

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

ALINE FÁBIA GUERRA DE MORAES

**NOVO DESENVOLVIMENTISMO E VELHAS CONDIÇÕES DE TRABALHO?
UMA ANÁLISE DA DINÂMICA DE SUBCONTRATAÇÃO NO COMPLEXO DE
SUAPE**

João Pessoa/PB

2015



ALINE FÁBIA GUERRA DE MORAES

**NOVO DESENVOLVIMENTISMO E VELHAS CONDIÇÕES DE TRABALHO?
UMA ANÁLISE DA DINÂMICA DE SUBCONTRATAÇÃO NO COMPLEXO DE
SUAPE**

Dissertação apresentada como requisito parcial para
obtenção do título de Mestre em Administração no
Programa de Pós-Graduação em Administração da
Universidade Federal da Paraíba.

Área de Concentração: Administração e Sociedade

Orientador: Prof(a) Dr(a). Márcia da Silva Costa

Co-orientador: Prof(a) Dr(a). José Henrique Artigas Godoy

João Pessoa/PB

2015

M827n Moraes, Aline Fábila Guerra de.

Novo desenvolvimentismo e velhas condições de trabalho?: uma análise da dinâmica de subcontratação no complexo de Suape / Aline Fábila Guerra de Moraes.- João Pessoa, 2015.

146f.

Orientadora: Márcia da Silva Costa

Coorientador: José Henrique Artigas Godoy

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCSA

1. Administração de empresas. 2. Terceirização - complexo de Suape. 3. Empresas terceirizadas - análise - condições de trabalho. 4. Trabalho terceirizado - política de desenvolvimento - relações de trabalho.

UFPB/BC

CDU: 658(043)

ALINE FÁBIA GUERRA DE MORAES

**NOVO DESENVOLVIMENTISMO E VELHAS CONDIÇÕES DE TRABALHO?
UMA ANÁLISE DA DINÂMICA DE SUBCONTRATAÇÃO NO COMPLEXO DE
SUAPE**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Área de Concentração: Administração e Sociedade.

Banca Examinadora:

Prof(a). Dr(a). Márcia da Silva Costa (orientadora)

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal (examinador interno)

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Prof(a). Dr(a). Deise Luiza da Silva Ferraz (examinador externo)

Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG

Para Mãelu...

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me permitir chegar até aqui dentre tantas provações nestes dois anos;

Agradeço aos meus pais, Fátima e Agripino, que mesmo sem entender perfeitamente as referências que fiz ao longo desses dois anos a artigos, Capes, CNPQ, congressos, publicações, A1, A2, orientações, e tudo mais que se refere a dinâmica de uma pós-graduação, não hesitaram em me auxiliar no que foi preciso.

A Mãelu, amada incentivadora de sempre. Tua paciência e dedicação comigo, não só agora, mas em todos esses anos, me enriquecem. Obrigada também pela fé, nas inúmeras vezes que te pedi para rezar por mim.

A vó Maria, pelo orgulho em ter uma neta no mestrado, que por mim era desconhecida, mas aos poucos foi revelada.

Ao Iru, pelo companheirismo e paciência. Ah, Iru... Se não fosse teu incentivo, tuas palavras e tua companhia, essa dissertação não chegaria ao primeiro capítulo. Você me dá coragem para enfrentar o mundo. Obrigada por me deixar completamente à vontade para discutir questões relacionadas ao trabalho, pois a timidez de expressar minha opinião sobre as temáticas era deixada de lado ao discuti-las contigo; obrigada pelo “materialismo histórico dialético” e pela paciência com que tudo o fez. Tua calma e doçura hoje fazem parte de quem sou. ‘Obrigada’ é pouco;

Agradeço a Teca e Ivan, por acreditarem em mim. Obrigada pelas ótimas discussões, em que mesmo estando calada, apenas ouvindo, me enriqueceram e me enriquecem de sabedoria. Obrigada também pelos conselhos para a vida acadêmica;

Agradeço aos professores: Márcia Costa, pelos conhecimentos repassados durante as orientações e pesquisa de campo. Ao professor Diogo Helal, pela constante disponibilidade, conhecimentos divididos durante o curso e ótimos apontamentos realizados nos trabalhos que desenvolvi. A professora Deise Luiza, pelas valiosas contribuições neste trabalho e pelo tom construtivo com que as fez. A Rita Pereira, pela disponibilidade em resolver “conflitos dissertativos” em sua gestão;

Aos amigos da Turma 38. Compartilhar com vocês essa jornada a deixou mais leve, em especial a Williana, o primeiro contato realizado e a identificação certa; Mariana, a criatura mais fofa que o PPGA poderia conhecer; Carlinha, quietinha mas cheia de fé. As conversas com vocês foram primordiais nestes dois anos, especialmente na reta final da dissertação, onde trocamos palavras de apoio. A Erica, pelas loucuras, parcerias em eventos e pela disposição em auxiliar com a dissertação. A Guto, pela amizade e conversas dentro e fora da sala de aula;

Aos funcionários do PPGA, Helena, Joca e Diego, pela prestação no atendimento e na resolução dos problemas;

Aos trabalhadores entrevistados, que dispuseram de seu tempo para me auxiliar nesta pesquisa e venceram o medo da demissão que assola a mente de muitos deles.

RESUMO

As políticas desenvolvimentistas implantadas no Nordeste por meio do PAC têm em Suape sua maior expressão. Os índices de crescimento na região são altos, porém isto não parece refletir em melhorias diretas na vida da população. Estariam, de fato, as políticas de cunho novo-desenvolvimentistas resgatando débitos sociais históricos? Nesse sentido, cabe-nos questionamentos sobre o modo como vem se dando o desenvolvimento local, levando em consideração as condições de trabalho dos trabalhadores da região, marcadamente, dos trabalhadores empregados em empresas terceiras que prestam serviço a grandes companhias como o Estaleiro Atlântico Sul. Assim, esta pesquisa tem como objetivo analisar as condições de trabalho nas empresas que prestam serviços às atividades produtivas do Estaleiro Atlântico Sul, no Complexo Portuário de Suape. Para isto foram analisados temas como contratação, promoção/qualificação, jornada de trabalho, salário, resolução de conflitos, hierarquias, relação dos terceiros com a contratante, segurança no trabalho, etc. A escolha do Estaleiro Atlântico Sul se deu em decorrência deste ser uma empresa de grande expressão dentro do Complexo de Suape, além também de ser o maior estaleiro da América Latina. O método utilizado foi o da entrevista em profundidade. Foram entrevistados quatro trabalhadores terceirizados. Também se considerou para a análise, os depoimentos de um trabalhador efetivo do Estaleiro, dois representantes sindicais e dois juristas. Desse modo, foi possível concluir que as condições de trabalho dos terceirizados reiteram o padrão precário das relações de trabalho da histórica política desenvolvimentista do país, pois o trabalho manteve-se precário na região, contando com exaustivas jornadas, formas de cooptação de trabalhadores derivadas de gestões do tipo paternalista, baixa qualificação, dentre outras características de um tipo de terceirização “predatória” no país.

Palavras-chave: terceirização, Suape, desenvolvimentismo, trabalho

ABSTRACT

The developmental policies, implemented in the Northeast by means of PAC, have Suape as its greatest expression. The indices of economic growth in that region are high, however this does not seem to reflect in a direct improvement of the people's lives. Would the new developmental policies be in fact rescuing historical social debts? In that sense, it is our task to ask how the local development is taking place, taking in consideration the work conditions of the region's workers, in special the workers employed at companies that outsource services to big companies such as the Estaleiro Atlântico Sul. Thus, this work has the goal to analyse the work conditions in the companies that provide services to the production activities of the Estaleiro Atlântico Sul, at Complexo Portuário de Suape. For this, subjects such as contracting, promotion/qualification, working hours, wage, conflict resolution, hierarchies, relation between the outsourced workers and the contractor, workplace security, etc. The choice for the Estaleiro Atlântico Sul was made as it is a company with a great expression inside Complexo de Suape, in addition to being the biggest shipyard in Latin America. The in-depth interview method was used. Four outsourced workers were interviewed. For the analysis it was also considered the testimonials of an employee of the shipyard, two union representatives, and two jurists. Thereby it was possible to conclude that the work conditions of the outsourced workers reiterate the precarious standard of the labor relations of the historical developmental policy of the country, since labor has been kept precarious in the region, relying on extensive work hours, worker cooptation in ways derived from management of the paternalist kind, low qualification, among other features of a kind of "predatory" outsourcing in the country.

Keywords: outsourcing, Suape, developmentalism, work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Território Estratégico de Suape.....	64
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Artigos sobre Suape.....	18
Quadro 2 – Perfil dos trabalhadores entrevistados.....	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – População de Ipojuca.....	48
Tabela 2 – População de Cabo de Santo Agostinho.....	49
Tabela 3 – Evolução do Emprego Formal em Pernambuco.....	50
Tabela 4 – Empregos formais por setor de atividade em Pernambuco de 2006 a 2013	52
Tabela 5 – Participação do PIB dos Municípios no PIB de Pernambuco.....	52
Tabela 6 – Evolução do PIB - Brasil e Pernambuco (2006-2012).....	53
Tabela 7 – Porcentagem de Pessoas com Ensino Fundamental Incompleto e Cursos Superiores.....	53
Tabela 8 – Taxa de Analfabetismo em Ipojuca e Cabo de Santo Agostinho.....	54

LISTA DE SIGLAS

BNDE – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

Cacex – Carteira de Comércio Exterior

CCI – Camargo Correa Iesa

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DDS – Diálogo Diário de Segurança

EAS – Estaleiro Atlântico Sul

EPI – Equipamento de Proteção Individual

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

PAC – Programa de Aceleração do Crescimento

PIB – Produto Interno Bruto

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SINDIMETAL – Sindicato dos Metalúrgicos

TES – Território Estratégico de Suape

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 Justificativa	17
2. O NOVO MUNDO DO TRABALHO: FLEXIBILIDADE, PRECARIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO	20
2.1 A crise do capital e as transformações no regime de produção	20
2.2 O desmonte do fordismo e o regime de acumulação flexível	24
2.3 O sistema de relações de trabalho no Brasil	29
2.4 O uso da terceirização e a precarização do trabalho	37
2.5 A terceirização no Brasil	41
2.6 O trabalho em Pernambuco	48
3. METODOLOGIA	55
3.1 Natureza da Pesquisa e Escolha do Método	55
3.2 Os Sujeitos da Pesquisa e as dificuldades de chegarmos a eles	56
3.3 Procedimentos e Instrumentos de coleta	59
3.4 Análise dos dados	60
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	62
4.1 O Complexo Portuário de Suape	62
4.2 O Estaleiro Atlântico Sul – EAS	65
4.3 Contratação	68
4.4 Promoção/Qualificação	73
4.5. Jornada de Trabalho	81
4.6 Salário	86
4.8 Resolução de conflitos	93
4.9 Rigidez hierárquica	95
4.10 Relação dos terceiros com a contratante	101
4.11. Segurança no trabalho	103
4.12 Relação com o sindicato	106
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	110
6. REFERÊNCIAS	115
APÊNDICE 1- ROTEIRO DE ENTREVISTA - TRABALHADORES	122
APÊNDICE 2 - ROTEIRO DE ENTREVISTA – SINDICATO	124
ANEXO 1 – RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO DO MTE	125

1. INTRODUÇÃO

Estratégias para promover o desenvolvimento econômico do Brasil vêm sendo traçadas desde os anos de 1930 com o Governo Vargas. Neste período, se buscou fomentar a economia do país através da transferência da base agroexportadora para uma estrutura industrial, tendo o Estado papel forte neste processo. Indústrias que substituiriam as importações foram criadas na ocasião, mas ainda em número insuficiente. A prioridade foi a construção de indústria de base (siderurgia, metalurgia e petróleo), que possibilitou um novo plano de ação em termos industriais. Organismos da administração governamental, como o BNDE (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico), atual BNDES (com o acréscimo do “S” de Social), e Cacex (Carteira de Comércio Exterior) foram criados no período, demonstrando o quanto o Estado passava a assumir o desenvolvimento do país, dentro de uma política muito conhecida na América Latina, chamada desenvolvimentismo (LUZ, 1978; FAUSTO, 1994).

No entanto, é a partir da década de 1950, com o Governo JK (Juscelino Kubitschek), que se estabelece uma economia de cunho nacional-desenvolvimentista buscando, mesmo que por intermédio da utilização de capital estrangeiro, o progresso nacional através da expansão do setor industrial. A estratégia desenvolvimentista era a de atuar em setores considerados os gargalos do desenvolvimento brasileiro, como transportes (rodovias, portos), energia e indústria de bens de consumo. O Estado atuava nas estruturas para que o capital pudesse ampliar sua produção, dentro da ótica do capitalismo monopolista. O Brasil sobe um patamar importante na industrialização. Não cria, de imediato, autonomia, mas potencializa uma dinâmica ainda não vista, como a superação da economia agrária pela industrial (LUZ, 1978; FAUSTO, 1994; BRUM, 1998)

A intervenção do Estado aparece de forma expressiva durante os governos militares, garantindo o funcionamento do grande capital internacional. No entanto, essa intervenção não foi capaz de controlar as crises internas e externas, levando o país a criar uma enorme dívida externa e gerando inflação gritante. As políticas criadas nesse período, por sua vez, buscaram tirar o país do momento de crise econômica, através da junção do empresariado nacional, capital estrangeiro e intervenção estatal. Ligado a este tripé, somou-se a ideia do Brasil como uma grande potência, que foi decisiva para impulsionar o sentimento de nacionalismo do período. Todavia, o crescimento econômico não significou nenhum resultado

positivo para a classe trabalhadora; apenas uma pequena fatia da classe média pôde se beneficiar dele (BRUM, 1998; DINIZ, 2011).

Desse modo, visto o exposto, é possível afirmar que mesmo com estratégias diferentes, estas políticas econômicas, que buscaram alavancar a economia do país a partir da década de 1950, continham cunho nacionalista, sendo, então, chamadas de políticas nacional-desenvolvimentistas. Assim, temos aqui, modos de fomentar uma espécie de desenvolvimentismo a partir de métodos próprios, nacionais. Somando-se a isto, tais políticas buscavam desvencilhar o Brasil da dependência econômica de países centrais. Vale salientar que essa foi uma estratégia utilizada não apenas no Brasil, mas em vários países da América Latina, cada um com suas devidas peculiaridades, que tiveram suas economias baseadas na exploração colonial, sendo considerados países de economia periférica (BRESSER-PEREIRA, 2006).

Com a crise do modelo de substituição de importações, assolado entre outros pela crescente dívida externa e por um processo inflacionário crônico na década de 1980, é a partir dos anos de 1990 que a economia passa a ser guiada para uma lógica neoliberal, iniciada com Collor e seguida por Fernando Henrique Cardoso. Neste novo momento, a noção do Estado como responsável por orientar a economia perdia espaço, sendo substituída pela lógica dos mercados abertos, ditos liberais, que seriam encarregados de ordenar as trocas e os investimentos econômicos pela via, sobretudo, da abertura comercial, das privatizações, da desregulamentação dos mercados. Empresas estatais privatizadas, universidades federais sucateadas, rodovias abandonadas à ação da natureza: esses já eram os reflexos concretos de uma presença mínima do Estado brasileiro em favor de novos e velhos conglomerados financeiros internacionais. Porém, para o grosso da população brasileira, as condições sociais continuavam problemáticas, com serviços de saúde, educação, habitação, urbanização em precárias condições (BRESSER-PEREIRA, 2006; DINIZ, 2011). Deste modo, insatisfações com a nova ordem surgem a partir do final dos anos 1990, desaguando, então, nos anos 2000, na ascensão dos governos de esquerda, tanto no Brasil como na América Latina, reflexo do descontentamento com as políticas neoliberais (DINIZ, 2011).

Neste contexto de novas definições políticas, foi aberto o debate sobre a noção de um “novo desenvolvimentismo”. O termo cunhado pelo economista, e ex-ministro da Fazenda, Bresser-Pereira, se refere às políticas implementadas a partir do segundo Governo Lula (2007), que teriam por finalidade desenvolver o país através de incentivos públicos ao crescimento econômico, novamente sob a batuta da condução do Estado. O autor discute sobre um possível retorno às políticas nacional-desenvolvimentistas traçadas nos anos 1950,

porém com características atuais, o que levaria a ideia de um novo desenvolvimentismo. Esse novo desenvolvimentismo seria constituído por estratégias nacionais (como é a essência da ideia de nacional-desenvolvimentismo, mostrada anteriormente), com base em medidas que promovam a competitividade das indústrias nacionais, políticas públicas, presença de um Estado forte, etc. (BRESSER-PEREIRA, 2006; DINIZ, 2011; OLIVEIRA, 2013).

Estudiosos discutem sobre uma possível definição do que seria o novo desenvolvimentismo (fenômeno não exclusivo do Brasil, mas da América Latina, onde, como comentado, os países conceberam uma economia periférica) como mostra Oliveira (2013) em artigo sobre Suape, um grande complexo porto-industrial instalado em Pernambuco e que se expande no seio dessa nova política desenvolvimentista. Bresser-Pereira (2006) defende o argumento de que o novo-desenvolvimentismo é um retorno a ideia de nação, em que políticas econômicas são implantadas a partir do interesse nacional, transformando o Estado em um instrumento de ação econômica, mas que não se limita apenas ao mercado interno. É, segundo ele, um terceiro discurso em oposição a ideologia liberal.

Melhor explicitando, temos a partir do novo-desenvolvimentismo uma busca pelo “[...] fortalecimento do Estado e do mercado como condição necessária para garantir crescimento sustentado a taxas elevadas, por sua vez, fator indispensável para a redução da desigualdade social” (DINIZ, 2011, p. 513). Ou seja, tem-se com o novo-desenvolvimentismo a proposta de uma união entre Estado e mercado fortes, de forma a buscar desenvolver a economia e diminuir as desigualdades, fazendo entrar em cena aspectos sociais antes deixados em segundo plano. Os temas sociais historicamente secundarizados ou tratados como subproduto das estratégias de desenvolvimento, como as questões do trabalho, da educação, da saúde, etc. ganhariam importância e deveriam estar articulados às propostas de crescimento econômico, podendo ser chamado, como colocam Leite e Salas (2014), de uma espécie de “social-desenvolvimentismo”, pois contém o viés social, não contemplado pela política anterior (SICSÚ *et al*, 2007; DINIZ, 2011; OLIVEIRA, 2013). Nesse enfoque, o tema das relações de trabalho ganha destaque em termos do nosso interesse, na medida que nos importa saber em que sentido o novo desenvolvimentismo contribui para melhorar o histórico padrão de trabalho precário, marcado pelos baixos salários, pela elevada rotatividade/flexibilidade da força de trabalho, por seus baixos níveis de qualificação/instrução, que a política de desenvolvimento relegou ao país.

O PAC (Programa de Aceleração do Crescimento) representou o principal programa dos últimos doze anos de governo no Brasil a buscar colocar em marcha as novas estratégias político-econômicas, ou seja, a tentativa do governo de retomar as rédeas da

economia (OLIVEIRA, 2013). O PAC, implantado no segundo governo Lula, no ano de 2007, contempla uma série de programas, a exemplo do *Minha Casa, Minha Vida*; *Cidade Melhor*; *Luz para Todos*, entre outros, que buscam promover melhorias sociais no país. De outro modo, o Governo Federal buscou a retomada de grandes obras de infraestrutura econômica, social, urbana, etc. na tentativa de promover a geração de emprego e renda. Segundo dados do próprio governo, o PAC, em sua primeira fase (2007 a 2010), criou 8,2 milhões de empregos por todo o país (GOVERNO FEDERAL/DADOS ABERTOS, 2014; PAC2, 2014).

No Nordeste, o Complexo Industrial Portuário de Suape, localizado no Estado de Pernambuco, foi o maior representante dessa proposta do Governo Federal. A ideia de Suape remete aos anos de 1960, entretanto, sua construção, de fato, se iniciou apenas na década de 1970. Este território, localizado a 40 km da capital Recife, é formado por alguns municípios, a exemplo de Ipojuca, Cabo de Santo Agostinho, Jaboatão dos Guararapes, Moreno e Escada, onde encontram-se instaladas mais de 100 empresas, entre públicas e privadas, de portes diferenciados e que abrigam cerca de 25 mil trabalhadores diretos. Estima-se ainda a contratação de mais 15 mil trabalhadores a partir da instalação de 50 novas indústrias. Além destes números, também são empregados cerca de 25 a 30 mil trabalhadores indiretos, aqueles empregados nas pequenas e médias empresas que prestam serviços as grandes organizações instaladas no complexo (CAVALCANTI, 2008; BARRETO; QUINTO JUNIOR, 2012; OLIVEIRA, 2013; SUAPE, 2014).

A partir do PAC, Suape volta a ser visto como pólo importante para o desenvolvimento do país, atraindo tanto capital público, como privado, inclusive, multinacional. Pernambuco, por sua vez, também passou a viver um “*boom econômico*”, devido a grandes investimentos além de Suape, na região. Exemplos destes são a Transposição do rio São Francisco, a Farmoquímica, a Ferrovia Nova Transnordestina, etc. Este *boom* passa a ser refletido no Produto Interno Bruto (PIB) dos municípios que compõem Suape, e no do próprio Estado de Pernambuco. (OLIVEIRA, 2013).

Dados estatísticos econômicos de cidades que compõem o território em questão, a exemplo do Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca, apresentados por Oliveira (2013) e retirados do IBGE, mostram que o PIB (Produto Interno Bruto) destes municípios vem aumentando em relação aos PIB's do Estado de Pernambuco e de sua capital, Recife. Cabe, aqui, o questionamento: o crescimento econômico que a estatística aponta nas cidades do pólo estaria, de fato, representando uma mudança nas condições de vida e trabalho de seus moradores? Pesquisas recentes, a exemplo da de Oliveira (2013), apontam para um

desenvolvimento contraditório, pois ao passo que os PIB's destes municípios crescem, o desenvolvimento não se reflete para os moradores que continuam a conviver com os transportes precários, a falta de qualificação profissional, etc.

