sindicais e Trabalho Decente: alcances e limites dos Acordos Marco Internacionais. Disponível em <http://www.relats.org/documentos/GLOBJacquesEcheverry.pdf>. Acesso realizado em 24/07/2016.

JACQUES, Caroline da Graça. Trabalho Decente e Responsabilidade Social Empresarial nas Cadeias Produtivas Globais: o modelo fast fashion em Portugal e no Brasil. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/135124/334499.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso realizado em 24/07/2016.

JORGE, Heber Rebouças. Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho. Campinas, SP: [s. n.], 2011.

KARLSSON, Lina. Trabalhadores da Nestlé informam más condições de trabalho. Disponível em <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=169302>. Acesso realizado em 29/07/2016.

KASSOUF, Ana Lúcia. Evolução do trabalho infantil no Brasil. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/276918795_Evolucao_do_Trabalho_Infantil_no_Brasil. Acesso realizado em 28/10/2016

KASSOUF, Ana Lúcia. O que conhecemos sobre o trabalho infantil? Revista Nova Economia - Belo Horizonte_17 (2)_323-350_maio_agosto de 2007

KJELD, Jakobsen. Cadeias produtivas globais em discussão. Disponível em <http://www.cartacapital.com.br/blogs/blog-do-grri/cadeias-produtivas-globais-em-discussao>. Acesso realizado em 24/07/2016.

KLAIR, Amir. Cadeias Produtivas. Disponível em <http://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Economia/Cadeias-produtivas/7/29057>. Acesso realizado em 24/07/2016

LEÃO, Luís Henrique da Costa. Cadeias produtivas e a vigilância em saúde, trabalho e ambiente. Revista Saúde Soc. São Paulo, v.24, n.4, p.1232-1243, 2015

LEITE, Márcia de Paula. O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo. Workshop A Informalidade revisitada: Das origens às novas abordagens. Recife, 2009.

LEME, Maria Carolina da Silva. Precariedade e Precarização do Mercado de Trabalho. EAESP/FGV/NPP - NÚCLEO DE PESQUISAS E PUBLICAÇÕES - Relatório de Pesquisa nº 08/1998 - Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/2940> - Acesso realizado em 16/03/2016.

LIMA, Maria Helena M. Rocha; TEIXEIRA, Nilo da Silva. O trabalho infantil em cadeias produtivas de base mineral. Disponível em http://mineralis.cetem.gov.br/bitstream/handle/cetem/1306/genero_e_trabalho_infantil5.pdf?sequence=1. Acesso realizado em 30/07/2016.

MARRAS, Jean Pierre. Relações trabalhista no Brasil. São Paulo : Futura, 2001

MARTINS, Graciane Prim. Desemprego estrutura na era da globalização. Disponível em <http://tcc.bu.ufsc.br/Economia295527>. Acesso realizado em 28/07/2016.

MARX, Karl. O Capital. São Paulo: Abril Cultural, 1996. (coleção "Os Economistas") Livro 2

MATOS, Francisco Gomes de; FATOR, Q. F. Ciclo de felicidade no trabalho. São Paulo: Makron, 1997.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR. Conceituação de Cadeia Produtiva. Disponível em <http://www.desenvolvimento.gov.br/sitio/interna/interna.php?area=2&menu=3252>. Acesso realizado em 24/07/2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES - RELATÓRIO DE ATIVIDADES EXERCÍCIO DE 2009. Disponível em <http://www.pgt.mpt.gov.br/portaltransparencia/download.php?tabela=PDF&IDDOCUMENTO=641>. Acesso realizado em 29/07/2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL - MPF. Diálogos da Cidadania: enfrentamento ao trabalho escravo. Disponível em <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/trabalho-escravo/cartilha-trabalho-escravo-pfdc>. Acesso realizado em 30/10/2016.

NAGAIRO, Vanessa Cristina Parra. Responsabilização das empresas nas cadeias produtivas frente ao trabalho escravo contemporâneo. RJLB, Ano 1 (2015), nº 4. Ano 1 (2015), nº 4, 1821-1853

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo de trabalho. Brasília (DF), ano 14, n. 28, p. 39-56, jul./dez. 2014.

