

O Processo de Reestruturação Produtiva de Setor das Telecomunicações no Rio de Janeiro

Anne Geraldi Pimentel

INTRODUÇÃO

Este artigo é uma compilação do texto da minha dissertação, cuja pesquisa teve como objetivo averiguar as condições de trabalho dos empregados do setor de instalação e reparo de linhas telefônicas da cidade do Rio de Janeiro, pois devido aos impactos das modificações tecnológicas e organizacionais sobre a forma de organização do trabalho tem-se a necessidade de analisar de que modo essas condições de trabalho foram atingidas.

Dentro das condições de trabalho, procurei dar maior ênfase à jornada de trabalho¹, que é justificada por ser, dentro do processo de trabalho, um indicador de uma série de mudanças, pois expressa a precarização; expressa a reorganização; expressa a questão salarial; ela é o indicador da representação objetiva² e subjetiva³ das condições de trabalho. Do ponto de vista objetivo, a jornada de trabalho é tempo e é salário, e isso é tão concreto que é evidente que vai ter repercussão subjetiva, refletindo nas relações de trabalho. Além disso, é no processo concreto de trabalho que o trabalhador organiza suas representações e a percepção de sua atividade. Nesse sentido, a jornada de trabalho atua como uma dimensão importante para o trabalhador, pois é o tempo de sua produção e reprodução; é o tempo de sua vivência e desgaste no espaço do trabalho; é a materialização do confronto entre capital e trabalho.

Propõe-se a análise do setor de telecomunicações por ser um forte indicador das mudanças não só de base econômica, mas também da estrutura política do país. Isto porque, há no cenário mundial, mudanças nas conjunturas política e econômica: no aspecto político há a adoção da política neoliberal; e no econômico, as mudanças ocorrem com a reestruturação produtiva. Tudo isso parece que modifica a organização do trabalho, inclusive na questão de organização da jornada de trabalho, que se altera tanto no aspecto qualitativo quanto no quantitativo. É a partir dessa nova ordem mundial, das transformações do modo de produção capitalista que o

setor de telecomunicação sofre profundas e significativas mudanças na organização e gerenciamento do trabalho⁴.

O setor de telecomunicações, no Brasil, está inserido nestas mudanças, tanto na base política, como na base econômica.

A reestruturação política se dá com a privatização do Sistema Telebrás, uma empresa pública que possuía um *holding* de empresas estatais que prestavam serviços de telefonia em cada Estado da Federação.

Na base econômica, estas mudanças ocorrem por uma reestruturação produtiva que se dá em dois vieses: na reorganização do trabalho; e pela implantação de novas tecnologias, que permitem uma maior exploração do trabalho vivo.

Devido à abrangência do setor de telecomunicações, que está presente em todo o território nacional, foi necessária a delimitação da área a ser pesquisada. Por isso, escolheu-se pesquisar, dentre as empresas que assumiram a prestação de serviços no setor de telecomunicações, a Telemar (Oi).

E ainda, como a Telemar é composta por 17 empresas coligadas, que correspondem aos Estados do Norte, Nordeste, Centro-oeste e Sudeste, com exceção de São Paulo, foi necessária a delimitação, devido a essa grande extensão da empresa, escolheu-se pesquisar na cidade do Rio de Janeiro.

Além disso, a escolha de pesquisar as condições de trabalho dos trabalhadores em instalação e manutenção da rede de telefonia fixa se justificou devido ao grande porte da empresa que assumiu a prestação destes serviços, após a privatização, a Telemar Norte Leste S.A., oferecendo um grande leque de serviços (*telemarketing*, telefonia celular, telefonia fixa, banda larga). Além disso, a escolha da telefonia fixa se dá por ser o setor mais antigo nas telecomunicações, o que torna as mudanças mais evidentes.

Como o setor, no momento da pesquisa, já se encontrava totalmente terceirizado, foram pesquisadas duas empresas que prestam serviços na rede externa da Telemar, especificamente no setor de instalação e reparo de linhas telefônicas: Nokia-Siemens Networks e a Serede.

Nokia Siemens Networks (NSN) é uma empresa de telecomunicações resultado da fusão da Siemens⁵ com a Nokia⁶, unindo as atividades de equipamentos e de rede de telecomunicações no ano de 2006. Esta empresa está com a Telemar, nesta área, desde setembro de 2007. Nessa empresa, tive duas regiões como referência para a pesquisa, todas as duas no bairro de

Jacarepaguá: a primeira região, doravante chamada de R1, é composta de 19 micro-áreas e 23 funcionários; destes 20 são IRLA e 03 cabistas; a segunda, chamada de R2, é composta de 14 micro-áreas e 17 funcionários; destes 15 IRLAS e 02 cabistas. Contudo, quando estava aplicando o questionário, ocorreu uma alteração nessas áreas, pois com a saída de um supervisor de uma terceira área, a R1 foi dividida e suas partes anexadas a outras, uma delas coube à R2, que passou a ser composta de 22 micro-áreas e 25 funcionários; destes, 23 IRLAS e 02 cabistas. Tentou-se entrevistar trabalhadores da zona sul do Rio de Janeiro, através de contado cedido pelos próprios trabalhadores, contudo, o trabalhador se recusou a ser entrevistado, sem dar motivo.

A Serviços de Rede SA (Serede)⁷, foi criada pela Telemar Norte Leste, em agosto de 2007, como sua subsidiária integral, mas com gestão independente, para atuar na prestação de serviços de rede e atendimento ao cliente, como manutenção, instalação e reparo nos terminais de telecomunicações. Aqui, foi pesquisada apenas uma região de Campo Grande, Zona Oeste, composta de oito micro-áreas e nove funcionários, sendo um cabista. Nesta região, entrevistei apenas um funcionário; foi aplicado um questionário mais detalhado, apesar de não ter sido possível gravar a entrevista.

Foram observadas algumas características dessa população de mão-de-obra, às quais se passa a descrevê-las.

Notou-se que é um setor extremamente masculino, não tendo sido verificada a presença de mulheres na função de IRLA, segundo informações do sindicato, o índice de mulheres no setor é menor do que 5% do efetivo, desta forma, infere-se que há afirmação de um preconceito de gênero, por ser considerado como um trabalho masculino, caracterizado pela necessidade de carregar a escada, subir em postes. Outra característica desta população é a presença de negros, pois apesar de nenhum negro ter sido entrevistado, foi notada a presença de alguns, um grupo pequeno, de cinco ou seis indivíduos nas macro-áreas pesquisadas. Além disso, os OSCs moram próximos à localidade em que trabalham apenas 03 dos entrevistados moram a grande distância, o que facilita o deslocamento dos trabalhadores, pois diminui o tempo de deslocamento e, ainda, diminui os custos da empresa com o combustível.

Estes trabalhadores têm, em média 38 anos de idade, sendo que mais da metade desta população se encontra entre 30 anos e 40 anos; 80% deles são casados; e a maioria dos casados possuem filhos. Além disso, os OSCs têm, em média 08 anos de serviço, sendo que 80% deles trabalham entre 07 anos e 11 anos neste setor; e todos eles se mantiveram na mesma função durante todo esse tempo. Com relação a esta estabilidade na função, foi notado insatisfação por não terem um plano de carreira, já que a única possibilidade destes trabalhadores é torna-

rem-se supervisores. Neste sentido, poucos trabalhadores demonstraram vontade de subirem para o posto de supervisor, isto porque, apesar do salário ser maior, eles perderiam outros benefícios que complementam sua renda, como a periculosidade e os incentivos por linhas instaladas.

A escolaridade dos trabalhadores em instalação e reparação de linhas telefônicas é de segundo grau completo; menos de 15% da população pesquisada possuía o nível superior, isto ocorre, porque o cargo não exige uma formação específica, mas apenas um curso, geralmente feito pelo SENAC, com duração de 60 a 40 horas. Assim, todos os trabalhadores entrevistados fizeram este curso, mas quando a pergunta foi se fizeram outro após ingressarem na carreira, a maioria respondeu que não, e os que responderam que sim, se referiam a cursos internos da Oi, direcionados à higiene e segurança do trabalho ou alguma mudança dentro da rede.

O vínculo de trabalho, no setor de *instalação e reparo de linhas telefônicas*, não é caracterizado pela estabilidade, mesmo com a média de tempo de serviço ser bastante alta (08 anos). Isto decorre do fato da grande rotatividade das empresas contratadas pela Telemar para a prestação desse serviço, cujo contrato não dura, na maioria das vezes, mais do que 01 ano a 01 ano e meio. O que torna os trabalhadores apreensivos, a cada troca de contrato, se serão ou não reaproveitados na próxima empreiteira. Apreensão que é perceptível na fala de um trabalhador, quando lhe foi perguntado sobre o tempo em que estava trabalhando na atual empreiteira:

TRABALHADOR 03, 44 ANOS, NSN:

TRABALHADOR 03 – *“no final do ano, como eu tava te falando, na verdade agente migra de uma empresa para outra. Então nós migramos da Telsul para a Siemens. Alguns, porque houve muita demissão. Essa empresa fez uma seleção, ela foi rigorosa até demais, teste físico, ergométrico, coração, sangue, pulmão, tudo isso nós fizemos”.*

PERGUNTO – *“muita gente foi embora?”*

TRABALHADOR 03 - *“muita gente não passou”.*

PERGUNTO – *“e para onde foram essas pessoas?”*

TRABALHADOR 03 – *“teve algumas retornaram porque tava aqui há muito tempo, mas outras não retornaram”.*

Outra característica dos trabalhadores deste setor é que, por ter sido uma empresa estatal, há presença de indivíduos que ingressaram na carreira através de concurso e possuíam uma série de gratificações e promoções que tornavam esta mão-de-obra muito cara. Todavia, entre os

informantes apenas um declarou ter ingressado por concurso pela antiga TELERJ e, ainda assim, nos últimos anos como estatal; outros, com o mesmo tempo de serviço, declararam ter entrado por indicação após terem feito o curso pelo SENAC. Isto sugere que, no curso da privatização e da reestruturação organizacional da empresa, não houve interesse em manter seus antigos funcionários, assim, seja pelos programas de demissão voluntária, dispensas da própria Telemar (Oi) ou das empresas terceiras, ou pelas aposentadorias, esta mão-de-obra passou a ser descartada. A causa, apontada por Ruiduit⁸, é que, devido à necessidade de reduzir os custos com a mão-de-obra, os trabalhadores antigos tornaram-se um peso excessivo para as empresas, pois tinham salários mais altos, gratificações e promoções que encareciam a folha de pagamentos.