Se os moradores não são contemplados com as benesses dessa política desenvolvimentista, que dizer da situação dos trabalhadores das empresas instaladas na região? A questão ganha forma ao indagarmos sobre as condições de trabalho desses trabalhadores. Como citado anteriormente, existem cerca de 25 a 30 mil trabalhadores indiretos, os quais estão subordinados, em sua maioria, a regimes de subcontratação, estratégia que tem crescido no país, resultante da flexibilidade imposta pelas novas formas de produção capitalista a partir da década de 1970 (ANTUNES, 2009; COSTA, 2012a).

Esta flexibilização gerada a partir da reordenação do capital ocasiona para as empresas a necessidade de reduzirem seus custos, levando-as a utilizarem de uma série de medidas como contratos atípicos, subcontratações, trabalhos temporários, etc. que vão em direção a precarização do trabalho, pois causam aos trabalhadores, além da ausência ou redução de direitos, perdas salariais, instabilidade, enfraquecimento da ação coletiva, imprecisões sobre sua identidade de classe, etc. (SALERNO, 1995; LIMA, 2010). A subcontratação é, nesse sentido, uma estratégia de barateamento da força de trabalho. A partir dela, é possível, para as empresas, livrarem-se dos encargos trabalhistas, repassando a terceiros esta responsabilidade. Os trabalhadores, por sua vez, dentre outras implicações, passam a receber salários inferiores, menores benefícios, tratamento diferenciado em relação aos dos funcionários contratados pela empresa “mãe”, ocasionando diferenciações entre esses. Esta diferenciação atinge dimensão maior ao gerar conflitos de representação, de perda de identidade com o trabalho, de não pertencimento a uma categoria, gerando problemas para a organização coletiva. Deste modo, há um enfraquecimento do poder sindical, acarretando precarização do trabalho (DRUCK, 1999; COSTA, 2012b).

Neste contexto, este projeto de pesquisa se voltou para a compreensão dos impactos desse novo padrão de desenvolvimento, que visa resgatar os débitos sociais históricos da sociedade brasileira, mas que vem coadunado a uma lógica flexível de acumulação do capital, sobre as condições de trabalho de trabalhadores subcontratados no complexo Suape. Ali, o capital se organiza marcado pela presença de pequenas e médias empresas que subsidiam as maiores através do uso da subcontratação. Sob que condições, em termos de vínculo de trabalho, salários/benefícios, jornada, políticas de capacitação, relação de subordinação os trabalhadores subcontratados do complexo Suape são contratados e em que medida essas condições reiteram ou modificam o padrão precário de relações de trabalho

da histórica política desenvolvimentista do país? Tendo em mente essa questão mais ampla, **o objetivo desta pesquisa é analisar as condições de trabalho nas empresas que prestam serviços às atividades produtivas do Estaleiro Atlântico Sul, no Complexo Portuário de Suape.**

Mais especificamente, a pesquisa buscou: **i)** analisar as práticas de gestão de uma subcontratada do estaleiro em terrenos centrais da regulação do trabalho como contratação, promoção/qualificação, jornada de trabalho, salário, resolução de conflitos, hierarquias, relação dos terceiros com a contratante, segurança no trabalho; **ii)** conhecer a participação política dos trabalhadores, especialmente no que se refere a relação com o sindicato; **iii)** analisar como as condições de trabalho destes trabalhadores se relacionam com o padrão de desenvolvimento existente na região.

1.1 Justificativa

A discussão sobre o padrão do emprego e da renda que vem sendo gerado por meio dos incentivos das novas políticas de desenvolvimento lançadas pelo Estado é de suma relevância quando se considera que esse padrão foi historicamente precário, a despeito da constituição no país de um parque industrial relativamente moderno e que acumulou índices de crescimento econômico significativos nos anos da política de substituição de importações, todavia sem distribuir renda. Esta pesquisa se justifica centralmente por contribuir com esse debate pondo em foco o tema da subcontratação, que se amplia no país e no mundo, pós anos 1980, como estratégia central de organização produtiva centrada no barateamento da força de trabalho, portanto na contramão dos ideais de resgate dos débitos sociais presentes no discurso desenvolvimentista atual, dentre eles o do próprio padrão de emprego da força de trabalho dos investimentos que o Estado fomenta.

Em termos acadêmicos, esta pesquisa visou contribuir para fomentar nos estudos da Administração, a presença de estudos críticos, em especial por colocar em foco a visão do trabalhador, por vezes renegada na área; e a elucidação de fenômenos novos. Se justifica ainda por colocar em pauta aspectos conflituosos do trabalho nos empreendimentos, nas empresas de economia nacional, como é o caso das empresas de Suape.

A escolha por estudar o Complexo de Suape também se mostra relevante porque esse complexo vem sendo alvo de vultosos investimentos do PAC, investimentos estes que, além de desenvolverem a economia do Estado de Pernambuco, onde o complexo está

localizado, refletem economicamente nos Estados vizinhos, a exemplo da Paraíba, que também constitui fonte de trabalho para os empregos ali gerados.

Somando-se a estes aspectos, temos que, conforme pesquisa por nós realizada em indexadores acadêmicos como o Spell e o Scielo, utilizando a palavra-chave “suape”, os resultados indicam que a maioria das pesquisas produzidas sobre Suape tratam dos impactos ambientais/sociais provocados pelas indústrias instaladas no território que hoje forma o complexo. Em algumas destas pesquisas não é deixado de lado o fator socioeconômico, entretanto, apenas uma, o artigo de Oliveira (2013), aborda o tema das relações de trabalho. Através do Quadro 1 é possível melhor visualizar a pesquisa nas bases de dados.

Quadro 1 – Artigos sobre Suape

Base de Dados	Scielo	Spell
Artigos Encontrados	14	0
Artigos relativos ao trabalho na região	1	0

Fonte: Dados da Pesquisa

Mais recentemente, no evento da ANPOCS (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais) de 2014, foi aprovado artigo de Godoy (2014), enfocando a temática do novo-desenvolvimentismo e Suape. No entanto, inexistente trabalho que enfoque o tema mais específico da subcontratação e esta insuficiência de estudos indica a necessidade de pesquisas que versem sobre a questão do trabalho e suas derivações em torno de um complexo de tamanha importância econômica como o de Suape. Atualmente, no entanto, há um esforço conjunto do LAEPT (Laboratório de Estudos e Pesquisas em Políticas Públicas e Trabalho), da Universidade Federal da Paraíba, em parceria com a FUNDAJ (Fundação Joaquim Nabuco), instituição federal, no sentido de produzirem material que discuta a questão econômica, do trabalho, das territorialidades, migrações, identidades, etc. em Suape, e esse projeto de pesquisa visa contribuir com esse esforço.

Quanto à escolha do setor naval, tem-se que novos estaleiros foram criados no Brasil a partir das políticas de incentivo ao desenvolvimento. Assim, é necessário que se ressalte a importância que essa indústria adquiriu para a economia do país, pois ela vem

atraindo investimentos de diversos grupos estrangeiros e é grande geradora de empregos. De um modo geral, esse tipo de empreendimento tem gerado emprego e concentrado mão-de-obra, devido ao ciclo de longo prazo de fabricação de um único produto (LIMA; VELASCO, 1998; JESUS; GITHAY, 2009).

Além disto, empresas desse ramo, assim como os petrolíferos, necessitam de prestadoras de serviço, portanto, tem necessidade de terceirizar os serviços que não são seu foco principal (FIGUEIREDO, 2007), sendo esta uma das políticas centrais de produção, o que nos instiga a conhecer seus meandros. Ademais, a escolha do Estaleiro Atlântico Sul também se dá em virtude da ciência de que, nos últimos anos, greves buscando melhores condições de trabalho acometeram a região, abarcando também o estaleiro em questão (OLIVEIRA, 2013). Em termos acadêmicos, a escolha do setor se justifica, ainda, pelo fato de que a maioria dos estudos que tratam do tema se concentra no setor industrial, sendo as indústrias petrolíferas e a indústria automotiva que ganham mais destaque. Dada a importância que o setor naval tem adquirido na economia do país, nos últimos anos, é compreensível que se desenvolvam estudos sobre ele.

Em suma, temos que o trabalho está estruturado em cinco partes, sendo a primeira esta breve introdução. Na segunda parte do trabalho, que diz respeito ao referencial teórico, discutiremos o novo mundo do trabalho a partir das transformações do regime fordista para a acumulação flexível, abordando uma de suas principais consequências, a terceirização, e apresentando o precário sistema de relações de trabalho no país. O terceiro ponto é referente a metodologia utilizada e o quarto diz respeito a análise dos resultados. Por fim, a quinta e última parte traz as considerações finais.

2. O NOVO MUNDO DO TRABALHO: FLEXIBILIDADE, PRECARIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO.

O trabalho regulado, contratado, típico da lógica fordista/taylorista vem sendo corroído com a crise global do capitalismo. Em contraposição, os temporários, informais, terceirizados, etc. vêm crescendo em meio a este cenário marcado pela precarização das condições de trabalho (ANTUNES, 2011). No entanto, esta não é uma tendência nova, ela acompanha a lógica da competição inerente ao modo de produção capitalista, sobretudo quando as rédeas reguladoras da proteção social são afrouxadas colocando os trabalhadores em situações de trabalho desprovidas de direitos e, muitas vezes, inumanas, como era a condição do trabalho no início da industrialização (IANNI, 1988). A expansão contemporânea dos regimes precários de trabalho, tendo como exemplo as práticas de subcontratação/terceirização, é um fenômeno que acompanha o acirramento da competitividade comercial em nível global desde a década de 1980 e que, no Brasil, se intensifica com a introdução das políticas neoliberais no início dos anos 1990. Com a finalidade de melhor compreender esse fenômeno se faz necessário discutir, em linhas gerais, o processo de transformações político-econômicas do capitalismo no final do século XX, que passa do modelo de regulação fordista, centrado na expansão da demanda, do emprego e da renda para um modelo de acumulação flexível, marcado pela instabilidade, pelo desemprego e pela crescente desigualdade.

2.1 A crise do capital e as transformações no regime de produção.

O modo de produção capitalista se mantém como modo de produzir a vida a partir de dois pontos. O primeiro diz respeito à fixação/intervenção nos preços do mercado e regulação do comportamento econômico, o que sugere a necessária atuação do Estado, além da ação de outros agentes, a exemplo dos sindicatos. O segundo ponto, por sua vez, é pertinente ao necessário controle sobre a força de trabalho, para que esta possa produzir valor em condições adequadas ao capital e, sendo os trabalhadores colocados lado a lado pelas exigências da produção, não se reconheçam como sujeitos portadores de interesses divergentes dos de seus patrões e não se sublevem. Na história do capitalismo tal controle se deu/dá de formas diversas, segundo as exigências de cada momento histórico. No fordismo e

no toyotismo, por exemplo, a forma de controle apresenta significativas diferenças (ANTUNES, 2009; HARVEY, 2012)

O capitalismo do pós anos 1930 e, sobretudo, do pós Segunda Guerra Mundial conseguiu construir um regime de regulação conciliando esses dois pontos, capaz de lhe propiciar crescimento econômico e paz social para produção. No entanto, a partir da década de 1970, esse regime de regulação é desmontado, sendo necessário ao capital um novo ajuste nas regras que regulam a competição econômica, como meio de buscar mais flexibilidade e liberdade de mercado. Harvey (2012), seguindo a Escola da Regulamentação Social¹, afirma que as mudanças no modo de produção afetam também a maneira como os assalariados se reproduzem, de forma que as relações com os trabalhadores também se modificam. Estas transformações irão ocasionar perdas enormes para os trabalhadores, a partir da modificação do padrão de trabalho/emprego, que, juntamente com o crescimento do desemprego, passa a ser permeado pela lógica da flexibilização, da insegurança e da incerteza.

No decorrer do século XX, predominaram os processos de trabalho taylorista/fordista, caracterizando-se especialmente pela divisão do trabalho e pelo controle dos tempos e movimentos, elementos que, acoplados à produção em série, permitiram às empresas elevarem os níveis de produtividade, no que constituíam uma economia de produção em massa. Neste período, o trabalho é separado entre execução e planejamento, reduzindo o papel cognitivo do trabalhador no processo de trabalho. Esta é, então, a ideia destes sistemas, especializar as atividades de tal forma que o trabalhador perca o saber sobre elas, executando o trabalho apenas como um apêndice da máquina, sem o saber antes empregado no mesmo. Pode-se afirmar, nesse sentido, que as técnicas fordistas desenvolveram o sistema taylorista, em especial através do deslocamento do trabalho até o trabalhador, com a utilização da esteira móvel, minimizando ainda mais seu papel diante do trabalho (SOUZA, 2006; PINTO, 2007; ANTUNES, 2011).

Porém o fordismo foi um regime de regulação que extrapolava a empresa e a organização do processo de trabalho. Ele perpassava a capacidade de organização coletiva dos trabalhadores via sindicatos, representantes das massas de trabalhadores empregados na grande indústria verticalizada, típica do período fordista. Pela via da negociação coletiva os trabalhadores organizados conseguiam estabelecer o compromisso de repasse dos ganhos de

1. A Escola da Regulamentação Social, de origem francesa, tem o marxismo como base e busca analisar relações salariais e estratégias de acumulação com base na regulação, de forma que se tornem coerentes, ou seja, tenham uma matriz regular, comum. Tem em seus principais expoentes, os nomes de Lipietz, Coriat e Aglietta (BOYER, 1995; GOUNET, 1999).

produtividade para os salários, o que funcionou como mecanismo central de distribuição de renda, dado através do aumento real dos salários, e possibilitou aos trabalhadores elevarem seu padrão de vida. Ademais, o regime de regulação fordista teve importante intervenção do Estado, não apenas pela via da regulação, inclusive do mercado de trabalho, e do planejamento econômico, mas, sobretudo, pela via dos investimentos em infraestrutura produtiva e das políticas de seguridade social. Boyer (1995) argumenta que para a realidade dos países ditos desenvolvidos, onde esse regime foi predominante, o fordismo teve variações, ainda que apresentasse, em sua configuração mais ampla, uma matriz comum nas normas de regulação econômica e social (BOYER, 1995; GOUNET, 1999).

O regime de regulação fordista abriu a possibilidade de consumo para as classes trabalhadoras. Desse modo, os operários agora passavam a ser consumidores, gerando um grande mercado para a indústria em expansão. O compromisso firmado, nesta nova conjuntura, entre os trabalhadores e os patrões e o Estado gerava, assim, emprego, renda, consumo e lucratividade para a empresa, permitindo que se fechasse o ciclo virtuoso do desenvolvimento econômico e social, no entanto, sob a lógica do enquadramento e controle da força de trabalho, de suas manifestações mais emancipadoras e do trabalho repetitivo e sem sentido. Nesse sentido, a gestão do trabalho no sistema fordista passa a ser comandada como forma de controle social (DRUCK, 1999; MARCELINO, 2006; HARVEY; 2012).

O trabalho, nesse regime, moldava-se com vistas ao consumo e a criação de mais-valor. A linha de montagem, como comentado, leva os trabalhadores à perda de seus saberes, através da intensificada especialização das tarefas. O trabalhador fordista perde a compreensão do processo de trabalho como um todo, ficando restrito a partes do processo produtivo, sem utilização de suas potencialidades. Isto implica em um trabalhador com baixo nível de qualificação, com competências e qualidades simples e parceladas e, portanto, de fácil substituição. O típico trabalhador fordista deveria, então, atender ao padrão da gerência científica, abrindo mão de seus ideais revolucionários em troca do aumento de seu poder de consumo e das garantias da seguridade social e trabalhistas conquistadas pelo *welfare state* e pela barganha coletiva. Destaca-se aqui, o poder dos sindicatos que, conseguindo representar grandes massas de trabalhadores e mesmo em cooperação com as práticas fordistas, mostrou-se ativo na defesa dos trabalhadores (PINTO, 2007; HARVEY, 2012; BORSOI, 2011).

O regime de regulação fordista se intensifica apenas no período posterior a Segunda Guerra Mundial, em articulação com políticas de bem-estar social, período em que o consumo é estimulado, visando o reerguimento dos países devastados pelos impactos da guerra. Nesse período, o fordismo já estava amadurecido e encontrou terreno para seu

desenvolvimento (DRUCK, 1999; HARVEY, 2012). Entretanto, deve-se atentar para o fato do fordismo não ter sido o mesmo em todos os países. Cada país construiu seu padrão de regulação em função da história das lutas sociais e da configuração política de forças entre capital e trabalho em cada contexto e conjuntura (BORGES; DRUCK, 1993; BOYER, 1995; DRUCK, 1999). Para a realidade histórica dos países subdesenvolvidos, como foi o caso do Brasil, em que a regulação social e do trabalho foi bem mais precária que a dos países desenvolvidos e o regime de acumulação não distribuiu renda, cunhou-se a expressão “fordismo periférico” (LIPIETZ, 1988 apud DRUCK, 1999). Segundo Druck (1999) o fordismo periférico possuía a mesma ideia do “fordismo autêntico”, sobretudo no seu aspecto técnico da divisão do trabalho, mas no que se refere aos aspectos do consumo, políticos e da distribuição de renda, estes estariam restritos às classes médias e a alguns trabalhadores (os da grande indústria fordista), fatias diminutas da estratificação social na região, sendo excluídos deste processo os demais, a grande maioria.

No Brasil, o fordismo se instaurou desde a década de 1940, mas se consolidou a partir dos anos 60 e sob a égide de regimes político e empresarial autoritários, com forte tutela e controle do Estado sobre os movimentos sociais e do trabalho. Entretanto, “[...] efetivamente, não ocorreu no Brasil, o processo de integração de amplas massas ao mercado de trabalho e de consumo. Assim como não se constituiu um Estado de bem-estar social, a exemplo dos países centrais” (DRUCK, 1999, p.55). Assim, é possível perceber que no, Brasil, o fordismo aparece sob a forma periférica, pois, dentre outras características, não possibilitou consumo em massa nem produziu um estado de bem-estar social, ao contrário, no lugar de financiador dos custos de reprodução da força de trabalho, o Estado tinha seus investimentos voltados para o atendimento das demandas do capital e das grandes empresas (BORGES; DRUCK, 1993; DRUCK, 1999; BORSOI, 2011).

A formação histórica do capitalismo no Brasil, marcada, por longo tempo, pela exploração do trabalho escravo, pela subordinação e dependência econômica de outros países, pela repressão às manifestações políticas e sociais, sobretudo da classe trabalhadora, o que nos relegou uma cultura de baixa representação sindical e, por conseguinte, de emprego precariamente regulado, de baixos salários e de elevada informalidade, esses fatores todos contribuíram para a construção de um fordismo periférico no país. Exemplo disto é caso das políticas salariais, que, no “fordismo autêntico”, incorporavam os ganhos de produtividade da economia, o que implicava em melhor distribuição de renda, enquanto no Brasil esse mecanismo nunca foi politicamente viabilizado uma vez que a negociação coletiva foi, durante os regimes autoritários, período em que a economia mais cresceu, reprimida.

Diferente do que acontecia em outros países, no Brasil não havia negociação com sindicatos de trabalhadores, instituições que acabaram sendo responsáveis, como argumentou Boyer (1995), pela consolidação do fordismo (BORGES; DRUCK, 1993; DRUCK, 1999).

Isso explica porque durante a ditadura militar, apenas a classe média alta pôde desfrutar de um determinado consumo de massa, melhorando razoavelmente seu padrão de vida, enquanto a grande massa trabalhadora recebia um padrão salarial muito aquém das suas necessidades de reprodução social minimamente aceitável. Esse padrão de relações de trabalho pouco ou nada se modificou com a redemocratização do país e, ao contrário, é agravado no pós anos 1990 com a introdução das políticas neoliberais que pressionaram a reestruturação da economia gerando muito desemprego e ampliando a informalidade do trabalho. As relações de trabalho no país, nesse sentido, tornam-se frágeis, visto a má estrutura do mercado e as extremas desigualdades de renda e sociais.

2.2 O desmonte do fordismo e o regime de acumulação flexível

Nos países centrais, insatisfações com a ordem keynesiana/fordista começam a surgir a partir dos anos 70. Os pilares de sustentação da ordem fordista, especialmente a negociação coletiva e o *welfare state*, passam a sofrer os ataques de uma nova ordem liberal que impunha mais liberdade de mercado para as transações econômicas e para o mercado de trabalho. Este é o período em que a lucratividade das empresas foi reduzida com o acirramento da competitividade global a partir da entrada de novos competidores no mercado, a exemplo do Japão e dos chamados tigres asiáticos. Esse é o período também em que os processos de reestruturação produtiva (inovações tecnológicas e organizacionais, fechamento, enxugamento e deslocamento de plantas) provocam desemprego em massa afetando os sindicatos e enfraquecendo seu poder de barganha. As pressões neoliberais promoveram a desindexação dos salários da produtividade e do custo de vida e a redução da intervenção estatal, desregulamentando e desestruturando os mercados de trabalho e os *welfare-states* (BOYER, 1995; DRUCK, 1999; ANTUNES, 2009; HARVEY, 2012; LOPES, 2012).

