

Caros Companheiros e Companheiras:

Como existe uma discussão sobre a alteração no Brasil da lei que trata do trabalho temporário (Lei 6.019, 3/1/1974), acreditamos ser do interesse de todos a avaliação feita neste documento acerca do trabalho temporário nos Estados Unidos da America.

O Working USA é uma publicação americana sobre trabalho e trabalhadores editada sob a coordenação de uma universidade, no caso da City of New York, mas tendo um corpo editorial e colaboradores de diversas universidades e associações de trabalhadores. Vale a pena ler.

Roberto Nolasco
Secretaria de Finanças
Instituto UGT

A revolução do trabalho temporário:

A mudança de empregos que resolvem a pobreza para empregos que geram a pobreza



David G. Van Arsdale

Trabalhadores temporários enviados pelo Serviço de Recrutamento da True Blue para canteiros de obras © David G. Van.Arsdale

A criação de novos postos de trabalho não vai resolver o problema da crescente pobreza desta era, que encontra-se agora em níveis recordes de acordo com o Censo dos EUA. Hoje, quase metade de todos os postos de trabalho criados são uma fonte de pobreza, consequência de uma mudança nos padrões de trabalho, os trabalhos temporário (não registrados), uma tendência que se iniciou na década de 1970 e vem crescendo exponencialmente desde a recessão de 2008. Nos anos imediatamente seguintes a recessão, o Bureau de Estatísticas sobre o Trabalho dos EUA(2011) informou que mais de 90 por cento de todo o trabalho criado era temporário, aumentando o escopo, receitas e investimentos de capital na indústria de recrutamento e seleção nos Estados Unidos. Diversos estudos têm demonstrado que os trabalhos desta indústria são inseguros

pelo seu projeto e principalmente pelos baixos salários (Dietz 2012; Theodore e Peck, 2002; Van Arsdale 2008b). Este artigo explica quão significativa tem sido a mudança para o trabalho temporário e porque o recrutamento temporário, uma forma de terceirização do trabalho pela indústria de serviços de recrutamento, está gerando pobreza para milhões e estagnação dos salários para todos, especialmente nesta reconstrução pós-recessão. A revolução do trabalho temporário marca uma mudança radical para além da lógica do pós-Segunda Guerra Mundial de que a dedicação a um trabalho pode e deve resolver a pobreza. Hoje, infelizmente, para a maioria dos trabalhadores nos Estados Unidos, dedicar-se ao trabalho não significa a resolução dos problemas econômicos. A maioria dos novos postos de trabalho são excessivamente de trabalhos temporários, realizados em meio período e de baixa remuneração.

WorkingUSA: O diário do trabalho e da sociedade · 1089-7011 · Volume 16 · De março de 2013 · 87-112 PP.
WorkingUSA: Jornal do trabalho e da sociedade © 2013 Immanuel Ness e Wiley Periodicals, Inc.

WORKINGUSA: O JORNAL DO TRABALHO E DA SOCIEDADE

Introdução: A mudança da natureza e da disposição do trabalho

Dois caminhões de lixo da Waste Management estacionaram em frente a agência de empregos no início da manhã, onde eu e mais cerca de trinta outros trabalhadores desempregados esperávamos para ser enviados para o trabalho. O trabalho diminuiu tanto ultimamente que alguns

dos trabalhadores passaram a morar em um abrigo para sem-teto, do outro lado da rua.

Outros mal conseguem pagar o aluguel ou estão preocupados se irão conseguir saldar a hipoteca agora que são trabalhadores temporários. A Waste Management é um das maiores e mais ricas empresas de lixo e reciclagem do mundo. Seus motoristas de caminhões registrados em tempo integral são autorizados a usar trabalhadores temporários nas rotas onde uma grande quantidade de coleta manual de lixo seja necessária. Com a inovação do lançamento do braço hidráulico automatizado montado na parte traseira do caminhão, coletores humanos nem sempre são necessários ou permitidos. Mas onde não existam caçambas especiais projetadas para caber nos caminhões de coleta, como em bairros pobres urbanos e nos estacionamentos para trailers em áreas rurais onde os moradores não podem custear tais recursos os coletores humanos ainda são necessários.

Nunca vou me esquecer do meu primeiro dia como coletor. Eu recolhi o lixo de um estacionamento de trailers de quase 800 trailers. Recolhi o dobro da quantia de sacos e latões. Ao final de um dia de 10 horas, nosso caminhão pesava 15 toneladas. Eu fui o responsável por quase todo esse peso, menos o de duas paradas onde o motorista foi bastante gentil para descer do caminhão e me ajudar. Fiquei orgulhoso do meu trabalho. Fiquei surpreso quando meu dia de trabalho terminou. Junto com o último saco que eu recolhi chegou uma sensação contrária ao meu retorno à agência um hora e meia depois. Com uma receita de U\$ 13.1 milhões registrada pela Waste Management, eu estava bem certo de que eles poderiam me pagar o tempo que levamos para chegar ao incinerador de lixo e voltar para a agência onde me deixaram. Afinal de contas, eu ganhava apenas um salário mínimo. O motorista me disse no entanto, que não estava autorizado a me pagar "além do tempo que o último saco de lixo havia sido recolhido." Este tipo de roubo de salário é bastante comum em trabalhos temporários.

Em 1960 e 1970, quando havia bastante emprego para a classe média na minha cidade natal de Syracuse, Nova York, parecia normal imaginar um mundo no qual o trabalho de alguém poderia suprir seu bem estar social e econômico. Empregos de coletores de lixo, por exemplo, eram geralmente sindicalizados e forneciam o sustento da classe média.

Mas as coisas mudaram. Dezenas de milhares de empregos industriais foram criados no Sul ou mais distantes para atingir mão de obra mais acessível e não-sindicalizada. As empresas que permaneceram, bem como as novas que surgiram, procuraram competir através da terceirização da mão-de obra necessária no próprio local. Assim como a Waste Management fez no exemplo acima, as empresas se voltaram para a indústria de recrutamento para alugar trabalhadores quando precisavam. Isto permitiu que se afastassem do ato de terem de empregar uma grande parte de sua mão de obra de forma permanente, especialmente os trabalhadores gerais. Expandindo assim, a indústria de recrutamento e as empresas que fizeram uso desta indústria como a Waste Management passaram a colher os benefícios financeiros do acesso à mina do trabalho barato. Em 1981, havia apenas quatro agências de recrutamento em Syracuse: Labor Pool de Siracusa, Tops metropolitan e Temps, Norrell e Olsten serviços temporários. Por volta de 1987, a indústria tinha adicionado mais quatro. Na virada do milênio, esta indústria abrigava trinta e duas agências em Syracuse.

Enquanto algumas destas agências são propriedade de multinacionais de capital aberto (ver quadro 4), outras são agências de recrutamento nacionais de propriedade privada como a Labor Finders, LaborWorks e a Express Employment Professionals. Existem ainda outras agências regionais como a Workload, Staffworks e a CNY terceirização. Existem centenas de agências regionais de recrutamento de ponta a ponta do país. Todas essas empresas fazem a mesma coisa — elas enviam ou alugam seus "empregados" para empresas ou clientes para os quais eles executam tarefas de trabalho. A quantidade de tempo da contratação e o valor a ser pago para o trabalhador são negociados entre o cliente e a agência de recrutamento. Na maior parte dos empregos temporários gerados, onde encontram-se os trabalhos administrativos e industriais (Berchem 2011), os trabalhadores temporários recebem um valor aproximado ao salário mínimo federal (Dietz 2012; Theodore e Peck 2002). Eles também se submetem aos mais baixos níveis de satisfação do trabalho e recebem menos treinamento (Booth, Francesconi e Frank 2002).