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SETOR DE INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO DE LINHAS TELEFÔNICAS NO RIO DE JANEIRO.

1. A reestruturação do setor de telecomunicações após a privatização:

Decorridos quase 10 (dez) anos da privatização do Sistema Telebrás, percebe-se que muita coisa mudou, não só com a privatização da telefonia, mas com a reestruturação produtiva do setor.

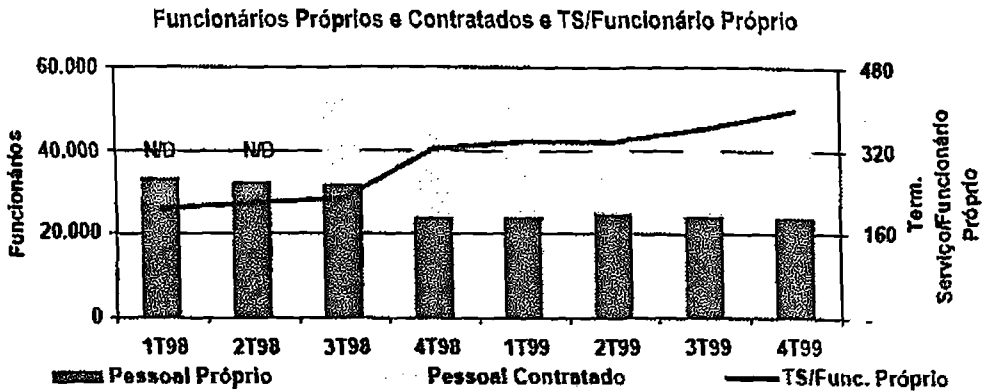
A grande tônica do processo de reestruturação na base produtiva da Telemar (Oi) foi a redução dos custos com recursos humanos. Nesse intento, a Telemar (Oi) lançou mão de um programa que reestruturou toda sua planta, reduzindo drasticamente o número de funcionários diretos.

Assim, o que caracterizou a reestruturação produtiva nesse setor foi o emprego de mão-de-obra por empresa interposta, a terceirização. Conforme Sandro Ruiduit (2001, p. 16), “o setor de telecomunicações destaca-se pelo extenso uso de trabalho terceirizado”.

Ela começou sorrateiramente, primeiro em setores como limpeza e segurança, depois com o setor de *telemarketing* para, finalmente, chegar a setores considerados atividades preponderantes, como o setor de instalação e manutenção das linhas telefônicas, que já se encontra totalmente nas mãos de empresas interpostas. Este processo é percebido por Givaldo Silva (2003, p. 114), no caso da Sercomtel, de Londrina – PR.

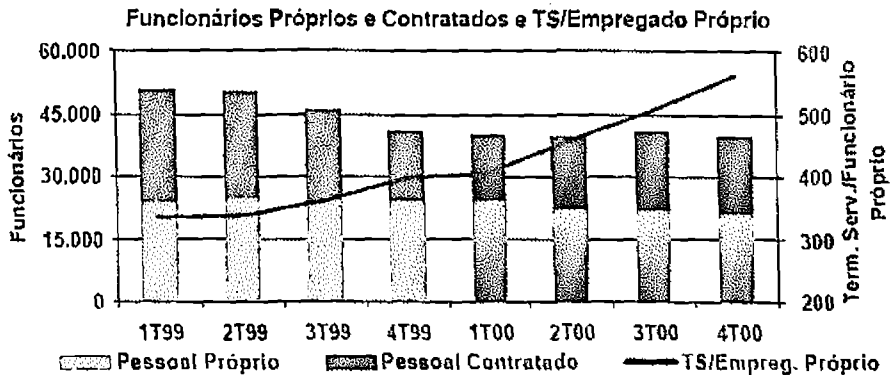
Na empresa pesquisada, a Telemar, a consequência da terceirização foi a diminuição de sua planta; e, mesmo com a contratação de pessoal terceirizado, o número de funcionários foi sendo reduzido. Contudo, em contraste com a diminuição do quadro de funcionários, está o evidente aumento da rede de telefonia, ou seja, o aumento dos terminais telefônicos em serviço. Como é demonstrado nos gráficos a seguir:

GRÁFICO 1



Fonte: Telemar

GRÁFICO 2



Fonte: Telemar

Ao se relacionar os dados sobre os números de funcionários e o número de terminais de telefones, tem-se o que a Telemar chama, em seus relatórios financeiros, de grau de produtividade. Percebe-se, dos gráficos acima, que este grau de produtividade (terminais por funcionário) teve um crescimento contínuo desde o ano de 1998; crescimento que se acentuou drasticamente a partir do ano de 2000.

Isto já é um indício de que um dos objetivos da reestruturação da empresa (Telemar) foi a reorganização do trabalho, com a adoção de novas formas de gerenciamento da força de trabalho.

A terceirização do setor de instalação e manutenção de linhas telefônicas – considerado como atividade-fim⁹ de uma empresa de telefonia – está em desacordo com a Súmula 331 do TST que, segundo a qual, só é possível a contratação de empresa interposta para “serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”. Contudo, essa terceirização do setor encontrou suporte legal na Lei Geral das Telecomunicações (Lei nº 9.472/97), no artigo 94, inciso II, o qual permite a contratação de empresas interpostas para “o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como de projetos associados”¹⁰.

Além da terceirização, notou-se na pesquisa, que as empresas que assumiram a prestação dos serviços de instalação e manutenção de linhas telefônicas, utilizaram de novas técnicas de gerenciamento da força de trabalho, que estão diretamente ligadas à extensa diminuição dos postos de trabalho neste setor. Com isso, houve alterações no processo de trabalho destes trabalhadores.

O trabalho dos funcionários deste setor consiste em manter o serviço ao assinante em perfeito funcionamento, e ainda, fazer as instalações e mudanças de endereço. Eles trabalham na rua, trabalho externo, no que chamam de rede, que são os cabos que vão até uma central encarregada de gerenciar e fazer as ligações entre os usuários. Para a execução dos serviços há divisões de função e as espaciais.

Existem, hoje, os cabistas de manutenção, que são responsáveis pelos cabos que ligam a central aos armários distribuídos pelas ruas; e os OSC (Operadores de Serviço ao Cliente) que têm três funções: o rearranjo (equipe de manutenção da fiação, a tarefa consiste em retirar fios mortos, trocar fios velhos dos armários à casa do assinante), instalação dos terminais telefônicos e a manutenção, atenderem às reclamações de defeitos nos terminais dos assinantes.

Antes de privatizar, existiam equipes para cada uma dessas funções dos OSCs, assim existia, uma equipe responsável pelo rearranjo, outra pela instalação e a última pela manutenção. Ocorre que, estas equipes foram desfeitas e hoje um único operador faz todas estas tarefas, o que acarretou, evidentemente, um aumento nas atribuições dos trabalhadores deste setor. O dirigente sindical entrevistado, que foi instalador e reparador de linhas telefônicas, explicou:

“até 2005 você tinha uma equipe numa empresa que só fazia instalações de telefone, uma outra equipe, que não era pequena era grande, que só fazia mudança de endereço, e tinha a equipe da manutenção. Hoje esse mesmo trabalhador faz tudo e tem metas, tem que ficar o dia inteiro de lá pra cá, senão é até penalizado”.

Especialmente, a cidade do Rio de Janeiro é dividida em regiões, são as macro-áreas, e estas são divididas em micro-áreas, e cada OSC é responsável pela sua micro-área. Os cabistas não estão inclusos nesta área, geralmente, eles trabalham em toda a macro-área. E existe, ainda, um supervisor para cada macro-área, cumprindo a função de distribuição das tarefas e de controle.

Há uma central de atendimento ao cliente (103 31) que recebe as ligações e as direciona para cada macro-área. Para estas tarefas chegarem até os operadores, em cada macro-área, há um despachante, responsável em comunicar o operador onde é a chamada e qual é a reclamação. Nas duas empreiteiras pesquisadas há diferenças na tecnologia usada para esta distribuição, que será detalhada mais a frente.

O prazo de atendimento ao cliente é de vinte e quatro horas para o assinante residencial, e para o assinante comercial são oito horas; e a instalação deverá ser realizada em 7 dias. Mas, para os operadores há uma classificação dos clientes que têm prioridade no reparo: diamante, ouro, prata e bronze. A preferência do reparo será a do cliente diamantes, pois esta classificação é feita pela quantidade que o cliente consome, os clientes diamantes são os que têm contas mais altas.

O operador, de posse da requisição, dirige-se à residência do assinante, abre uma nota de serviço, e terá o prazo de duas horas para efetuar um conserto; e, se for instalação, o prazo é de quatro horas. Terminado o serviço para fechar a nota é preciso que o operador ligue para a central e avise que a tarefa está encerrada. A central entra em contato com o assinante para verificar se o serviço foi feito corretamente e encerra a nota.