Juntavam-se a estas insatisfações, problemas de ordem econômica que também contribuíram para a desestabilização do sistema vigente. Entre eles, ganham destaque: a queda da lucratividade nas empresas americanas em 1966, iniciando um problema fiscal no país; inflações; instabilidade do dólar; a redução do poder econômico dos Estados Unidos; crise do petróleo; organizações com capacidades excedentes inutilizáveis, acompanhada de uma

retração no consumo. Instala-se uma crise de rentabilidade (DRUCK, 1999; GOUNET, 1999; MARCELINO, 2006; ANTUNES, 2009; HARVEY, 2012). É possível perceber que os primeiros indícios da crise se dão nos Estados Unidos, local onde o sistema fordista se desenvolveu (DRUCK, 1999; AMORIM, 2003).

Todos esses acontecimentos levam ao esgotamento desse modelo que já se encontrava saturado devido a produção em grandes quantidades sem a devida saída (DRUCK, 1999; ANTUNES, 2009; HARVEY, 2012). Indo além, Antunes (2009), afirma que se instaura uma crise estrutural do capital. O padrão de trabalho, por sua vez, neste período de crise, passou a ser marcado por resistências e lutas nos locais de trabalho, no entanto, a partir dos anos 70, tais resistências começam a decair:

Em linhas gerais, nos anos 70 se evidenciou a crise do fordismo norte-americano. E as mobilizações que haviam balançado as instituições de poder desde o final da década de 60, rebelando-se contra aquele padrão de trabalho e de vida, não conseguiram impor uma outra alternativa. (DRUCK, 1999, p. 68)

É diante deste contexto, em que os movimentos de trabalhadores começam a perder força, que se instaura o novo sistema, o novo regime de produção, o qual tem como ideal, o controle da força de trabalho, um dos pontos necessários para que o capitalismo mantenha-se estável, como comentado anteriormente (DRUCK, 1999; HARVEY, 2012). Tratava-se de uma reordenação do capital, com a finalidade de sobrevivência, ou seja, instaurava-se uma nova relação entre o capital/trabalho que buscava adequação às exigências internacionais de competitividade (BOYER, 1995; ANTUNES, 2009). Sobre este novo sistema, é interessante que se destaquem algumas experiências individuais, a exemplo do caso da Suécia, com os grupos semi-autônomos (GSA) e a Terceira Itália. No entanto foi o modelo japonês que ganhou destaque como referência nas pesquisas sobre gestão do trabalho e da produção em todo o mundo, em especial por sua difusão nos países ocidentais, servindo assim como base para o debate das condições de trabalho (DRUCK, 1999; ANTUNES, 2009).

O modelo japonês - também conhecido como “toyotismo”, devido ao principal expoente da empresa que implementou o modo de produção japonês no período, a Toyota, e/ou “ohnismo”, em referência ao engenheiro responsável pela mesma, Ohno - que ganha espaço com a crise do capital, foi amplamente aplicado, embora de forma diferenciada, de acordo com a região ou setor industrial (DRUCK, 1999; ANTUNES, 2009). O modelo de gestão toyotista, segundo Druck (1999) é aplicado em organizações tanto de grande, como de pequeno e médio porte. A diferença encontra-se no modo como o trabalho é organizado. No

caso das empresas de grande porte, o trabalhador é mais qualificado e levado a cooperar com a produtividade da empresa. Prêmios e incentivos são oferecidos em troca desta colaboração. Nestas, também se busca uma repressão às organizações de trabalhadores que se oponham aos ideais propostos pela empresa. Desta maneira é possível conseguir a colaboração dos funcionários, estratégia que mantém o sistema funcionando. A flexibilidade dessas grandes empresas é alcançada por via da subcontratação de empresas de pequeno e médio porte, onde as condições de trabalho e salários são inferiores, os trabalhadores são menos qualificados e não existe o ideal de emprego vitalício, assim como nas maiores (DRUCK, 1999).

De uma forma geral, as mudanças ocasionadas pelo novo sistema de produção desencadeiam processos de reestruturação produtiva, em que os investimentos em tecnologias fazem crescer novos setores, além de modificar a forma de se trabalhar, que passou a ser guiada pelo trabalho em grupo (ou células), participação do trabalhador, trabalho polivalente, intensificado, etc. Além destas mudanças ressalta-se também o enxugamento que as empresas sofreram na busca por flexibilidade, característica da nova estrutura produtiva, que será discutida mais adiante; e a substituição da produção em massa por uma produção personalizada, como forma de atender as novas exigências do mercado (DRUCK, 1999; GOUNET, 1999; ANTUNES, 2009).

Na busca por responder às novas exigências do mercado, as organizações passam a empregar técnicas e estratégias de produção como a autonomia, o *just in time/kanban*, a polivalência, o trabalho em equipe, a subcontratação. Elas consubstanciariam a saída para a flexibilidade do trabalho e do capital no novo contexto de competitividade global e influenciaram modificações no processo de trabalho. A ideia desse sistema é evitar o retrabalho, buscando qualidade nos produtos. O *just in time/kanban* é sua filosofia central porque aposta na produção puxada pela demanda com o mínimo de recursos, o que significa dizer empresa mínima, enxuta, empregando o mínimo de trabalhadores possível, daí a ideia destes serem polivalentes, trabalhadores capazes de desempenhar várias funções. Este trabalhador se diferencia do típico trabalhador fordista, altamente especializado. Pode-se, então, afirmar que estes elementos caminharam na construção de um novo perfil de operário (GOUNET, 1999; ALVES, 2000).

A gestão do trabalho no novo contexto também sofre alterações, como comentado no decorrer do trabalho. As empresas nesta nova lógica, pressionadas pela competitividade global, aderem à flexibilidade, tornando os empregos mais instáveis, de curta duração. O trabalhador, agora polivalente, tem suas capacidades produtivas sugadas ao máximo. Diferente do que ocorria no sistema anterior, a participação intelectual desse trabalhador,

assim como sua força física, é extraída de modo a tornar mais rentável a produção. A coerção para isso passa a se dar através dos discursos de participação, de prêmios e incentivos, que buscam apanhar a subjetividade desses trabalhadores, fazendo-os “vestir a camisa” da organização. Nesse sentido, “[...] o toyotismo realiza um salto qualitativo na captura da subjetividade operária pela lógica do capital, o que o distingue, pelo menos no plano da consciência de classe, do taylorismo-fordismo.” (ALVES, 2000, p. 31). Assim, tendo a empresa conquistado a confiança destes trabalhadores, era possível negociar diretamente com eles, reduzindo, deste modo, o papel dos sindicatos e criando uma nova racionalidade para o trabalho.

O resultado dos processos de enxugamento e das mudanças na gestão do trabalho é o desemprego de milhares de trabalhadores, seguido pela desregulamentação dos direitos trabalhistas, pois à medida que estes trabalhadores estavam sujeitos a demissões, em decorrência do enxugamento ou fechamento das fábricas, também estavam sujeitos a contratos atípicos, parciais, temporários, instáveis, de baixos salários e poucos (ou nenhum) direitos, fomentados pela desregulamentação das leis trabalhistas. A expansão, em todas as partes, dos contratos atípicos de trabalho e a disseminação das subcontratações, normalmente empregando em regimes e condições precárias de trabalho, inferiores ao típico regime de emprego fordista, acarretaram a fragmentação da classe trabalhadora, pois os trabalhadores perdiam a identidade de classe, e seu enfraquecimento sindical. Têm-se, ainda, como características da nova ordem, um aumento no setor de serviços, onde historicamente os empregos foram mais precários e a força de trabalho pouco organizada; inovação tecnológica, que emprega menos força de trabalho; a exploração de novos nichos de mercado, o estímulo ao empreendedorismo, estímulo ao consumo através da redução do tempo de vida dos produtos, em comparação aos produzidos na era fordista, etc. (DRUCK, 1999; PINTO, 2007; ANTUNES, 2009; HARVEY, 2012).

Todavia, o novo modelo consegue suprir várias necessidades do capital no momento apropriado e por isso ganha espaço. Nas palavras de Harvey (2012), a rigidez do fordismo (nos contratos de trabalho, nos investimentos, na produção, etc.) seria o problema do sistema em questão, sendo a flexibilização destes processos, a resposta encontrada. O autor comenta ainda que a partir da nova ordem, o capitalismo consegue se organizar, dentre outras coisas, através das respostas flexíveis ao mercado, daí o novo regime ser considerado de acumulação flexível.

No Brasil, assim como com o fordismo, o modelo japonês também assume características diferentes, adaptando-se ao contexto brasileiro (DRUCK, 1999; ANTUNES,

2009). Druck (2002) argumenta que o toyotismo instaurou-se no país por dois principais motivos: mundialmente, devido à necessidade de competitividade e; nacionalmente, como forma de sobrevivência da crise econômica que assolava o país na década de 80. O novo modelo, segundo a autora, é adaptado de acordo com o momento político-econômico-social vivido no país. As políticas neoliberais, do início dos anos 90, abrem espaço para esse regime. Assim como o fordismo encontra, no período ditatorial, base para se instalar, o toyotismo tem no contexto dos anos 80, de redemocratização e de forte crise econômica, forte aliado (DRUCK, 1999).

As mudanças ocasionadas pela nova ordem encontram no país uma dicotomia em relação às antigas formas de gerir, herdadas do período ditatorial. Seguindo a ideia de Druck (2002), o modelo japonês se instala convivendo com práticas fordistas/autoritárias. No entanto, a racionalização do trabalho, típica do modelo anterior, continua a ser articulada com o toyotismo, porém de acordo com as necessidades do capital, ou seja, esse sistema continua, assim como no fordismo, porém através da utilização de outras técnicas, a intensificar o trabalho (GOUNET, 1999; ALVES, 2000; ANTUNES, 2009).

De uma forma geral, o padrão do trabalho do toyotismo busca flexibilidade, substituindo o anterior, baseado na rigidez dos processos e da produção. Para isto, vínculos regulares de emprego passam a desaparecer, cedendo lugar a novas formas de trabalho do tipo *home office*, trabalho temporário, subcontratações/terceirizações, etc. A jornada de trabalho é intensificada, com a presença de horas extras, trabalho em tempo parcial, dentre outras modalidades. O trabalhador, portanto, necessita adaptar-se à essa nova ordem. O individualismo presente na lógica capitalista estimula a competição entre os trabalhadores, que passam a ter suas subjetividades capturadas pelas empresas através de prêmios e incentivos. Um novo trabalhador surge: polivalente, que tem voz dentro da empresa, podendo dar sugestões que venham beneficia-la, competitivo, que abraça o discurso empresarial. Devido à captura da simpatia dos trabalhadores, negociações entre patrões e empregados passam a ser feitas de forma mais direta, perdendo o sindicato poder de barganha coletiva. Desta forma, a lógica do emprego típico fordista é minada juntamente com a ação coletiva, ocasionando a precarização das relações de trabalho (GOUNET, 1999; DRUCK 1999; ALVES, 2000; COSTA, 2005; DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007; PINTO, 2007; ANTUNES, 2009; HARVEY, 2012; ARAÚJO, 2013).

Desemprego, subemprego, informalidade, instabilidade e insegurança marcam os regimes de emprego da era da acumulação flexível. Conforme resume Harvey (2012, p. 161), “[...] o movimento mais flexível do capital acentua o novo, o fugidio, o efêmero, o

fugaz e o contingente da vida moderna, em vez dos valores mais sólidos implantados na vigência do fordismo.”. Desta forma, a característica chave deste novo modelo, assim como o nome que lhe é atribuído, acumulação flexível, é a da flexibilização, forma encontrada de driblar a rigidez das estruturas fordistas. Entretanto, esta busca pela flexibilidade acaba afetando, sobretudo, as relações de trabalho.

As consequências, além das já citadas, atuam também em relação aos aspectos físicos e emocionais dos trabalhadores, a exemplo de doenças psicossomáticas e lesões por esforços repetitivos (MÉSZÁROS, 2006; BORSOI, 2011; LOPES, 2012). A flexibilidade é um dos problemas enfrentados pelo trabalho neste novo contexto, pois acentua sua precarização através da adoção de práticas que desestabilizam o padrão de emprego vigente. Conforme afirma Mézaros, “Os obstáculos reais enfrentados pelo trabalho, no presente e no futuro próximos, podem ser resumidos em duas palavras: “flexibilidade” e “desregulamentação”.” (MÉSZÁROS, p. 33, 2006). As consequências dessa desestabilização é o desemprego em massa, o aumento dos vínculos precários de trabalho, marcados por contratos atípicos e subcontratações, a informalidade, a fragmentação dos trabalhadores, entre outras. Desse modo, ela – a flexibilização – pode ser considerada base das mudanças ocasionadas pela nova ordem, expressão da reestruturação produtiva e filosofia central do toyotismo (MESZÁROS, 2006; DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007; BORSOI, 2011). No entanto, deve-se deixar claro que as novas formas flexíveis de emprego não seriam o problema em si, mas sim a sua confusão com a retirada dos direitos dos trabalhadores, com o desemprego, etc. (HARVEY, 2012). Esse processo ganha manifestações específicas em cada realidade social ou em cada país em função da configuração política e cultural que plasma, historicamente, as relações de classe. É para a configuração dessas relações entre capital e trabalho no Brasil que nos voltamos brevemente na seção seguinte, como forma de entendermos como o discurso e as medidas de flexibilização do trabalho ganham alento aqui, e com eles, a disseminação da terceirização.

2.3 O sistema de relações de trabalho no Brasil

Para adentrarmos no entendimento das relações de trabalho no Brasil, é necessário que o façamos sob perspectiva histórica, indo desde o início do século XX, com o governo Vargas; passando pela importância dos movimentos sindicais nesta construção; das atividades legislativas; e, percorrendo sobre a facilitação do desenvolvimento capitalista no país a partir

das transformações econômicas e políticas ocasionadas no início do século passado, pois, como afirma Costa (2005, p. 112), “[...] o sistema de regulação do trabalho no Brasil é um capítulo central na própria história das instituições políticas do país.”.

Os sindicatos, como mencionado, tiveram papel importante no processo de construção das relações de trabalho no Brasil. Seu reconhecimento se deu como forma de controle sobre o conflito de classe por parte do Estado, que, na década de 1940, instituiu uma legislação trabalhista relativamente protetora no âmbito individual, mas fortemente repressora no âmbito coletivo. No primeiro Governo Vargas, a partir de 1937, os sindicatos tiveram extinta sua liberdade, sendo considerados como tais apenas se fossem reconhecidos pelo Estado. É válido destacar que essa não foi a primeira vez que o movimento operário sofre repressão, em 1919, por exemplo, ele chegou a ser criminalizado (BATALHA, 2000).

Em 1939, através de lei específica, o Estado passou a exercer completo controle político e administrativo sob as instituições sindicais. Uma espécie de “cala boca” foi estabelecido: o Estado reconhecia a legalidade das representações sindicais exercendo tutela sobre elas e, em troca, aos trabalhadores eram outorgados alguns direitos objetos de décadas de luta. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), reunia num único código legal algumas reivindicações já conquistadas e outras de há muito pressionadas pelos movimentos operários, a exemplo da institucionalização do salário mínimo, do estabelecimento de um limite para a jornada de trabalho, remuneração para hora extra, férias remuneradas, regulação do trabalho feminino, etc. Contudo, a legislação trabalhista se estendia apenas para uma parte dos trabalhadores urbanos, cujas categorias tiveram sua representação reconhecida pelo Estado. A enorme parcela de trabalhadores rurais e boa parte dos trabalhadores urbanos, estes que iriam formar, no nascedouro da regulamentação do mercado de trabalho no país, a vasta parcela de trabalhadores informais, permaneceriam excluídos de tais direitos. A regulamentação das relações do trabalho no país nasce, assim, com caráter autoritário, hierárquico e excludente. (POCHMANN, 2002; COSTA, 2005; LEITE, 2011).

No período do Estado-Novo (1937-1945) Vargas se proclama benfeitor da classe trabalhadora, cooptando o movimento trabalhista e tornando-o colaborador de seu projeto desenvolvimentista. No entanto, essas políticas de valorização do trabalhador são aplicadas em meio à repressão da atuação política dos sindicatos e de sua capacidade de fazer barganha coletiva mais autônoma diretamente com a classe patronal. O controle do Estado sobre os salários, pela via de definição do salário mínimo, ainda hoje referência da massa salarial no país, é emblemático dessa intervenção autoritária por parte do Estado no conflito de classe. Uma leitura menos atenta do período pode deixar a desejar quanto a sua interpretação, como

comumente é feito, dando a ideia de que Vargas, enquanto Estado, e os trabalhadores, haviam realizado um pacto pacífico, em que os sindicatos deixavam de lado seu caráter combativo, cedendo aos benefícios postos pela nova legislação. Contudo, é necessário realçar que não existiu uma troca fácil, prova disto é a reorganização sindical pós Estado Novo (BATALHA, 2000; MATTOS, 2003).

Com o fim do Estado Novo, as organizações sindicais voltam a se articular, crescendo o número das mesmas. Neste contexto surge o Movimento de Unificação dos Trabalhadores (MUT), que ia em contraposição ao prescrito na Constituição vigente, que não permitia a criação de instituições que unificassem os trabalhadores de forma mais centralizada, como nas centrais sindicais, fator que contribuiu para a fraca organicidade do movimento sindical no Brasil e, conseqüentemente, para a construção de um padrão de relações de trabalho bastante fragmentado e heterogêneo no país. Em 1946, surge a Confederação dos Trabalhadores do Brasil (CTB), dentro de um Congresso Sindical no Rio de Janeiro. De um modo geral, pode-se dizer que os ganhos deste congresso foram positivos para os trabalhadores, no sentido de aprovar resoluções que iam de acordo com o interesse deles. Contudo, no ano seguinte, o CTB é fechado (MATTOS, 2003; COSTA, 2005).

Chegada a década de 1950, assiste-se a uma maior liberdade para o movimento sindical. Nesse período, o número de trabalhadores industriais aumentou devido às condições econômicas favoráveis da época, fazendo com que o movimento sindical também tendesse ao crescimento. Além do surgimento de diversas organizações paralelas aos sindicatos oficiais, Mattos (2003) destaca algumas razões para este aparecimento, dentre elas o “[...] crescimento do número de greves; visibilidade dos sindicatos pela opinião pública; participação das entidades sindicais na formulação de pautas políticas para o país; e constituição de organismos intersindicais, [...]” (MATTOS, 2003, p. 39).

Entretanto, com o momento político vivido a partir de 1964, quando o país foi tomado pelos militares, instalando-se um período de obscuridade, em que a repressão aos movimentos sociais e à liberdade de expressão dava a tônica da ação política do estado em relação à classe trabalhadora e aos movimentos de esquerda. Os sindicatos, que estavam anteriormente em expansão, passam a ter suas atividades reduzidas, reprimidas e até mesmo dissipadas, muitos deles são fechados e seus líderes perseguidos. As ações repressivas do período contra manifestantes de qualquer gênero, intensificava nas empresas um clima autoritário, dispondo as gerências de maior disciplina e controle sobre os trabalhadores (BATALHA, 2000; MATTOS, 2003; COSTA, 2005).

Ademais da repressão ao movimento do trabalho, o período militar contribuiu para facilitar a flexibilização do trabalho no país com uma mudança de peso que foi a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Esse instituto permitia às empresas mais facilidade nas demissões, pois anulava a lei que garantia ao trabalhador estabilidade no emprego para aqueles que completassem 10 anos no emprego. Esta lei, fato é, não era devidamente cumprida, pois os empregados eram demitidos antes de completado o período estabelecido, no entanto, com a instituição do FGTS, as empresas ganharam maior liberdade no que diz respeito às demissões, o que acabou gerando maior rotatividade dentro das organizações, ocasionando salários menores e impedindo que se gerassem os laços capazes de mobilizar a força de trabalho (COSTA, 2005).

Calados pela ditadura, os operários chegaram a se organizar em um movimento no ano de 1968, uma grande greve nas cidades de Osasco, São Paulo, e Contagem, Minas Gerais. A greve na segunda cidade foi vitoriosa, porém, posteriormente teve seu sindicato perseguido, já a de Osasco foi duramente reprimida pelo governo. Depois deste episódio, o movimento operário desapareceu da cena dos grandes acontecimentos, a exemplo de greves gerais. Porém, os trabalhadores não se mantiveram calados durante todo o tempo que transcorreu desde a repressão de Osasco até a volta da reorganização operária 10 anos depois, ao contrário, fomentaram a insatisfação com a ordem vigente, organizando, por exemplo, pequenas paralisações dentro de seus locais de trabalho, pequenas lutas por melhores condições de trabalho. Estas pequenas manifestações fomentaram o movimento do chamado Novo Sindicalismo, no pós 1978, que explodiu como fruto deste período de pequenas lutas travadas no interior das fábricas, as quais eram esporadicamente noticiadas por jornais ou revistas e pela imprensa alternativa (RODRIGUES, 1993).

O Novo Sindicalismo, que explode em 1978 a partir da ação sindical de São Bernardo do Campo, cidade importante onde se reuniam os metalúrgicos do ABC paulista neste período de ebulição das resistências, trouxe novos líderes à cena política que, juntamente com outros movimentos sociais, inclusive os organizados pela ala progressista da Igreja Católica, puseram abaixo a ditadura no país e pressionaram pela liberdade sindical e pela redemocratização do país (SADER, 1988; KECK, 1988; RODRIGUES, 1991; RODRIGUES, 1993; MATTOS, 2003).

No ano de 1978 ocorreram mais de cem greves no país e no ano posterior o número duplicou. Na greve do ano de 1979, por exemplo, que se espalhou por diversos Estados do país, os trabalhadores conseguiram alguns reajustes salariais. As manifestações giravam, além das melhores condições de trabalho, a exemplo dos reajustes salariais, em

torno da busca pelo fim da intervenção política do Estado nos sindicatos e pela vitalidade da negociação coletiva (KECK, 1988; RODRIGUES, 1991; RODRIGUES, 1993; MATTOS, 2003; COSTA, 2005).