Além disso, os trabalhadores temporários são apenas pagos pelas horas trabalhadas para os clientes. Não são pagos por plantão ou mesmo pelo tempo de espera, esta prática viola a Lei de Padrões Justos para o Trabalho (Fair Labor Standards). As agências que enviam os trabalhadores geralmente recebem pelo menos o mesmo valor pago por hora que os próprios trabalhadores, exceto no fornecimento de pessoal de mão de obra especializada e profissional, nos qual os trabalhadores em baixa oferta e alta demanda têm um pouco mais de poder dado suas especializações desejáveis. Fora isto, eles continuam sendo trabalhadores flexíveis e estão portanto, propensos aos mesmos altos e baixos do mercado de empregos como todos os funcionários temporários.

Nacionalmente, empresas como a Kelly, True Blue e ManPower estão entre os maiores empregadores nos EUA e crescem de forma constante em todo o mundo (ver tabela 2). Coletivamente, tratando-se de tamanho, a indústria de trabalho temporário é o terceiro maior tipo de emprego no país (ver tabela 1). A indústria tem crescido na sua capacidade de empregar 1 milhão de trabalhadores por dia na década de 90 para uma média de mais de 3 milhões de trabalhadores por dia hoje (Berchem 2011). A receita das maiores empresas nos EUA aumentou significativamente desde a recessão, atraindo diversas das maiores empresas de investimento do mundo (ver "Receitas" e "os cinco maiores acionistas" colunas na tabela 4).

O Bureau de Estatísticas do Trabalho (BET) enxerga esta indústria como sendo uma das indústrias de crescimento mais rápido nos próximos 6 anos, totalizando mais de 637.000 empregos (ver Figura 1). Talvez mais revelador, o McKinsey Global Institute (2011) descobriu em uma pesquisa realizada com 2.000 executivos que eles prevêm uma mão de obra "mais flexível e virtual" (7). Na verdade quando perguntado, "como será a mudança da mão

de obra da sua empresa nos próximos cinco anos,"eles esmagadoramente selecionaram a resposta "mais trabalhadores de meio período, temporários e contratados "(ver Figura 2).

O crescimento deste tipo de recrutamento é devido a uma série de fatores econômicos, sendo o mais básico o fato de que as empresas estão se afastando de empregar funcionários registrados em folha de pagamento e não há nenhum regulamento que as impeça de fazer isto. Como as empresas movem-se nesta direção, trabalhadores novos e/ou desempregados são forçados a se voltar para a indústria de serviços de recrutamento para encontrarem trabalho (Autor e Houseman, 2005; Easton, 2007; Kalleberg 2000; Theodore e Peck 2002).

Além disso, em muitas regiões em desenvolvimento, as empresas começam a terceirizar todo seu trabalho geral através de empresas de recrutamento. A indústria de recrutamento é cada vez mais contratada para gerenciar todo o recurso humano, desde emprego a remuneração em folha de pagamento (ver "Marcas e Serviços" coluna, tabela 4). Seja começando com temporários ou recorrendo a eles, as empresas estão aprendendo as vantagens competitivas do uso

Construção	1337.1
Consultórios de profissionais da Saúde	1265.3
Consultoria de gerenciamento, de ciências e de tecnologia	835.2
Estabelecimentos de Bares e Alimentação	738.8
Projetos de informática e Serviços relacionados	656.4
Comércio Varejista	654.0
Serviços de Educação Pública e Geral	652.7
Enfermagem e Instalações de Cuidados Especiais	636.8
Serviços de Emprego	636.8
Hospitais	550.7
0	300
	600
	900
	1200

média anual de 13,1 milhões de trabalhadores foi enviada para empregos temporários por agências de recrutamento (Berchem 2011) — estes trabalhos são principalmente de baixa remuneração (Dietz 2012). Outros 36 milhões de trabalhadores nos Estados Unidos são empregados para trabalhar meio período diariamente (Bureau de Estatística sobre o Trabalho 2012a).

Quando será que os políticos e as empresas éticas começarão associar o fato de que estes empregos são responsáveis pela pobreza crescente nos Estados Unidos, como confirmou um estudo recente do Projeto Nacional de Lei do Emprego (2012)/ National Employment Law Project (2012), mostrando que 43% dos 1,7 milhões postos de trabalho criados nos últimos dois anos são de baixos salários e precários, principalmente nos serviços de alimentos, varejo e indústria de pessoal? Devemos entender que é a proliferação e a função dos empregos temporários que está gerando insegurança no trabalho e pobreza que os EUA nunca haviam experimentado. De acordo com o Censo dos EUA (2012), a pobreza nos EUA está agora em recorde crescente com 46,2 milhões de pessoas vivendo abaixo do nível de pobreza e aproximadamente 1 em cada 3 indivíduos nos Estados Unidos está vivendo e trabalhando em nível "perto da pobreza".

Mesmo que não seja minha intenção neste artigo adentrar a história da indústria de recrutamento, certamente é importante notar que já estivemos neste lugar antes. Agências de emprego cresceram substancialmente nos anos após a Guerra Civil e particularmente nas décadas antes da grande depressão. Em 1923, por exemplo, havia 886 agências particulares de emprego em Nova York e 295 em Chicago (Loeb 1923, 248). Tanto Nova York como Illinois legislaram a favor de cercar os abusos contra os trabalhadores pelas agências. Talvez a ação regulatória mais grave foi a tentativa levantada pelo estado de Washington na eleição geral de 1914 quando eles votaram 162.054 contra 144.544 para abolir a prática das agências de emprego de cobrar dos trabalhadores pelos seus serviços. Proprietários de agências de emprego em Washington entraram com um recurso junto ao Supremo Tribunal, argumentando que a lei em vigor arruinaria seus negócios (*Adams v. Tanner*).

Enquanto a lei foi revogada em uma votação de 5 contra 4, os governos locais, sindicatos e a Organização Internacional do Trabalho continuaram a demonstrar a relação entre as agências de emprego, a pobreza e o abuso ao trabalhador, levando a uma maior regulação e ao escrutínio público. Duas estratégias comuns foram as de que os municípios passassem a operar agências de emprego públicas (sem taxa) e que os sindicatos pudessem operar agências de contratação. Em última análise, as agências de emprego privadas perderam o poder (ainda que momentaneamente), influenciando o ethos de pós-depressão que o trabalho e o compromisso com o trabalho pode e deve ser a solução contra a pobreza e a caminho para o Sonho Americano. Posso afirmar que estamos ainda vivendo na sombra e crença deste ethos, enquanto a corporatização e a dominação do trabalho temporário rapidamente corrói sua validade.

A produção do trabalho como solução contra a pobreza

Americanos tendem a compartilhar um pensamento comum a respeito do trabalho. Acreditamos que o compromisso de alguém com seu trabalho deveria lhe render algo semelhante a uma vida de classe média. Condições para sustentar moradia de qualidade, em local seguro, boa alimentação, condições de economizar dinheiro para aposentadoria e talvez até mesmo custear a educação dos filhos. Embora esta percepção tenha se fundido nas décadas recentes com as características do Sonho Americano, a idéia parece mais atual crescendo durante os anos após a Grande Depressão e vem ganhando um ímpeto sustentável durante e após a Segunda Guerra Mundial na metade da maior expansão econômica dos Estados Unidos.

Diversos fatores contribuíram para este crescimento. A prática da produção em massa no estilo-Fordista e o emprego se expandiram após a Depressão (1929-1940) e com eles uma crença de que trabalhadores do setor industrial devem também ser consumidores de maneira que tanto eles como a economia sejam saudáveis. Os Sindicatos cumpriram um papel de disseminar estas idéias, bem como outras idéias que contribuíram para nossa crença no trabalho, como o valor produtivo do tempo de lazer e a meta da aposentadoria. Houve desemprego considerável, acima de 20% no meio da depressão e pouca credibilidade então na manutenção do emprego.