NESTLÉ - PRINCÍPIOS NESTLÉ DE GESTÃO EMPRESARIAL 2010. Disponível em http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle_corporate_business_principles_brazilianportuguese.pdf. Acesso realizado em 07/11/2016.

NESTLÉ - RELATÓRIO NESTLÉ DE REVISÃO ANUAL 2015. Disponível em https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiA4tzayJfQAhVCTJAKHU4ZA1MQFgg0MAQ&url=http%3A%2F%2Fri.br-global.com%2Fdownload_arquivos.asp%3Fid_arquivo%3Dcae2c62b-f7b7-4d84-a9b4-5716603e59cf&usg=AFQjCNFAwlrJYfViG2EPCzXjoCUsclh76Q. Acesso realizado em 07/11/2016.

NESTLÉ - Relatório Nestlé na Sociedade Criação de Valor Compartilhado 2015. Disponível em <http://www.criandovalorcompartilhado.com.br/docs/default-source/relatorios/relat%C3%B3rio-nestl%C3%A9-na-sociedade-2015.pdf?sfvrsn=10>. acesso realizado em 07/11/2016.

NESTLÉ LEADERSHIP FRAMEWORK. Gestão de Competências. Programa Develop People. 2004

NESTLÉ. Relatório 2011 de Criação de valor compartilhado. Disponível em emig.com.br/pt-br/atendimento/Paginas/default.aspx. Acesso realizado em 30.10.2016.

NEVES, M. F.; ROSSI, R. M. Estratégias para o Trigo no Brasil. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

NEVES, Magda de Almeida. Cadeia automotiva: flexibilidade, precarização e relação de gênero. Trabalho & Educação. Belo Horizonte, n.8, jan/jul – 2001.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABAHO. C029 Trabalho Forçado ou Obrigatório. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang-pt/index.htm. Acesso realizado em 28/07/2016.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABAHO. World Report on Child Labour - Relatório Mundial sobre Trabalho Infantil de 2015. Disponível em http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_358969/lang-en/index.htm

OLIVEIRA, Ana Luiza Avelar de et al. As condições de trabalho do assistente social na política de assistência social a partir dos anos 2000. 2015.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana. Política educacional como política social: uma nova regulação da pobreza. *Perspectiva*, v. 23, n. 2, p. 279-301, 2005.

OLIVEIRA, Luciano. Os excluídos existem? Notas sobre a elaboração de um novo conceito. *Revista brasileira de ciências sociais*, v. 12, n. 33, p. 49-61, 1997.

ONG Repórter Brasil. Cadeias produtivas e trabalho escravo: cana-de-açúcar, carne, carvão, soja e babaçu. Disponível em http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/02/7.-caderno_cadeias_produtivas_baixa.pdf. Acesso realizado em 28/07/2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Mulheres no Trabalho: Tendências 2016. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf. Acesso realizado em 31/10/2016

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. Cláusulas de los tratados de paz relativos a trabajo. Parte decimotercera Del “Tratado de Versailles, 1ª version de la contitución. Ginebra. 1920. Disponível em http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_span.pdf. Acesso realiado em

OXFAM INTERNACIONAL. Mars, Mondelez e Nestlé estão deixando as mulheres agricultoras para traz. Disponível em <https://www.oxfam.org/en/pressroom/pressreleases/2013-03-08/mars-mondelez-nestle-are-leaving-women-farmers-behind>. Acesso realizado em 29/07/2016.

PAGES, Max. O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. Atlas, 1993.

PAGNONCELLI, Dernizo. Terceirização & Parceirização: estratégias para o sucesso empresarial. D. Pagnoncelli, 1993.

PESAMOSCA. Aparecida Chiodi. Discriminação das mulheres nas relações de trabalho. Disponível em <http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2016/03/09/discriminacao-das-mulheres-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso realizado em 29/07/2016.

PINTO, Márcia Felizardo Fonseca. Funcionários terceirizados: estudo da sua relevância para a organização brasileira. Revista FAE, Curitiba, v.11, n.2, p.51-58, jul./dez. 2008

POCHMAMM, Márcio. Terceirização desregulada e seus efeitos no mercado de trabalho no Brasil. Revista TST, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico-2ª Edição. Editora Feevale, 2013.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. Manual de terceirização. 9.ed. São Paulo: STS, 1998.