É importante colocar que nesse contexto surgem duas vertentes formadoras do novo modelo de luta sindical: a Oposição Sindical e os “autênticos”. Oriundos da Oposição Metalúrgica de São Paulo, a Oposição Sindical vinha, em sua maioria, da esquerda tradicional, possuindo certa militância política e estando presente com mais força nas médias e grandes empresas. Trazia na sua bandeira “[...] a luta pelos organismos de base, especialmente pelas comissões de fábrica, independentes da estrutura sindical” (ANTUNES, 1991, p. 45), e contavam ainda com a participação de grupos católicos, dentre eles a ACO (Ação Católica Operária) e a JOC (Juventude Operária Católica), que também operavam, vale salientar, em São Bernardo (ANTUNES, 1991; RODRIGUES, 1993; MATTOS, 2003).

Rodrigues (1993, p. 50) coloca que a Oposição Sindical era:

[...] um sindicalismo que normalmente estava distante do conjunto das demandas da classe trabalhadora na capital paulista, bem como da defesa de reivindicações relacionadas as melhorias das condições de vida e trabalho dos metalúrgicos.

Talvez esse distanciamento citado pelo autor seja o causador da maior adesão de operários – mesmo os da capital, onde atuava a Oposição – ao sindicato de São Bernardo, de onde se originaram os ditos “autênticos”. Estes, por sua vez, tinham as empresas automobilísticas como principais centros de atuação, não tinham relações anteriores com a esquerda (a Oposição Sindical, em geral, possuía ligações com a política sindical – do Estado – anterior a 1964), eram independentes e propunham uma ruptura com o velho sindicalismo. É desta corrente que, posteriormente, se originará a CUT (Central Única dos Trabalhadores) e a CGT (Comando Geral dos Trabalhadores) (RODRIGUES, 1993; MATTOS, 2003; COSTA, 2005).

Os autênticos aparecem nesse novo contexto como sindicatos mais combativos. Estes sindicalistas inauguram uma resistência forte dentro das fábricas, combatendo as arbitrariedades dos patrões e levando os conflitos antes resolvidos na esfera da Justiça do Trabalho, para dentro das empresas. As condições de trabalho passaram a ser questionadas, confrontadas de forma organizada e os acordos coletivos aparecem como instrumento para realização dessa resistência. A luta destes novos sindicalistas pode ser expressa na Constituição de 1988, conforme coloca Costa (2005):

O coroamento dessas lutas veio com a Constituição de 1988, com a legalização de algumas conquistas centrais, de há muito reivindicadas e mesmo de certa forma já em prática, tanto no âmbito da representação de interesses – direito de greve, liberdade para a criação de sindicatos sem a tutela estatal, restauração do poder de negociar diretamente com os patrões, institucionalização dos delegados de base, entre outros –, como no âmbito da ampliação de direitos sociais e trabalhistas – redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas, seguro desemprego, licença gestante de 120 dias, licença paternidade (p. 118).

A Constituição de 1988 consagrou alguns direitos individuais para os trabalhadores, mas manteve o corporativismo do período anterior. Por outro lado, emergia do novo contexto um novo padrão de relações de trabalho trazendo os conflitos para o âmbito das negociações coletivas e fazendo diminuir o papel da Justiça do Trabalho, até então preponderante, na arbitragem dos interesses (CARDOSO, 1999; COSTA, 2005).

No entanto, o novo sindicalismo não conseguiu homogeneizar o movimento sindical, que continuou fragmentado, herança do período anterior, fragilizando assim o poder de negociação dos trabalhadores. As divergências dentro do próprio movimento inviabilizaram articulações que pudessem modificar, ampliando direitos, a estrutura do emprego e da renda no país, de forma que, a partir dos anos de 1990, com a implementação das políticas neoliberais, o movimento se arrefece e dá margem para as iniciativas de uma maior flexibilização do trabalho

Esses elementos históricos nos autorizam a afirmar, juntamente com autores como Cardoso (1999), Pochamann (2002), Costa (2005) e Leite (2011), que antes mesmo do discurso da competitividade global, fundado na lógica da flexibilidade do trabalho, ter sido disseminado por empresas e governos no mundo inteiro, como foi a tônica dos discursos das mudanças econômicas e das reestruturações produtivas a partir dos anos 1980, o padrão de relações de trabalho no Brasil é estruturalmente flexível e precário, no sentido da não universalização dos seus direitos, dos baixos salários, da elevada rotatividade no uso da força de trabalho, da fraca capacidade de organização coletiva, da baixa qualificação dos trabalhadores. Essa realidade foi asseverada no contexto de crise dos anos 1990, desencadeada pela adoção das políticas neoliberais, em especial, a abertura econômica e as privatizações, que provocaram muito desemprego e a ampliação do mercado de trabalho informal. As mudanças na economia brasileira, que buscava adaptar-se globalmente, e na política (com a flexibilização do regime de trabalho) influenciaram as transformações no mercado de trabalho, impondo perdas consideráveis para a classe trabalhadora.

A abertura econômica foi responsável por processos de reestruturação produtiva no país, ao tempo que estimulava a necessidade de adaptação das empresas ao padrão global

estabelecido. A reestruturação produtiva, por sua vez, foi responsável por flexibilizar o trabalho, desestabilizando o padrão de emprego vigente e aumentando o número de desempregados, de trabalhadores informais, das formas atípicas de trabalho, das iniciativas de terceirização, etc. (BOITO JR, 2002; COSTA, 2005; MESZAROS, 2006). O neoliberalismo impunha uma ideologia de Estado e de empresa mínimos com consequências avassaladoras no âmbito dos direitos do trabalho e dos direitos sociais (BOITO JR, 2002).

As transformações econômicas ocasionadas pelas políticas de cunho neoliberal foram responsáveis pelo desemprego de mais de um milhão de trabalhadores na década de 1990 no país. Além do desemprego, as garantias dos novos empregos gerados tornavam-se ainda mais frágeis. Nesse contexto cresceram os trabalhadores informais, as formas atípicas de trabalho, os terceirizados, etc. o que contribuiu também para o agravamento dos problemas sociais (LEITE, 2011; LEITE; SALAS, 2014).

Nos anos do governo do PT, pós 2002, há um certo arrefecimento das políticas neoliberais e o Estado retoma o seu papel de condutor da economia. As políticas voltadas para a retomada do desenvolvimento, em especial os investimentos estruturais fomentados pelo PAC e as políticas de renda sociais permitem uma elevação do emprego formal e uma recuperação do poder aquisitivo dos salários. O PIB do país cresce e com isto, o aumento do emprego formal, as políticas de valorização do salário mínimo permitem redução das desigualdades de renda no país e a recuperação do poder de compra dos salários. Isto não significou, todavia, que a precarização tivesse diminuído, mas que os dados da economia e do mercado de trabalho mostraram-se positivos, caminhando para uma melhor estruturação. Apesar dos indicadores positivos no mercado de trabalho, não houve mudanças estruturais efetivas que pudessem reverter os elevados índices da desigualdade econômica e social no país, inclusive, no campo da reforma da legislação trabalhista. O desemprego, por exemplo, caiu de 9,5% em 2005 para 6,2% em 2012, mas o nível de desigualdade da renda ainda é bastante elevado. (LEITE, 2011; MANZANO; SANTOS; TEIXEIRA, 2013; LEITE; SALAS, 2014).

Dados da PNAD, que consideram a renda média do trabalho, o salário por hora, a formalização, etc. também apresentaram diminuição no que diz respeito à precarização do trabalho. O salário mínimo, por exemplo, cresceu, aumentando o poder aquisitivo dos trabalhadores e demonstrando uma retomada de força dos sindicatos. Outras fontes também corroboram com essa ideia, apresentando diminuições no número de desempregados, empregados sem carteira, tempo de procura por emprego, etc. No entanto, uma ressalva deve

ser feita em relação aos dados apresentados: nas pesquisas, o número de trabalhadores terceirizados tende a crescer (LEITE, 2011; LEITE; SALAS, 2014).

Percebe-se, assim, que a situação se modifica com a ascensão dos governos de esquerda, que buscaram diminuir o déficit com os setores excluídos até então, afastando-se das políticas de cunho neoliberal (mas ainda com elementos desse tipo, segundo autores como Boito Jr, por exemplo) e traçando novas estratégias para desenvolver o país, desta vez, dando a devida atenção às políticas sociais. Em outras palavras, o crescimento econômico por si só não seria o único responsável pela positividade que os números representam, mas sim, sua união com políticas públicas favoráveis ao trabalho, a exemplo do aumento das fiscalizações do Ministério do Trabalho sobre irregularidades trabalhistas; a formalização do trabalho doméstico; valorização do salário mínimo, etc. e políticas que visam à igualdade de gênero e raças (LEITE; SALAS, 2014).

Contudo, se deve atentar ao fato que mesmo com tantos números positivos para o mercado de trabalho e sua estruturação, alguns pontos ainda precisam de ajustes. Como dito, o trabalho terceirizado tende a crescer, assim como o número de trabalhadores “por conta própria”. Além disto, o trabalho na indústria inclinou-se para a estagnação, e a indústria nacional perdeu competitividade diante da abertura do mercado. Os números apresentados mostram que é necessária atenção a situação do trabalho no país, pois mesmo apresentando melhoras, devido a fatores conjunturais, ainda são elevadas as condições estruturais de trabalho precário (baixos salários, elevada rotatividade, elevada informalidade) e as políticas voltadas para a resolução destes conflitos ainda não são suficientes (LEITE, 2011; LEITE; SALAS, 2014). Esta situação é fruto da ausência de um sistema de representação de classe mais efetivo e democrático.

Apesar dos avanços na década de 2000, o mercado de trabalho continua fortemente desigual e os direitos continuam sendo acessados por apenas uma parcela da população trabalhadora, eles não chegam a todos os trabalhadores, a exemplo dos informais. O que fazer? Alguns autores como Costa (2005), Leite (2011) e Leite e Salas (2014), Manzano, Santos e Teixeira (2013) apontam possíveis soluções para o problema. Lugar comum é a reformulação da CLT no sentido de dotar os trabalhadores de maior poder de representação coletiva, de forma a impedir que as relações de trabalho sejam ainda mais privatizadas ou mercantilizadas. Políticas públicas, maior fiscalização nos locais de trabalho e das formas ilegais de trabalho, mais direitos assistidos, etc. também são caminhos apontados para se diminuir a precarização que o trabalho no país. Uma combinação entre legislação protetora e sindicatos fortes em seu poder de barganha, de modo a favorecer e nivelar os

contratos de trabalho com direitos e condições essenciais, de há tempos aspiradas, também aparece como meio para buscar diminuir a precariedade do trabalho em nosso país.

Uma das estratégias centrais utilizadas pelo capital no final do Século XX para flexibilizar o trabalho é o uso da terceirização. Esta, que propunha auxiliar na redução de custos, garantindo a qualidade dos produtos, ganhou espaço e se expandiu para áreas além da indústria, como o comércio e serviços, realizando serviços referentes às atividades-fim das empresas. A discussão a respeito de como a terceirização contribui para precarizar as relações de trabalho será exposta no próximo ponto.

2.4 O uso da terceirização e a precarização do trabalho

A terceirização aparece nos estudos sobre o tema como uma prática cuja propagação acontece especialmente a partir da adoção do modelo toyotista no Ocidente. Todavia, não é uma prática nova. Artesãos do século XVI, por exemplo, já se utilizavam da subcontratação. Com a Revolução Industrial, ela mantém-se presente nas sociedades industriais sob a forma de trabalho a domicílio, contratação de autônomos, relação entre empresas, etc. Com a erupção da Segunda Guerra Mundial, o desenvolvimento da indústria bélica nos Estados Unidos é acelerado e surge a necessidade de grandes empresas se concentrarem em suas atividades essenciais. Assim, as atividades de suporte à produção de armamentos passam a ser delegadas para empresas prestadoras de serviços. Todavia, é a partir das mudanças tecnológicas e organizacionais do último quartel do século XX que essa prática se intensifica. Inclusive, é interessante explicitar que “terceirização” é um termo criado no Brasil, tendo o mesmo sentido de subcontratação, que é mais usual em outros países (DRUCK, 1999; DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007; JORGE, 2011; COSTA, 2012).

Nos discursos empresariais a respeito da terceirização emerge uma visão positiva do fenômeno, em que a empresa passaria a dedicar-se apenas à produção do que é central, na tentativa de conferir a uma especialista, subcontratada, determinadas tarefas, como forma de atingir a modernização imposta pela competitividade global, melhorando a qualidade dos produtos/serviços. Neste sentido, os ideais de produtividade, competitividade e qualidade, exaltados pelo capitalismo moderno, adquirem prestígio. A terceirização, nesta abordagem gerencial, passa a ser vista também como uma forma de gerar novos empregos para os pequenos e médios empresários. Para essa linha de argumento, o trabalhador, ex-assalariado, tem a chance de tornar-se empreendedor, pois “ganha” a oportunidade de registrar-se como

pessoa jurídica. Porém, ele perde as garantias antes preservadas por lei a partir do momento que torna a relação de contratação com as empresas uma relação entre iguais. Este discurso embebido pelo ideal de progredir, tornar-se patrão de si, é fomentado pela ideia de individualismo que a nova lógica do capital flexível impõe (DRUCK, 1999; CARELLI, 2007; DRUCK; THÉBAUDY-MONY, 2007; COSTA, 2012b).

No entanto, problemas aparecem quando as empresas contratadas podem não seguir as normas que regem a atividade a ser executada, ocasionando, assim, uma falha no uso da terceirização. No caso das petrolíferas ou de indústrias que produzem artigos de grande porte, a exemplo de estaleiros, este pode ser um desafio enfrentado em relação a subcontratação (FIGUEIREDO, 2007; SARAIVA; FERREIRA; COIMBRA, 2012). Entretanto, é imprescindível lembrar que este tipo de iniciativa pode conter uma série de irregularidades nas contratações das empresas prestadoras de serviço, pois, como, no caso do Brasil, não existe legislação que trate diretamente do tema, sobressai, como veremos, um tipo de terceirização, num país já marcado por um padrão de emprego instável, que amplia a precariedade do trabalho (DRUCK, 1999; CARELLI, 2007; COSTA, 2012b).

Neste sentido, abre-se o debate sobre o discurso oposto, que enxerga a terceirização como um método predatório, que contribui para a exclusão social, desemprego, rebaixamento ou negligenciamento dos direitos do trabalho e dos salários, quebra de identidade dos trabalhadores e da solidariedade coletiva pela via da fragmentação do emprego e da representação sindical, de modo que a subcontratação é bem representativa da flexibilidade buscada pela reestruturação produtiva, constituindo, conforme argumenta Druck (1999) na estratégia central de reestruturação do capital de final do Século XX. Nas palavras da autora:

[...] considera-se a terceirização como a principal forma ou dimensão da flexibilização do trabalho, pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites, conforme demonstra a flexibilização dos contratos, a transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um “terceiro”. (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007, p. 28)

As abordagens críticas da subcontratação argumentam sobre o seu protagonismo no desmonte da lógica anterior do trabalho regular/fordista. Com as demissões em massa e a desregulamentação dos mercados de trabalho promovidos por um capitalismo “sem pátria”, a relação da subcontratação com a precarização do trabalho é quase sempre direta, de forma que uma se confunde com a outra (HARVEY, 2012; LOPES, 2012).

Deve-se destacar o fato de que a tendência é a da terceirização abranger a realização de serviços centrais e não apenas se focar nas atividades de apoio. Este é um fenômeno mundial, que saiu das indústrias para aplicar-se também aos serviços e ao comércio. Trabalhos como o de Rojas, Suazo e Klijn (2014), em que são discutidas as diversas formas de trabalho atípico, dentre eles, a terceirização e subcontratação, no que se refere à força de trabalho feminina na enfermagem no Chile, que apresenta trabalhadoras lançadas a vulnerabilidade, e afirma serem necessário a implementação de políticas públicas assim como estratégias para garantia de bem estar e saúde das trabalhadoras; o de Gómez (2009), também realizado no Chile, porém com trabalhadores do setor de mineração, que mostra o descumprimento no que diz respeito as leis de subcontratação, tendo os trabalhadores terceirizados direitos divergentes dos demais; o de Contreras e Renoso (2008), mostrando que no Chile houve, anteriormente a 2008, um aumento enorme no número de terceirizações, chegando a passar de 50% o número de subcontratados nas empresas; o de Rodriguez (2011), que apresenta como o tipo de contrato afeta psicologicamente o trabalhador, tendo aqueles que estão em uma organização como terceirizados ou em cooperativas de trabalho, sido discriminados em decorrência de seu vínculo, na Colômbia. Esses são apenas alguns dos exemplos de como o fenômeno da terceirização está presente não apenas no Brasil, tendo as tendências a precarização do trabalho, a discriminação entre efetivos e terceirizados, ao descumprimento das leis que ordenam esse tipo de trabalho, dentre outras características, se espalhado por vários países.

Foi ele, o fenômeno da terceirização, que fez surgir uma miríade de pequenas e médias empresas que prestam serviços/produtos às maiores, normalmente em relação de dependência/subordinação. Nelas, os trabalhadores geralmente são menos qualificados, os salários e as respectivas contribuições sociais, quando há, são inferiores, os contratos de trabalho são marcados por irregularidades e a precariedade do trabalho é intensificada (DRUCK, 1999; CASTELLS, 2001; COSTA, 2012).

Da perspectiva patronal, a estratégia de terceirização é fortemente atraente porque ela exime a empresa da responsabilidade direta com o trabalhador, repassando os custos trabalhistas para o terceiro. Entretanto, a questão que permeia esta discussão diz respeito às formas como esse “terceiro ator”, as empresas contratadas, gerem os trabalhadores. Na verdade, a discussão vai além. É necessário que se apreenda não apenas a gestão por parte das contratadas, mas também quais as condições que esses trabalhadores terceirizados encontram no ambiente da empresa contratante.

Em alguns casos, os trabalhadores efetivos, contratados pela empresa maior atuam como supervisores dos subcontratados, ou terceirizados, constituindo, no caso da legislação brasileira, relação direta de subordinação, o que legalmente constituiria vínculo empregatício com a contratante. Pesquisas como a de Marcelino (2006) mostram, através da fala transcrita de alguns trabalhadores terceirizados, a diferença de direitos e tratamento que sofrem os contratados em relação aos efetivos da contratante, discriminação esta que é agravada quando se trata do sexo feminino. As divergências entre estes trabalhadores são ressaltadas, principalmente, através dos salários, sendo o dos subcontratados, relativamente menor que o dos ditos “efetivos”, constituindo isso, centralmente, uma forma das organizações baratarem seus custos com pessoal.

Através da subcontratação, a empresa contratante fica livre de encargos trabalhistas, que passam a ser de responsabilidade da contratada, a qual, muitas vezes, em especial no Brasil, opera com imensa irregularidade nos contratos. Mais divergências entre os direitos dos terceirizados e contratados aparecem no que diz respeito a prêmios, benefícios, participação nos lucros, segurança no trabalho, etc., sendo estas, geralmente, inferiores para os terceirizados. Além disto, os efetivos são mais estáveis e possuem possibilidades de carreira (DRUCK, 1999; DRUCK; THÉBAUDY-MONY, 2007; LIMA, 2010; LOPES, 2012).

Essas divisões entre os trabalhadores ocasionam a fragmentação da identidade de classe que enfraquece o poder coletivo dos mesmos. No Brasil, existem muitos problemas nas definições de segmentos dos trabalhadores terceirizados quanto à categoria de representação sindical a que pertencem, além disto, muitos deles, ao adentrarem nesta condição, migram para categorias sem organização sindical. Essa desestruturação/fragmentação acaba, como dito, enfraquecendo o poder de barganha dos trabalhadores e levando entraves aos sindicatos.

Observa-se desse modo, uma intensa desregulamentação das condições de trabalho a partir da disseminação das terceiras. Essa desregulamentação, como comentado, atinge o emprego estável, acarretando precariedade. No caso do Brasil, a flexibilização do padrão de emprego nos anos 1990 e a falta de legislação específica que proteja os terceirizados contribuem para a intensificação dessas condições precárias de trabalho (BORGES, 2007; COSTA, 2012b). Desse modo, discutir a terceirização no contexto brasileiro faz-se importante para que se entenda como ela contribuiu para a precarização do trabalho no país.

2.5 A terceirização no Brasil

No Brasil, a terceirização avança com maior intensidade no fim dos anos 1980 e começo dos 1990, quando o governo abre espaço ao programa neoliberal. Neste momento, a economia antes fechada, planejada, passa por uma ampla desregulamentação. A abertura comercial e as privatizações redundaram num processo sistêmico de reestruturação produtiva que levou a muito desemprego e ampliou a informalidade. As empresas brasileiras, argumentando em favor da manutenção dos seus níveis de rentabilidade e tendo que se adaptar aos níveis de produtividade/competitividade internacionais, ou seja, cuidar de sua sobrevivência, pressionaram por maior liberdade de contratação e demissões (lógica liberal) e pela desregulamentação do mercado de trabalho. Esta abertura promove o estímulo à entrada de capital estrangeiro no país, o que implicou em forte desnacionalização industrial, e com ela, processos de renovação tecnológica e organizacional que intensificaram o uso da terceirização. Podemos destacar como bem representativo desses processos, as reestruturações das indústrias do ramo automobilístico, (LIMA, 2006; MARCELINO, 2006), do setor bancário (MACIEL, 2010), de confecções (AMORIM, 2003), etc. Em um período de 10 anos (1995 a 2005), a prática da terceirização aumentou no país em 127% e esta deixou de se restringir às atividades periféricas como limpeza, segurança, etc. passando a constituir-se das atividades centrais de empresas de grande porte (DIEESE, 2003; ARAÚJO; PINTO, 2006; BORGES, 2007; BORSOI, 2011; JORGE, 2011; COSTA, 2012b).