Franklin D. Roosevelt estabeleceu uma mudança para esta perspectiva. Em seu Discurso do Estado da União de 1935, ele disse “ todo trabalho empreendido deve ser útil não apenas por um dia ou um ano, mas útil no sentido

que possa custear avanço permanente nas condições de moradia ou que ele gere novas futuras riquezas para a nação.” Para solucionar a epidemia de desemprego, Roosevelt iniciou a Divisão de Conservação Civil – um programa público de auxílio ao trabalho que colocou homens desempregados e solteiros para trabalhar na construção de parques, no desenvolvimento de áreas públicas e na conservação dos recursos naturais. Durante os 9 anos que o programa aconteceu (1933-1945), 2,5 milhões de homens participaram, 800 parques públicos foram criados e os homens e suas famílias tiveram ganhos imediatos. Embora a Divisão de Conservação Civil tenha obtido apoio popular, o programa terminou em 1942, devido primeiramente aos planos da 2ª Guerra Mundial e a expansão do trabalho relacionado a economia da guerra. O desemprego em 1942 atingiu a maior baixa de todos os tempos e se manteve abaixo de 3% até o final da guerra em 1945. Com o fechamento das fábricas de guerra e o retorno de 12 milhões de soldados, o governo passou a preocupar-se com o crescimento do desemprego no pós guerra. O Congresso, portanto aprovou o Decreto do Emprego de 1946 numa tentativa de salvaguardar contra a recessão do pós guerra (Norton 1977).

A declaração original foi chamada Declaração do Trabalho Pleno de 1945. Ela exigia que o governo federal fizesse tudo o que estivesse ao seu alcance para atingir a expansão máxima de empregos ou ganhos cíclicos contra o desemprego (Ibid). Após debates consideráveis no senado, o medo que essa declaração pudesse atrasar e tornar burocrática a livre iniciativa levou a maiores revisões. O Decreto final retirou todos os princípios Keynesianos regulatórios simplesmente defendendo a promoção da “ maximização do emprego, da produção e do poder aquisitivo”. O Decreto levou a criação do Comitê da Junta Econômica cuja finalidade, ainda hoje, é rever as políticas econômicas do governo. Além do mais, o ato criou uma junta de conselheiros para auxiliar o Presidente na formulação de políticas econômicas. Nenhum deles exigiu a maximização de empregos como previa a declaração original. No entanto a aprovação do Decreto, ainda que em sua forma ajustada sugeriu que a preocupação do governo em relação ao valor do trabalho estava em recente alta.

Antes da era Roosevelt, não havia uma “ percepção comum” de que o emprego de alguém poderia diminuir suas dificuldades econômicas. O que alguém fizesse no trabalho, sua função e remuneração estavam mais intimamente associados a sua localização geográfica, idade, raça, classe social e gênero (Asher e Stephenson 1999; Jones 1998; Scott 1990). Cidades produziam mercadorias de forma abundante, embora a maior parte do trabalho fosse ainda agrícola. Além do mais, crianças pobres faziam trabalhos pesados em campos ou fábricas como mão de obra barata. Embora os sindicatos tivessem conquistado avanços para melhorar as condições das crianças, mulheres e imigrantes mal remunerados, alguém poderia ser considerado afortunado caso ganhasse um salário fixo e suficiente antes da década de 20. A maioria dos homens negros eram legalmente segregados no sistema de remuneração nas plantações da região sul. Muitos nativos americanos, latinos e novos imigrantes recebiam salários minúsculos em trabalhos agrícolas sazonais e em condições perigosas nas mineradoras. Grupos de imigrantes eram constantemente colocados uns contra os outros na intenção de baratear o custo do trabalho. A legitimidade do sindicato teve altos e baixos com apenas três milhões de trabalhadores associados em 1920. Com poucos contratos de trabalho e nenhum departamento de recursos humanos apoiando os direitos do trabalhador, era normal que o trabalho fosse mal pago e temporário, o que então era chamado “casual”.

“Carlton Parker (1920) em seu livro *O Empregador Casual e Outros Assuntos*, destaca esta realidade ao dizer que de 30 milhões de homens considerados “arrimo de família” nos Estados Unidos, aproximadamente 10 milhões “ estão neste tipo de trabalho desqualificado no qual o imigrante é recrutado” (p.116.) Certamente não havia a percepção comum de que o compromisso com o trabalho pudesse garantir segurança econômica antes de 1920.

Com o progressivo declínio da nova era os trabalhadores começaram a lutar e acreditar nos direitos do trabalho e em melhores salários. O Decreto Nacional das Relações Trabalhistas, de 1935 ou o Decreto de Wagner, por exemplo, foi um símbolo da mudança do país para uma idéia de que o trabalho poderia garantir segurança e bem estar econômico. O Decreto de Wagner deu aos trabalhadores o direito de organizar sindicatos, greves e negociações coletivas.

O Decreto originou a Liga Nacional de Relações Trabalhistas para garantir tais direitos e outros mais como o direito a eleições sindicais justas. As greves, uma tática muito usada pelo trabalho organizado para conquistar direitos trabalhistas e muito usada como forma de repressão pelo empregador e pelo estado, ganhou legitimidade (Brecher 1999). A grande paralisação (*The great sit-down strike*) ocorrida na fábrica da General Motors em Flint, Michigan em 1936 iria comprovar esta legitimação. Embora a General Motors (GM) tentasse acabar com a greve por

diversas vezes usando a força policial, os trabalhadores e seus apoiadores resistiram com sucesso até o primeiro acordo da União dos Trabalhadores Automotivos que foi assinado em 11 de fevereiro de 1937. Num contexto inimaginável uma década antes, a Guarda Nacional protegeu os grevistas da polícia até que o acordo foi firmado. Esta foi uma era pós o Decreto de Wagner.

Somando-se ao Decreto de Wagner, o Decreto do Trabalho Justo de 1938 estendeu os direitos do trabalhador para milhares de trabalhadores. O Decreto regulou o primeiro salário mínimo federal e o pagamento de horas extras. O Decreto também considerou ilegal o trabalho infantil. Finalmente, após anos de protestos dos trabalhadores pareceu que o governo federal passou a dedicar esforços para gerar um padrão de trabalho sólido e os sindicatos a acreditar que o trabalho deve fornecer padrões de vida adequados a uma condição de classe média. O Decreto também compreendeu que para que haja um estímulo econômico necessário para o crescimento da economia industrial – os trabalhadores deveriam ser capazes de consumir o que as empresas americanas estavam fabricando (Skidelsky 2009). E foi o que fizemos, estabilizando empregos, aumentando os salários e o aumento de empregos por quase 30 anos após a 2ª Guerra Mundial. A produção em massa, o Decreto de Wagner, a Liga Nacional de Relações Trabalhistas, a economia de guerra e o Decreto Pró-Trabalho tendo seu foco na maximização de empregos, todos juntos contribuíram para construir a fé americana no emprego como forma de “cura” contra a pobreza.

Ainda assim, muitos trabalhadores informais, imigrantes, trabalhadores temporários e mulheres, não estavam cobertos pelas leis de padrões trabalhistas justos; emendas corrigiram algumas dessas deficiências, mas em muitos casos, não antes de encurralar famílias por gerações de dura pobreza, especialmente entre os trabalhadores rurais negros, famílias de trabalhadores rurais brancas, trabalhadores migrantes e famílias de mães solteiras (Hahamovitch 1999; Jones 1998). Emendas para os trabalhadores rurais e imigrantes não aconteciam até os anos após o anúncio de Lyndon B. Johnson em “Guerra contra a Pobreza” em 1968, uma guerra amplamente elaborada visando as populações que tinham caído nas fendas do desemprego.

Michel Harrington (1963) descreveu esta população como “o pobre invisível” em seu livro *The Other America* (A outra América). Harrington destacou que aproximadamente 25% da população americana, “entre 40 milhões e 50 milhões de cidadãos” foram deixados para fora das oportunidades de transcender a pobreza (p.9). Muitos creditaram ao livro de Harrington a chama que inspirou o livro *Guerra contra a Pobreza* de Johnson. Certamente as ações maciças dos direito civis e dos trabalhadores que ocorreram num cenário nacional nos anos 60, também contribuíram. Estas ações puseram em destaque as terríveis condições das populações que realmente caíram no vão entre pouco e nenhum acesso a salários adequados e empregos estáveis. No entanto, Johnson agiu para corrigir a pobreza. Através de programas como Tarefa-Emprego (Jobs Corps)– um programa de treinamento vocacional para jovens com idade entre 16 e 24 anos de famílias de baixa renda – a guerra contra a pobreza de Johnson deveria ser lutada através do aumento de acesso a estabilidade de empregos e de salários.