Há um sistema de controle das tarefas que permite ao supervisor localizar o local e o serviço que o funcionário está realizando. Na Serede, o sistema ainda é via URA, uma caixa postal de voz, em que o trabalhador ligava para uma central e uma voz mecânica transmitia os dados do cliente e o tipo de serviço a ser prestado. Já a NSN investiu em um novo sistema, o chamado GPRS, no qual o empregado tem acesso a todos os dados na tela do celular, sistema que permite total controle das tarefas. Neste sistema, computadorizado, é possível não só transmitir informações para o trabalhador, mas permite, também, a transmissão de informações do sistema do trabalhador para a central; isto permite a empresa saber onde e o quê o trabalhador está fazendo naquele momento, se está em deslocamento ou executando o serviço, veja como um trabalhador descreve o sistema:

TRABALHADOR 03, 33 ANOS, NSN:

“na tela do computador, ele sabe lá dentro, conforme eu disparo aqui, na verdade chega a ordem aqui no meu celular para às 9:00, aí eu chego aqui às 8:00, aí eu aceito a minha caixa postal, arquivo, tenho mais seis minutos para me deslocar, para botar em deslocamento, e mais seis minutos pra botar em execução, aí

assim que eu chego na casa do assinante eu boto em execução, aí eu tenho duas horas para trabalhar essa ordem de serviço, para fazer um reparo, mais quatro para fazer uma instalação. Aí aparece lá um X, aí ele sabe que eu tô executando minha tarefa. Aí, por exemplo, tem 1:50 que eu tô naquela tarefa, aí ele liga fala que tá faltando 10 minutos, aí eu falo, não eu já tô fechando. Agente pega uma senha na casa do assinante, eles ligam para casa do assinante para saber se o serviço foi feito, aí ele me passa uma senha pelo GPRS e eu dou baixa na minha ordem de serviço. Ele controla tudo por lá...”

Desta fala, pode-se perceber um controle excessivo das tarefas do trabalhador, pois, como esse novo sistema de GPRS, é possível saber de todos os passos do funcionário, onde ele está e o quê está fazendo, seja estar em deslocamento ou executando uma tarefa. Há, inclusive, o controle do tempo, pois quando o trabalhador se refere aos seis minutos de deslocamento ou quando se refere ao controle do tempo para execução da tarefa. Neste caso, o funcionário tem duas horas para fazer um reparo ou quatro horas para uma instalação, como o supervisor (que é a pessoa que faz o controle) percebe que pode ultrapassar o tempo, chama a atenção do trabalhador. Além disso, observa-se dessa fala que esse controle é percebido pelo trabalhador.

2. A jornada de trabalho dos IRLAS:

Entende-se a jornada de trabalho como o período de tempo que o trabalhador vende sua força de trabalho ao capitalista. Sendo que este valor da força de trabalho é determinado pelo tempo de trabalho necessário à sua subsistência; se o trabalhador leva, em média, quatro horas para produzir este valor e, sua jornada é de oito horas, estas quatro horas restantes é que irão compor o trabalho excedente. E é deste trabalho excedente que o capital retira a sua mais-valia. Esta categoria, a jornada de trabalho, apesar de ser variável, possui limites físicos e morais¹¹.

Contudo, o aumento do grau de exploração da força de trabalho pode ocorrer de duas formas: intensiva (o aumento da mais-valia se dá pela diminuição do tempo necessário de produção e reprodução da força de trabalho) e extensiva (a mais-valia é aumentada pelo simples aumento da duração da jornada de trabalho).

No setor de telefonia fixa, percebi, tanto nas entrevistas com os trabalhadores, como na entrevista com o sindicalista e como no fato, que tive oportunidade de presenciar, da transformação de três regiões em duas, que há um aumento na intensidade do trabalho bastante acentuado. Isto se deveu à reorganização do trabalho, com a diminuição do efetivo de trabalhadores. Mas não foi percebida a implementação de novas tecnologias no sentido de aumento da exploração do trabalho, houve sim, na NSN, a adoção de uma nova tecnologia, contudo, sua utilidade está mais voltada ao controle do trabalho, do que a economia de tempo, como se verá adiante.

Esta alteração na organização do trabalho dos operadores de linha telefônica se deu em todo o Estado do Rio de Janeiro, portanto, atingiu aos trabalhadores das duas empresas pesquisadas, a NSN e a Serede.

O trabalho era dividido em equipes: a primeira fazia as instalações; a segunda fazia os reparos; a terceira era responsável pelas transferências das linhas telefônicas; e, havia uma quarta equipe para fazer os rearranjos (retirada e troca de fios entre os armários de rua até a residência dos clientes). Não se considera o trabalho dos cabistas, responsáveis pela manutenção dos cabos da central até os armários de rua. Assim, em cada micro-região, havia três funcionários, cada um respondendo por sua tarefa. Isto se deu, de acordo com as informações do sindicato, no ano de 2005, quando o processo de terceirização chegou a seu ápice, no qual 100% da mão-de-obra, no setor de instalação e reparação, passou a ser fornecida pelas empreiteiras. Efeito da diminuição dos postos de trabalho, diz o dirigente sindical:

“após privatização uma imensa redução no número de IRLAs, então o que eu fazia... o que eu fazia, dois ou três começaram a fazer...”

E ainda, ao ser questionado sobre a diminuição do contingente de trabalhadores neste setor, o sindicalista responde:

“Diminuiu bastante [o número de trabalhadores], eles começaram a otimizar esse sistema [...] vou te dar um exemplo, até 2005 você tinha uma equipe numa empresa que só fazia instalações de telefone, uma outra equipe, que não era pequena era grande, que só fazia mudança de endereço, e tinha a equipe da manutenção. Hoje esse mesmo trabalhador faz tudo” [...].

Os trabalhadores também perceberam esta mudança na organização do trabalho; todos responderam, quando foi perguntado se houve aumento ou diminuição de suas funções, que houve aumento:

TRABALHADOR 01, 42 ANOS, NSN:

“Aumentou a função, antigamente só fazia reparo. Tinha uma equipe para fazer a instalação, agora não, juntou”.

TRABALHADOR 02, 31 ANOS, NSN:

“eu fazia só instalação, agora que eu tô no reparo, hoje em dia agente faz tudo”. Outro, funcionário da Serede, disse no mesmo sentido:

TRABALHADOR 14, 42 ANOS, SEREDE:

“Vai saindo gente e eles não repõem o pessoal. Aí aumenta o serviço”.

E ainda, houve um trabalhador que foi além, por perceber o motivo da diminuição do contingente de trabalhadores:

TRABALHADOR 03, 44 ANOS, NSN:

“Hoje em dia o IRLA tá fazendo tudo, porque antigamente era separado, antigamente agente tinha várias partes, por exemplo., antigamente um IRLA só fazia instalação, outro só fazia reparo, tinha gente que fazia o rearranjo, que são esses rearranjo de rede, bota os fios bonitinho, fazer aquela maquiagem nos fios. Hoje em dia não! você faz tudo. Você tira defeito, você instala telefone, você conserta, a parte de rede agente também tá fazendo, de equipar poste de fazer esse rearranjo que agente chama. Ai eles deixaram de pagar várias pessoas que faziam isso [...] as funções aumentaram e o dinheiro é o mesmo”.

Observam-se dois fatores. Um, quando o trabalhador se refere a deixar de pagar várias pessoas que faziam isso, ele percebe que o capitalista está procurando diminuir os investimentos em capital variável¹². E o segundo fator, derivado do primeiro, quando o trabalhador afirma que houve aumento da função, mas que o valor que recebe é o mesmo, está pressentindo que há um aumento no grau de exploração de seu trabalho, que se deve ao aumento da intensidade do trabalho no mesmo período de tempo.

Isto é confirmado, quando pergunto aos trabalhadores se perceberam o aumento da duração da jornada. Ao que eles respondem, em uníssono, que a jornada não aumentou em sua extensão.

Tomando-se a esteira da questão sobre a extensão da jornada de trabalho há vários pontos a serem abordados. O primeiro é a alteração da regulamentação da jornada, que as empreiteiras tentaram caracterizar como externa. O princípio que dá ao capitalista o direito de anotar, na carteira de trabalho de seus empregados, que a jornada é externa, pelo art. 62, inciso I, do texto celetista, é a característica não só de uma atividade externa, mas que também que seja impossível a fiscalização deste horário, segundo a doutrina do direito. No caso do setor estudado, isso se comprovou impossível, posto que seja possível o controle da jornada, tanto no sistema antigo, de caixa de voz, como no novo sistema implantado pela NSN, o que é chamado de GPRS. Acredito que esta foi mais uma ofensiva do capital sobre o trabalho, com a intenção de aumentar a jornada de trabalho sem pagar a contraprestação prevista legalmente, as horas pagas extraordinariamente devido ao trabalho além da jornada legal de oito horas diárias e 44 semanais.

Segundo informações obtidas no Sindicato, essa alteração na regulamentação da jornada, tornando-a externa, ocorreu no ano de 2004. O sindicalista diz ao mencionar a jornada externa:

“Esse artigo 62, elas alegaram que como eles eram externos não tinha marcação de ponto, pode até ser externa, mas tem como controlar, porque eles têm ponto de

encontro. Hoje tem uma tecnologia, eles chamam de caixa postal, que você pega todas as informações do terminal telefônico, endereço, nome do cliente, informações técnicas através dessa caixa postal, uma gravação de voz, com isso, você não precisa muito ir ao ponto de encontro, só que todo o corpo jurídico aqui tribunal do Rio entende que por que seja externo, tem controle, porque o supervisor tem lá no sistema o horário que ele acessou essa caixa postal e tem uma nota, que tem um horário para fechar essa nota. Então tem controle e esse artigo 62 nunca valeu de nada. Só que foi posto e nós ficamos esses duros longos três anos, quatro, tentando tirar esse artigo e não conseguimos”.

Assim, esta mudança de regulamentação parece não ter influído na jornada de trabalho dos IRLAs, percebi, inclusive, certa ignorância de que houve esta alteração. Muitos dos trabalhadores entrevistados não souberam responder quando inquiridos sobre o assunto, por isso, foi necessário explicar a eles o que era trabalho externo e o que o caracterizava como tal. Um deles, funcionário da NSN, após a explicação respondeu de seguinte forma:

TRABALHADOR 01, 42 ANOS, NSN:

“A jornada é controlada, dá o sinal às 17 horas e encerra o expediente, ele sabe que eu fui embora, você dá o “logout” aqui e encerra [referindo-se ao aparelho de GPRS], entendeu?”