Dois tipos de terceirização são apontados por estudiosos da área. O primeiro, intitulado reestruturante, prevê a redução de custos a partir do uso de tecnologias, tendo como finalidade focar nos processos de qualidade e produtividade. Esta linha segue em direção a abordagem empresarial do assunto, que justifica a utilização desta técnica em busca de modernização, de vantagem competitiva para a empresa. Nessa perspectiva, os problemas para os trabalhadores surgem relacionados ao desmonte de estruturas e às consequentes demissões. O segundo tipo, chamado de predatório, este predominante no Brasil, foca e tem essencialmente como fim, a redução desmedida de custos através da exploração do trabalho, muitas vezes utilizando vínculos irregulares, informais, temporários sem preocupações com a qualidade final dos produtos (DRUCK, 1999; LIMA, 2010). A subcontratação reestruturante é mais encontrada nos países centrais, embora estes também façam amplo uso da subcontratação predatória, não apenas internamente, mas sobretudo, pela via da *desterritorialização* de plantas que a ampla mobilidade do capital, no contexto da acumulação flexível, permitiu. Por meio dela, a produção e o emprego são deslocados para regiões, em

qualquer parte do planeta, onde o trabalho é pouco organizado, a mão de obra é abundante, as legislações trabalhistas e de seguridade social, quando existem, são fracas, e os governos são extremamente dependentes dos investimentos estrangeiros. Não por outra razão, esta foi a via, a da subcontratação predatória, que estimulou, por exemplo, o fechamento ou o enxugamento de plantas nos Estados Unidos e sua transferência para regiões como a das *maquiladoras*, no México, para Índia e para China, conforme discute Castells (2001).

Para ambos os tipos de subcontratação, no entanto, é necessário atentar para a relação entre custos, qualidade e produtividade, pois não há como colocá-los em oposição, uma vez que esses elementos formam o “tripé” do modelo japonês (DRUCK, 1999). O que ocorre é que, no caso do Brasil, há uma preocupação especial com a redução de custos, sobretudo, dos custos com o trabalho, sem preocupação com a qualidade da produção/serviço, fazendo com que a segunda modalidade seja predominante em detrimento da primeira. Druck (1999) critica o reducionismo com que são tratadas as pesquisas sobre a terceirização nas empresas brasileiras, especialmente as da área da administração, cuja tendência é a de comparar a terceirização implementada no país com um tipo ideal, advindo de países industrialmente desenvolvidos, que ressalta os ganhos em produtividade e qualidade. Esse discurso é desconstruído quando, por exemplo, acontecimentos como o crescimento dos chamados *recalls* na indústria automotiva ou o trágico afundamento da plataforma 36 da Petrobras em 2001, amplamente atribuído à expansão de um tipo de terceirização predatória na companhia, desmitificam os apelos a um aperfeiçoamento do padrão de qualidade inerentes aos discursos que justificam a expansão da prática da terceirização na economia brasileira do pós anos 90. Não por acaso, também, é que essa década registra uma inflexão no padrão de assalariamento, marcando uma verdadeira desestruturação do mercado de trabalho, quando se expandem, juntamente com as subcontratações, o desemprego e a informalidade (POCHMANN, 2002).

A subcontratação assume, no Brasil, algumas modalidades específicas, que não são novas e remontam à Primeira Revolução Industrial, quando as sociedades industrializadas ainda não haviam regulamentado o emprego, como é o caso do trabalho doméstico ou domiciliar. O sistema de facções e as chamadas cooperativas de fachada, amplamente encontradas na indústria têxtil, de confecções e calçadista, como esmiúçam os trabalhos de Lima (2002), são exemplos emblemáticos de um tipo de subcontratação extremamente predatória em que os trabalhadores são submetidos a relações de subordinação e dependência e, desprovidos de qualquer direito trabalhista, trabalham longas jornadas ao preço de salários tão baixos que sequer alcançam o salário mínimo.

Existem também os serviços de apoio, que são comuns na maioria das empresas do setor industrial, entretanto, os contratados para esses serviços podem acabar assumindo outras atividades, que transcendem suas funções, sem a determinada remuneração e treinamento. Outra modalidade diz respeito à terceirização das atividades-fim, que ocorre sob duas formas: ou a empresa contratada realiza o serviço nela própria ou na área da empresa contratante. Tem-se, ainda, a “quarteirização”, que consiste em empresas que são contratadas para responsabilizar-se pela gestão das terceirizadas, não executando funções de produção (DRUCK, 1999; DRUCK; THÉBAUDY-MONY, 2007). Além destas modalidades já citadas, atenta-se para o fato da terceirização ter se expandido no setor público, constituindo, assim, uma nova variante desta prática. Tal fato se dá em decorrência das políticas neoliberais promoverem a diminuição dos concursos para este setor, sendo necessária a contratação de terceirizados (DRUCK; THÉBAUDY-MONY, 2007; LIMA, 2010).

Dentre as modalidades comentadas, destaca-se o uso das cooperativas de trabalho, que surgem regidas por legislação de forma específica, ou seja, legalmente amparadas. Nelas, os trabalhadores passam a condição de sócios cooperados, estando afastados, claramente, de qualquer possibilidade de vínculo empregatício com as cooperativas. Trata-se da prática de empresas que desmontam estruturas, nas quais empregavam força de trabalho diretamente, para contratar os serviços de uma cooperativa. Mais uma vez, assim como no caso anterior, os trabalhadores perdem suas garantias trabalhistas. Essa é a mesma via pela qual se expandiu, nos anos 90, a figura do trabalho autônomo. Ademais de perderem o status do vínculo empregatício, e os direitos a ele associados, esses trabalhadores, perdem também a pertença a uma determinada categoria profissional, excluindo-se, assim, dos acordos coletivos. Em seu lugar, alimentados pela ideologia de serem patrões de si mesmos, na ilusão da autogestão ou de serem empreendedores, essas modalidades de subcontratação dissimulam um processo explícito de extrema exploração do trabalho (DRUCK; THÉBAUDY-MONY, 2007; LIMA, 2007; COSTA, 2012).

Nesse sentido, Druck e Thébaudy-Mony (2007) argumentam:

[...] o uso de cooperativas é a forma mais perversa, pois precariza legalmente o trabalho, já que é coberta por legislação específica, e alimenta a ilusão de trabalhadores que acreditam ser a cooperativa uma experiência de autogestão, de trabalho solidário e uma alternativa ao desemprego (DRUCK; THÉBAUDY-MONY, 2007, p.48).

As cooperativas de trabalho, como apresentado, constituem a única modalidade de subcontratação regida especificamente por lei, cujo projeto foi aprovado no bojo da

flexibilização da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) promovida em 1998, em plena vigência das políticas neoliberais do governo Fernando Henrique Cardoso (KREIN, 1999). Este é, portanto, outro ponto que merece destaque no entendimento da terceirização *à brasileira*. Não existe no Brasil uma legislação específica para a terceirização, no entanto, a política neoliberal que envolveu o país a partir dos anos 90, em sintonia com o novo regime que imperava o mundo no período, também desregulamentou o mercado de trabalho, abrindo espaço para a lógica da acumulação flexível. Dentre as leis que flexibilizam o trabalho no país, a que se refere a contratação de cooperativas de trabalhadores ou prestadores de serviços, sem qualquer vínculo empregatício, ganha destaque.

Druck e Thébaud-Mony (2007) apresentam estudo comparativo entre Brasil e França no que diz respeito a precarização do trabalho. Em relação ao papel do Estado, as autoras destacam que, na França, mesmo em meio aos processos de precarização e flexibilização, o Estado atua de forma mais efetiva como regulador. Elas deixam claro que é importante que se observe a diferenciação dos mercados de trabalho entre os países, mas concluem que, de uma forma geral, a flexibilização da legislação trabalhista e do mercado de trabalho é tendência encontrada em ambos os países, e encontrada também em âmbito global, pois tratam de estratégias patronais.

Entretanto, como comentado, não se encontra no histórico legislativo do Brasil referências diretas a uma legislação específica para os trabalhadores terceirizados, o que existe é uma regulamentação da década de 1990, por meio da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que legitima a terceirização em atividades-meio, alargando o escopo legal de artigos anteriores e atendendo às demandas do período de reestruturação produtiva. Contudo, esta súmula sofre modificações, pequenos ajustes ao longo dos anos. Ao ser criada, nos anos 1990, apresentava a terceirização das atividades-fim como ilegais, assim como a contratação de empregado através de empresa terceira, ou seja, o tomador do serviço deveria contratar o serviço e não o empregado. Além disto, a súmula colocava que pessoalidade e subordinação direta dos funcionários terceirizados à empresa contratante, tomadora de serviços, também era ato ilegal. A exceção da súmula dizia respeito apenas ao trabalho temporário, que, quando contratado com essa característica, poderia realizar atividade-fim (CHAMBERLAIN, 2012).

Outro ponto importante desta súmula diz respeito aos direitos trabalhistas dos empregados que, caso não sejam pagos devidamente pela empresa prestadora, é de responsabilidade da tomadora (caso ela seja uma empresa privada), pagar tais direitos. É a chamada responsabilidade subsidiária, ou subsidiariedade. No entanto, no ano de 2000,

modificações são realizadas, atribuindo a subsidiariedade também para a administração pública. Em 2011, a Súmula 331 sofre novamente alteração referente à subsidiariedade na administração pública. A partir de então, para se ter a subsidiariedade garantida, o trabalhador deveria comprovar a conduta culposa da administração pública (através de negligência, imprudência, ações de omissão, etc.) (CHAMBERLAIN, 2012).

De um modo geral, ainda somos regulados pela Súmula 331, porém esta não equivale a uma lei, é apenas uma nota editada pelo Poder Judiciário. Portanto, desse modo, a terceirização continua sem lei específica ocasionando o aumento da precariedade nas relações de trabalho no país. Carelli (2007) e Lima (2010) sugerem, então, que se adote uma regulação para inibir a ação predatória da terceirização, ou seja, o mau uso desse instrumento, apontando que haja uma responsabilidade por parte das empresas contratantes em referência às obrigações trabalhistas, uma equivalência de direitos entre trabalhadores efetivos e terceirizados, e, por fim, a possibilidade de sindicalização através do sindicato alusivo à empresa contratante.

Neste sentido, existem atualmente dois projetos de lei que buscam regulamentar a terceirização, São os projetos nº 4330/04 e nº 1621/07. O primeiro busca legitimar a terceirização em atividades fins. Já o segundo projeto de lei mantém alguns pontos da Súmula 331 e adiciona o fato de não poder existir diferenciação salarial, de jornada, benefícios, saúde e segurança entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores da empresa contratante. Também obriga a prestadora de serviços a comprovar o pagamento desses salários. Desse modo, percebemos que caso o PL (Projeto de Lei) nº 4330/04 seja aprovado, aumentará o escopo legal da terceirização e, conseqüentemente, a precarização das condições de trabalho. O segundo PL, por sua vez, mesmo não sendo crítico o suficiente, coloca-se ao lado dos trabalhadores, considerando algumas das necessidades dos terceirizados, já comprovada em pesquisas empíricas sobre o tema (CHAMBERLAIN, 2012).

Exemplos destas pesquisas, são as de Druck e Thébaud-Mony (2007), que foram realizadas com enfoque crítico sobre os processos de terceirização do país. Estas pesquisas, assim como a de Amorim (2003), que foca o setor de confecções; Pereira (2003) e Figueiredo et al (2007) com o estudo da indústria petrolífera; Marcelino (2006), que analisa a indústria automobilística; Saraiva, Ferreira e Coimbra (2012), no setor de mineração, discutem a terceirização no seio da reestruturação produtiva no Brasil a partir da realidade de grandes indústrias instaladas no país. Existem ainda pesquisas que tratam do tema no âmbito de empresas de serviços e comércio, no entanto, é interessante destacar a experiência industrial, visto o foco deste trabalho ser o setor naval.

Marcelino (2006), por exemplo, mostra como a empresa pesquisada, a Honda, busca atender aos princípios do toyotismo, que faz uso amplo da subcontratação, com adaptações à lógica brasileira. A terceirização, nesse sentido, é um método de gestão utilizado de maneira forte na empresa, como forma de diminuir os custos com funcionários, livrando-se ela dos encargos trabalhistas gerados pelos mesmos. A busca pela redução dos custos do trabalho é uma estratégia tão explícita na empresa pesquisada, que a terceirizada por ela contratada para gerir a área de logística é parte da mesma corporação, ou seja, é uma criação da Honda, porém registrada com razão social diferente, devido a legislação do Brasil. Isso faz com que os salários dos trabalhadores terceirizados sejam menores que os dos contratados pela Honda, mesmo que realizem a mesma função. No estudo da autora, os terceirizados aparecem realizando trabalhos fora de sua alçada de competência sem receber diferencial monetário por isto. A autora também evidencia as discriminações e diferenças de tratamento entre os empregados da Honda e os terceiros, discriminações que se manifestam, por exemplo, na cor do uniforme, nas premiações recebidas, nas festas, etc., e que é levada para fora do ambiente de trabalho.

Os achados de outras pesquisas vão no mesmo sentido. Pereira (2003), estudando a indústria de celulose, afirma que a terceirização também aparece como estratégia central para a redução de mão-de-obra. As consequências para os trabalhadores permeiam o campo da diferenciação social entre os terceiros e contratados (que acreditam realizar serviço melhor que os terceirizados). O autor destaca ainda a construção de identidades distintas entre os trabalhadores, o que contribui para a fragmentação da categoria. Já Amorim (2003) destaca o uso das cooperativas, uma forma predatória de subcontratação, onde ex-funcionárias (a autora trata da questão de gênero) da empresa contratante são estimuladas a fazer parte da cooperativa contratada por ela. Destaca-se no texto o sofrimento físico e mental vivido pelas trabalhadoras cooperadas decorrente das jornadas intensas, do abuso de poder, do autoritarismo nas cooperativas. Ademais, ganha destaque nesses exemplos de terceirização as longas jornadas, a elevada rotatividade de trabalhadores, que impede a criação de identidade e, conseqüentemente, a organização coletiva; as más condições de trabalho, segurança e saúde, etc. Em suma, nas pesquisas analisadas, mesmo em diferentes ramos industriais, predominam o uso das formas predatórias de terceirização. Desse modo, os estudos corroboram o argumento de que, no Brasil, é aplicada a lógica da redução de custos no uso da terceirização. As características deste processo, que aparecem de forma clara em todas as pesquisas, dizem respeito aos baixos salários, jornada de trabalho intensa, discriminação dos terceirizados por parte dos empregados das empresas contratantes, etc. Também é possível

enxergar outra faceta perversa da terceirização, a fragmentação de classe que enfraquece a representação sindical. Esses exemplos apontam para a terceirização como forma de precarização do trabalho, em diferentes áreas de produção.

De forma geral, o fenômeno das subcontratações no Brasil agrava as características de um padrão de emprego historicamente precário de relações de trabalho. Esta precarização se apresenta nos regimes de emprego que são guiados pela lógica flexível/liberal dos anos 90, permitindo às empresas a adoção de trabalhos temporários, autônomos, atípicos, resultando no aumento da informalidade. As consequências disto abrangem tanto terceirizados como contratados. Os primeiros, pelas desregulamentações nas condições a que estão submetidos, os segundos, através da coerção/ameaça de perda do posto de trabalho para um terceirizado. Há ainda a precarização da saúde dos trabalhadores em meio ao processo de intensificação de jornadas e a negligência desta área, fazendo aumentar os índices de acidentes no trabalho. Por fim, esta precarização é expressa também na representação sindical, que sofre com as ações empresariais que visam fragmentar a coletividade dos trabalhadores através do impulso ao individualismo, da rotatividade no trabalho, dentre outras estratégias que dificultam a criação de laços entre os trabalhadores (COSTA, 2012b).

Em suma, pode-se perceber que as políticas neoliberais redundaram em mais precariedade das condições de trabalho no Brasil. A terceirização, como estratégia central de flexibilização do capital, foi responsável, junto a outros fatores, pela desregulamentação do padrão de emprego regular, acarretando uma tendência aos baixos salários, menores benefícios, intensificação/extensão da jornada de trabalho, insegurança e instabilidade do emprego, discriminação dos trabalhadores terceirizados, fragmentação da representação etc., fatores que caminham em direção ao enfraquecimento do poder sindical (BORGES; DRUCK, 1993; DRUCK, 1999; LIMA, 2010; COSTA, 2012b). Deste modo, no Brasil, flexibilização, terceirização e precarização acabam se tornando sinônimos (LIMA, 2010).

Como essa realidade se apresenta no complexo Suape? Justo ele que protagoniza a política desenvolvimentista do governo e que tem como eixo a redução das desigualdades sociais históricas do país. É o que esta pesquisa pretende responder. Para tanto, vejamos inicialmente um pouco da realidade do mercado de trabalho em Pernambuco, onde se localiza o complexo Suape.

2.6 O trabalho em Pernambuco

Ainda que levando em conta que há um padrão predominante de relações de trabalho no Brasil, autoritário, heterogêneo, precário, é necessário considerar que esse padrão se manifesta de maneira específica em cada região em função das diferenças culturais, do desenrolar das políticas desenvolvimentistas para a região, do dinamismo econômico. Nesse tópico buscamos atentar para as especificidades do mercado de trabalho em Pernambuco, notadamente na região do Complexo de Suape, anteriormente ao seu *boom* econômico nos anos 2000 e o caminho que elas traçaram até o presente momento. Para isto, serão considerados os dados estatísticos das cidades mais representativas na região de Suape: Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca nas décadas de 1990, 2000 e 2010.

Ipojuca, uma das partes desmembradas do município de Nossa Senhora do Ó de Ipojuca, tem, em 2014, uma população estimada em cerca de 89.660 habitantes espalhada em uma área de 527,107 km². A partir da Tabela 1 é possível acompanhar o crescimento da população deste município. Percebe-se, então, que entre as décadas de 1990 e 2000, a população pouco cresce, aumentando cerca de mais de 10 mil habitantes. No entanto, é a partir da década de 2000, com as políticas chamadas de neo-desenvolvimentistas, quando Pernambuco tem o seu *boom* econômico e Suape, especificamente, recebe diversos incentivos governamentais, que se pode observar um aumento populacional de mais de 20 mil habitantes em 10 anos, cerca de 36% da população (IBGE, 2014; TRANSPARENCIA, 2014).

Tabela 1 – População de Ipojuca

Ano	Número de habitantes
1991 ²	45.424
2000	59.281
2010	80.637

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE e do Portal de Transparência do Estado de Pernambuco

Ao analisarmos a população do município de Cabo de Santo Agostinho, também é possível observar um aumento no número de habitantes. A população estimada pelo IBGE em 2014 era de 198.383 habitantes, em uma área de 448,735 km², contra 185.025 habitantes em 2010. Número expressivo neste crescimento também é observado durante as décadas de 2000

² Consideram-se os dados dos Censos realizados pelo IBGE, sendo realizado o da década de 1990 no ano de 1991, devido ao protelamento do Governo Federal em contratar funcionários em um quadro de enxugamento do serviço público.

a 2010, quando há um aumento de mais de 30 mil habitantes no município em apenas uma década, conforme apresenta a Tabela 2.

Tabela 2 – População de Cabo de Santo Agostinho

Ano	Número de habitantes
1991	127.036
2000	152.977
2010	185.025

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE e do Portal de Transparência do Estado de Pernambuco

Infere-se que o crescimento populacional das cidades destacadas deu-se em decorrência do aumento no número de empregos na região, ofertados em vista dos bons tempos vividos por Suape a partir de 2003, com as políticas governamentais já citadas. No período aumentam o número de migrantes do campo para a cidade, em busca de emprego no Complexo. Trabalhadores saídos de uma região de tradição agrícola, especialmente da cana-de-açúcar, e da pesca artesanal, que passam a ocupar as cidades de Cabo e Ipojuca, além das demais cidades na região, empregando-se especialmente na construção civil (OLIVEIRA, 2013; GODOY, 2014).

No mesmo período, a economia do país volta a crescer aumentando cerca de 5,7%. Segundo o Dieese (2012), pode-se afirmar que a economia do Brasil cresceu levando em conta o fator emprego, o qual aumenta no período de 2001 a 2003 em torno de 12,6%, enquanto nos anos posteriores, 2004 a 2008, esse número sobe para 33,5%, tendo o emprego formal crescido 5,9%. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) expressam de forma mais clara estes números, mostrando que o referente a 861.014 mil empregos formais em 2003 evoluiu para cerca de 2.452.181 milhões em 2007, estes números decaem em 2009 devido à crise financeira mundial, atingindo 1.765.980 milhões, voltando a crescer em 2011, com 2.860.809, e a diminuir novamente no ano de 2013, atingindo 1.489.721 milhões de empregos formais, segundo dados da RAIS e do MTE.

Segundo dados da mesma base, a RAIS, é possível acompanhar o crescimento do emprego formal em Pernambuco, conforme a Tabela 3. Observa-se, a partir da mencionada tabela, que o emprego cresce ordenadamente no Estado, seguindo o padrão do Brasil, com exceção apenas aos decréscimos encontrados nos dados nacionais nos anos de 2009 e 2013. Ao contrário, Pernambuco continua a gerar empregos formais. Em Ipojuca, o número de assalariados cresceu cerca de 291% entre 2006 e 2011, número bastante representativo na

região. Em Cabo de Santo Agostinho os números são mais modestos, no entanto, ainda assim expressivos, pois representaram, no mesmo período, um crescimento de 82,76% (GODOY, 2014). O maior número de trabalhadores assalariados em Ipojuca pode ser explicado pelo fato da maior quantidade de empresas instaladas na área, se comparado com a cidade do Cabo e os demais municípios, município sede, inclusive, do estaleiro Atlântico Sul – EAS e da Refinaria Abreu e Lima, grandes empresas compradoras de serviços terceirizados.