Harrington enfatizou que os pobres eram amplamente desqualificados, isolados ou culturalmente incapazes de realizar os serviços da classe média. Resolver a pobreza, portanto traduziu-se em reverter essas condições, como Johnson tentou através do incentivo aos treinamentos e contratações. Pouca coisa mudou desde Johnson, tanto republicanos como democratas, em meio a constantes desacordos sobre as funções e o impacto da pobreza, tem amplamente concordado que a solução para a pobreza está no trabalho.

Erradicar a pobreza no fim dos anos 60 não seria fácil. A segregação racial e de classes se manteve alta por décadas especialmente na questão habitacional, mesmo após a revogação da legislação “separados, mas iguais” da Suprema Corte ou segregação legal. Frequentemente facilitada por um processo conhecido como redlining (segregação do apoio financeiro), por exemplo, negros e novos imigrantes lutavam para ter acesso a áreas desenvolvidas. O redlining media a estabilidade financeira dos bairros através de um código de cores no mapa da cidade. Os bairros desenvolvidos que tivessem código azul, sugeriam investimento desejável, enquanto os bairros onde houvesse evacuação da população branca e a população negra estivesse migrando recebiam códigos vermelhos, indicando investimento perigoso. Os bancos usavam os mapas para avaliar investimentos hipotecários. Muitos negros e latinos tinham créditos negados mesmo nos bairros onde tivessem condições financeiras de morar. No pensamento de muitos, esta prática validava os medos de que os bairros de população negra emergente fossem um mau investimento econômico, levando a ascensão do desenvolvimento e das riquezas aos proprietários de residências diversificando assim os bairros e promovendo uma prática de segregação imobiliária e bancária que dava incentivo econômico para manter os negros em áreas consideradas perigosas (Massey e Denton 1993).

Infelizmente, a Lei Nacional da Habitação 1934, que estabelecia a Administração Federal de Moradias apoiava esta prática. Mesmo quando moradores negros de bairros pobres encontravam maneiras de garantir a propriedade das residências nos bairros “perigosos”, as agências imobiliárias com frequência depreciavam o valor devido a densidade de locatários.

Muitos negros conseguiram perseverar dentro da classe média e dentro das comunidades de classe média. Eles assim o fizeram através do trabalho, através dos movimentos trabalhistas e particularmente através dos ganhos feitos no trabalho no setor público e industrial (Gregory 1998; Patillo- McCoy 1999).

Durante os anos que formaram o nosso pensamento de que o trabalho pudesse resolver a pobreza, os maiores empregadores nos Estados Unidos contratavam em sua maioria trabalhadores em período integral (registrados), trabalhos que pudessem proporcionar rendimentos de classe média. Um olhar sobre a lista das 500 fortunas dos maiores empregadores privados dos Estados Unidos em 1955 nos esclarece que os “empregos de produção de bens”, que em sua maioria eram regulados pelos contratos conseguidos através de acordos coletivos pelo sindicato, eram o tipo dominante de emprego. Empregos que produzem bens são constituídos por mineração, setor madeireiro, construção e indústria. A maioria de empregos que produzem bens tem sido em indústria, que é o setor que tem perdido o maior número de empregos, aproximadamente 9 milhões desde o pico industrial de 1979, de acordo com o Bureau de Estatísticas Trabalhista dos Estados Unidos (2011 a)B.E.T. Ao Compararmos os maiores empregadores em 1955 com seu número de funcionários em 2011 temos um quadro mais claro do declínio da indústria (figura 1).

Com a expansão da indústria e empregos de produção de bens na década de 50 e 60, " Guerra contra a pobreza" de Johnson focava o treino vocacional. Durante esta época não havia muita a necessidade do questionamento de que trabalhos que exigissem pouca qualificação nos setores de produção de bens pudessem terminar em pobreza;

WORKINGUSA: O JORNAL DO TRABALHO E SOCIEDADE

Quadro 1. Maiores Empregadores Particulares, 1955

1. General Motors	1955: 576.667	2011: v 202.000
2. U.S. Steel	1955: 268.142	2011: v 42.000
3. General Electric	1955: 210.151	2011: ^ 287.000
4. Chrysler	1955: 167.813	2011: v 58.000
5. Standard Oil of NJ/Exxon	1955: 155.000	2011: v 82.100
6. Amoco	1955: 135.784	Vendida para British Petroleum
7. CBS	1955: 117.143	2011: v 25.380
8. AT&T Technologies	1955: 98.141	2011: ^ 265.410
9. Goodyear Tire and Rubber	1955: 95.727	2011: v 73.000
10. Firestone Tire and Rubber	1955: 90.000	Vendida para Bridgestone do Japão

Fonte: Fortune 500 e Business Source Premiere.

Milhares de trabalhadores aderiram ao trabalho industrial anualmente durante a década de 60, uma onda que culminou em 1979 em mais de 19 milhões de trabalhadores (Bureau de Estatística do Trabalho dos EUA 2012b). A densidade nos sindicatos também estava em crescimento especialmente na indústria, onde quase 40% da mão de obra era sindicalizada, uma tendência que não irá se reverter até o começo da década de 70. Empresas como Bethlehem Steel Chrysler, Du Pont, Ford Motors, General Electric, GM, Navistar International, Rockwell Automotive, e U.S Steel eram as empresas mais lucrativas nos anos 60 e 70. Os sindicatos nestas empresas negociavam contratos que garantissem tempo de trabalho, segurança no emprego, treinamento e padrões de vida de classe média durante o período de vida útil até a aposentadoria do trabalhador. Além disso, os contratos sólidos com os trabalhadores e a grande adesão ao sindicato, levou a uma alta da remuneração e pacotes de benefícios também para trabalhadores não sindicalizados, a medida que as empresas evitavam o estímulo a sindicalização através de pacotes que superassem (ou que tentassem superar) os oferecidos pelo sindicato. Essa estratégia reduziu o incentivo dos sindicatos em se estabelecerem.

Para meus pais bem como para muitos de seus irmãos e irmãs e suas grandes famílias, uma educação de nível médio ou algum treinamento vocacional era suficiente para o acesso a um emprego que oferecesse padrões de vida de classe média. Meus pais escaparam das dificuldades econômicas da infância através da garantia de emprego no setor industrial. Após o ensino médio meu pai passou a ter uma renda decente trabalhando para Rollway Bearing, antes de se mudar para Sealright e depois para a Carrer and Crouse Hinds - todas grandes indústrias no Centro de Nova York. Minha mãe, depois de receber treinamento vocacional em uma faculdade comunitária local no começo dos anos 70, pode garantir um emprego na Bristol Myers, onde sua irmã também trabalhava. Ambas se aposentaram com um benefício capaz de assegurar uma vida de classe média durante toda a vida. Quando eu tinha 7 anos, em 1980, meus pais compraram uma casa relativamente nova por US\$ 9.000,00 cada um possuía seu próprio carro. Nenhum deles possuía diploma de curso superior, e ambos estavam entrando para a classe média. O otimismo econômico deles combinava com o hino dos seriados da minha infância, ("Dias Felizes - Happy days, - ou Superando Tudo Moving on Up, e Realizando nossos sonhos - Making our Dreams Come True, Bons tempos - Good Times") na verdade, esse foi o momento para muitos pobres emergentes e para classe trabalhadora americana; salários subiam 150% nas "carreiras industriais" como a de meus pais entre 1966 e 1979 (Bureau de Estatística do Trabalho dos EUA 2012c). O trabalhador médio da indústria em 1979 ganhava muito acima do nível de pobreza, mesmo para os padrões de hoje. (Censo dos EUA 2010).

A escalada da oportunidade de meus pais para a classe média teve muito a ver com sua proximidade ao trabalho de classe média - Upstate e o Centro de Nova York eram um dos epicentros da expansão industrial. Cidades como Rochester e Syracuse foram o lar de muitas das maiores empregadoras do mundo - General Electric, GM, IBM, Kodak e Zerox, entre elas. Enquanto os antepassados católicos irlandeses da minha mãe contribuíram para a pobreza de seus pais, isso não aconteceu com sua geração para a mesma condição; nem os ancestrais do meu pai, uma mistura de europeus e herdeiros nativos americanos. Enquanto a geografia, a raça e sua conspiração nos anos 60 e 70 através de forças como (redlining), tiveram conseqüências severas na mobilidade econômica de muitas comunidades de cor, seria também historicamente impreciso ignorar que a década de 60 e 70 foi um período marcado pela emergência social na vida da classe média de afro-americanos, nativo-americanos e latinos. Estas biografias cercaram minha infância, tanto na vida real como nos meus seriados favoritos.

A questão é que enquanto não deveríamos ser ultra românticos em relação as oportunidades da classe média que aconteceram para as famílias pobres nas décadas de 60 e 70, deveríamos parar e refletir que dado o exuberante crescimento do setor industrial e as oportunidades de trabalhos para a classe média, seria lógico para os políticos e o público em geral concluir que a solução para a pobreza encontra-se na manutenção dos empregos. Estes foram os "Anos Dourados" do trabalho como alguns diziam. Estes foram os anos que possibilitaram a nossa imaginação coletiva a idéia de que trabalho e comprometimento poderiam garantir o futuro da estabilidade econômica de alguém.

A Produção da Pobreza no Trabalho - 1973 - 2013



Hoje, a percepção de que o comprometimento de alguém com seu trabalho irá solucionar suas angústias econômicas está a beira da falência, esta percepção ainda respira, mas certamente está em estado crítico. Enquanto todos nós temos histórias de antepassados que se dedicaram a trabalhar e emergir da pobreza, é difícil encontrar tais exemplos contemporâneos, a menos, é claro, que acrescentemos a educação superior como uma variável mediadora. Nossos exemplos de hoje de cidadãos que triunfam contra a pobreza com frequência incluem aqueles que primeiramente terminaram o ensino superior e então prosseguiram para o sucesso no trabalho. Constantemente meus alunos da universidade pública me lembram de suas lutas para alcançar o pensamento de seus pais e avós em relação ao trabalho em uma era na qual os maiores empregadores do país produzem salário de pobreza ou quase pobreza e numa economia na qual milhões de trabalhadores temporários são remanejados para dentro e fora do mercado de trabalho. A maioria deles entende que se quiserem evitar os trabalhos temporários e mal remunerados comuns no varejo e no setor de serviços, eles precisaram conquistar e permanecer firmes em padrões de educação de nível superior. Isto com certeza não é fácil. Na verdade o relatório do *Jornal da Educação Superior* (*Chronicle of Higher Education*) relata que a taxa de permanência nos primeiros e segundos anos das faculdades das comunidades subiu 3% nos dias de hoje dentro dos meros 56%. (Sieben 2012). Infelizmente, isso pode ser apenas um lobo na pele de cordeiro, especialmente para os alunos. Os maiores setores de emprego não exigem diploma universitário (ver tabela 1) e como temos visto no sul da Europa, os jovens podem na verdade alcançar uma alta taxa de graduação, mas isto não significa necessariamente que exista uma economia que possa fazer uso dessa qualificação ou pagá-los mais por esta conquista. Como todo bom trabalho, estes tipos de trabalhos precisam ser criados e mantidos.

Nossa compreensão antiga do trabalho como solução para a pobreza está morrendo devido ao fato de que os maiores empregadores são as mesmas empresas responsáveis pelo nosso recorde nacional de pobreza. Isto é resultado do que os grandes empregadores estão oferecendo: cargos temporários e mal remunerados. Além do mais, nosso diálogo nacional sobre trabalho ignora estas tendências focando por outro lado na taxa de desemprego e na criação de trabalho. Ao fazer isto, estamos falhando na compreensão de entrar no âmago do problema que é o recorde de pobreza e o que está causando isto, incluindo os tipos de empregos perdidos e ganhos no dia a dia. Para que possamos compreender o crescimento do fenômeno da pobreza nos Estados Unidos devemos compreender que temos perdido os empregos de classe média por décadas e estamos os

substituindo por trabalhos temporários de baixa remuneração. Estas taxas estão subindo desde a recessão de 2008 quando as empresas passaram a substituir seus funcionários de período integral (registrados) por uma mão de obra temporária (não registrada). A sobrevivência neste clima econômico pode ser traduzida em aumento da produtividade contra a diminuição dos custos, ou seja, Trabalho.

Porque nosso diálogo nacional sobre o trabalho foca intensamente no desemprego e ignora o crescimento e o impacto do trabalho temporário e mal remunerado? Para começar, a taxa de desemprego é um mau indicador da real situação do emprego na economia contemporânea. O Bureau de Estatística do Trabalho dos EUA - BET conta como empregado "todas as pessoas que realizaram qualquer trabalho pago ou lucrativo durante a semana da pesquisa". Isto inclui trabalhadores temporários e de meio período que podem ter trabalhado apenas por 2 ou 7 dias, e, portanto provavelmente ganharam uma renda de pobreza. Como alguns dos maiores empregadores como o Wal-Mart e Target empregando uma maioria de funcionários em meio período e mal remunerados. Passa a ser certamente mais politicamente otimista o enfoque na taxa de desemprego. No ano de 2011-2012 a economia manteve 40 milhões de empregados temporários ou de meio período, 17% de todos os trabalhadores empregados nos Estados Unidos. A taxa de desemprego quase triplicaria se contássemos esses trabalhadores como sendo "desempregados". Muitos deles estão desempregados de acordo com suas próprias definições, especialmente os trabalhadores temporários, porém eles são considerados empregados devido a situação parcial de emprego. Na verdade é o desaparecimento do trabalho integral (registrado) de boa remuneração que vem aumentando a pobreza e a desigualdade nos Estados Unidos. Este é um resultado da redução drástica do setor industrial e outros empregos na área de produção de bens - empregos que com frequência eram sindicalizados e geradores de renda para a classe média.

Embora ainda existam alguns empregadores na área de produção de bens entre as empresas mais lucrativas nos Estados Unidos, o gigante varejista Wal-Mart é que encabeça a lista, outros varejistas estão logo atrás, com um alto contingente de empresas financeiras entre as 10 maiores. A tendência geral desde 1955 é que empresas produtoras de bens encolham em números de funcionários e de receita enquanto varejistas e o setor financeiro estão em crescimento. Certamente, este fato é o ponto inicial para se entender a mudança da natureza do trabalho nos últimos 50 anos e seu relacionamento com uma classe média que está encolhendo e crescendo dividida entre ter e não ter - o que estudiosos atuais da estratificação têm chamado a "grande divergência" (Krugman 2007; Noah 2012).

Na verdade, é a grande divisão da riqueza. Os salários dos executivos aumentaram 277% desde 1973 enquanto os aumentos para os trabalhadores em geral foram de modestos 10% (Instituto de Políticas Econômicas 2011). A maior parte desse aumento de salário para o total de trabalhadores está relacionada ao estreitamento do vão salarial pago para as mulheres, o que diminuiu de quase 50% para 17% desde 1973 (OECD 2008), quando as mulheres são excluídas da análise de compensação, nenhum aumento salarial pode ser registrado para os homens (bid).

Durante o mesmo período, a produtividade dos Estados Unidos comportou-se muito bem, aumentando por volta de 80%. Os ganhos financeiros efetuados através do aumento da produtividade e da estagnação dos salários resultaram nos maiores lucros para as empresas jamais registrados na história das empresas americana, levando pelo menos um banco de investimento a chamar esta era de "Era dourada da lucratividade" (Greenhouse and Leonhardt 2006).

Muitos cientistas sociais estão intrigados com este fenômeno da expansão econômica, enquanto os salários permanecem achatados. Muitos cidadãos reduziram o impacto da supressão salarial durante as décadas atuais ao assumirem mais dívidas e ao consumirem mais bens que estivessem ao seu acesso. Famílias de classe média maximizaram as dívidas de crédito e de patrimônio residencial ao se voltarem para as grandes lojas de departamento, como Wal-Mart e Target porque seus dólares compravam mais. Isto é claro aumentou enormemente o sucesso desse tipo de grande varejista e seu principal mecanismo de oferta: Relocação (offshoring), terceirização/subcontratação (subcontracting) e trabalho temporário (temporary work), a tríade do capitalismo flexível. Com o auxílio do governo americano que tem amplamente protegido acordos comerciais mundiais e investimentos estrangeiros desde 1973, as empresas americanas mudaram sua produção para o estrangeiro (offshoring) e eles encontraram mão de obra mais econômica e flexível fora de suas bases (subcontracting) reduziram o status do trabalhador e a carga horária, passando a depender mais do contingente empregatício com frequência fornecido por empresas especializadas em trabalho temporário, (agências de recrutamento).

Como sabemos, o tanque se esvaziou de crédito e de bens e os antigos valores salariais de 1973 finalmente alcançaram a classe trabalhadora americana. Somando-se ao aumento do emprego temporário e de meio período, esses fatores se chocaram contribuindo para o nascimento de 10 milhões de novos pobres desde 1999. A densidade da pobreza em muitas áreas rurais, urbanas e em comunidades de ex-trabalhadores industriais tem aumentado a níveis extremos. Em Upstate New York, por exemplo, muitas comunidades urbanas e rurais são de famílias que possuem rendimento médio inferior a USD 10.000,00 por ano. Em Syracuse uma cidade pouco atingida pela perda de empregos na área de produção de bens, por volta de 40% de seus moradores vivem na pobreza e quase a metade de

todas as crianças. Em bairros onde a pobreza é mais densa, 90% das famílias alugam suas casas para diminuir valor do imposto pago e as escolas primárias estão sendo fechadas.

Syracuse está ficando cada vez mais próxima da falência (Knauss2012). Infelizmente, estas circunstâncias representam o que as cidades ao longo dos Estados Unidos estão tendo que enfrentar, principalmente as cidades do chamado “Cinturão da Manufatura”, cidades como Buffalo, Cincinnati, Cleveland, Detroit, Flint, Milwaukee, Rochester, St Louis, Toledo, e Utica. As famílias que possuem bons empregos e recursos econômicos abandonaram os bairros da classe trabalhadora destas cidades, fazendo com que as populações diminuam, reforçando a presença das famílias pobres, empobrecendo as bases fiscais e em muitos casos resegregando os bairros por linhas raciais (Kozol2008). Isto é resultado da perda da estabilidade no emprego e do aumento do trabalho temporário, de meio período e o acesso inadequado a bons empregos.

Com quase metade das crianças das cidades do “Cinturão da Manufatura” vivendo em pobreza não deveríamos nos surpreender que as taxas de sucesso no 2º grau espelhe esta estatística. Estudos detalhados sobre o fenômeno do abandono de alunos do 2º grau têm comprovado nas décadas recentes que a pobreza e seu impacto contemporâneo é a real causa das falhas da educação (Cameron 2012; Greene and Winters 2002; Orfield 2004; Tucci 2009). As crises que as famílias sem renda sustentável enfrentam vão de condições macro-sociais de ter que morar em bairros pobres, muitas vezes violentos enquanto frequentam escolas pobres, a micro-sociais como os sentimentos de inadequação e depressão. Tendo trabalhado e ensinado nessas comunidades por décadas, sou constantemente lembrado das relações entre insegurança no emprego e baixa autoestima. O desemprego e o status de trabalho temporário não são apenas economicamente destrutivos, mas também emocionalmente destrutivos. É embaraçoso para alguém ter que ir a uma reunião de pais e ter que ser visto por aqueles que estão prosperamente empregados como um pobre perdedor. Evitar tais interações apenas reforça o quão dolorosa é essa derrota.

Infelizmente a educação não irá acabar com a pobreza. Os Estados Unidos ainda não entenderam esta realidade. Esta idéia emergente da mobilidade ascendente com ênfase na educação e a partir disto no emprego bem remunerado podem na verdade resolver a pobreza para alguns, mas não pode resolver o problema da crescente pobreza coletiva, não enquanto uma classe média trabalhadora de período integral (emprego registrado) continuar a ser substituída por trabalhadores mal remunerados e de meio período. O paradigma histórico de que o trabalho e o comprometimento com o trabalho podem resolver a pobreza não é mais aplicável. Hoje o BET de 2011 sobre trabalho ocupacional e salários relata que as 10 maiores ocupações possuem um cálculo médio de salário de USD 25.000,00 por ano - “um salário de quase pobreza” para uma família de 4 membros segundo os novos padrões do Censo dos EUA (ver observação final 1). Independente da estatística sabemos o quão difícil é para alguém se sustentar com USD 25.000,00 por ano. As ocupações responsáveis por manter esta média, as 10 maiores ocupações nos Estados Unidos, estão listadas a seguir.

Van Arsdale: A Revolução do Trabalho Temporário

Quadro 2. As Maiores Ocupações nos EUA, 2011

1. Vendedores no setor de varejo	4.300.000 trabalhadores
2. Atendente de Caixa	3.300.000
[Funcionários Temporários]	3.100.000
3. Auxiliar de escritório, serviços gerais de escritório	2.750.000
4. Preparadores de refeição e atendentes desta área em geral, incluindo redes de fast food	2.700.000
5. Enfermeiros Registrados	2.650.000
6. Garçons e Garçonetes	2.300.000
7. Representantes de Serviço ao Cliente	2.200.000
8. Funcionários de condomínios e de limpeza	2.100.000
9. Trabalhadores e condutores de frete, estoque e locomoção de material	2.050.000
10. Secretárias e assistentes administrativos (exceto jurídico, médico e executivo)	1.9 milhões

Fonte: Bureau da Estatística do Trabalho dos EUA.

Quadro 3. Os Maiores Empregadores Particulares, 2008

1. Lojas Wal-Mart	2.100.000 funcionários
2. Kelly Services (Agência de empregos)	750.000
3. True Blue (Agência de Empregos)	603.500
4. United Parcel Service (UPS)	425.300
5. McDonalds	390.000
6. International Business Machines (IBM)	386.558
7. Target	366.000
8. Citigroup	352.000
9. Yum! Brands (Taco Bell/KFC/Pizza Hut)	348.160
10. Sears Holding	337.000

Fonte: Gale 2011.

O BET faz uma observação de que a maioria dessas ocupações são "relativamente de baixa remuneração" (2011b: 1). Eles afirmam que "o salário médio anual dos restantes (exceto enfermeiros) das 10 maiores ocupações variaram de USD18.790,00 para os trabalhadores na área de preparação de alimentos junto com atendentes à USD 33.120,00 para trabalhadores na área de atendimento ao cliente" (Ibid:).

Os maiores empregadores de hoje tem presença esmagadora no varejo e setores de serviço, em oposição a década de 50, 60 e 70. Apenas um representante da indústria de produção de bens permanece na lista dos 10 mais que oferecem emprego nos Estados Unidos, a IBM.

Além do mais, apenas a IBM e a UPS empregam repartições de trabalhadores sindicalizados. Contrastando diretamente com os maiores empregadores de 1955, no qual 8 em cada 10 dos maiores empregadores aderiam a acordos coletivos, hoje 8 em cada 10 não aderem a acordos coletivos (tabela3)

O trabalho não é mais o que foi há 50 anos. Vale a pena lembrar que não faz muitos séculos que o "homem livre" começou a vender seu trabalho em troca de um salário. Deveríamos lembrar que nunca antes na história tal magnitude de "pessoas livres" vendeu seus trabalhos em troca de um salário. Se esta é uma liberdade verdadeira ou não é algo para se refletir. Se esta liberdade varia baseada no tipo de trabalho que alguém faz e a importância da recompensa pela troca é também algo para se refletir. Certamente no nosso mundo, estas distinções são a diferença entre o tipo de bairro onde moramos e de escola que nossos filhos frequentam. Estas são delimitações reais geralmente produzidas pelas maneiras e pelos meios do trabalho que os pais realizam. De acordo com BET, empregos da indústria de produção de bens superavam em número os de prestação de serviço, superavam em 15% ao ano em 1973, no ano em que nasci. Se quisermos entender a relação entre trabalho e pobreza, como eu explico no meu próximo livro, *The Poverty of Work (A Pobreza do Trabalho)*, devemos entender o papel crítico que o trabalho temporário (sem registro) e a empresas de recrutamento em particular tem realizado em relação aos salários e a natureza do trabalho em si mesma. Observe que a Kelly Services e a True Blue, agências especializadas em fornecer mão de obra temporária operam em milhares de filiais por toda a nação e são número 2 e 3 respectivamente entre os maiores empregadores nos Estados Unidos. Hoje, as agências de recrutamento estão particularmente muito bem, como indicam as análises econômicas atuais de que 54% de todas as novas contratações desde 2009 são de trabalhadores temporários (sem registro) (Baden 2011).

No clima da economia atual as empresas estão dispensando os trabalhadores de período integral (com registro em carteira) e os substituindo por temporários (não registrados). Desta forma as empresas evitam gastos associados ao emprego registrado, como cobertura de seguro médico, pagamento do auxílio doença e gastos com recursos humanos. Empresas que desejam contratar em período integral com registro em carteira frequentemente ficam relutantes em uma economia instável, desta forma se voltam para agências de emprego em busca de mão de obra. Se a economia piora, eles podem devolver o funcionário temporário para sua agência. Condições como estas tem levado a Perspectiva do BET 2010-2020 a projetar que a indústria de serviços será uma das mais rápidas a crescer na próxima década.

Esta é pelo menos a segunda era na história dos Estados Unidos que a solução para pobreza não está no trabalho. Uma vaga idéia de trabalho escravo e escravidão nos Estados Unidos anterior a 1865 nos lembra que tais formas de trabalho com frequência mantiveram a pobreza. Infelizmente, os salários, em particular os baixos salários dos serviços temporários de hoje, trouxeram de volta o estado de pobreza para o século 21. O trabalho é mais uma vez a razão de ser da pobreza.

Conclusão: A venda do trabalho precário

Em 4 de agosto de 2011 a Bolsa de Valores deu um mergulho de 500 pontos negativos nos Estados Unidos, impactando os mercados por todo o globo. No dia seguinte, um relatório positivo sobre empregos do BET de que mais de 100.000 empregos foram alcançados, acabou gerando uma pequena repercussão entre as ações globais, levando muitos economistas a se retratar do medo do dia anterior de uma recessão "dupla ou" integral! Pouco noticiado pela mídia, uma vez que o crescimento da economia começou em 2009, a maioria dos empregos criados tem sido temporários (Berchem 2011). No entanto, o crescimento do trabalho temporário não depreciou os investimentos. Os investidores enxergam a transição das empresas para empregos flexíveis como um sinal positivo de ganhos financeiros. Enquanto os mercados financeiros globais e aqueles que o seguem tem se acostumado com esta turbulência nos mercados financeiros, diariamente trabalhadores na área econômica estão começando a ver as letras miúdas por traz das manchetes; a medida que a segurança do trabalho de período integral diminui, a do trabalho temporário cresce. Isto não é sem querer.



O Decreto da Flexibilidade Regulatória (DFR) aprovado pela 1ª vez em 1980 e expandido por todos os administradores públicos desde então, tem claramente procurado aumentar as estratégias de flexibilidade de produção toda à vez que viável. A Lei acredita com veemência que a chave para o desenvolvimento econômico encontra-se na expansão do poder de empreendimento sobre as forças reguladoras, para que o empreendedorismo melhor estabeleça as maneiras e os meios de produção e inovação. O emprego que é "seguro" é geralmente contratual, seja através de acordos coletivos ou diretos entre empregador e funcionário. Facilitar o "direito" das empresas de diminuir a regulamentação do governo e a contratual (trabalhador) é visto como a chave para a competição global e como lucro dentro da lógica da DFR. Essa lógica é com frequência citada como o ressurgimento dos princípios da economia liberal ou do capitalismo *laissez-faire*, o casamento da interferência da regulamentação com a liberdade de ação das empresas sustenta os benefícios da competição. Esse apoio bilateral do DFR tem garantido uma desregulamentação dos mercados capitalistas onde eles existem e uma expansão de mercados capitais onde eles não existem. O geógrafo economista David Harvey chama este modo de política uma prática de acúmulo por desapropriação, que significa que os Estados Unidos (e outros aliados ocidentais) têm aprovado e promovido políticas que consolidam o poder nas mãos das empresas que lhes permitem agir sem limites. Isto tem resultado numa centralização da riqueza nas mãos de poucos através da desapropriação da riqueza pública (salários contratados) e terras (pobreza soberana), por exemplo, de pessoas comuns (Harvey 2003).

Em um discurso em 2005 para a Fundação Ítalo- Americana, o ex presidente da US Federal Reserve Alan Greenspan, colocou esse dilema – da existência de uma tensão não natural entre a classe trabalhadora e os princípios flexíveis da produção. Ele disse, "a flexibilidade é prontamente atingida através da fomentação de um ambiente de máxima competição. Um elemento fundamental para criar esse ambiente é um mercado de trabalho flexível. Muitos trabalhadores lamentavelmente comparam esta flexibilidade do mercado de trabalho á uma insegurança no mercado de trabalho". Na verdade, muitos trabalhadores assim o fazem. Mas os benefícios pelo capital parecem pesar mais do que a pobreza da classe operária. "Apesar dessa percepção", Greenspan continua, "políticas de flexibilidade do trabalho parecem promover a criação de empregos, não destruí-los. A crescente capacidade do gerenciamento em dispensar os trabalhadores sem custo excessivo, por exemplo, parece aumentar o desejo das empresas em contratar sem medo de enganos irremediáveis".

Novamente, Greenspan está certo. Políticas de flexibilidade no emprego promovem a criação de *trabalho temporário*. Empregados temporários são contados como empregados mesmo que trabalhem menos horas e de forma mais instável comparados aos de tempo integral registrados. O gerenciamento pode "dispensá-los" sem custos nos tempos de baixa economia e recontratá-los em tempos de expansão da demanda do mercado. Esta atmosfera é o clima perfeito para a expansão das agências de recrutamento temporário. Seu crescimento responde ao mercado criado pelas políticas e práticas do trabalho flexível, que é a razão pela qual elas têm crescido extensivamente através da implementação e expansão bipartidária da política do DFR. As vendas anuais realizadas por trabalhadores temporários vindos da indústria de recrutamento aumentou de 20 para 98 bilhões entre 2000 e 2007, 5 vezes a renda anual do império da rede de alimentação McDonald.

Robert Mc Climans, vice-presidente executivo da agência de recrutamento NRI, uma agência localizada em Washington DC e nas áreas metropolitanas de Baltimore nos Estados Unidos, explica em um artigo por ele intitulado "The Flexible Staffing Industry" (A indústria de Recrutamento flexível) que o denominador comum de alguns dos diversos serviços de recrutamento oferecidos é a existência de uma relação de emprego de três lados: (1) entre um empregado, (2) o usuário dos serviços desse empregado (empregador ou cliente) e (3) uma terceira parte que facilita esta relação (serviço de recrutamento). O que faz a relação de emprego triangular "flexível" é que o tempo de trabalho e o pagamento do funcionário são negociados pelas duas outras partes, tipicamente sem a participação do funcionário temporário. Como empregado de uma agência de recrutamentos o único poder que o trabalhador possui é o poder de recusar o emprego em 1º lugar ou a capacidade de se desligar do emprego depois de tê-lo iniciado. O exercício de ambas, no entanto desencoraja suas chances de ser disponibilizado para futuros trabalhos. O trabalhador temporário comum não pode exigir salários ou condições de trabalho, nem negociar horas trabalho nem horário. Além do mais, "a flexibilidade" aumenta a medida que a lucratividade aumenta para as agências de recrutamento, quando um grande número de trabalhadores temporários encontram-se disponíveis para seleção. Esta é uma das consequências positivas não previstas da alta taxa de empregabilidade e pobreza nesta era de terceirização: quanto maior for a taxa de desemprego, maior a densidade de trabalhadores temporários; quanto maior a densidade de trabalhadores temporários, maior o poder das empresas em terceirizar mão de obra mais flexível e mais barata.

Críticos desta análise irão apontar para uma minoria de trabalhadores temporários que devidamente possuem uma "voz" nas condições de trabalho. Na verdade, tais trabalhadores existem, particularmente em campos especializados como tecnologia e medicina. Mais comumente estes trabalhadores são conhecidos como mão de obra subcontratada, ainda que eles sejam comumente enviados pelas agências como trabalhadores temporários não qualificados (ver coluna "*Brands and Services*" "Marcas e Serviços" coluna Tabela-4). As habilidades destes profissionais temporários estão em baixa oferta e alta demanda comparada com o trabalhador temporário comum. Isso permite que alguns trabalhadores temporários gozem do poder de negociação dentro da relação triangular de empregos. Eles têm mais poder para exigir salários adequados e mais a dizer sobre seus horários de trabalho. No entanto tais trabalhadores são ainda uma minoria entre os trabalhadores das agências de recrutamento. A maioria dos trabalhadores temporários continua a existir no trabalho industrial e administrativo no qual a maior parte da renda da indústria é gerada (Froud, Johal, e Williams 2001).

Os críticos devem também permanecer cientes de que a medida que o número de profissionais temporários aumenta, cresce também a insegurança deles. (Theodore and Peck 2002). Uma enorme quantidade de trabalhadores profissionais sendo oferecido barateia as respectivas transações comerciais, como aconteceu na construção e nas fábricas nas últimas duas décadas. Quando já não há uma minoria de técnicos disponíveis para as agências de recrutamento e sim uma grande quantidade, a mesma fórmula será aplicada, quanto maior a densidade de trabalhadores temporários técnicos, maior a força das empresas em terceirizá-los de forma mais barata. Agências de recrutamento entendem muito bem essa fórmula. O desejo delas em construir um número grande de bolsões de emprego para além das fronteiras lhes permite agir desta forma. Políticas de trabalho flexível no local de trabalho promovem a riqueza para os negócios e a pobreza para os funcionários. A mudança de trabalho estável em tempo integral (registrado) para trabalho temporário durante as últimas quatro décadas tem enfraquecido progressivamente a renda do trabalhador comum. A maior parte dos novos empregos gerados na economia de hoje são os dos empregos temporários que custeiam a pobreza ou a renda próxima da pobreza. O crescimento do trabalho temporário é o resultado de uma tentativa estratégica do mundo dos negócios em contratar sem ter que incorrer dos gastos de empregar funcionários de forma permanente nem ter que correr o risco de adicioná-los a folha de pagamento em uma economia estável.

A contratação temporária ajuda as empresas evitarem os gastos com contratações e demissões a curto e longo prazo. Quando a economia encolhe ou quando a produção precisa desacelerar os trabalhadores temporários são facilmente dispensados. A estrutura e a função das práticas de contratação da indústria de recrutamento permitem que isto ocorra, mesmo que isto viole claramente as leis que estão em decreto no Padrão de Trabalho Justo. Trabalhadores temporários respondem rapidamente as necessidades trabalhistas das empresas, dada a precariedade de seus status financeiros e empregatícios, embora eles não sejam pagos pelo tempo de permanência no emprego e sejam os primeiros a serem demitidos em tempo de desaceleração da produtividade.

Ao longo do tempo esse processo tem aumentado o número total de trabalhadores temporários em relação aos trabalhadores de período integral registrados na economia dos Estados Unidos, que é o caso especialmente em tempo de recessão econômica e austeridade. Abaixo destaco os principais motivos pelos quais o trabalho temporário tem se expandido neste tempo de insegurança econômica.

1- *A contratação temporária permite que as empresas suspendam e substituam a força de trabalho de tempo integral (registrado), levando a uma múltipla economia de custos.* Somando-se a economia de não precisarem oferecer benefícios empregatícios, a contratação de funcionários temporários possibilita as empresas evitarem custos demissionais e reparações para os funcionários desempregados. Além do mais, economias de custos são realizadas com os funcionários temporários devido ao fato das empresas se desfazerem deles durante uma desaceleração da economia sem incorrer em gastos.

2- *A contratação temporária permite ganhos competitivos em uma era de empregabilidade sem fronteiras.* Para tornar-se mais competitiva, especialmente para as empresas que utilizam mão de obra mais acessível vinda das nações menos desenvolvidas, as empresas se voltam a indústria de recrutamento para um controle mais eficiente do tempo empregatício. Uma vez que trabalhadores temporários não gozam dos benefícios contratuais de tempo de emprego, eles também não inibem os avanços tecnológicos e a redução do quadro. Na verdade, tais eficiências os favorecem, sendo esta relação com frequência usada para seja qual for a quantidade de mão de obra não qualificada que estiver sobrando - comumente são aquelas que estão envolvidas com armazenagem, transporte e trabalhos de recepção.

3- *O recrutamento temporário exclui o risco financeiro das contratações trabalhistas.* As recessões intimidam os empregadores sobre a contratação de funcionários registrados frente a instabilidade da economia. A seguinte entrevista com um gerente da True Blue deixa isso claro (numa recessão, especialmente uma que seja tão grande como a que vivemos hoje, é mais fácil contratar funcionários temporários que os registrados, funcionários diretamente contratados e contratos á longo prazo. Os empregadores não querem contratar um funcionário ao longo do curso porque não estão certos se terão o rendimento para manter esse funcionário.)

4- *Habitando-se ao consumo de emprego flexível.* Em tempos de expansão econômica contemporânea, os empregadores estão aprendendo que há uma enorme quantidade de agências de emprego temporário e empresas de terceirização a quem eles possam recorrer. Não somente eles podem facilmente contratar e demitir quando necessário, mas podem também pesquisar uma agência de recrutamento que se encaixe com suas necessidades empregatícias, tanto em termos de custo como de habilidades. Os empregadores estão, portanto aprendendo a depender da mão de obra temporária.

O crescimento da mão de obra temporária corresponde ao crescimento do produto interno bruto (PIB). O oposto é também verdadeiro; A oferta de emprego diminui em tempo de recessão. A mão de obra temporária tem se tornado grande estabilizadora do capitalismo moderno. Ela irá crescer consistentemente à medida que a economia se expande ao longo do tempo, encontrando desacelerações ocasionais conforme a recessão acontece. Cada recessão levará a uma maior dependência em serviços de recrutamento, à medida que as empresas fazem uma transição para a contratação de funcionários temporários para manter os gastos em momentos de desaceleração econômica e para manter o trabalho.

Se os políticos e os líderes empresariais olharem com seriedade para o fim da pobreza neste país, o crescimento do trabalho temporário deve ser estudado e compreendido meticulosamente. O crescimento massivo do trabalho temporário até hoje não deflagrou um diálogo sério a respeito da natureza em mudança das relações empregatícias com o rápido crescimento da pobreza dos Estados Unidos.

Como podem as empresas com padrões empregatícios modestos, aquelas que oferecem aposentadoria ou seguro saúde, competirem com empresas flexíveis que fazem uso de funcionários temporários, se o custo de suas éticas ameaça sua sobrevivência? Tais empresas precisam do auxílio do governo para regular como o trabalho temporário e o recrutamento de pessoal deve funcionar. A comunidade das empresas éticas, os sindicatos, as organizações dos direitos dos trabalhadores, os cidadãos e os trabalhadores devem se reunir para pressionar o governo em todos os níveis para que este reconheça e atue a favor de uma forma de trabalho que está prejudicando o bem estar das famílias e das comunidades bem como o padrão de vida de todos os trabalhadores dos Estados Unidos.