A jornada de trabalho dos instaladores e reparadores de linhas telefônicas começa às 8 horas e termina às 17 horas, conforme informado por todos os trabalhadores entrevistados. Ocorre que alguns disseram que não terminam a jornada às 17 horas, pontualmente, estendendo-a até as 17 horas e 30 minutos ou até as 18 horas, e que estas horas não são compensadas nem pagas extraordinariamente. Não notei, aqui, uma precariedade ou abuso da empresa na exploração de sua mão-de-obra, mas como a jornada é um pouco flexível, até por não ter marcação de ponto, o trabalhador pode iniciar sua jornada após as 8 horas, ou mesmo resolver problemas pessoais dentro do horário de trabalho. Na entrevista com um supervisor da NSN, pergunto sobre o horário de trabalho, pois parece que o pessoal reclama um pouco que passa do horário, a que ele responde:

TRABALHADOR 12, 41 ANOS, NSN:

“A culpa é deles, nem todo mundo passa do horário, tem uns que são mais devagar pra tirar um serviço e acaba ficando pra trás. É culpa deles mesmos, porque o horário nosso é oito horas, agente não cobra o horário ali na risca, porque não tem ponto, é através do GPRS, eu posso ‘logar’ as oito lá de Campo Grande, e tá vindo pra cá e começar a trabalhar oito e meia, nove horas e começa a trabalhar tarde, aí fica aí reclamando que termina tarde, mas ele não fala que chegou tarde na área, só que saiu tarde. Por isso que eu tava falando lá [na

reunião] para eles começarem a baixar serviço cedo. Aí vê lá um serviço fácil abaixa ela antes das nove horas para eles verem lá que você tá trabalhando.... Aí eles chegam tarde e querem justificar, eu não aceito justificativa, porque eu já fui OSC, dava 15 para às 9 ou nove horas eu já tava baixando serviço. Por isso que eles reclamam que sai tarde, eles demoram para baixar serviço, demoram para ir para nota, às vezes eles pegam o serviço e vai tomar café, aí volta vai fazer a primeira nota 15 ou 20 pra 9, aí complica porque ele perde tempo, aí vai pra nota errada, nota complicada, mas se ele pegasse uma nota fácil às 9, às 9:30, aí eles vêm uma nota abaixada às 9:30, aí ninguém vai estressar ele. Liguei para um montão que tava zerado até o meio dia, por quê? Se ele entrou para trabalhar as oito e a média de instalação é de duas horas?”

Os plantões aos fins de semana e o 100% foram formas encontradas que buscam estender a jornada de trabalho dos OSCs além de seu horário regulamentar. O plantão aos fins de semana¹³ ocorre da seguinte forma: a equipe que trabalha em determinada região é dividida em duas; a primeira equipe trabalha em um fim de semana e os trabalhadores ficam responsáveis por duas micro-áreas (a sua e a de seu vizinho), enquanto a segunda equipe folga; no próximo fim de semana inverte, a segunda equipe trabalha, na mesma estratégia, e a primeira folga.

O plantão de 100% ocorre quando todo o efetivo é chamado para trabalhar no fim de semana. Desta forma, quando isso acontece aumenta sobremaneira a jornada de trabalho, porque os trabalhadores que estavam de folga e foram convocados para cumprirem o 100%, no sábado ou no domingo, assim o descanso fica limitado a um dia dentro de um período de 21 dias. Contudo, também percebi que esta arbitrariedade tem sucedido com menor frequência, informação obtida não só do sindicato, como dos trabalhadores.

De acordo com o sindicalista, é o plantão de 100% a maior reclamação dos trabalhadores no setor de instalação e reparo de linhas telefônicas:

“o que eles mais reclamam, é às vezes eles estão de folga fim de semana e o supervisor convoca, eles têm as coisas deles, na casa...”

Há o banco de horas¹⁴ (art. 59, parágrafo 2º da CLT), um sistema ainda pior de aumento da jornada de trabalho. Entende-se como pior, porque essas horas não são pagas com valor acrescido, mas pagas na mesma proporção, ou seja, uma hora por uma hora, ao contrário das remuneradas extraordinariamente, que é de uma hora por uma hora e meia, no mínimo. O conceito de banco de horas, dado por Sônia Nascimento, é a “implementação de uma relação de débito-crédito das horas prestadas pelo trabalhador à empresa”, podendo ser descontados em outro dia as horas trabalhadas a mais em um dia¹⁵. A CLT, em seu artigo 59, já previa o acordo de compensação de hora; no entanto, permitia-a somente dentro da semana e, em 1998, uma

Medida Provisória alongou este prazo para 120 dias, ou seja, o acerto das horas passou a ser quadrimestral. Hoje, com a Medida Provisória de 2001, passa a ser anual, ou seja, o empregador tem um período de 12 meses para escolher, quando irá ceder ao empregado o crédito de horas excedentes¹⁶.

Posto isto, vale enfatizar que, nesse acordo, o empregado não tem autonomia para escolher os horários em que não irá trabalhar, pois esses horários serão fixados conforme as necessidades produtivas da empresa. Por isso, pensa-se no acordo de compensação anual de horas como uma forma de reorganização do tempo de trabalho em benefício do capital, já que a proporção é de uma hora excedente em um dia, por outra hora não trabalhada em outro dia, sem nenhum acréscimo salarial. O que não ocorre com as horas-extras pagas, conforme o § 1º, do artigo 59, da CLT e da Constituição Federal, artigo 7º, XVI, que regulamente o pagamento, em dobro, das horas excedentes. Agora o empregador pode escolher entre descontar as horas excedentes como banco de horas, já que a CLT permite desde que haja acordo ou convenção coletiva.

Ao que parece, traz reflexos significativos e desvantajosos para a vida do trabalhador. Ele passa a não ter mais autonomia sobre o seu horário de lazer, trazendo conseqüências desastrosas em sua vida social. Além disso, representa uma diminuição em sua renda familiar, pois a hora excedente paga representa uma parte significativa no pagamento. Sônia Nascimento compartilha deste pensamento:

A implementação do 'banco de horas' redundou num aumento da exploração da mão-de-obra, com intensificação do ritmo de trabalho, combinado com jornadas maiores nos períodos de 'alta' na produção; além de não gerar novos empregos, a introdução da jornada flexível prepara terreno para novas demissões, sem nenhuma garantia; a compensação das horas trabalhadas, para além da jornada fixa (ou da média fixada em alguns acordos coletivos), sendo feita por folgas, o empresário deixa de pagar horas-extras, num prejuízo evidente ao trabalhador, diante da realidade dos baixos e defasados salários que recebe; a desorganização da própria vida do trabalhador, que passa a ficar à disposição da empresa para trabalhar 'mais ou menos horas', de acordo com as oscilações ditadas pelo mercado.¹⁷

O DIEESE, uma organização que estuda as condições de trabalho no país, coloca como principais riscos da utilização do banco de horas:

- a fixação de elevados patamares de horas a serem trabalhadas nas semanas de "pico" de produção, gerando estresse, lesões por esforços repetitivos e acidentes de trabalho;
- o fim do adicional de horas extras, reduzindo, em muitos casos, a remuneração dos trabalhadores;

- a dificuldade de planejamento do tempo, que fica vinculado às necessidades da empresa;
- o acúmulo de horas de crédito ou débito, dificultando a posterior compensação.¹⁸

Assim, pelo que se expôs, entende-se que a utilização do banco de horas leva a uma precarização ainda maior do que as horas remuneradas extraordinariamente. Posto que, nas primeiras, é permitido que a compensação se faça na proporção de uma hora trabalhada em uma hora de descanso, sem qualquer remuneração extra. Além de que, se não houve alteração no montante do salário, também não há alteração sobre os reflexos férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, depósito fundiário, entre outros, pois não houve alteração no valor do salário¹⁹.

Tanto o banco de horas como as horas extraordinárias são maneiras de se flexibilizar a duração do trabalho, o que atende à demanda do mercado, ou seja, produzir somente quando há demanda. No caso dos serviços em telefonia fixa isto se demonstrou bastante eficaz, já que lidam diretamente com as reclamações e os pedidos de instalação de novos terminais telefônicos. Por exemplo, segundo informações dos trabalhadores, quando chove há um aumento na demanda de reparos e, em fim de ano, há aumento nos pedidos de instalação de linhas; quando ocorrem alguns desses adventos, os trabalhadores trabalham horas além de sua jornada normal, quando for dia de semana, pois aos fins de semana é convocado o plantão de 100%, descrito anteriormente.

Esses dois fenômenos têm grandes semelhanças; uma delas é o atendimento à demanda do mercado; outra é que, devido à extensão diária da jornada, traz reflexos como estresse e maior possibilidade de acidentes de trabalho, contrariando as normas de segurança no trabalho. Têm semelhança, também na impossibilidade do trabalhador organizar seu tempo livre. Apesar de que, no banco de horas esta situação, ao que tudo indica, é mais grave, pois o acúmulo de horas a serem compensadas fica a cargo do empregador escolher quando melhor lhe convém, retirando do trabalhador a possibilidade de organizar seu tempo livre.

Contudo, diferenciam-se, também, com relação à extensão do trabalho pago e não-pago. Nas horas-extras, mesmo com o aumento extensivo da jornada diária o que aumenta a taxa de mais-valia, a parte do trabalho que é paga também aumenta, já que o capitalista é obrigado a remunerá-la com acréscimo. Já o banco de horas favorece totalmente ao capitalista, que aumenta a jornada diária do trabalhador para compensá-la em outro dia, na forma que melhor lhe convier, e na mesma proporção que foi trabalhada, não havendo aumento do trabalho pago, mas um aumento ainda maior na taxa de mais-valia, já que estas horas trabalhadas a mais atendem à demanda do mercado.

O banco horas parece estar perdendo força neste setor, infelizmente, não por ser uma vitória contra a precarização do trabalho, mas sim por não estar mais dentro dos interesses do capital, apesar de o sindicalista afirmar, categoricamente, que o sindicato está lutando para excluir de todas as empresas terceirizadas o banco de horas. Leia uma fala do dirigente, quando se refere às horas extras e ao banco de horas:

“Antigamente, isso era abominável, eles não tinham marcação de ponto, era elas por elas, trabalhou, se Deus quiser semana que vem ou no ano que vem eu folgo. Agente batia muito na Telemar, e ela obrigava a essas empresas, junto com o sindicato, de fazerem uma CCP para fazer o acerto de contas, às vezes tinha CCP que o trabalhador tinha mais de 5 mil reais pra receber de folga. Tinha trabalhador que trabalhava todo final de semana. Hoje é mais fácil, porque como sai do bolso da empresa, no contracheque, então a empresa quer fazer redução de horas extras, põe o cara do plantão para trabalhar e muito; e evita de pagar o dobro em hora extra. Então, isso hoje fica mais reduzido. E o banco de horas tá saindo, até setembro do ano que vem, nenhuma empresa de rede, vai ser hora extra”.