REBELO, Glória. Mulheres, terciarização e precariedade. AAVV, Actas do Intercongressos, Família, Género e Sexualidade nas Sociedades Contemporâneas, Associação Portuguesa de Sociologia/ISCTE, 2002.

REUTERS. Nestlé reconhece trabalho escravo em cadeia de fornecedores barcos de pesca na Tailândia impõem condições abusivas a imigrante. Disponível em

<http://oglobo.globo.com/economia/negocios/nestle-reconhece-trabalho-escravo-em-cadeia-de-fornecedores-18130854>. Acesso realizado em 29/07/2016.

REVISTA ELEMENTAR. Disponível em <http://www.revistaelementar.com>. Acesso realizado em 30/07/2016.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Trabalho Escravo – A Abolição necessária. São Paulo/SP, Ltr, 2008, p.117/118

SEGNINI, Liliana. O que permanece quando tudo acaba? Precariedade e vulnerabilidade do trabalho na perspectiva sociológica. Caderno CRH, Salvador, V.24, n. spe01, p.68-86, 2011

SILVA, Ciro Pereira da. A terceirização responsável: modernidade e modismo. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, José Salvador Torres Silva. Terceirização e precarização do trabalho. Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI72951,11049-Terceirizacao+e+precarizacao+do+trabalho>. Acesso realizado em 16/03/2016

SILVA, Marcela Soares. A responsabilidade social das empresas envolvidas com o trabalho escravo em sua cadeia produtiva. III JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS São Luís – MA, 28 a 30 de agosto 2007.

SINDEAUX, Roney Versiani. Mercado de trabalho e controle do processo de trabalho na indústria no norte de Minas 2012. xvi, 299 f.: il., gráfs. e tabs.

SÓLIO, Marlene Branca. Colaborador: Conceito e preconceito. Caxias do Sul, 2011: Disponível em http://www.abrapcorp.org.br/anais2011/trabalhos/trabalho_marlene.pdf. Acesso realizado em 13/10/2015

SOUZA, Ismael Francisco de. A exploração de trabalho de crianças na Revolução Industrial e no Brasil. Disponível em <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1561>. Acesso realizado em 28/07/2016.

SROUR, R. H.; PODER, H. Cultura e ética nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TAYLOR, Frederick Winslow. Princípios de Administração Científica - tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8ª Edição. Editora Atlas. São Paulo : 1990.

TEIXEIRA JUNIOR, Sergio Dias. Mercados emergentes e os novos desafios globais. Disponível em http://port.pravda.ru/busines/31-05-2010/29731-mercados_emergentes-0/. Acesso realizado em 27/07/2016.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Desenvolvimento Destrutivo das Forças Produtivas, a Insustentabilidade do Capital e os Desafios para a Produção de Alimentos. Disponível em <http://www.mstemdados.org/sites/default/files/Desenvolvimento%20Destrutivo%20das%20For%C3%A7as%20Produtivas,%20a%20Insustentabilidade%20do%20Capital%20e%20os%20Desafios%20para%20a%20Produ%C3%A7%C3%A3o%20de%20Alimentos%20-%20Antonio%20Thomaz%20Junior%20-%202010.pdf>. Acesso realizado em 24/07/2016.

TORTORETTE, Maiara. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Disponível em <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/sem-categoria/o-equilibrio-entre-a-vida-profissional-e-pessoal>. Acesso realizado em 27/07/2016.

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. Disponível em <http://www.trt5.jus.br/>. Acesso realizado em 08/11/2016.

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 5ª REGIÃO. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/>. Acesso realizado em 08/11/2016.

TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 331 de 31/05/2011. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso realizado em 28/07/2016.

VASCONCELLOS, Marly de Cerqueira. Emprego e Acidentes de Trabalho na Indústria Frigorífica em Áreas de Expansão do Agronegócio, Mato Grosso, Brasil. Revista Saúde Soc. São Paulo, v.18, n.4, p.662-672, 2009

VIANA, Márcio Túlio. Trabalho escravo e lista suja: um modo original de se remover uma mancha. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.44, n.74 p.189-215, jul./dez.2006

WOOD JR, Thomaz. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido.