

# TERCEIRIZAÇÃO DESREGULADA E SEUS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Marcio Pochmann\*

O presente estudo cobre o tema dos efeitos da terceirização sem regulação pública sobre o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro. Inicialmente apresenta o referencial teórico sobre o qual irá se sustentar a análise das evidências empíricas descritas na segunda parte. A última seção sintetiza as considerações gerais. Informa-se que as informações estatísticas primárias que foram sistematizadas pertencem a instituições oficiais, como o IBGE e o Ministério do Emprego e Trabalho.

## 1 – REFERENCIAL TEÓRICO

Assume-se como marco teórico deste estudo que o mercado de trabalho funciona segmentadamente, indicando que a renda do trabalho não se origina dos atributos intrínsecos aos indivíduos, mas da estrutura das ocupações proveniente da dinâmica mais geral da economia. Com isso, a formação e o desenvolvimento de carreiras/funções/posições específicas no mercado de trabalho atendem aos requisitos produtivos constituídos pelas organizações que contratam mão de obra.

A descontinuidade entre o funcionamento geral e o específico do mercado de trabalho indica a presença de elementos estratificados no preenchimento das vagas disponibilizadas pelas unidades empregatícias ao conjunto da força de trabalho. É no sentido do funcionamento geral do mercado de trabalho que se pode identificar a existência de segmentos internos constituídos por grandes organizações que estabelecem carreiras/funções/posições de progressão (planos de cargos e salários), estabilidade contratual e requisitos mais elevados de seleção.

A existência de plano de cargos e salários possibilita que a remuneração do trabalho se constitua de duas formas: salarial e não salarial. A primeira (salarial) possui a dimensão tanto do rendimento direto constituído pela escala de progressão salarial como do rendimento indireto (*fringe benefits*) associado aos

---

\* Professor do Instituto de Economia e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Universidade Estadual de Campinas.

benefícios corporativos (participação nos resultados, uso do cartão de crédito, de transporte, de alimentação, entre outros).

O segundo componente da remuneração resulta dos esquemas de proteção da unidade empregatícia, como a relativa estabilidade contratual, os seguros de assistência à saúde e previdência, a formação profissional continuada, entre outros. Essas condições de funcionamento do mercado de trabalho interno às grandes organizações privadas e públicas possibilitam maior poder de barganha aos trabalhadores, bem como a presença de maior taxa de sindicalização e efetivas negociações coletivas de trabalho.

Diferentemente do segmento interno de contratação pelas unidades empregatícias, prevalece a dinâmica geral do mercado de trabalho. Isto é, a ausência de carreiras de progressão funcional e salarial, com postos de trabalho de menor qualificação, baixo poder de barganha dos trabalhadores e forma única de remuneração, geralmente associado ao comportamento do valor do salário-mínimo<sup>1</sup>.

Frente à natureza das grandes unidades privadas de contratação de mão de obra que diferencia condições e relações de trabalho, o funcionamento do mercado de trabalho passou a sofrer ação convergente de dois atores distintos objetivando homogeneizar o padrão de emprego. De um lado, as atribuições sindicais, especialmente pelo chamado novo sindicalismo, que desde o final do século 19 buscou generalizar as formas de remuneração e contratação de trabalhadores vigentes nas grandes organizações empresariais privadas por meio das negociações coletivas setoriais, regionais e nacionais<sup>2</sup>; de outro, as ações de regulação pública do mercado de trabalho buscaram transpassar as condições e relações laborais vigentes nos grandes estabelecimentos empresariais para o mercado geral de trabalho. Nesse sentido, por exemplo, a legislação do salário-mínimo generalizou para os ocupados o que era o piso de ingresso da grande empresa, estabelecido por contrato coletivo de trabalho pelo novo sindicalismo<sup>3</sup>.

Assim como a regulação nacional do trabalho buscou homogeneizar as segmentadas condições e relações de trabalho, o próprio emprego público assumiu papel relevante no enfrentamento do rebaixamento e das desigualdades geradas pelo funcionamento desigual do mercado de trabalho. Com a expansão do emprego público, o papel das contratações de mão de obra pelo Estado contribuiu para o funcionamento de um mercado de trabalho menos desigual,

---

1 Para mais detalhes, ver: DUNLOP; HIGGINS, 1942; MARGLIN, 1974; DOERING; PIRE, 1972; EDWARDS, 1975.

2 Ver em: HOBSBAWM, 1981.

3 Mais detalhes em: POCHMANN, 1995; MATTOSO, 1995.

como no caso dos países escandinavos, que registram quase 40% do nível da ocupação associada ao setor público.

Diante disso, o processo recente de terceirização termina por interromper o movimento geral de homogeneização pelo alto funcionamento do mercado de trabalho, sobretudo quando ocorre sem a presença de regulação pública. Isso porque a dinâmica geral do mercado de trabalho passa a ser adotada pelos segmentos internos da contratação pública e privada da mão de obra nas grandes organizações empregatícias.

Em síntese, o avanço da terceirização, sobretudo de forma desregulada, reforça ainda mais o movimento natural de produção e reprodução da desigualdade e rebaixamento das condições e relações de trabalho difundido pela dinâmica da competição capitalista<sup>4</sup>.

## 2 – EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS NO BRASIL

A partir do referencial teórico apresentado, passa-se às evidências empíricas que possibilitam a comprovação da hipótese de que a terceirização nas atividades-meio contribuiu para interrupção da trajetória de expansão do mercado interno de trabalho. Com isso, a economia nacional passou a conviver com o esvaziamento dos empregos mais estáveis e com maiores remunerações e benefícios sociais.

Na sequência, descrevem-se as fases de elevação e declínio do segmento interno de trabalho no Brasil. Em síntese, as evidências empíricas apontam para a constatação de que o processo de terceirização nas atividades-meio da produção sem a presença da regulação pública terminou por alterar significativamente a relação capitalista de trabalho.

A ampliação da terceirização desregulada para as atividades-fim poderia tornar sem efeito o patamar existente de empregos de maior salário e proteção social. Nesse sentido, o retorno ao funcionamento do mercado de trabalho pré-década de 1950, quando o mercado geral de trabalho operava com quase 4/5 dos ocupados com remuneração ao redor do salário-mínimo oficial.

### *2.1 – Formação e desenvolvimento do mercado interno de trabalho*

Após o ano de 1888, quando a escravidão se tornou ilegal, o mercado geral de trabalho passou a se constituir no Brasil. Inicialmente operando a existência de mercados regionais de trabalho, para depois da década de 1930,

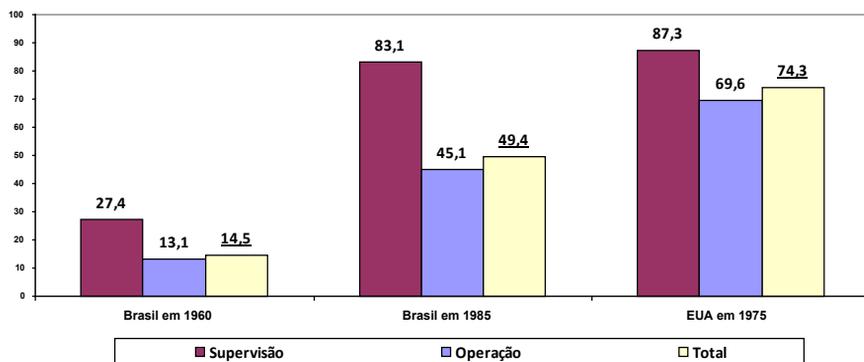
---

4 Esta abordagem pode ser constatada em: POCHMANN, 2008; IDB, 2007; STANDING, 2013.

com as iniciativas de regulação do emprego assalariado urbano formal, avançar no desenvolvimento do mercado nacional de trabalho.

A combinação dos movimentos da industrialização e urbanização ampliaram o emprego assalariado dependente, sobretudo da expansão das micro e pequenas empresas. Foi com a difusão da presença das grandes empresas a partir da segunda metade dos anos de 1950, com o Plano de Metas de JK, que a segmentação do mercado de trabalho passou a ganhar dimensão, pois até então predominava o movimento geral de contratações com cerca de 4/5 do emprego formal urbano com remuneração equivalente ao valor do salário-mínimo oficial.

Gráfico 01: Participação dos empregados no segmento interno do mercado de trabalho segundo posição na ocupação em anos selecionados no Brasil e nos Estados Unidos (em %)



Fonte: IBGE – Censo Demográfico; Lei dos 2/3; MTE – RAIS; DICKENS; LANG, 1992 (elaboração própria).

Com a expansão das grandes empresas e do emprego no setor público, a base material para a formação e desenvolvimento do mercado interno de trabalho se constituiu consideravelmente. Teve dimensão o crescimento do trabalho especializado e qualificado, constitutivos do surgimento do novo sindicalismo e das ocupações de classe média (*white colors*), como também a expansão da desigualdade distributiva no Brasil<sup>5</sup>.

Na comparação entre os anos de 1960 e 1985, por exemplo, o mercado interno de trabalho cresceu 3,4 vezes, sobretudo com o impulso da industrialização na década de 1970. No ano de 1985, o mercado interno de trabalho absorvia quase a metade das ocupações, enquanto nos Estados Unidos, em 1975, cerca de 4/5 dos trabalhadores enquadravam-se no segmento interno das unidades empregatícias.

5 Sobre isso, ver mais em: QUADROS, 1991; COUTINHO, 1984; GUERRA *et al.*, 2007.

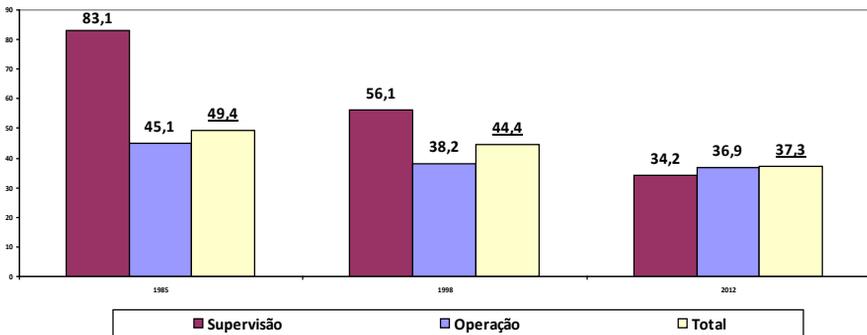
2.2 – *Contenção do mercado interno de trabalho sob a terceirização-meio*

O mercado de trabalho brasileiro caracteriza-se por significativas alterações no funcionamento desde o final do século passado. A crise da dívida externa logo no início da década de 1980, acompanhada por diversas iniciativas governamentais, sobretudo nos anos de 1990, interromperam o processo de industrialização nacional.

No Brasil, a terceirização do trabalho ganhou importância desde a década de 1990, coincidindo com o movimento de abertura comercial e de desregulamentação dos contratos de trabalho. Ao mesmo tempo, a estabilidade monetária alcançada a partir de 1994 vigorou associada à presença de ambiente competitivo desfavorável ao mercado interno de trabalho. Ou seja, o baixo dinamismo econômico, com a contida geração de empregos e em meio à taxa de câmbio valorizada e às altas taxas de juros em termos reais.

Assim, a terceirização terminou por apresentar contratações de trabalhadores com remuneração e condições de trabalho inferiores aos postos de trabalho anteriormente existentes e aos equivalentes não submetidos à subcontratação da mão de obra. Em resumo, a concentração de empregos formais na base da pirâmide social brasileira ou os de maior remuneração como pessoa jurídica (em substituição ao regime salarial), com redução sensível no mercado interno de trabalho.

Gráfico 02: Brasil – Participação dos empregados no segmento interno do mercado de trabalho segundo posição na ocupação em anos selecionados (em %)



Fonte: MTE – RAIS (elaboração própria).

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%.

A queda mais intensa ocorreu no emprego de supervisão (gerência, supervisão, analistas, mestres, entre outros), cada vez mais contratado como personalidade jurídica (PJ). Na sequência, registra-se o emprego da mão de obra em atividades de operação que ficou mais exposto à terceirização, mantido o regime do assalariamento.

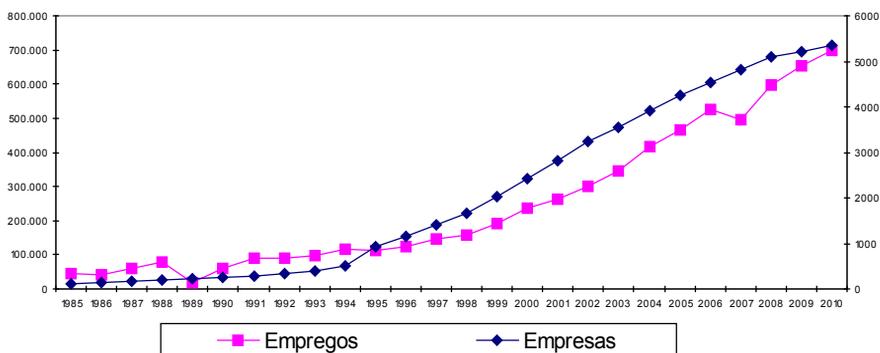
O resultado foi o deslocamento do segmento interno para o mercado geral de trabalho. Assim, a terceirização da mão de obra transformou-se num dos principais elementos modificadores do funcionamento do mercado de trabalho, equivalendo praticamente ao evento de uma reforma trabalhista.

Constata-se que, ademais da estabilização monetária estabelecida pelo Plano Real, que trouxe impacto inegável na redefinição da estrutura de preços e competição no interior do setor produtivo, também teve importância o Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que definiu os setores cabíveis da terceirização da mão de obra e concedeu segurança jurídica às empresas.

Até 1994, por exemplo, a trajetória da ocupação terceirizada da mão de obra no Brasil ocorreu de forma contida. No Estado de São Paulo, por exemplo, a terceirização da mão de obra alcançava cerca de 100 mil trabalhadores dispersos por apenas 500 empresas.

A partir daí, o uso do trabalho terceirizado ganhou inegável impulso, favorecendo a expansão do ritmo de contratação formal de empregados, concomitante com o crescente aparecimento de novas empresas de terceirização de mão de obra. Somente para o Estado de São Paulo, percebe-se que a quantidade de trabalhadores contratados formais em regime de terceirização passou de 110 mil empregados distribuídos por menos de 1,2 mil empresas, em 1995, para 700 mil trabalhadores agregados em mais de 5,4 mil empresas.

Gráfico 03: São Paulo – Evolução da quantidade de empregados e empresas de terceirização

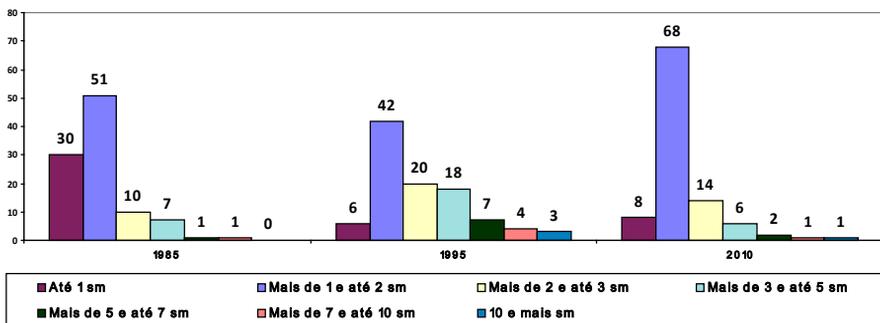


Fonte: MTE/RAIS (elaboração própria).

Se entre 1985 e 1995 o número de trabalhadores terceirizados cresceu 9% como média anual e a quantidade de empresas aumentou 22,5% como média ao ano, no período subsequente (1996 – 2010), a expansão média anual do emprego formal terceirizado foi de 13,1% e de 12,4% ao ano para o crescimento médio anual das empresas. No período como um todo (1985 – 2010), o universo de trabalhadores terceirizados elevou-se em média 11,1% ao ano, enquanto as empresas aumentaram 16,4% como média anual.

Ao mesmo tempo, pode-se acompanhar como a evolução do valor real do salário médio do trabalhador terceirizado impactou a distribuição do emprego por faixa de remuneração. No ano de 2010, por exemplo, 76% dos empregos terceirizados no Estado de São Paulo recebiam como remuneração mensal o equivalente a até dois salários-mínimos mensais.

Gráfico 04: São Paulo – evolução da distribuição dos empregados terceirizados por faixa de salário-mínimo (em %)



Fonte: MTE/RAIS (elaboração própria).

Em 1985, 81% dos terceirizados percebiam mensalmente quantia que equivalia a dois salários-mínimos mensais. No ano de 2000, contudo, somente 39% dos empregados das empresas de terceirização recebiam até dois salários-mínimos mensais, mantido equivalente poder aquisitivo no valor do mínimo nacional.

#### *O caso dos bancários*

O efeito do processo da terceirização sobre o mercado interno de trabalho pode ser mais bem observado na categoria dos bancários. No que concerne à composição do emprego bancário, identifica-se dois movimentos interessantes a partir da década de 1980.

O primeiro associado ao deslocamento de alguma das funções internas dos bancos associadas a menor rentabilidade e maior custo como o recebimento de contas e a realização de microcrédito para empreendimentos de corres-

pondentes bancários. Exemplo disso foi a terceirização das funções internas dos bancos, assumida por Organismos Não Governamentais – ONGs, como cooperativas de crédito, agências lotéricas, entre outras, que passaram a operar em correspondência aos bancos tradicionais.

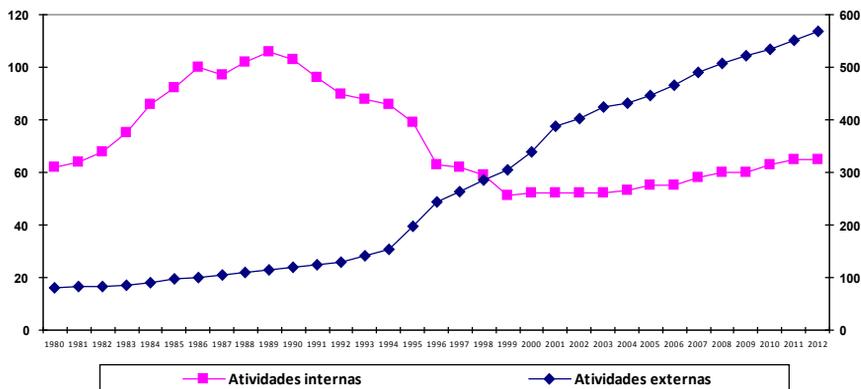
Em função disso que os bancos passaram a reduzir o universo de seus empregos diretos, enquanto as instituições a operarem como correspondentes bancários expandiram consideravelmente o universo do emprego. Entre 1989 e 1999, por exemplo, o universo de empregos diretamente contratados pelos bancos passou de 815 mil para 393 mil trabalhadores, o que equivaliu à diminuição de 48,2% no nível de emprego dos bancos do Brasil.

Ao mesmo tempo, as atividades bancárias realizadas externamente aos bancos na forma correspondente de intermediação financeira atinente às ONGs multiplicou por 2,7 vezes o universo de ocupados. Isso porque as atividades externas dos bancos empregavam 250 mil trabalhadores em 1989, ao passo que no ano de 2012 atingiu 1,250 milhão de ocupados.

No ano de 2012, por exemplo, a somatória do total de trabalhadores nas atividades internas e externas dos bancos compreende o conjunto de 1,750 milhão de postos de trabalho, sendo cerca de 500 mil empregados diretos dos bancos e 1,250 milhão em atividades de correspondentes bancários. Há 23 anos (1989), as atividades internas dos bancos ocupavam 815 mil empregados bancários e as atividades externas 250 mil trabalhadores, o que resultava no nível de emprego de mão de obra de 1,1 milhão de pessoas.

Em síntese, o emprego terceirizado nos bancos que equivalia a pouco mais de 1/5 dos ocupados em 1989, passou para quase 4/5 do total no ano de 2012.

Gráfico 05: Brasil – Evolução do índice de ocupação em atividades bancárias internas e externas (1986 = 100)



Fonte: BACEN, MTE – RAIS (elaboração própria).

Para além da mudança na composição dos empregos, cabe destacar os seus efeitos em termos da geração da desigualdade e rebaixamento das condições e relações de trabalho. Assiste-se, assim, ao desaparecimento do antigo profissional do ofício que detinha visão de toda a atividade bancária, para cada vez mais o profissional especializado substituído pela presença crescente da terceirização.

*A experiência da ação sindical dos terceirizados*

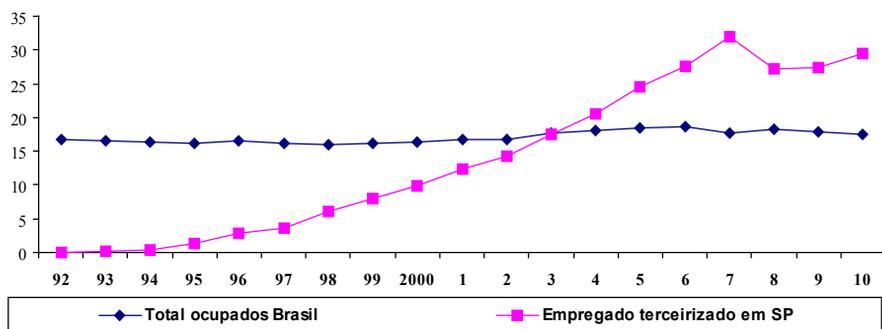
Uma vez descrita sinteticamente a situação da categoria dos bancários sob o efeito do processo de terceirização, apresenta-se brevemente as condições da atuação sindical dos trabalhadores terceirizados. Para isso, toma-se como referência o Sinddeepres, que cobre o Estado de São Paulo.

Não obstante a elevada taxa de rotatividade e a dispersão dos trabalhadores terceirizados em diversos locais de trabalho, o Sinddeepres obteve resultados positivos a serem considerados. Inicialmente em relação à taxa de sindicalização, que entre os anos de 1993 a 2010, por exemplo, registrou elevação crescente.

Em seu primeiro ano de funcionamento (1993), o Sinddeepres contava com taxa de sindicalização simbólica (0,2% do total dos ocupados). No ano de 2003, por exemplo, a filiação ao sindicato aproximou-se dos 20% do total dos terceirizados e, em 2010, chegou a 30% da categoria sindicalizada. A evolução dos associados do Sinddeepres destoou do comportamento da taxa de sindicalização nacional, que permaneceu estabilizada entre os anos de 1992 e 2010.

Na sequência, ressalta-se o desempenho do Sinddeepres nas negociações coletivas de trabalho. Em relação ao salário médio real da categoria, contactou-se, por exemplo, o aumento médio anual de 1,2% ao ano entre os anos de 1995 e 2000. Para o mesmo período de tempo, o salário médio real dos ocupados em todo o Brasil cresceu em média 0,3% ao ano.

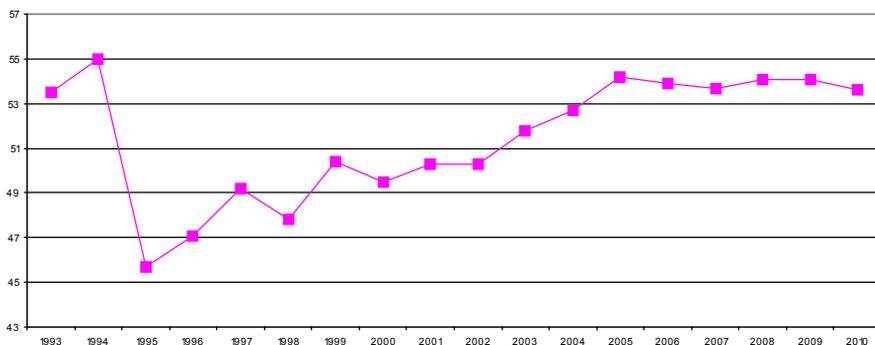
Gráfico 06: Evolução da taxa de sindicalização dos ocupados no Brasil e em empresas de terceirização em São Paulo (em %)



Fonte: IBGE/PNAD e Sinddeepres (Elaboração própria)

Apesar da elevação do salário médio dos terceirizados, o seu valor não representou mais do que 50% do salário médio real de todos os trabalhadores. O ambiente de elevada flexibilidade quantitativa da mão de obra tende a comprometer à evolução do salário real dos terceirizado.

Gráfico 07 – São Paulo: evolução do salário médio dos empregados em relação ao salário real médio do conjunto dos ocupados formais (em %)



Fonte: MTE/RAIS (elaboração própria).

Apenas para registro, a taxa de rotatividade dos empregados terceirizados foi 76,2% maior que a dos ocupados não terceirizados no ano de 2010. Enquanto a taxa de rotatividade dos empregados formais não terceirizados chega a 36,1%, a rotatividade dos empregados formais terceirizados alcança 63,9%.

### *2.3 – Riscos do desaparecimento do mercado interno de trabalho sob a terceirização-fim*

A segmentação dos contratos da mão de obra entre mercado interno e geral de trabalho indica não apenas as diferenças de condições e relações laborais como também o sentido das ações públicas com vistas ao enfrentamento das desigualdades e das baixas remunerações. Este, pelo menos, se mostrou ser o caminho civilizatório e do desenvolvimento com justiça social.

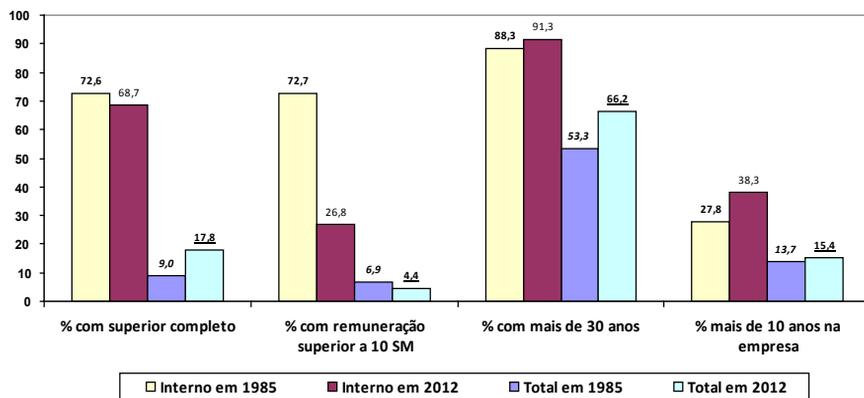
Nas duas últimas décadas, com o avanço da terceirização em atividades-meio sem a presença de regulação pública, o comportamento do mercado de trabalho acusou alterações importantes, com a inflexão da trajetória do segmento interno de contratação de mão de obra. A queda na participação relativa do segmento interno do mercado de trabalho no conjunto da mão de obra contratada indicou o deslocamento dos postos de trabalho melhor remunerados e

## DOCTRINA

mais protegidos para a situação exposta pela terceirização (maior rotatividade, menor salário e baixa proteção social e trabalhista).

Isso parece inegável. Para tanto, basta simplesmente ao contrastar o perfil do emprego praticado no mercado interno de trabalho com o funcionamento geral no Brasil, que absorve trabalhadores com mais escolaridade, mantém maior remuneração e estabilidade empregatícia.

Gráfico 08: Brasil – Caracterização dos empregados no segmento interno e geral do mercado de trabalho (em %)



Fonte: MTE – RAIS (elaboração própria).

Ao tornar generalizada a terceirização desregulada, ampliando-a das atividades-meio para as finalísticas, o deslocamento dos empregos do segmento interno tende a ser ainda mais poderoso. Com isso, o mercado geral de trabalho torna-se superlativo, rebaixando as condições e relações de trabalho que desde a década de 1950 foram sendo desenvolvidas no país pela expansão do segmento interno de contratação de mão de obra.

No limite, o Brasil poderia conviver com uma situação paradoxal de se situar entre as economias mais avançadas do planeta neste início do século 21, porém com o funcionamento do seu mercado de trabalho retrocedendo aos anos anteriores à década de 1950. Naquela época, quase 4/5 dos trabalhadores recebiam ao redor do salário-mínimo.

### 3 – CONSIDERAÇÕES GERAIS

Nas páginas anteriores, o estudo identificou que um dos principais efeitos da terceirização desregulada nas atividades-meio sobre o funcionamento do mercado de trabalho foi a contenção de 24,5% na capacidade de emprego do

segmento interno de contratação de mão de obra no Brasil. Em contrapartida, generalizou-se o emprego no mercado geral de trabalho, cujas condições e relações de trabalho apresentaram-se inferiores às anteriormente existentes no segmento interno.

Em havendo a ampliação ainda mais desregulada da terceirização para as atividades-fim, o risco apontado será o de aniquilamento do segmento interno do mercado de trabalho no país. Suas consequências apontam para o reforço ainda maior de uma economia de baixo salário, elevada instabilidade nas relações de trabalho e ampla polarização social.

Por conta disso que se torna ainda mais relevante o estabelecimento de uma adequada regulação pública sobre a terceirização no Brasil. Ademais, com a regulamentação da terceirização do trabalho, empregos gerados no âmbito das cadeias globais de valor e atualmente absorvidos por outros países poderiam ser internalizados pela economia nacional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, D. *Capitalismo e desigualdade*. Campinas: IE/Unicamp, 2011.

ANTUNES, R. *O caracol e sua concha*. São Paulo: Boitempo, 2005.

BALTAR, P. E. A. *et al.* Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* 2. ed. São Paulo: Scritta, 1997.

BANCO CENTRAL. *O setor bancário em números*. Brasília, 2008.

BARBOSA, A. *A formação do mercado de trabalho no Brasil*. Campinas: IE/Unicamp, 2003.

BECK, T. *et al.* *State Bank Transformation in Brazil*. Washington: WB, 2003.

BOURDIEU, P. *La distinción*. Madrid: Tourus, 1988.

CARDOSO, A. *Trabalhar; verbo transitivo*. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

CARVALHO, J. *A construção da ordem*. Rio de Janeiro: Relume/Dumará, 1996.

\_\_\_\_\_. *Cidadania no Brasil*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis: Vozes, 1998.

COCCO, G. *et al.* *Empresários e empregos*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

COUTINHO, M. *Distribuição de renda e mobilidade social no Brasil*. Campinas: IE/Unicamp, 1984.

CÓRDOBA, E. Del empleo total al trabajo atípico. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT, v. 105, n. 4, oct./dic. 1986.

CROMPTON, L. *et al.* *Changing Forms of Employment*. London: Routledge, 1996.

## DOCTRINA

- DIAS, L. Por que os bancos são o melhor negócio do país? In: ALBUQUERQUE, E. (Org.). *Que país é esse?* São Paulo: Globo, 2005.
- DICKENS, W.; LANG, K. *Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering Evidence*. Nber/WP, 4087, 1992.
- DIEESE. *A nova conjuntura do sistema financeiro e o emprego bancário*. São Paulo: DIEESE/Contraf, 2012.
- DINIS, E. *Correspondentes bancários e microcrédito no Brasil*. São Paulo: EAESP-FGV, 2006.
- DOERING, P.; PIORE, M. *Internal Labor Market and Manpower Analyses*. Lexington: MUP, 1972.
- DUNLOP, J.; HIGGINS, B. Bargaining Power and Market Structures. *Journal of Political Economy*, v. 50, 1942, p. 1-26.
- EDWARDS, R. et al. *Labor Market Segmentation*. Lexington: KCHC, 1975.
- FEBRABAN. *Um novo cenário*. São Paulo, 2008.
- GUERRA, A. et al. *Classe média*. São Paulo: Cortez, 2007.
- HOBSBAWM, E. *Os trabalhadores*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.
- IDB. *Outsiders?* Washington: IDB, 2007.
- KAZIS, R.; MILLER, M. *Low-Wage Workers in the New Economy*. Washington: UIP, 2001.
- MARGLIN, S. *Divisão social do trabalho, ciência, técnica e modo de produção capitalista*. Porto: Escorpião, 1974.
- MATTOS, F. *Flexibilização do trabalho: sintomas da crise*. São Paulo: Annablume/FAPESP, 2009.
- MATTOSO, J. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995.
- POCHMANN, M. *Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança*. São Paulo: LTr, 1995.
- \_\_\_\_\_. *Subdesenvolvimento e trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- QUADROS, W. *O milagre brasileiro e a expansão da nova classe média*. Campinas: IE/Unicamp, 1991.
- REYGADAS, L. Las redes de la desigualdade. *Política y Cultura*, n. 22, 2004.
- STANDING, G. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.
- SANTOS, W. *Cidadania e justiça*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.
- SOUZA, J. *A ralé brasileira*. Belo Horizonte: UFMG, 2009.