Observo, nesta fala, que as empresas têm lutado para diminuir seus custos com a mão-de-obra; sua primeira tentativa foi a utilização do banco de horas, evitando o pagamento das horas trabalhadas além da jornada prevista legalmente; como esta prática não vinha dando muito certo, como demonstra o sindicalista quando afirma que, como o trabalhador não fazia a compensação das horas, a empresa acabava tendo que pagar em forma de horas-extras²⁰, os custos não diminuíram de forma eficiente, posto que várias das reclamações na Comissão de Conciliação Prévia (CCP) foram sobre extrapolação do prazo para a compensação das horas trabalhadas extraordinariamente. E foi daí que o capital lançou mais uma ofensiva sobre o trabalho, sua segunda tentativa foi, então, a exploração intensiva da força de trabalho, isto é revelado quando o sindicalista diz que, para evitar o pagamento de horas extras, o capital coloca o trabalhador em plantões aos fins de semana e o explora de sobremaneira.

Foi observado que a NSN não mais adota esse sistema de compensação de horas, e a Serede mantém, mas não utiliza com tanta frequência. Compreendo que a explicação para este fato também está na diminuição do contingente de trabalhadores, cujos objetivos das empreiteiras é a otimização do trabalho, ou seja, a maior exploração da mão-de-obra, com o aumento da intensidade do trabalho, desta forma, não há tempo que o empregador possa disponibilizar para a compensação das horas trabalhadas além da jornada legal. Observe meu diálogo com um trabalhador da NSN:

TRABALHADOR 01, 42 ANOS, NSN:

PERGUNTO – “Trabalha com regime de banco de horas?”

TRABALHADOR 01 – “não, na Telsu²¹ teve, mas nessa não tem, pagam hora extra, mas só de fim de semana”.

PERGUNTO – “então, sua jornada vai só até às 17 mesma?”

TRABALHADOR 01 – “é”

Já a resposta do trabalhador 14, de 32 anos de idade e há 10 anos no setor, funcionário da Serede, é completamente diferente:

PERGUNTO – “Trabalha com regime de banco de horas”

TRABALHADOR 14 – “sim”.

PERGUNTO – “como é feita a compensação?”

TRABALHADOR 14 – “é de quatro em quatro meses, você trabalha uma hora e folga uma hora”.

Percebi que as formas mais comuns de estender a jornada de trabalho, configurada extensivamente, tem diminuído de maneira expressiva. Por outro lado, as formas de exploração da jornada de forma a aumentar a intensidade de trabalho têm se mostrado bastante agressivas. Além disso, foi notado que esta nova forma de exploração da força de trabalho não está vinculada às inovações tecnológicas, mas às novas formas de organização do trabalho, com a diminuição do contingente de funcionários.

3. Sobre o salário e as condições materiais dos IRLAS:

O conceito de salário, que é dado pela maioria dos autores, explica-se como sendo o preço pago por uma determinada quantia de trabalho despendida durante a jornada de trabalho. Para Marx esta é a forma fenomênica do salário, ou seja, como aparece aos olhos de um observador menos atento, pois apaga todos os vestígios da divisão do valor pago pela força de trabalho.

A troca entre capital e trabalho apresenta-se de início à percepção como absolutamente igual à compra e venda de das outras mercadorias. O comprador dá determinada quantia em dinheiro; o vendedor, um artigo diferente de dinheiro. A consciência jurídica reconhece aí no máximo uma diferença material que não altera a equivalência das fórmulas: Dou para que dês, dou para que faças, faço para que dês, faço para que faças.²²

Entretanto, dentro de uma concepção dialética de realidade, esta é somente a forma aparente, é o fenômeno. E não corresponde à realidade, pois se reconhece que existe uma verdade oculta, e que a estrutura da realidade não se manifesta diretamente.

Em “O Capital”; Livro I, Volume II, Marx dedica mais um capítulo ao estudo do salário²³. Para ele, o salário apaga todos os resquícios da divisão entre trabalho pago e trabalho não-pago: “A forma salário apaga, portanto, todo o vestígio da divisão da jornada de trabalho em trabalho

necessário e trabalho excedente, em trabalho pago e trabalho não-pago. Todo o trabalho aparece como trabalho pago”²⁴.

Mas o que é trabalho pago e trabalho não-pago? Para entender, faz-se necessário a retomada de alguns conceitos como o de jornada de trabalho e mais-valia.

O período em que o trabalhador estará à disposição do capitalista é a jornada de trabalho, que é composta pela soma do tempo de trabalho necessário para a subsistência do trabalhador mais o tempo de trabalho excedente. Assim, se a duração da jornada de trabalho é de 10 (dez) horas diárias, e se são necessários somente 06 (seis) horas para que o trabalhador retire desta os meios necessários a sua subsistência e reprodução, o produto do trabalho das outras 4 horas restantes pertencem ao capitalista – a este se denomina trabalho excedente; trabalho pelo qual o capital tem avidez por seu aumento.

Se durante sua jornada diária de 10 (dez) horas, o empregado recebe o valor, por exemplo, de R\$ 100,00 (cem reais), este valor corresponde a 06 (seis) horas de seu trabalho. Nas outras 04 (quatro) horas em que ficou à disposição do empregador produzirá o valor de R\$ 67,00 (sessenta e sete reais), ou seja, produziu, nas 10 (dez) horas de trabalho, um valor de R\$ 167,00 (cento e sessenta e sete reais), mas recebeu somente uma parcela deste valor, a outra parte pertence ao empregador. Engana-se o capitalista que seu lucro advém da melhor administração, da compra de materiais mais baratos, ou mesmo do emprego de alta tecnologia para o aumento da produção, pois nada disso faria sentido sem o trabalho, única categoria que é capaz de produzir valor.

Desta forma, tenta-se demonstrar que parte do valor produzido nesta jornada é destinada para o pagamento da força de trabalho, que corresponde ao trabalho pago. E a outra é designada ao empregador, que corresponde ao que o empregado trabalhou, mas não recebeu, é a parte do trabalho não-pago. Constitui-se o montante do salário nominal a soma que o trabalhador recebe por seu trabalho, que aparece como um todo único. Entretanto, o salário real leva em consideração a cisão entre o trabalho pago e o trabalho não pago.

Esta é a estrutura do salário por tempo, no qual a possibilidade de exploração pode se dar de forma extensiva, através do prolongamento da jornada de trabalho, como já foi explicitado anteriormente. Quanto maior for o tempo à disposição do empregador, maior será mais-valia deste, ou seja, trabalha-se 12 (doze) horas, pelo mesmo salário, aumentando de 4 (quatro) para 6 (seis) horas o tempo de trabalho não-pago.

Os trabalhadores do setor de instalação e reparação de linhas telefônicas recebem um valor fixo como salário, cujo valor, hoje, está em torno de R\$ 719,00 (setecentos e dezenove reais), de

acordo com o salário-base da categoria estipulado por meio de negociações com o Sindicato. Além disso, integram nesta verba as horas extras e o adicional de periculosidade, atualmente, em 30% do salário-base.

Segundo o dirigente sindical, quando lhe foi perguntado sobre as reclamações dos IRLAs, o salário não está entre estas queixas:

“Assim, salário por mais que seja pouco, por incrível que pareça eles não têm mais reclamado de salário, porque eles estão vendo acontecer às coisas, no ano passado, dia 11 de outubro, fizemos uma greve geral em todo o estado do Rio de Janeiro e a partir dessa greve agente conseguiu muita coisa, esse ano eles receberam cesta de natal, que eles nunca receberam, tivemos um dos maiores reajuste aqui do sindicato foi o deles, a periculosidade que tá a 30% do salário, isso tudo parece que não mais entra no salário deles. Então, cada instalação ele ganha, então é interessante para ele não ter na área dele não ter manutenção, porque ele pode fazer instalação. Então as empresas sempre fazem um incentivo, a partir da trigésima instalação ela passa a valer, de 04 reais, 12 reais, o triplo do valor”.

Contudo, aponto para um ponto de seu discurso que parece contradizer esta afirmação, quando perguntado sobre a frota de carros, ele informa que a maioria dos carros a empreiteira aluga dos trabalhadores, mas que havia algum movimento para que 100% da frota fossem fornecidas pela empresa, entretanto, houve um movimento dos trabalhadores para que isso não ocorresse, veja o motivo nas palavras do sindicalista, para demonstrar sua incoerência:

“desde 2005, a Telemar, exige das empresas que tenham frota própria, 100% frota própria, não ter mais carros agregados, que são alugados do próprio funcionário. Hoje ainda tem isso, um grande percentual de carro o próprio trabalhador. Mas no ano passado, em março, teve uma greve de dois dias, porque, infelizmente, como o salário é baixo, os trabalhadores pegam aquele aluguel e, ao invés de fazer manutenção no carro, eles fazem daquilo seu segundo salário, ou até mesmo o primeiro, porque às vezes é até maior do que o próprio salário da carteira, né!”

Apesar disso, realmente, apenas um trabalhador reclamou, diretamente, do salário, o trabalhador 11, de 42 anos, funcionário da NSN. Mas pude perceber uma insatisfação, mesmo que de forma indireta, um destes funcionários citou que esperava que a empresa pudesse fornecer outros benefícios que se estendessem para a família:

TRABALHADOR 07, 33 ANOS, NSN

“com relação a salário não tenho reclamação a fazer não, mais como eu tenho família, tenho mais despesas. Acho com relação a... Não digo pagamento, mas de um apoio maior, um suporte maior, da empresa te dá um melhor plano de saúde, uma maior infra-estrutura para sua família, para seus filhos, paga uma creche, um

desconto num colégio. Não em pagamento, mas em benefícios para a família. Eu digo assim, em creche, te dar um auxílio de psicólogo, um neurologista, uma coisa assim mais específica, mais de infra-estrutura para a família. Até a empresa dar uma colônia de férias para você e sua família, para que você possa com desconto ou até mesmo que você só pague a sua alimentação...”

Esta resposta foi dada desta forma por causa de uma entrevista feita um pouco antes, na qual o trabalhador esteve presente, na qual o trabalhador informou que não tinha queixas com relação ao salário, mas porque ele não tinha família para sustentar e mora na casa dos pais.

O adicional de periculosidade, que integra o salário inclusive para cálculos baseados no valor do salário, como o décimo terceiro e as férias, nem sempre foi, como está hoje, em 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de benefícios, gratificações, prêmios ou participação nos lucros, como prevê o parágrafo 2º do art. 193, da CLT. Antes a porcentagem variava entre 10% a 20%, dependendo da empresa em que estavam, contudo, foi verificado que houve empresas que nem pagavam o adicional. Esta porcentagem foi conseguida em outubro, quando houve uma greve, segundo informações do sindicato, na qual esta foi uma das reivindicações atendidas.

Este adicional é devido quando o trabalhador é submetido a condições de trabalho de alto risco. Na CLT, art. 193, considera perigoso o trabalho cuja “natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com infláveis ou explosivos”, contudo, este não é um rol taxativo de situações que podem colocar o trabalhador em risco, sendo perfeitamente possível estender este benefício aos IRLAs, não obstante o risco que correm por estarem em contato direto com fios de alta tensão. Situação piorada nas localidades de baixa renda (favelas), onde há muitas ligações elétricas ilegais (os gatos de energia, tornando ainda mais arriscada a atividade desses trabalhadores que, por muitas vezes, precisam subir nos postes para realizarem o seu serviço, seja instalação, reparação ou troca de fiação.

Um funcionário da NSN, o trabalhador 10, de 28 anos, apontou como sua maior reclamação do trabalho às condições precárias da rede:

TRABALHADOR 10, 28 ANOS, NSN:

“A rede precária, muito gato de energia, aí pra tu trabalha fica maior merda, fica complicado devido às condições do local”.

Além disso, esta profissão também se torna perigosa por conta da sua característica de trabalho externo. Esses trabalhadores estão às oito horas da jornada nas ruas, enfrentam o trânsito, trabalham em áreas consideradas de risco, seja pela guerra do tráfico, seja pelo controle das milícias ou, até mesmo, por estarem expostos a situações temerárias como os tiroteios entre traficantes ou entre traficantes e polícia, que ocorrem muitas vezes no meio das ruas. Disse um

funcionário da NSN, o trabalhador 11, de 42 anos, que trabalha em uma região controlada por milícia, uma fala que demonstra que são diversas as possibilidades de risco que o trabalhador enfrenta em sua jornada de trabalho externa:

TRABALHADOR 11, 42 ANOS, NSN:

“O cara que tava na rede com caminhão na favela que trabalho ali, minha família também é do [...], aí eu fui falar com ele cara saiu com a arma na mão dizendo que era da mineira... aí eu liguei pro meu primo, rapidinho o cara foi embora, pô palhaçada, né?”

Outra questão a ser abordada com relação à remuneração dos trabalhadores deste setor são os benefícios que recebem como vale-refeição, plano de saúde e vale-transporte. Apesar de não serem considerados, juridicamente como verbas de natureza salarial, escolhi tratar deles neste item por considerar que esta também é uma forma que o capital encontra para pagar a força de trabalho, para que se produza e reproduza. O vale-refeição é recebido, atualmente, pelas duas empresas pesquisadas (NSN e Serede), pois quando lhes perguntava se este benefício sempre compôs a remuneração, a resposta em uníssono era que sim.

Diferentemente do plano de saúde, que não são todas as empreiteiras que pagam, seja dentro do rol das sucessivas empresas terceiras, seja entre empresas terceiras que atuam concomitantemente, mas em áreas diferentes.

Por exemplo, foi perguntado aos trabalhadores se o benefício do plano de saúde sempre compôs a remuneração:

TRABALHADOR 01, 42 ANOS, NSN:

“O plano de saúde que agente não tinha, mas desde a telsul, antes da siemens agente passou a ter”.

TRABALHADOR 03, 44 ANOS, NSN:

“Plano de saúde a maior parte dava, mas sem extensão a filhos”.

TRABALHADOR 14, 32 ANOS, SEREDE:

“O plano de saúde tem, algumas banca parcial, outras integral. Aqui é parcial”.

Esta também é uma forma de aumentar o grau de exploração da mão-de-obra, quando se tenta diminuir os custos com a força de trabalho. Exploração que não se encontra dentro do processo produtivo das mercadorias, que retornarão ao ciclo do capital, transformando-as, novamente, em dinheiro, mas sim com a diminuição do valor necessário para a produção e reprodução da força de trabalho, que acarreta, conseqüentemente, um aumento da magnitude do trabalho excedente. Assim, supondo-se que um plano de saúde de boa qualidade, com extensão

a família custe, para o capitalista, um valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais; e outro que não ofereça cobertura total e sem extensão à família do segurado custe R\$ 200,00 (duzentos reais); na soma com o salário da categoria (R\$ 719,00), o primeiro trabalhador custará R\$ 1.019,00 (mil e dezenove reais) e o segundo R\$ 919,00 (novecentos e dezenove reais). É óbvio que a empresa preferirá pagar o segundo plano, principalmente, quando se leva em consideração uma classe trabalhadora que tem sido enfraquecida ao longo dos anos, após a privatização da Telerj, que tem perdido o poder de reivindicar melhores condições de trabalho, e submetida às constantes ofensivas do capital.

O vale-transporte está ligado ao fato de terem ou não o carro alugado pela empresa. Assim, somente os que possuem carro fornecido pela empresa é que fazem jus a este benefício. Isto porque, quando o carro é da empresa, não é permitido ao trabalhador permanecer com ele após o expediente, devendo entregá-lo e pegar no dia seguinte. E, então, para se deslocarem da residência para a garagem da empresa, eles ganham o vale-transporte. Desta forma, penso que seja mais uma forma de controle da jornada de trabalho, já que o empregado deverá comparecer à empresa para pegar e entregar o carro no fim de seu expediente, podendo ter o empregador o controle da entrada e a saída do carro.

O trabalhador 11, de 42, da NSN, que trabalha com o carro fornecido pela empresa, reclama:

“liberar o carro pra gente levar pra casa, você tem que levar o carro para a garagem da empresa e leva a chave pra casa”.

Vinculado à questão anterior está o problema dos empregados que trabalham com seus próprios carros recebem um valor pelo aluguel. O valor que eles recebem corresponde, aproximadamente, a mais 45% do salário de contrato, valor bastante significativo para complementar a renda do trabalhador no setor de instalação e manutenção de linhas telefônicas, que é consideravelmente baixo. Isto faz com que esses trabalhadores se coloquem contrariados a qualquer decisão de a empresa fornecer toda a frota a seus funcionários.

O Sindicato entende, segundo o dirigente entrevistado, que não pode interferir nesta relação por ser um contrato civil, sem natureza trabalhista, entre a empresa e o empregado, mas como eles são os representantes legais dos trabalhadores, passaram a defender o trabalhador em eventuais lides por esse motivo. Com a palavra o sindicalista:

“O sindicato passou a tomar conta, que como é um contrato direto entre o trabalhador e a empresa, o sindicato não tem nada haver, mas como agente usa o argumento, que é muito válido, está na CLT e na CF de que nós somos os representantes legais dos trabalhadores, tanto jurídica com administrativa. Agente começou a interceder no caso do carro, então, se tem um problema lá de pagamento do aluguel do carro, o sindicato vai lá e intercede, né!”

Há, ainda, dois fatores que complementam a remuneração dos IRLAs: as horas-extras e os incentivos por instalação feita. As horas-extras que tanto os trabalhadores da NSN como os da Serede recebem, referem-se às horas trabalhadas aos domingos, nos plantões de fim de semana que, como já me referi acima, ocorrem de quinzenalmente, metade do efetivo no sábado, completando as 44 horas semanais e nos domingos trabalham mais oito horas, que são pagas com acréscimo de 50% do valor da hora; assim, cada IRLA irá trabalhar dezesseis horas a mais no mês. Isto irá representar aumento significativo no montante de sua remuneração. Suponha-se que o valor do salário líquido de um IRLA seja de R\$ 719,00 (setecentos e dezenove reais), sendo que ele trabalha, no mês, 176 (cento e dezesseis) horas (ou seja, 44 por semana, 04 semanas no mês), o valor da hora será de, aproximadamente, R\$ 4,00 (quatro reais), acrescidos de 50% será de R\$ 6,00 (seis reais), portanto, como ele trabalha 16 horas além de sua jornada normal mensal, irá receber o valor de R\$ 96,00 (noventa e seis reais) por estas horas, o que representa 14% a mais em sua remuneração.

Já os incentivos pagos pela empreiteira pelas instalações de telefones são pagos de acordo com o interesse da empresa, por exemplo, no fim de ano, quando a despesa com a folha de pagamento se torna maior, o valor é aumentado, variando entre R\$ 4,00 (quatro reais) e R\$ 12,00, o que torna difícil um cálculo sobre esses valores, mesmo que aproximando. Isto ocorre porque as empreiteiras ganham com a instalação, pois a manutenção é por conta da empresa, sem custos adicionais para o cliente. Mas o que é interessante notar é que esse valor não é pago totalmente em dinheiro, tendo sido criada uma forma de pagamento através de um cartão, como o ticket-refeição, no qual é depositado parte deste valor, e é aceito em mercados, lojas de departamento, havendo uma limitação dos locais em que o trabalhador poderá gastar esse valor.

Depois da análise destes dados sobre o valor da remuneração do instalador e reparador de linha telefônica, infiro que o baixo valor do salário desta categoria é mascarado pelos complementos que recebem: o adicional de periculosidade, vale-refeição, plano de saúde, aluguel do carro, horas-extras e os incentivos por linha instalada. Por esta razão é que foram encontrados poucos funcionários que reclamassem de salário, sendo que o aluguel do carro é um dos maiores benefícios, pois representa um aumento de quase 45% no salário, como foi visto. Assim, o único IRLA que reclamou diretamente do salário, foi o trabalhador 11, que não tem seu carro alugado pela empresa.