Partindo para informações de setores específicos, é possível perceber que a Agropecuária é o setor que apresenta o maior número de dados negativos. Em outras palavras, segundo dados da RAIS, é o setor que apresenta as maiores perdas nos postos de trabalho. Por outro lado, o setor de Serviços Industriais de Utilidade Pública, foi o que mais cresceu em 2013, seguido da Administração Pública. Estes dados confirmam a ideia exposta anteriormente, de que o trabalho agrícola, especialmente na cana-de-açúcar, perde mão-de-obra em decorrência da instalação de grandes indústrias em Suape.

Tabela 3 – Evolução do Emprego Formal em Pernambuco

Ano	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Número de empregos gerados	882.896	895.416	943.895	962.176	1.022.609	1.095.551	1.162.556

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS e Secretaria de Trabalho, Qualificação e Empreendedorismo (STQE-PE)

Tabela 3 - Continuação - Evolução do Emprego Formal em Pernambuco

Ano	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Número de empregos gerados	1.239.499	1.308.771	1.399.997	1.536.626	1.648.9927	1.694.647	1.758.482

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS e STQE-PE

Na análise específica destes dados, apresentada na Tabela 4, é possível verificar que o setor Indústria de Transformação também cresce, mostrando evolução, especialmente, a partir do ano de 2009, se consideradas as variações absoluta e relativa dos números. A

Construção Civil, por sua vez, também atinge bons índices de crescimento no Estado, contando com o melhor desempenho relativo, e recebendo destaque nos relatórios da RAIS, nos anos de 2007, 2008, 2009, 2010. No entanto, em 2013 este setor muda de posição, tendo considerado seu balanço negativo, com uma perda de 2,6 mil postos de trabalho, produto do encerramento de obras que deixa um rastro de consequências sociais.

Tabela 4 – Empregos formais por setor de atividade em Pernambuco de 2006 a 2013

Setores de Atividades Econômicas	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Extrativa Mineral	1.886	1.979	2.267	2.415	2.331	2.507	2.792	2.837
Indústria de Transformação	175.336	188.405	200.338	212.081	217.222	228.277	231.206	239.774
Serviços Ind. de Utilidade Pública	12.220	13.732	15.329	16.222	16.898	14.131	17.687	19.442
Construção Civil	47.871	54.190	69.720	85.480	122.908	144.645	147.879	145.286
Comércio	190.854	206.787	221.485	240.558	264.682	287.118	313.025	313.610
Serviços	337.640	358.065	392.558	413.449	465.367	513.915	555.534	585.157
Adm. Pública	341.991	365.117	359.507	387.715	395.934	411.482	382.952	407.603
Agropecuária, ext. vegetal, caça e pesca	54.758	51.224	47.567	42.077	51.284	46.852	43.572	44.773

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da RAIS

A mudança nos números do setor de Construção Civil, segundo Godoy (2014) pode ser justificada pela desmobilização dos trabalhadores em decorrência do fim das obras. Esta questão, inclusive, como será visto em tópico posterior, é ponto de discussão entre o Ministério Público do Trabalho e os Governos local e estadual, pois promovem grandes impactos sociais na região, tendo em vista que os trabalhadores acostumaram-se com um novo padrão remuneratório, diferente do anterior, do corte de cana, e que é, da noite para o

dia, muitas vezes irresponsavelmente, retirado, pois as empresas não cumprem os direitos trabalhistas.

Os salários nos municípios que formam o território de Suape, segundo o IBGE seguiram as mudanças comentadas. Enquanto, em 2007, o salário em Ipojuca atingia o patamar médio de 2,7 salários mínimos, em 2011 esse número avançou para 4,3 salários. Já em Cabo de Santo Agostinho, o salário que era de 2,3 passou para 2,8 salários mínimos, crescimento menor que o de Ipojuca, mas também relevante. Visualizando a população de um modo geral, após o boom econômico da região, tem-se que, em Ipojuca, 61% da população recebia até dois salários mínimos e em Cabo, esse número era de 57%, ou seja, a maior parte da população destas cidades recebia em média até dois salários mínimos. Aqui, cabe uma informação relevante: no mesmo período em que sobe o nível de salário dos municípios que formam Suape, ou seja, a partir de 2007, há uma defasagem dos salários dos trabalhadores do campo em relação aos urbanos, fator que agravou a migração dos trabalhadores rurais para a cidade (GODOY, 2014).

Pressupõe-se, a partir dos números apresentados, que existe na região grande concentração de renda nas mãos daqueles que recebem os maiores salários. Isto reforça a ideia de que, mesmo com bons números no crescimento do PIB da região, conforme Tabela 5, essa renda ainda não está sendo distribuída entre a população, encontrando-se concentrada na mão de cerca de 40% apenas (GODOY, 2014).

O crescimento do PIB das cidades analisadas chega a ser maior que o crescimento do PIB do Estado e do país, na maioria dos anos em questão, quando comparamos as tabelas 5 e 6. Os números do PIB nos municípios em questão apresentam as novas dinâmicas da região, que impactaram de forma veloz. No entanto, o aumento nestes números “não foi acompanhado na mesma magnitude do aumento da população, indicando uma relativa desconexão entre o ritmo de crescimento da riqueza em relação à sua distribuição.” (GODOY, 2014, p.21).

Tabela 5 – Participação do PIB dos Municípios no PIB de Pernambuco (%)

PIB/ANO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cabo de Santo Agostinho	5,10	4,68	4,78	4,59	4,75	5,17	5,12
Ipojuca	7,80	8,59	8,65	8,78	9,67	9,16	0,15

Fonte: Adaptado do Banco de Dados do Estado de Pernambuco - BDE/PE

Tabela 6 – Evolução do PIB – Brasil e Pernambuco (2006 - 2012)

PIB/Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Brasil	4,0	6,1	5,1	- 0,2	7,7	4,5	2,2
Pernambuco	5,4	6,8	3,8	3,8	7,5	2,7	0,9

Fonte: IBGE.

Outro ponto de destaque no que se refere ao padrão de emprego e renda da região diz respeito ao nível de escolarização da população trabalhadora Cabo de Santo Agostinho apresentou mais de 53% da população sem o Ensino Fundamental Completo, Ipojuca apresentou taxas de 64% para o mesmo nível educacional, no ano de 2010, quando a realidade da região já passava por transformações, números que mostram que os investimentos pouco alteraram os indicadores de instrução da força de trabalho, a despeito de sua baixa qualificação ser um dos problemas centrais para os próprios empresários. Já os com curso superior, não chegam nem aos 3% em ambas as cidades. Estes números são um verdadeiro atraso em uma região onde se instalam indústrias de ponta, tornando a questão da escolaridade/qualificação um problema central em Suape. Há que se considerar, no entanto, que as taxas de analfabetismo diminuíram nas cidades de Cabo de Santo Agostinho, passando de mais 19% em 2000 para cerca de 12% em 2010. Os números também diminuíram na cidade de Ipojuca, onde o analfabetismo caiu de mais de 28% para 19,21%, nos respectivos anos. As tabelas 7 e 8 apresentam dados significativos desta realidade.

Tabela 7 – Porcentagem de pessoas com Ensino Fundamental incompleto e Cursos Superiores

IPOJUCA	2010	CABO	2010
% de pessoas de 10 anos ou mais sem instrução e fundamental incompleto	64,87	% de pessoas de 10 anos ou mais sem instrução e fundamental incompleto	53,40
% de pessoas de 10 anos ou mais com curso superior completo	2,03	% de pessoas de 10 anos ou mais com curso superior completo	2,67

Fonte: Adaptado de BDE/PE

Tabela 8 – Taxa de Analfabetismo em Ipojuca e Cabo de Santo Agostinho

IPOJUCA	2000	2010	CABO	2000	2010
Taxa de Analfabetismo - pessoas com 10 anos ou mais de idade (%)	28,70	19,21	Taxa de Analfabetismo - pessoas com 10 anos ou mais de idade (%)	19,36	12,17

Fonte: Adaptado de BDE/PE

Desse modo, é possível concluir que a dinâmica econômica a que Pernambuco, e especificamente a região de Suape, foi submetida a partir de 2007, refletiu no padrão de trabalho da região, havendo crescimento no número de empregos formais, de renda e, principalmente, na mudança da relação cidade-campo, nos municípios componentes de Suape, tendo o trabalhador da cana-de-açúcar migrado para as cidades em busca de melhores condições de emprego, atraídos pelos benefícios da formalidade, da carteira de trabalho assinada, dentre eles, a possibilidade de benefícios como vale-alimentação, plano de saúde, etc. Godoy (2014) vai além e apresenta que os jovens trabalhadores são atraídos também pelo “[...] *status* social mais elevado atribuído aos trabalhadores operários urbanos em relação aqueles envolvidos com a agroindústria da cana [...]” (p. 28), tendo a indústria da cana-de-açúcar perdido espaço na região. No entanto, mesmo com números positivos para o trabalho no decorrer da década de 2000, é importante que se coloque que este rápido crescimento não incidiu de forma significativa na melhoria da qualidade de vida das pessoas, pois a renda, fruto do crescimento econômico da região, ainda não foi devidamente distribuída, a população ainda carece de qualificação, há necessidade de políticas sociais, dentre outras questões (GODOY, 2014).

3. METODOLOGIA

3.1 Natureza da Pesquisa e Escolha do Método

Visando atender ao objetivo proposto neste trabalho, a presente pesquisa enquadra-se dentro da abordagem qualitativa. A pesquisa qualitativa busca analisar e interpretar dados de forma mais aprofundada (MARCONI; LAKATOS, 2011). Desse modo, este tipo de abordagem foi escolhido por permitir um maior aprofundamento da realidade vivida pelos trabalhadores, a partir da interpretação dos significados que eles mesmos dão ao tema de pesquisa, considerando os requisitos centrais da regulação do trabalho que foram aqui abordados. No entanto, é importante colocar que a interpretação realizada vai além dos significados atribuídos pelos trabalhadores. Apoiados na literatura, buscamos um aprofundamento no entendimento dos significados atribuídos pelos sujeitos de pesquisa, considerando o que está por trás de suas falas e que não é visível em uma primeira observação, em outras palavras, o que se buscou interpretar foi o verdadeiro sentido das palavras nos textos expressos por meio das entrevistas, pois este é mais rico que o significado.

A pesquisa também pode ser classificada como exploratória descritiva, pois está voltada para o entendimento de uma realidade, a dos trabalhadores terceirizados. Descritiva por buscar identificar as características do fenômeno estudado, a subcontratação, através da análise de fatos e eventos; e exploratória diante da necessidade de adquirir familiaridade com o problema a ser pesquisado, caracterizando de forma mais ampla o material coletado (GIL, 1991).

Gil (1991) considera que pesquisas do tipo exploratório geralmente desdobram-se em pesquisas bibliográficas e estudos de caso. Neste trabalho, foi adotado o estudo de caso, método que tem por finalidade apresentar a descrição do ambiente ou do sujeito, um interesse específico, em busca da compreensão de uma determinada situação em profundidade e levando em consideração o significado dela para os atores que a compreendem. Através dele é possível entender o fenômeno a partir dos dados, ao invés da verificação de hipóteses. Este método consegue abranger, em suas técnicas, o uso de entrevistas, documentos, coleta de histórias de vida, etc. (GIL, 1991; GODOY, 2010; LAKATOS; MACONI, 2011).

O estudo de caso apresenta como vantagens para a pesquisa a flexibilidade de mudanças no roteiro traçado. Desse modo, é possível adaptar as estratégias de acordo com o que surge de novidade no campo de pesquisa (GIL, 1991). Esta flexibilidade fez-se imprescindível para o trabalho em questão, em vista da exiguidade de conhecimento

acadêmico na área dos estudos do trabalho no território a ser explorado, SUAPE, e devido às possibilidades de conduzir o roteiro de entrevista à medida que os trabalhadores expunham suas histórias, casos e opiniões.

3.2 Os Sujeitos da Pesquisa e as dificuldades de chegarmos a eles

Sendo o objetivo proposto neste trabalho analisar as condições de trabalho dos subcontratados do Estaleiro Atlântico Sul, os subcontratados/terceirizados emergem como nossos sujeitos de pesquisa. A escolha dos sujeitos se deu por acessibilidade, em decorrência da possibilidade de acesso a eles, conforme sugere Vergara (2008). Os sujeitos que entrevistamos são trabalhadores empregados em grandes firmas que prestam serviço ao estaleiro EAS ou à refinaria Abreu e Lima, as duas maiores empresas que subcontratam em Suape. Inicialmente, buscamos fazer contato com a gerência do EAS por meio do *email* institucional e por telefone, mas não obtivemos autorização de entrar na empresa ou conversar com qualquer responsável, devido ao fato, segundo nos alegou a gerente de comunicação, de que o EAS estava passando por processo de mudança de toda gestão. Constatamos a partir daí, a enorme dificuldade de entrar em Suape, em cuja área industrial ninguém é permitido entrar sem autorização. Isso inviabilizou que tivéssemos acesso aos nomes das empresas que prestam serviço ao estaleiro ou que pudéssemos chegar aos trabalhadores na porta de saída da empresa, nos horários de fim de turno, estratégia comum nas pesquisas na área.

Sem acesso às empresas, resolvemos, então, partir para a estratégia de chegar aos trabalhadores com o auxílio dos representantes do sindicato da categoria, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Pernambuco. Na conversa com os dirigentes sindicais, foi possível obter a fala também de um representante da Confederação Nacional dos Metalúrgicos. Estas foram as primeiras entrevistas realizadas para a obtenção de dados. Por meio dos sindicalistas, obtivemos três contatos, sendo um de trabalhador e dois de chefias do EAS. Em ambos os contatos não obtivemos sucesso. Nesse momento, e considerando nossa participação no grupo de estudos que compõe o LAEPT, nos beneficiamos do acesso ao banco de dados de um *survey* realizado pela Fundação Joaquim Nabuco – FUNDAJ, com a qual o LAEPT tem parceria, no Território Estratégico de Suape e que nos permitiu ter acesso a nomes, ocupação, telefone e endereço de trabalhadores do Complexo. Pudemos, então, identificar 22 trabalhadores ligados ao EAS. No entanto, a ligação do trabalhador com o estaleiro não significava necessariamente que este fosse terceirizado. Foi necessário, então,

realizar contato com os trabalhadores que declararam trabalhar no Estaleiro, para que pudéssemos chegar aos subcontratados.

Desse modo, foram feitas 22 ligações telefônicas buscando identificar trabalhadores terceirizados. Desses contatos, em apenas quatro obtivemos sucesso, tendo os trabalhadores concordado em participar da conversa. Na conversa inicial, por telefone, o objetivo da pesquisa era explicado, assim como buscávamos ganhar a confiança do trabalhador, assegurando que sua confidencialidade seria resguardada. Entretanto, o medo de falar sobre a empresa, de expor a realidade a que estavam submetidos, e até mesmo de confiar no que um desconhecido afirmava por telefone, tomou conta dos trabalhadores. Com apenas quatro entrevistas agendadas, logo os cancelamentos apareceram. Dois dos trabalhadores contatados comunicaram-se entre si e retornaram as ligações feitas, informando que não poderiam mais participar da pesquisa, pois a empresa tem uma espécie de política que não permite que seus funcionários falem sobre ela.

Com apenas duas entrevistas confirmadas, e ambas de trabalhadores diretos do EAS, partimos para a região de Suape, especificamente para as cidades de Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca, para a realização das conversas e tentativas de contatos com terceirizados. Na primeira entrevista, logo nos foi repassado contato de um trabalhador que havia prestado serviços ao EAS. A partir deste, mais três contatos foram realizados, totalizando quatro trabalhadores terceirizados. Dos quatro contatos feitos, apenas dois trabalhadores concordaram em participar, ambos já demitidos de suas respectivas empresas. O segundo trabalhador agendado previamente, não forneceu informação de trabalhadores terceirizados.

No decorrer dos três dias que passamos nas cidades de Ipojuca e Cabo, contatos de diversos tipos foram realizados: com comerciantes locais, com o sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção de Estradas, Pavimentação e Obras de Terraplanagem em Geral do Estado de Pernambuco (SINTEPAV – PE), que possui sede na cidade, com um funcionário da Vara da Justiça do Trabalho de Ipojuca e com os próprios entrevistados. Foi-nos repassado apenas o nome de algumas empresas que trabalhavam prestando serviços ao EAS. Foram feitas tentativas de contato com tais empresas e, mais uma vez, não obtivemos sucesso. Deslocamo-nos à sede de uma delas, na busca por conseguir conversar com algum representante, entretanto, no endereço encontrado, não existia mais a referida empresa.

Por meio das conversas dos dois trabalhadores que concordaram em participar da pesquisa, foram conseguidas mais duas entrevistas. No primeiro caso, ao iniciar a entrevista

realizada na casa do trabalhador, na periferia da cidade do Cabo, o mesmo nos contou que sua esposa também teria sido funcionária terceirizada. Logo, esta foi convidada a participar da conversa e assim o fez. No segundo caso, antes de iniciarmos a entrevista, marcada em local público escolhido pelo entrevistado, na cidade de Prazeres, também constituindo o território de Suape, o entrevistado encontrou ex-colega de profissão, que no momento trabalhava como moto-taxi, e o convidou a participar da conversa. Desse modo, obtivemos, então, um total de quatro entrevistas realizadas com ex-trabalhadores de firmas terceiras que prestam serviço em Suape. Essa condição de ex-trabalhadores nas terceiras dos nossos sujeitos de pesquisa e seu número reduzido para as entrevistas, no tempo que dispúnhamos, nos revelam pelo menos duas situações que, de certa forma, limitaram a investigação: o difícil acesso aos trabalhadores e seu medo de falar. Por outro lado, pudemos contar com o depoimento mais solto, e certamente, mais fiel à realidade, de trabalhadores que já não tinham vínculo com as empresas. Como forma de garantir o anonimato dos entrevistados, os mesmos receberam códigos de identificação de acordo com a ordem de entrevista, tendo o primeiro profissional entrevistado, recebido o código E1 (Entrevistado 1) e assim por diante. O perfil dos sujeitos pesquisados é melhor exposto no Quadro 2, a seguir:

Quadro 2 – Perfil dos trabalhadores entrevistados

	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Função ocupada na terceira	Situação atual de emprego	Terceira em que trabalhou
E1	Masculino	41	Casado	Ensino Médio	Auxiliar de Mecânico	Desempregado	CCI
E2	Feminino	36	Casada	Ensino Médio	Técnica em Segurança	Desempregada	CCI e Ebe Alusa
E3	Masculino	24	Casado	Ensino Médio	Rigger	Desempregado	CCI e Ebe Alusa
E4	Masculino	37	Casado	Ensino Médio	Encarregado	Desempregado	CCI

Fonte: Dados da pesquisa

Apenas posteriormente, após esgotarmos as possibilidades de entrevista com os trabalhadores, tivemos acesso a nomes de empresas que prestavam serviço ao EAS. Essa

informação foi obtida por meio do relatório final de um processo de fiscalização de terceirização ilícita no EAS desenvolvido pela Coordenação Regional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário em Pernambuco, órgão ligado à Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, ao qual tivemos acesso a partir de conversa com um dos auditores fiscais do trabalho em Pernambuco. O documento de fiscalização que deu início ao processo, que consta em anexo (Anexo 1), constituiu fonte secundária fundamental de informações nesta pesquisa. Outra fonte relevante de informações sobre o tema do trabalho e, mais especificamente, sobre terceirização em Suape, adveio de entrevista realizada com a Procuradora do Trabalho em Pernambuco, Débora Tito.

3.3 Procedimentos e Instrumentos de coleta

Visto que o estudo de caso pode abranger técnicas como entrevistas, documentos, coleta de histórias de vida, etc. nesta pesquisa, foi utilizada a entrevista em profundidade como recurso para obtenção de dados. O instrumento utilizado para a coleta de informações foi um roteiro de entrevista semi-estruturado, pois facilitou ao pesquisador a explorar as questões de forma mais livre. A importância da entrevista semi-estruturada em uma pesquisa deste tipo é a possibilidade de adaptar as perguntas de acordo com a fluidez da conversa, ou seja, é um instrumento flexível que pode mudar a partir do rumo da conversa (MARCONI; LAKATOS, 2011).

As entrevistas com os trabalhadores terceirizados (roteiro anexado no Apêndice 1) abordaram, em primeiro plano, dados visando identificar os sujeitos da pesquisa, traçando um perfil sócio profissional dos mesmos. Através dele foi possível identificar escolaridade, qualificações, estado civil, cargo exercido, tempo de atuação, etc. A segunda parte fez referência às questões sobre a regulação do trabalho nos terrenos antes mencionados, quais sejam: as políticas de contratação, promoção/qualificação, jornada, salários, resolução de conflitos, segurança, relação com sindicatos. Por fim, um segundo roteiro foi aplicado aos sindicalistas (Apêndice 2), e focava em informações mais específicas sobre a atuação sindical no que tange as causas dos trabalhadores terceirizados. Para a aplicação das entrevistas foi utilizado gravador de voz, de forma consentida pelos entrevistados, de modo a conservar o maior número de informações possíveis. Os dados de voz conseguidos foram posteriormente transcritos e codificados de acordo com a realização da entrevista, conforme apresentado

anteriormente. As entrevistas com os trabalhadores tiveram uma média de 35 minutos de duração, totalizando 2 horas e 20 minutos de gravação.

3.4 Análise dos dados

Os dados obtidos nesta pesquisa foram sistematizados e analisados levando em conta a literatura apresentada no Referencial Teórico. Este processo, por sua vez, se deu por meio da Análise do Conteúdo. A Análise do Conteúdo, segundo Moraes (1999, p. 7):

[...]constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos. Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum (MORAES, 1999, p. 7).

A Análise do Conteúdo pode ser tanto qualitativa como quantitativa e pode ter como material de análise, quaisquer documentos como jornais, revistas, livros, entrevistas e comunicações verbais e não verbais, dentre outros elementos. A Análise do Conteúdo é, assim, uma espécie de conjunto de técnicas para análise das comunicações, tendo a semântica papel relevante neste processo. Por semântica se entende o sentido do texto. (MORAES, 1999; CAMPOS, 2004; CAREGNATO; MUTTI, 2006).

Campos (2004) coloca que a fala humana é rica e permite aos pesquisadores qualitativos variadas interpretações, por isso é imprescindível analisá-las de forma aprofundada, partindo do campo do superficial, objetivo, e adentrando o campo simbólico, que não está aparente na mensagem. Desse modo, se buscou utilizar esta técnica, em vista as possibilidades de encontrar o sentido ou os sentidos dados pelos trabalhadores aos temas em foco nos documentos analisados. Por documentos, entendemos tanto as transcrições realizadas, com o próprio processo do trabalho mencionado anteriormente. Campos (2004) destaca ainda que é necessário levar em consideração os contextos sociais e históricos no quais os documentos foram criados, como forma de valorizá-los.

Alguns autores colocam três etapas, enquanto outros colocam cinco etapas para a AC (Análise do Conteúdo). Optamos por apresentar as cinco etapas para a análise neste tipo de técnica, sendo elas, de forma resumida:

- i) Preparação das informações, em que é necessário um primeiro contato com o material a ser analisado, de modo que o pesquisador se apropria de forma simplificada do conteúdo;

- ii) Transformação do conteúdo em unidades: os documentos são relidos e classificados de acordo com o que pesquisador achar relevante. Estas unidades podem ser palavras, temas, frases, etc.;
- iii) Categorização das unidades de análise; são categorias que irão abarcar as unidades de análise de acordo com os pontos comuns existentes entre elas. Podem ser do tipo apriorística (quando o pesquisador já possui de antemão categorias já definidas) ou não apriorística (quando as categorias surgem de acordo com as repostas dos sujeitos no material coletado);
- iv) Descrição: No caso da pesquisa qualitativa, são feitos vários textos que expressem o conteúdo de cada uma das categorias;
- v) Interpretação, é feita buscando ir além da descrição, como forma de aprofundar a análise do conteúdo encontrado. Busca-se compreender em profundidade os conteúdos expostos.

As etapas descritas foram seguidas para a construção das análises, tendo as categorias do tipo apriorística, como descrito nos objetivos deste trabalho. A análise das falas teve ainda como fundamento a literatura apresentada no Referencial Teórico do trabalho. Através do uso desta base foi possível contrapor teoria e prática, identificando aspectos presentes na literatura nacional, com a realidade local e refletindo sobre ela.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção buscaremos analisar as entrevistas realizadas de acordo com os objetivos propostos e a fundamentação teórica que dá sustentação a este trabalho. Buscamos aqui entender a terceirização em Suape a partir das práticas de gestão do trabalho, vistas sob a perspectiva dos trabalhadores, com relação a temas específicos, notadamente os da **contratação, promoção/qualificação, jornada de trabalho, salário, resolução de conflitos, hierarquias, segurança no trabalho, e a relação com os sindicatos**. As falas dos trabalhadores serão transcritas de acordo com a classificação definida anteriormente, onde os mesmos foram codificados como E1, E2, E3 e E4.

Também foi fonte dos dados empíricos dessa análise, além da fala dos sujeitos de pesquisa, conversas com outros indivíduos que forneceram informações tão valiosas quanto as entrevistas com os terceirizados, sendo eles: a Procuradora do Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, Débora Tito; o Auditor Fiscal do Ministério Público do Trabalho, responsável pela fiscalização do trabalho na região dos portos de Recife e Suape, Igor Guimarães; um funcionário efetivo do EAS, denominado aqui de F, que foi responsável por nos indicar terceirizados; o vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco, Enoque Amâncio; e, por fim, um representante da Confederação Nacional dos Metalúrgicos/CUT, Paulo, que na ocasião da conversa com o representante local, se fazia presente.

Além das mencionadas entrevistas, também contribuem para esta análise, o Relatório de Fiscalização do Trabalho no Estaleiro Atlântico Sul, desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com ênfase na Superintendência Regional de Pernambuco, realizado no ano de 2011; e o processo referente ao desenrolar do relatório citado, no âmbito do MTE. Antes de iniciarmos a apresentação dos resultados da pesquisa de campo, faz-se imprescindível uma caracterização da região em questão, o Complexo Portuário de Suape, e mais especificamente, do Estaleiro Atlântico Sul, empresa “mãe” responsável pela subcontratação das empresas terceiras cujos trabalhadores entrevistamos.

4.1 O Complexo Portuário de Suape

O Complexo Industrial Portuário Governador Eraldo Gueiros - Suape é um projeto da década de 1960, sugerido pelo padre dominicano Lebret, que inspirado no complexo industrial portuário de Marseille Fos, na França e de Kashima, no Japão, buscava

para Pernambuco uma proposta de desenvolvimento econômico, político, educacional. Contudo, o projeto foi interrompido devido ao Golpe Militar em 1964, que pausou quaisquer políticas de desenvolvimento. Sua construção apenas teve início nos anos de 1970, através da desapropriação da área e início das obras, e da criação da empresa pública SUAPE – Complexo Industrial Portuário, a partir de muita obstinação dos governos do estado, uma vez que Suape não constituiu prioridade dos planos desenvolvimentistas do regime ditatorial. As obras de infraestrutura, porém, somente vieram se efetivar na década de 1980, com a construção do Porto e a vinda de empresas de petróleo para a região (OLIVEIRA, 2013; GODOY, 2014; SUAPE, 2014b).

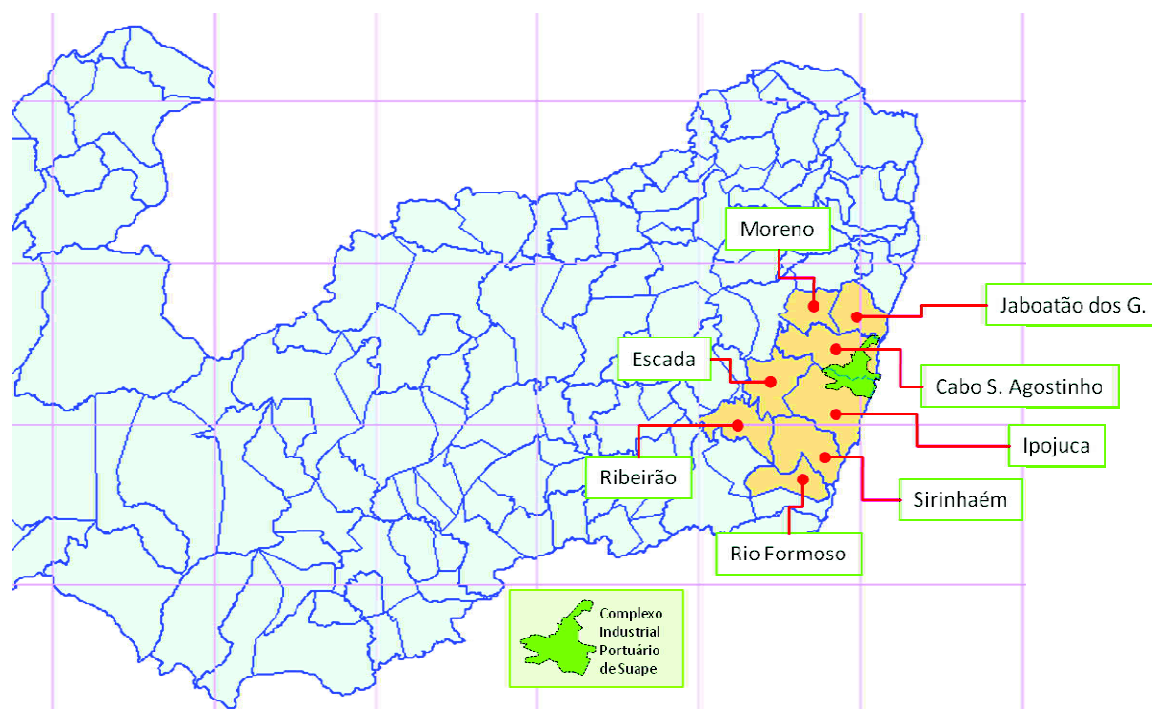
Contudo, apenas na década de 2000, especificamente a partir de 2003, com o Governo Lula, o Complexo desenvolve de forma mais abrangente suas atividades. Em 2004, por exemplo, é lançado na região um centro de treinamento com a finalidade de promover a inclusão educacional dos moradores e trabalhadores da região. Em 2007, Suape, a partir das políticas de investimento econômico do PAC, recebe grandes incentivos nacionais e internacionais. É o momento do *boom* econômico na região (OLIVEIRA, 2013; GODOY, 2014).

Hoje, o complexo pode ser considerado como a maior plataforma desenvolvimentista do Nordeste, pois concentra o maior número de investimentos na região, com mais de 100 empresas e tendo o território em que se localiza, apresentando números, a exemplo do PIB, que ultrapassam os estaduais e regionais. Este território ficou conhecido em 2006, em uma tentativa de minimizar os impactos da instalação de grandes indústrias na região (minimizar através de políticas públicas, por exemplo) como Território Estratégico de Suape (TES) e engloba oito municípios: Cabo de Santo Agostinho, Escada, Ipojuca, Jaboatão dos Guararapes, Moreno, Ribeirão, Rio Formoso e Sirinhaém (GODOY, 2014), sendo Ipojuca e Cabo de Santo Agostinho os principais observados, pois são nestes municípios que a maioria das indústrias se concentram, conforme a Figura 1.

Apesar de serem as cidades do Cabo de Santo Agostinho e de Ipojuca as que concentram a maior planta industrial, os impactos da industrialização na região são sentidos por todas as cidades que formam o TES, pois o crescimento e as transformações nestas cidades se deram de forma bastante rápida, após a implantação dos investimentos do PAC em Suape. A região, marcada pelo trabalho na terra, especialmente o corte de cana, e pela pesca, tem, com as políticas de investimento citadas, recebido grande fluxo de migrantes, especialmente do campo para a cidade, que se desloca, a princípio, com vistas ao trabalho na construção civil, sendo em sua maioria, trabalhadores do sexo masculino. As consequências,

conforme argumenta Godoy (2014), ademais das condições precárias sob as quais esses trabalhadores se instalam, despojadas as cidades da infraestrutura social e urbana necessárias para recebê-los, aparecem no aumento do número de prostituição infantil, da violência, do consumo de drogas, das ocupações irregulares, construídas em áreas de preservação ambiental, do aumento da especulação imobiliária, levando ao processo de favelização em algumas áreas, etc. Além destas consequências, que agem diretamente na urbanização das cidades, também é possível falar em um abandono da agroindústria da cana, visto que os trabalhadores migram para as cidades em busca de melhores condições de vida (GODOY, 2014).

Figura 1 - Território Estratégico de Suape



Fonte: Agência CONDEPE/FIDEM, extraído de <http://escadaedesenvolvimento.files.wordpress.com/2011/03/terr-suape.png>

Por outro lado, o Governo Estadual, em parceria com o Federal investiu em cursos profissionalizantes na região, instalando o SENAI e Institutos Federais, com a oferta de diversos cursos técnicos advindos do programa do Governo Federal, Pronatec, em uma tentativa de qualificar a mão-de-obra da região, que era predominantemente agrícola. Essa é uma questão que se encaixa na política desenvolvimentista do país, que, por um lado busca atender as demandas das empresas, que buscam pessoal qualificado, e por outro, as demandas dos trabalhadores, que buscam se inserir no mercado (OLIVEIRA, 2013; GODOY, 2014).

Em Suape são empregados, atualmente, mais de 25 mil trabalhadores diretos, grande parte deles na construção civil, sendo o Complexo conhecido como um grande canteiro de obras, sendo as obras de construção da refinaria Abreu e Lima o grande centro concentrador dessa força de trabalho. Com a finalização das etapas de construção, estes trabalhadores estão, aos poucos, sendo desmobilizados e se prevê que essa desmobilização poderá ser a maior da história, passando, inclusive, dos números de desmobilizados na construção de Brasília (GODOY, 2014), um gargalo social que sempre acompanhou os grandes projetos de industrialização/urbanização do país e para o qual os governos não têm planejamento.

As consequências do crescimento desordenado na região, configuram-se num verdadeiro caos urbano e social, pois se de um lado as cidades têm, por exemplo, seus PIB's elevados, esses não se transformam nos investimentos em infraestrutura social e urbana necessários, não se revertendo em efeito positivo direto algum para os trabalhadores. Por outro, com oferta de trabalho abundante, mormente de baixa qualificação ou ofertando qualificação redundante ou desnecessária às empresas, predomina um padrão de relações de trabalho autoritário e de baixa remuneração, ao qual, ainda que com alguma resistência, como demonstra Oliveira (2013) ao analisar as greves dos trabalhadores da construção civil em Suape, os trabalhadores se acostumam com um padrão remuneratório maior e que, ao fim das obras, lhes é retirado (OLIVEIRA, 2013; GODOY, 2014).

Estas greves demonstram a insatisfação que cresce na região. Oliveira (2013) resume bem a situação ao argumentar que as mobilizações dos trabalhadores, além de buscarem os benefícios imediatos atinentes aos salários/benefícios, também devem procurar as demandas sociais que lhes são necessárias. Exemplo destas manifestações foram as greves dos trabalhadores do Estaleiro Atlântico Sul, o maior estaleiro da América Latina, que será apresentado no próximo ponto deste trabalho.

4.2 O Estaleiro Atlântico Sul – EAS

O Estaleiro Atlântico Sul (EAS) localiza-se no município de Ipojuca, parte do Território Estratégico de Suape, e foi criado em 2005, a partir da sociedade entre os grupos Camargo Corrêa e Queiroz Galvão. No entanto, só em 2008, após volumosos aportes oriundos

do PAC, começam suas operações no Complexo Portuário de Suape, lançando em 2010 seu primeiro navio petroleiro, intitulado de João Cândido (SUL, 2014)³.

O EAS é o maior estaleiro da América Latina e junto a dois outros estaleiros, o ProMar e o CMO, este ainda em fase de construção, formam uma espécie de complexo naval na região de Suape. No entanto cada um dos estaleiros tem atribuições diferentes, não sendo, deste modo, concorrentes diretos. O EAS é responsável por embarcações de grande porte, a exemplo de petroleiros, como também plataformas de petróleo. O Promar, o segundo estaleiro construído na região, por sua vez, é responsável pela construção de navios de menor porte, em especial o de transporte de gás (GODOY, 2014).

Nos anos recentes, o EAS foi alvo da mídia devido às manifestações grevistas de seus trabalhadores, que, por vezes, chegaram a parar as rodovias que dão acesso ao Complexo. Em 2008, conforme Oliveira (2013), aconteceu a primeira manifestação dos trabalhadores do Atlântico Sul, que durou 3 dias. Em 2011, mais uma greve foi levantada pelos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho, entre eles ex-funcionários do estaleiro, que protestaram em frente ao EAS, sem o comando de seu sindicato respectivo, o Sindmetal-PE (alguns trabalhadores do setor naval estão sob representação do Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco, no entanto, essa é uma questão ainda controversa para alguns trabalhadores, que buscam representatividade através da constituição de um sindicato da área). Os trabalhadores questionaram também um aumento no valor da hora-extra (que comumente é feita em demasia, conforme veremos), cesta básica para todos, diminuição do valor descontado em relação ao vale-transporte, etc.

O Sindmetal orientou os trabalhadores a retornarem às suas atividades, no entanto, os mesmos foram proibidos de retornar ao estaleiro, por terem sido demitidos por “justa causa” (cerca de 300 funcionários), em consequência da greve, sendo essas demissões avisadas através de telegramas ou mesmo quando os trabalhadores retornaram as atividades. Ao serem questionados pela imprensa local sobre a justa causa, o EAS não se manifestou. Meses depois, o estaleiro voltou a demitir cerca de 400 funcionários, colocando em nota que

³Atualmente o estaleiro conta com a parceria da empresa IHI Marine United Inc. (IHIMU) – divisão de construção naval *offshore* da Ishikawajima-Harima Heavy Industries-IHI, com sede no Japão e controlada pelo grupo Mitsui. O EAS é produto das políticas de revitalização da indústria naval brasileira promovidas a partir do governo Lula com o intuito de nacionalizar a oferta de bens dessa indústria demandada pela Petrobrás, cabendo destacar o Programa de Mobilização da Indústria Naval de Petróleo e Gás Natural (PROMINP) em 2003; os PROMEFs I e II (Programas de Modernização e Expansão da Frota) da Transpetro lançados em 2005 e 2008, respectivamente; a inserção da indústria naval nos objetivos do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) em 2007; o lançamento da Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP), em 2008.

esta é uma prática normal dentro do ramo naval de grande porte devido à característica de sua produção por encomendas. (AÇÃO, 2014; CONLUTAS, 2014; LIBERDADE, 2014; RECIFE RESISTE, 2014). O EAS, na verdade, com a carteira de encomendas em atraso e recorrendo mesmo à flexibilização de sua produção pela via da subcontratação de terceiros, arbitrava o disciplinamento de sua força de trabalho.

Ainda num período de aprendizado e consolidação de suas atividades, o EAS enfrentava o grande problema de dar conta de sua demanda por mão de obra qualificada numa região sem tradição de indústria naval e mesmo operária. Com um volume de encomendas elevado, o estaleiro teve de recorrer a investimentos em formação de mão de obra, com a implantação de um Programa de Qualificação Profissional em parceria com o SENAI e o governo estadual, e também teve de importar trabalhadores qualificados de outras regiões do país, inclusive trabalhadores *dekasseguis* oriundos da indústria naval japonesa. Essas políticas estabeleceram uma certa segmentação hierarquizada de sua força de trabalho, com os trabalhadores de fora ocupando os postos mais qualificados e melhor remunerados.

Para suprir sua demanda por mão de obra qualificada, e mesmo como uma estratégia de flexibilizar sua força de trabalho, o EAS também recorreu à terceirização, contratando terceiros ao invés de efetivos para as atividades-fim de sua produção. No auge dessas subcontratações, o EAS contou com a atuação de 25 empresas subcontratadas em sua operação industrial. Essa estratégia foi problemática porque, contrariando a prática, os terceiros eram melhor remunerados do que os trabalhadores do estaleiro. Voltaremos a esse assunto mais à frente, por enquanto, cabe aqui destacar que essa diferenciação salarial gerou insatisfações por parte dos trabalhadores do EAS, que denunciaram a empresa ao Ministério Público do Trabalho que, entre os meses de Outubro de 2010 e Maio de 2011 instaurou um processo de investigação para apurar terceirização ilícita no estaleiro. O MTE concluiu que o EAS havia contratado, por intermédio de pelo menos 15 empresas, sendo algumas delas inscritas em mais de um CNPJ, 2.726 trabalhadores sem qualquer especialização na área de construção naval, para funções ligadas a sua atividade-fim e atividade-meio, com pessoalidade e subordinação direta, caracterizando, assim, intermediação ilícita de mão de obra. (MTE, 2011).

Para não ser autuado, o EAS firmou, em fevereiro de 2011, um termo de compromisso com o MPT que abrangia a contratação de 1124 empregados. Em Março deste mesmo ano, a empresa assinou um Termo de Ajustamento de Conduta que estipulava um prazo de até dois anos para a contratação de 1602 funcionários, de acordo com um cronograma que seria acompanhado pelo MTE pelo e MPT. (MTE, 2011).

Decorre desse fato, que a terceirização hoje é bem reduzida no EAS, embora seja mais significativa no Promar, conforme pudemos ouvir da gerente de comunicação daquele estaleiro. As empresas terceiras que ali atuam, com destaque para a CCI (Camargo Correia Iesa) uma subsidiária do próprio grupo Camargo Correia, que presta serviço em galpão específico no EAS, são empresas de grande porte, cujos trabalhadores sofrem mais diretamente os fluxos e refluxos de uma atividade produtiva marcada pela temporalidade das encomendas, e logo, por uma mais elevada rotatividade de sua força de trabalho. Essa característica, juntamente com a escassez de mão de obra qualificada na região, leva a que os trabalhadores terceiros passem por experiência de trabalho em várias empresas.

Devido às dificuldades de nossa pesquisa de campo, conforme abordado na metodologia, nossos sujeitos de pesquisa foram ou são empregados da CCI ou de outra empresa, ou mesmo já foram empregados do EAS. É com base na experiência de alguns desses trabalhadores que recolhemos informações sobre as práticas de gestão e as condições de trabalho dos trabalhadores terceiros em Suape.

Seguindo o histórico de lutas, no ano de 2013, os trabalhadores uniram-se mais uma vez contra as arbitrariedades do EAS. A luta desta vez foi de trabalhadores terceirizados, especificamente da CCI Offshore que, na ocasião, prestava serviços ao estaleiro na construção da plataforma P-62 da Petrobras. Cerca de quatro mil funcionários pararam suas atividades reivindicando melhores condições salariais, uma extensão dos benefícios recebidos, melhorias nas condições de trabalho com recebimento do fardamento e melhorias no refeitório da empresa (FREITAS, 2014a). Estas greves indicam que há um descontentamento dos trabalhadores com as condições de trabalho a que estão submetidos. Foi visando entender as condições de trabalho desses trabalhadores que nos voltamos a analisar, da perspectiva deles, as práticas de gestão do trabalho nas terceiras. É o que propomos no tópico seguinte.