CONCLUSÃO

As conseqüências da terceirização para os trabalhadores em instalação e manutenção de telefones fixos são: a) alta rotatividade das empresas interpostas, que gera um ambiente de instabilidade, pois mesmo com uma média de tempo de serviço considerada alta (08 anos) esses trabalhadores, a cada troca de empreiteira, ficam temerosos de que seu contrato de trabalho será renovado com a próxima empresa; b) essas empresas também buscam a barateamento dos

custos com a mão-de-obra, por isso, com a diminuição dos postos de serviços, bem como a dispensa dos antigos empregados da estatal, por serem de alto custo, tanto que não foi detectado na pesquisa nenhum informante com mais de dez anos de serviço.

Há, ainda, a reestruturação na organização do trabalho nessas empresas interpostas, que visam a reduzir os custos. O que se percebeu, em um primeiro momento, e até mesmo como consequência da diminuição dos postos de trabalho, foi a modificação na forma de organização do trabalho. Antes, em cada região, havia uma equipe composta por quatro pessoas: a) um fazia a instalação; b) o segundo a manutenção; c) um terceiro para fazer as transferências de telefones de uma residência para outra; d) e um quarto funcionário que fazia a manutenção da rede.

Agora, há apenas um funcionário que cobre todas estas funções, isto não só aumenta as funções do trabalhador como aumenta a quantidade de trabalho para cada um deles.

Observei que há um processo dinâmico com relação à reorganização do trabalho no setor de instalação e manutenção de linhas telefônicas, posto que, inicialmente, as empresas privilegiavam formas de aumento extensivo da jornada de trabalho, com a utilização não só das horas extras com de um instituto, criado até que recentemente em 2001, o banco de horas, além dos plantões chamados de 100% (quando todo o efetivo é chamado para trabalhar nos fim de semana).

Hoje, a nova estratégia de exploração da jornada de trabalho é o seu aumento intensivo (mais trabalho no mesmo espaço de tempo), e o fator preponderante foi a diminuição dos postos de trabalho, como afirmado acima.

Também foi detectado que há uma diminuição no uso das práticas de aumento da jornada de trabalho, como horas extras e banco de horas; e até mesmo a redução da frequência com que requisitam o plantão de 100%. Infelizmente, isso não foi uma vitória da luta dos trabalhadores contra a exploração do capital, mas sim porque essas práticas se tornaram inconvenientes e dispendiosas. Pois o banco de horas, tática das empresas para não pagarem horas-extras, não estava funcionando adequadamente; como o contingente de funcionários é muito pequeno, com relação ao que era antes, não há como a folga de um ser coberta por outro, posto que haja serviço para todos, ocorria que quase todas as compensações viravam horas pagas com sobre valor (mesmo que para receber os trabalhadores tivessem que requer na Comissão de Conciliação Prévia). Assim, deixou de ser interessante às empresas devido ao alto custo no pagamento dessas horas trabalhadas além da jornada normal.

Outras formas de aumentar o grau de exploração do trabalho foram percebidas; essas não estão dentro do processo produtivo, mas sim com a diminuição do valor necessário para a produção e reprodução da força de trabalho: salários defasados, redução de benefícios, adicio-

nal de periculosidade pago abaixo do estipulado na legislação. Entretanto, a reclamação desses trabalhadores não esteve focada na má remuneração, isto porque essas condições são mascaradas por outras verbas como o aluguel do carro e os incentivos pagos por linha instalada.

Pesa, ainda, sobre o trabalhador um controle excessivo das tarefas realizadas, mesmo sendo uma jornada de trabalho externa e não haver marcação de ponto. Nesse sentido, a Nókia-Siemens Network (NSN), uma das empresas que prestam serviço à Telemar (Oi) no setor de instalação e manutenção das linhas de telefone, investiu em um novo sistema de transmissão de dados entre a empresa e o trabalhador, que permite saber onde o funcionário está e o que ele está fazendo em determinado momento. Na pesquisa, esse controle foi apontado como uma das reclamações dos trabalhadores, que sentem a cobrança como uma pressão sobre seu trabalho.

As inovações tecnológicas das telecomunicações influenciaram de forma negativa esses trabalhadores. Além de, como especificado acima, haver novas tecnologias para aumentarem o controle sobre o trabalhador, há, ainda, outras inovações que danificaram o reconhecimento desses trabalhadores como classe. A criação de novos ramos de mercado na telefonia (telefones móveis e banda larga) gerou, também, outros tipos de trabalhadores nesses setores que, apesar de pertencerem a uma mesma categoria profissional (telefônicos), não se reconhecem como tal; vêem-se como o outro, como uma categoria oposta, que ganha mais, é mais especializado, têm melhores condições de trabalho.

NOTAS

- 1 - Tendo-se, como pressuposto, que os limites da jornada de trabalho, no modo de produção capitalista, é uma grandeza variável, e sua regulamentação tem sido uma luta determinada historicamente, devido ao conflito de interesses das classes específicas deste modo de produção estabelecida no sentido da divergência dos interesses próprios de cada classe: uma ao comprar a força de trabalho, sente-se no direito de obter maior proveito, e o trabalhador, sente-se no direito de preservar sua força de trabalho. Diz Marx (1998, p.273), em *O Capital*: "O capitalista afirma seu direito, como comprador, quando procura prolongar o mais possível a jornada de trabalho e transformar, sempre que possível, um dia de trabalho em dois. Por outro lado, a natureza específica da mercadoria vendida impõe um limite ao consumo pelo comprador, e o trabalhador afirma, como vendedor, quando quer limitar a jornada de trabalho a determinada magnitude normal. Ocorre assim uma antinomia, direito contra direito, ambos baseados na lei de troca de mercadorias. Entre direitos iguais e opostos, decide a força. Assim, a regulamentação da jornada de trabalho se apresenta, na história da produção capitalista, como luta pela limitação da jornada de trabalho, um embate que se trava entre a classe capitalista e a classe trabalhadora".
- 2 - Objetivas são as condições reais dentro do processo de trabalho, é a duração da jornada, é salário, volume de trabalho.
- 3 - As condições subjetivas do trabalhador se referem às categorias de pensamento, como eles percebem e sentem as representações sociais. É interessante notar que mesmo dentro de

- uma mesma categoria de trabalho existem percepções diferentes, que pode ser explicada pelo lugar que o trabalhador ocupa no processo produtivo, se o trabalho é qualificado ou não qualificado, podendo haver, inclusive variação de acordo com gênero ou raça.
- 4 - SILVA, Givaldo Alves da. Reestruturação produtiva e sindicalismo em empresas de telecomunicações: o caso Sercomtel S/A. Dissertação de mestrado em Ciências Sociais, Marília: UNESP, 2003, p. 01.
 - 5 - A Siemens é uma empresa alemã, criada em 1847, é a maior companhia de produtos eletrônicos do mundo. In: WIKIPÉDIA. Desenvolvido pela Wikimedia Foundation. Apresenta conteúdo enciclopédico. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Siemens_AG&oldid=9377106>. Acesso em: 19 Fev 2008.
 - 6 - A Nokia é uma empresa finlandesa, fundada em 1865, passou a atuar nas telecomunicações em 1960, na fabricação de cabos, e a fabricação de equipamentos microeletrônicos começou na década de 80, e expandiu para a fabricação de computadores, celulares. In: WIKIPÉDIA. Desenvolvido pela Wikimedia Foundation. Apresenta conteúdo enciclopédico. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Nokia&oldid=9211061>>. Acesso em: 19 Fev 2008.
 - 7 - Retirado do site: <http://telesintese.ig.com.br/index.php?option=com_content&task=view&id=6952&Itemid=118>. Acesso em: 19 Fev 2008.
 - 8 - RUDUIT, op. cit., p. 79.
 - 9 - Esta afirmação é explicada pela característica do setor, que é de serviço, no qual o ato de produção e o consumo coincidem, posto que se consoma o próprio processo de produção, não há um produto que possa ser distinguido. Neste sentido, o produto final de uma empresa de telecomunicações é oferecer um serviço que possibilitará a comunicação de pessoas em localidades diferentes, e serão os trabalhadores de instalação e manutenção que irão garantir a devida prestação do serviço. Por isso, entende-se que esta é uma atividade preponderante e, como tal, não deveria ser prestada por empresa interposta.
 - 10 - Grifei.
 - 11 - MARX, K. O capital: crítica da economia política: livro I, vol 1. Tradução de Reginaldo Sant'anna. - 16ª ed. - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998, p. 270. Físico se refere ao limite de 24 horas, um dia; e o moral se refere à necessidade de descanso para que a força de trabalho se recomponha.
 - 12 - O capital variável, na teoria marxista, refere-se ao capital investido em força de trabalho; é assim chamado porque é a parte do capital capaz de se transformar em valor. Contrapõe-se ao capital constante, parte do capital que é investida em meios de produção, ou matéria-prima, cujo valor não pode ser transformado no processo de produção (MARX, op. cit., 1998, p. 233 a 246).
 - 13 - Na verdade, o pagamento de horas extras é referente somente ao domingo, porque o sábado está incluído na jornada normal, como trabalham 40 horas de segunda a sexta e aos sábados deveriam trabalhar mais 4 horas para completar as 44 semanais, ao invés de trabalharem 04 horas todos os sábados, eles trabalham 08 horas num sábado e folga no outro.
 - 14 - Esta parte teórica sobre o banco de horas foi desenvolvido anteriormente para meu trabalho de conclusão do curso de especialização em direito do trabalho e, posteriormente, publicado

como artigo nos anais do XIV Encontro Preparatório para o Congresso Nacional, realizado em Campos dos Goytacazes (RJ) nos dias 13, 14 e 15 de junho de 2007. Assim utilizei algumas partes e fiz uma adaptação para o setor de serviços na telecomunicações.

15- NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Flexibilização da jornada de trabalho. São Paulo: Ltr, 2002, 144.

16- Esta orientação já se encontra sedimentada pela jurisprudência, pois, segundo a Súmula nº 85 do TST, antiga OJ nº 220 da SDI-1 do TST, as horas que extrapolarem a jornada semanal normal, serão pagas extraordinariamente. Isto vale, também, para a compensação anual, interpretando-se extensivamente.

17 - Op. cit., p. 164.

18- Boletim do DIEESE, nº 210, de novembro e dezembro de 1998, retirado no site www.dieese.org.br, acesso no dia 07/06/2002, grifei.

19 - Sempre é válido relembrar que para o cálculo do adicional de periculosidade a base é salário de carteira, portanto, sem levar em consideração as remuneração com horas-extras.

20 - No banco de horas, quando as horas que deveriam ser compensadas ultrapassam o prazo legal, devem ser pagas com o acréscimo das horas-extras, 50% do valor da hora de trabalho.

21 - Telsul foi a empreiteira anterior a NSN.

22 - MARX, K. O capital: crítica da economia política: livro I, vol 2. Tradução de Reginaldo Sant'anna. - 17ª ed. - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, p. 620.

23 - Neste momento, é necessário frisar que nesta análise, manter-se-á constante algumas categorias que também definem o valor da força de trabalho, tais como oferta e procura, país ou região em que se encontra, bem como não se levará em consideração a exploração intensiva da mão-de-obra, ou seja, o aumento da intensidade do trabalho, levando a um aumento da produtividade, mas não das horas de trabalho.

24 - MARX, K. op. cit., 2001, p. 619.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. 2000. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo, Boitempo.

ANDERSON, Perry. 1995. *Balanço do neoliberalismo*. In: SADER, E.; GENTILI, P (orgs.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. São Paulo, Paz e Terra.

_____. 2002. *Histórias e lições do neoliberalismo: a construção de uma via única*. In: HOUTART, François; POLET, François. *O outro Davos: mundialização de resistência e de lutas*. São Paulo, Cortez.

ANTUNES, Ricardo. 1995. *Adeus ao trabalho*. 2ªed. São Paulo, Cortez.

BIONDI, Aloysio. 2003. *O Brasil privatizado: um balanço do desmonte do Estado*. 12ª reimpressão. São Paulo, Fundação Perseu Abramo,

- BOITO Jr, Armando.** 1999. *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*. São Paulo, Xamã.
- BORGES, M. M. C.** 2000. O processo de reestruturação produtiva no setor de telecomunicação e os impactos sobre o mercado de trabalho: o caso da empresa CTBC Telecom. Trabalho apresentado no "9º Seminário de Economia Mineira". Diamantina – MG, 29 de agosto a 1º de setembro de 2000.
- BRAVERMAN, Harry.** 1987. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3ª Edição. Rio de Janeiro, LTC Editores.
- CARDOSO, Adalberto Moreira.** 2003. *A Década Neoliberal e a Crise dos Sindicatos no Brasil*. São Paulo, Boitempo Editorial.
- CARDOSO Jr, José Celso.** 2001. Crise e Desregulação do Trabalho no Brasil. Brasília, IPEA, *Textos para Discussão* nº 814, 2001.
- CARDOSO, Luís Antônio.** 2001. *Após-Fordismo e Participação: Reestruturação Produtiva Contemporânea e a Nova Racionalização do Trabalho na Indústria Automobilística Brasileira*. Tese de doutorado Engenharia de Produção, COPPE/UPRJ.
- CORDOVIL, Leonor Augusta Giovini.** 2005. *A Intervenção Estatal nas Telecomunicações - A Visão do Direito Econômico*. São Paulo, Editora Fórum.
- CORIAT, Benjamin.** 1994. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Trad. Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ.
- DAL ROSSO, Sadi.** 1996. *A jornada de trabalho na sociedade*. São Paulo, Ltr, 1996.
- DANTAS, Marcos.** 2002. *A lógica do capital-informação: a fragmentação dos monopólios e a monopolização dos fragmentos num mundo de comunicações globais*. 2ª ed. rev. e atual.. Rio de Janeiro, Contraponto.
- DRUCK, Maria da Graça.** 2001. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica; um estudo do complexo petroquímico*. 1ª reimpressão. São Paulo, Boitempo Editorial.
- FAUSTO, Boris.** 2000. Trabalho urbano e conflito social. 5ª ed. Rio de Janeiro, Bertand Brasil.
- GRAMSCI, A.** 1991. *Maquiavel, a Política e o Estado Moderno*. 8ª ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1991.
- HALL, M. M. e PINHEIRO, P. S.** 1981. *Classe operária no Brasil: condições de vida e de trabalho, relações com os empresários e o Estado*. São Paulo, Brasiliense.
- HARVEY, David.** 1994. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Tradução Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves. 2ª ed. São Paulo, Loyola, 1994.

HOBSEAWM, Eric. 1995. *Era dos extremos: o breve século XX (1914 – 1991)*. Tradução Marcos Santarrita; Revisão técnica Maria Célia Paoli. São Paulo, Companhia das Letras, 1995.

LARANJEIRA, Sônia M. Guimarães. 2003. A reestruturação das telecomunicações e os sindicatos. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Vol. 18, nº 52, 2003, p. 81 a 106.

LEITE, Márcia de Paula (org.). 1997. *O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. Campinas, Papyrus.

MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. 1998. *A armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social*. Tradução Waldtraut U. E. Rose e Clara C. W. Sackiewicz. 2ª ed. São Paulo, Globo.

MARX, Karl. 1998. *O capital: crítica da economia política: livro I, vol 1*. Tradução de Reginaldo Sant'anna. - 16ª ed. – Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

_____. 2001. *O capital: crítica da economia política: livro I, vol 2*. Tradução de Reginaldo Sant'anna. - 17ª ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

_____. 2005. *O capital: crítica da economia política: livro II*. Tradução de Reginaldo Sant'anna. - 10ª ed. – Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.

_____. 1993. *Manuscritos econômico – filosóficos*. Lisboa, Edições 70.

_____. 1997. *Vida e pensamento*. São Paulo, Martin Claret.

_____. *S/d. Salário, preço e lucro*. São Paulo, Editora Moraes.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. 2003. *Iniciação ao direito do trabalho*. 29ª ed. São Paulo, LTr.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. 2002. *Flexibilização da jornada de trabalho*. São Paulo, LTr.

NETO, Benedito R. de Moraes. 1991. *Marx, Taylor e Ford: as forças produtivas em discussão*. São Paulo, Editora Brasiliense, 2ª edição.

ORMIZÁBAL, René Tapia. 2001. *O investimento internacional no setor das telecomunicações na América Latina*. Disponível em: <http://www.dpp.pt/gestao/ficheiros/infor_inter_2001_I_VIII2.pdf>. Acesso em: 01/08/2007.

PASTORIZA, Florinda A. 1996. *Privatização na indústria de telecomunicações: antecedentes para o caso brasileiro*. Rio de Janeiro: BNDES, *Textos para Discussão* nº 43, 1996.

PEREIRA FILHO, José Eduardo. 2005. *Globalização e doutrina neoliberal: um estudo sobre os processos de privatização das telecomunicações no Brasil e Argentina*. Tese de Doutorado em Planejamento urbano e regional da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

- PIRES, José Cláudio Linhares. 1999. Políticas regulatórias no setor de telecomunicações: a experiência internacional e caso brasileiro. Rio de Janeiro: BNDES, *Textos para Discussão* nº 71, 1999.
- RIKIN, Jeremy. 1996. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo, Makron.
- RUDUIT, Sandro. 2001. *Relações interfirmas e emprego: estudo de uma rede empresas em telecomunicações*. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- _____. 2002. Relações interfirmas e emprego nas redes de empresas: uma experiência de externalização de uma empresa do setor de telecomunicação. *Revista Sociologias*, Porto Alegre, ano/4, nº 08, jul/dez 2002, p. 400-431.
- SILVA, Givaldo Alves da. 2003. *Reestruturação produtiva e sindicalismo em empresas de telecomunicações: o caso Sercomtel S/A*. Dissertação de mestrado em Ciências Sociais, Marília, UNESP.
- VELASCO Jr., Licínio. 1997a. A economia política das políticas públicas: fatores que favoreceram as privatizações no período 1985/94. Rio de Janeiro: BNDES, *Texto para discussão* nº 54.
- VELASCO Jr., Licínio. 1997b. A economia política das políticas públicas: as privatizações e as reformas do Estado. Rio de Janeiro: BNDES, *Texto para discussão* nº 55.
- VIANNA, Luiz Werneck. 1978. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. 2º ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- VIANNA, Gaspar. 1993. *Privatização das telecomunicações*. Rio de Janeiro, Notrya.

O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DE SETOR DAS TELECOMUNICAÇÕES NO RIO DE JANEIRO

Anne Pimentel

RESUMO

Este artigo investiga as mudanças na organização do trabalho dos empregados do setor de serviços de telecomunicações, após a privatização. O processo de reestruturação produtiva destas empresas começa ainda quando eram estatais, mas se torna muito mais aprofundado após as empresas privadas terem assumido o comando da prestação dos serviços. A característica da reestruturação produtiva neste setor foi a intensa externalização da produção, com a terceirização até mesmo de setores considerados como atividade fim, com o objetivo de reduzir os custos com a mão-de-obra e minimizar os riscos com a instabilidade do mercado. Foram pesquisados os trabalhadores do setor de instalação e manutenção de linhas telefônicas fixas da cidade do Rio de Janeiro de duas empresas terceirizadas, a Nokia-Siemens e a Serede.

Palavras-Chave: Reestruturação Produtiva – Telecomunicações - Privatização

ABSTRACT

This paper investigates the changes in the work organization within the Brazilian telecommunications after the privatization process. The process of productive reorganization within the telecommunication companies had already begun when they were still run and owned by the State, although it became much more intense when private companies took over the provision of those services. The main characteristic of productive reorganization within this sector has been the intense outsourcing of production, even in the main tasks, in order to reduce the productive costs. Our study focused the workers of the installation and maintenance services of lines of Rio de Janeiro in the firms Nokia-Siemens and Serede.

Key-Words: Productive Restructuring – Telecommunications - Privatization