4.3 Contratação

No que diz respeito às políticas de contratação, não tivemos acesso a informações por parte da gerência das empresas de molde a conhecermos as políticas que balizam a gestão de pessoas. No entanto, tendo em vista o relato dos trabalhadores, foi possível perceber que o que prevalece é um tipo de gestão tradicional, em que não há critérios formais e democráticos na regulação dos terrenos relacionados à gestão do trabalho. Arriscamos mesmo a dizer que o fato de não existir de forma explícita uma política de recursos humanos nas empresas, acaba

constituindo-se como uma política. No tema da contratação, mais especificamente quanto à forma de arregimentar os trabalhadores, foi bastante comum nos relatos ouvirmos sobre o uso recorrente do recurso da indicação. Segundo todos os trabalhadores entrevistados, a contratação, na maioria dos casos, acontece através da indicação. É um processo simples e bastante conhecido no que diz respeito às relações de trabalho no Brasil: um indivíduo já pertencente ao corpo de trabalhadores da empresa em questão, indica conhecidos para postos que necessitam ser preenchidos. Todos os trabalhadores entrevistados entraram nas respectivas empresas através de indicação, em especial de parentes, como foi o caso de E1, E2, e E3. As falas de E2 deixam claro esse tipo de recurso:

“**[Pesquisador]** E para entrar lá, como é?

Primeiro eu, através da minha irmã. Quando minha irmã conseguiu pra mim, fazia três ou quatro meses que eu tava na Camargo, aí coloquei ele **[faz referência ao esposo]**”

[...]

“A empresa faz algum exame pra contratar? No recrutamento?

Não, o que conta é a indicação. Se você for indicado... eu trabalho lá dentro, por exemplo, e indico você, aí lá na sua carteira tá o esquete que você é, é... técnico de segurança. Eu vou lá e entrego teu currículo ao gerente, o gerente aprova teu currículo porque fui eu que indiquei. [...] É o que mais tem lá. Lá você tem que ter alguém que saiba e vai passando pros demais.” **[Entrevistado 2]**

Contratar por indicação é uma prática corriqueira em empresas de administração paternalista e tradicional que ainda não mudaram sua política de recrutamento na direção do mercado, isto é, de contratações estritamente competitivas pautadas numa maior racionalidade técnica. Apesar de estarem restritas a um mercado de trabalho com escassez de mão-de-obra qualificada, como é o caso de Suape, as empresas utilizam a indicação como uma forma de domínio que articula a confiança e a lealdade do trabalhador: ao permitir que o trabalhador indique uma pessoa sua, muitas vezes um parente, a empresa reforça a autoestima do trabalhador, dando-lhe algum poder de influência, em troca de maior engajamento e lealdade. A indicação de um novo trabalhador por um funcionário também faz supor que se trate de um candidato que provavelmente já vai entrar na empresa conhecendo seu sistema de trabalho e suas normas disciplinares e que vem, por isso, com um certo compromisso de responder a tais expectativas e não comprometer a confiança da indicação. Fatores como consideração, gratidão, comprometimento parecem ter um poder de influência maior que fatores relacionados à competência técnica nessa política de recrutamento:

“Até a própria empresa, hoje em dia, tão focando por indicação. Por que? Porque se eu indico uma pessoa, aí o supervisor faz uma entrevista com ele, aí dá um emprego a ele. Quando a pessoa começa a dar nó e não trabalha, começa a faltar e tudinho, aí o supervisor vai chegar automaticamente a minha pessoa e dizer ‘F., aquela pessoa que você indicou tá... só chega atrasado’, aí eu vou chegar: ‘Meu irmão, o supervisor disse que...’ então, pela minha pessoa, ele vai começar a melhorar. Não pelo supervisor, mas por eu ter indicado, pra não sujar o meu nome.[...] Então eles tão achando melhor por indicação, **trabalham com mais honestidade**. Não vai ficar abusando do emprego. Isso tá funcionando melhor, por indicação, pra não colocar qualquer pessoa.” **E3 - Grifo nosso**

O entrevistado da última fala é ex-empregado de uma firma terceira que presta serviço ao estaleiro Atlântico Sul e que acredita poder ser recontratado pela via da indicação de um irmão seu:

“Meu irmão tá pra me dar uma força aí... então quando ele se formar, já vai ficar melhor pra ele me puxar, né [...] Meu irmão já trabalha há seis anos no Atlântico Sul, então, **ele tem bom conhecimento com diretor, supervisor**, então, tudo hoje em dia é indicação.” **E3 - Grifo nosso**

Dessa última fala podemos apreender que a política de contratar por meio da indicação alimenta outro traço de uma gestão tradicional: o apadrinhamento. Critérios transparentes e democráticos de colocação, promoção ou resolução de problemas com pessoal na empresa são postos de lado:

“Levar o currículo na portaria não adianta, porque o cara chega, você deu as costas, ele rasgou e jogou dentro do lixo. Aí eu sou o encarregado lá. Encarregado, já fiz logo amizade com o supervisor e começo a agradar, né? Porque ali é assim. Vou lhe ser sincero, se você for, e foi o que eu disse lá ao encarregado ‘Vocês aqui não dá valor ao profissional, vocês dá valor a peão, puxa saco, babão, que vive entregando os próprios colegas de trabalho e que vive agradando chefe.’ [...] E nesse caso, eu sou um encarregado, eu já faço amizade ali com um supervisor e tal, agrado, coisinhas, né? **Que eu acho que isso aí num cabe a uma pessoa que se diz um ser humano de caráter, de respeito, se passar pra esse papel**. Aí você me entrega um currículo seu e seu currículo tem, vamos supor, mecânico, tem caldeireiro, tem encanador, aí eu digo ‘Ah, dá uma força aí pra essa pessoa aí’, aí você vai, é chamado. Poucos dias. As vezes aquela pessoa que eu entreguei currículo há dois, três meses, tá nem aí. Aí no outro dia sai um negócio pra você. ‘Fulano de tal, venha aqui na Camargo, procure Fulano de Tal.’. Chegou lá: ‘Foi indicado por quem?’. É a primeira coisa que eles perguntam. Oxe, você já foi separado. Você não vai fazer teste, você não vai fazer prova. **Ali você já tá apadrinhado**” **E1 – grifos nossos.**

A princípio é interessante contrastar a primeira fala de E3, em que os trabalhadores, na sua opinião, “trabalham com mais honestidade” por terem sido indicados, e o discurso de E1, em que voltar-se a utilização desse tipo de estratégia, e tentar crescer na empresa utilizando-se dela (da indicação) é algo desonrado, injusto. A indicação e o seu correlato, o apadrinhamento, dão vida a uma espécie de paternalismo dentro da cultura

organizacional que vincula autoritarismo a subserviência e lealdade, e impede que se estabeleçam critérios de gestão impessoais, embasados numa racionalidade técnica, aos quais os trabalhadores tivessem as mesmas oportunidades de acesso.

Apesar estarem inseridos em grandes organizações, que supostamente deveriam contar com políticas mais estruturadas de recursos humanos, e em ordem avessa ao que afirma Bresler (1997) (para esse autor, o paternalismo encontra-se fortemente mais presente em pequenas organizações), esses trabalhadores convivem no trabalho com divisões entre grupos, cada um sob o comando de um chefe ou um encarregado e, portanto, formando uma espécie de código próprio, com a figura do “pai”, uma autoridade a quem se deve obediência e lealdade não apenas pela autoridade advinda da posição hierárquica, mas também pelos favores recebidos. Esse estabelecimento de vínculos com pessoas com mais poder, os “pais”, como coloca Bresler (1997), faz parte da cultura organizacional brasileira, pois é através deles que se consegue barganhar prestígios e distinção nas organizações e é deste modo que alguns trabalhadores enxergam as possibilidades de colocação e ascensão dentro da empresa.

Esta discussão apresenta mais dois pontos de interesse em nossos resultados e que serão trabalhados posteriormente: políticas de promoção/ascensão e qualificação. Sobre esta última, é válido destacar desde já que, de acordo com o Relatório de Fiscalização do Trabalho no EAS produzido pelo MTE em maio de 2011, as contratações de terceirizados por parte do estaleiro, eram realizadas sem quaisquer especialização por parte dos trabalhadores, além de estarem relacionadas não apenas às atividades meio, mas também às atividades-fim, prática constitucionalmente irregular.

Este é um ponto crítico no que concerne à contratação em âmbito jurídico. Conforme a Justiça do Trabalho, especificamente a Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco, em fiscalização realizada no EAS, as contratações das empresas terceiras, com exceção apenas das que forneciam serviços de vigilância, transporte, refeições, etc., que são juridicamente legais (CHAMBERLAIN, 2012), encontravam-se recheadas de irregularidades, constituindo-se como contratos de terceirização ilícitos. Segundo o relatório de fiscalização realizado pela Superintendência, em 2011, mais de dois mil funcionários terceirizados encontravam-se em situação de contratação irregular. O mesmo relatório e posterior processo no âmbito do MTE, afirma que tal prática constituiu-se numa intermediação ilícita de mão-de-obra, tendo o EAS descumprido a Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

Entretanto, ao final da fiscalização e do processo desenvolvido na Justiça do Trabalho, o EAS foi obrigado a regularizar, através de Termo de Compromisso de

Ajustamento de Conduta, a situação dos funcionários terceirizados. Para tal, foi dado um prazo a organização, para que o ajuste fosse realizado aos poucos. A primeira etapa do prazo foi cumprida com sucesso e mais de 1000 trabalhadores foram efetivados com sucesso, enquanto o restante seria objeto de acordo entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Pernambuco. Ficou acordado, então, que a empresa seria responsável pela efetivação destes trabalhadores de forma parcial, tendo até 2013 para contratá-los. Percebe-se assim, uma obediência ao princípio da subsidiariedade, estabelecido pela Súmula 331, em que, segundo Chamberlain (2012), a empresa tomadora de serviços é, em alguns casos, a exemplo do não pagamento dos direitos, responsável pelos funcionários terceirizados.

É interessante adiantar que firmou-se também, através do mencionado processo, cláusulas referentes a treinamento interno dos funcionários contratados, com direito ao recebimento de salário no período de treino e considerando-se ilegal qualquer diferenciação entre trabalhadores (MTE, 2011). De um modo geral, os vínculos de trabalho aos quais os trabalhadores que entrevistamos estavam sujeitos eram todos formais, certamente porque as terceiras que prestam serviços ao estaleiro são também grandes firmas ligadas as subsidiárias de empreiteiras tradicionais no país, algumas delas, inclusive, ligadas a um dos grupos que fazem parte do consórcio de empresas acionistas do EAS, como é o caso da CCI.

Um aspecto pertinente a este tema, e que está relacionado à natureza das contratações de serviços terceiros, no caso do EAS, que era dar conta de encomendas nos prazos compromissados e para cujos serviços a empresa não dispunha de força de trabalho suficiente, nem de interesse de contratar novos trabalhadores, relaciona-se à dispensa desses trabalhadores terceiros quando o contrato ou a obra se acaba. Em outras palavras, a rotatividade temporal nas terceiras é bastante elevada. E isso constitui um sério problema social na região, sobretudo, nas etapas de construção e instalação das empresas, como é o caso emblemático dos trabalhadores encarregados das obras da refinaria Abreu e Lima, uma preocupação para os gestores públicos.

O que fazer com a massa de trabalhadores advindos das mais diversas regiões do país, e para os quais não haverá mais emprego, quando as obras ou as encomendas se acabam? Mais que isso, conforme nos chamou a atenção a procuradora do trabalho Débora Tito, muitas das terceiras descumprem cláusulas dos contratos, sobretudo os atinentes às obrigações trabalhistas, e, simplesmente, desaparecem, deixando os trabalhadores ‘a ver navios’, sem terem seus salários e direitos respeitados. Esse é um problema central da

terceirização em Suape, “o caos”, nas palavras da procuradora, sendo esse, inclusive, o fator motivador da entrada do Ministério do Trabalho na região, segundo a procuradora:

“A gente começou a receber denúncias de migrantes que estavam sendo enxotados. Pessoas que vinham de Minas, da Bahia e ficavam aqui um, dois meses sem ser contratados. Depois ficavam aqui e perdiam seus empregos na cidade de origem e ficavam com uma mão na frente, outra atrás. Engraçado, que o que começou a história em Suape, foi a preocupação com os migrantes. A gente começou a receber denúncia de migrante que tava aqui tratado como nada. Então foi essa situação que despertou na gente atenção”. **Débora Tito, Procuradora do Trabalho.**

4.4 Promoção/Qualificação

Esta seção pode ser subdividida em duas partes: as questões que dizem respeito às políticas de promoção, ou seja, como um funcionário terceirizado pode subir na escala de cargos e salários; e às políticas de qualificação dos trabalhadores, o que inclui treinamentos, cursos, facilidades para estudo. Normalmente, a promoção está relacionada a um acréscimo de qualificação, mas não necessariamente, uma promoção salarial pode decorrer de recompensa por um desempenho ou comprometimento/lealdade do trabalhador. Em ambos os casos, e partindo dos depoimentos dos próprios trabalhadores, podemos dizer que não existe nas firmas uma política estruturada e regular de qualificação/promoção, o critério comumente encontrado é que as empresas qualifiquem ou ofereçam algum treinamento conforme sua necessidade mais imediata.

Esse é, no entanto, um tema de significativa importância, haja vista a escassez de mão de obra qualificada em Suape, um complexo industrial e portuário instalado numa região de tradição agrícola canavieira e cujo crescimento teve sua alavancagem, sobretudo, a partir de 2007, com os investimentos do PAC carreados pela refinaria de Abreu e Lima e pelo Estaleiro Atlântico Sul. Sem tradição de indústria pesada, o mercado de trabalho na região era, até muito recentemente, marcado por uma força de trabalho advinda do plantio da cana de açúcar, do comércio e do trabalho informal. Como comentado anteriormente, o EAS buscou solucionar sua demanda por mão de obra qualificada inicialmente mobilizando trabalhadores qualificados de outras regiões do país e importando *dekasseguis* da indústria naval japonesa, esses normalmente ocupando os postos mais qualificados e os cargos de comando. Todavia, para formar sua massa operária de base, a empresa teve que envidar esforços e recursos, juntamente com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), o governo do Estado do Pernambuco e com as prefeituras dos municípios de Ipojuca, Cabo de Santo Agostinho e

de outros municípios localizados no entorno do Complexo Suape, para o desenvolvimento de um Programa de Qualificação Profissional. Essa iniciativa permitiu a formação e o aproveitamento de uma significativa oferta de mão de obra local que beneficiaria, inclusive, as firmas terceiras contratadas pelo estaleiro.

Podemos dizer que esse mesmo processo, o de atrair profissionais especializados de outras regiões do país para ocupar os postos de comando, se deu nas firmas prestadoras de serviço, mas, pelas informações que dispomos, nada nos autoriza a afirmar que essas firmas investem em programas de qualificação profissional dos seus trabalhadores de base. E, mais do que isso, pelo que foi visto quanto à forma de recrutamento prevalecente, negligenciam esse requisito.

Segundo um dos entrevistados, as empresas prestadoras de serviço não se preocupam com a qualificação de seus trabalhadores na hora da contratação. Para eles, é certa a ideia de que o trabalhador adentra as organizações apenas por indicação, mesmo que não seja suficientemente qualificado para execução do cargo pretendido.

“Por exemplo, teve gente que entrou lá e por conhecer encarregado, supervisor, etc. **não tinha noção de nada e já entrou como caldeireiro**, já entrou bem, bem. Entrou não, entra! Até hoje.” E2 - **Grifo nosso**

A falta de qualificação ou especialização de trabalhadores terceiros de firmas que prestavam serviço ao EAS para exercer determinadas funções no âmbito de suas atividades fins foi uma das irregularidades centrais encontradas pelos auditores do Ministério Público do Trabalho em sua sindicância no estaleiro com o fim de apurar indícios de terceirização ilícita. Isso corrobora o argumento aqui sustentado de que as terceiras pouco ou nada investem no que se poderia chamar de uma política de qualificação de sua força de trabalho. O treinamento e o aprendizado que conduzem a uma especialização parecem decorrer mais efetivamente do aprendizado *on the job*, a depender da iniciativa de quem deseja aprender, por conta, inclusive, de uma expectativa de promoção, e do voluntarismo dos que têm experiência e não se importam de repassá-la. Poderíamos chamar tal ato de aprendizagem organizacional.

O apadrinhamento, responsável na maioria das vezes pela entrada destes trabalhadores sem as aptidões necessárias, já foi discutido em tópico anterior, mas reaparece ao falarmos de qualificação. Ele gera um tipo de qualificação “fria”, só no papel, que permite a colocação dos trabalhadores. Os entrevistados E1 e E2, discorrendo a respeito dos apadrinhamentos existentes para inserção nas empresas, apresentam uma estratégia, segundo eles, bastante utilizada em Suape, para conseguir-se a devida qualificação: o esquento.

“Assim, **tinha encarregado que não sabia nem assinar o nome**. A maioria, eu digo por que eu cansava de escutar lá dentro, porque eu trabalhava na área e escutava os peões conversarem. Peões não, colaboradores. **Muitos deram es quente na carteira. Dava es quente na carteira e entrava lá como encarregado**.”

[...]

O que é dar um es quente na carteira?

O cara vai lá e carimba que você tem experiência como mecânico ou como encarregado. Um carimbo falso. Entrava lá, entra, como encarregado, como supervisor, como mecânico, técnico e, assim, não tem noção de nada! Sabe o que é? Vamos supor, um carpinteiro não saber o que é um prego.

[...]

Se você for indicado... eu trabalho lá dentro, por exemplo, e indico você, aí lá na sua carteira tá o es quente que você é, é... técnico de segurança. [...] Você vai lá e entra, aí chega lá ele pede pra você preencher alguma documentação da área de segurança, **você fica lá sem noção, porque você deu es quente na sua carteira**, você tá como técnico, mas você nunca trabalhou na função. **É o que mais tem lá.” E2 – Grifos nossos**

“Camarada, vou lhe dizer um negócio. Tinha um camarada lá que ele era 1001 utilidades, ele era caldeireiro, ele era soldador, era... como é que eu posso dizer, era montador de andaime. Tudo! Ele já andava com um monte de carimbo dentro da bolsa dele. Agora se um negócio desse é descoberto...” E1

O “es quente”, conforme os relatos, nada mais é do que uma falsificação nas qualificações, ou seja, apresentar cursos, experiências, um currículo que o trabalhador não possui, para conseguir empregar-se nas empresas. O trabalhador E1, em sua entrevista, cita que o es quente é dado com carimbos falsos e que se pode encontrar facilmente os responsáveis por tal ato. O es quente aparece como uma prática não apenas de inserção, mas também de promoção profissional, à medida que os trabalhadores utilizam-se dele para galgar postos de remuneração maior.

A negligência das empresas com o preparo e a qualificação de seus trabalhadores nos faz lembrar da noção de um tipo de terceirização predatória, conforme argumenta Druck (1999), predominante no Brasil, e que se baseia na lógica de redução de custos. Uma de suas principais consequências incide, como veremos, na questão da segurança (ou da insegurança) do trabalho e dos consideráveis índices de acidentes a que esse tipo de terceirização leva.

Os investimentos em qualificação ou treinamentos por parte das empresas, como comentado, são pontuais e atendendo a necessidades imediatas, sobretudo, quando tem por fim maior baratear o custo do trabalho, como podemos depreender a seguinte fala:

“Eu lá, assim, o que é que a empresa fazia? A CCI, ela pagava um curso pra gente ser operador de uma máquina chamada PTA. Ela me pagou esse curso por que? **Porque vinha pessoas de fora e ela pagava uma fortuna, 2.500, por exemplo, custo de moradia... então ela prefere investir na gente, pernambucano, pra poder pagar um salário menor e ficar com ele aqui, na empresa, que foi o meu caso**” E3 – Grifo nosso

Essa fala nos remete, também, a outro ponto problemático, ao qual voltaremos, que se refere à valorização do trabalho qualificado. É tema de bandeira de luta do movimento sindical em Suape que os profissionais pernambucanos recebam os mesmos salários que seus contrapartes de regiões mais desenvolvidas do país, onde há tradição industrial (metalurgia, indústria naval). O trabalhador E3 exprime a estratégia da empresa, ao colocar que esta prefere treinar o profissional pernambucano e pagar um salário menor ao mesmo, ao invés de pagar o valor conquistado em regiões de maior tradição industrial e sindical (que para E3 aparece como sendo “uma fortuna”) que paga ao mesmo tipo de profissional que vem de fora. Este recurso, que de imediato aparece para o trabalhador como positivo, à medida que ele consegue emprego e se qualifica, gera fragmentação e heterogeneidade no conjunto da força de trabalho devido às diferenças salariais entre trabalho igual. Gera também as distinções e os estigmas típicos das tradicionais divisões e desigualdades (econômicas, sociais, culturais) regionais no país, que guardam os melhores postos e salários para os profissionais do Sul e Sudeste e salários e postos inferiores para os pernambucanos. Prova destas diferenças encontramos na fala do representante nacional do Sindicato dos Metalúrgicos, quando este afirma que os profissionais pernambucanos recebem salário inferior aos de outras regiões, com as mesmas qualificações:

“[...] aliás, eu observei isso na Bahia, os jovens todos com ensino médio completo e além de cursos extra-curriculares. Então não tem justificativa pra uns ganharem 1.800 e eu ganhar 4.800.[...]” **Representante Nacional do Sindicato dos Metalúrgicos.**

Outros depoimentos corroboram o argumento da pouca importância dada à qualificação pelas firmas terceiras:

“**Treinamento assim “enganation”,** que manda você assinalar lá pra dizer que fez, mas é só coisa básica, o básico do básico” E2

“[...] tem um horário mais cedo que ele libera pra fazer um curso. **Tem uns curso lá dentro que é mais essas coisas assim de brigada,** você vai participar de brigada, treinamento do dia-a-dia, entendeu? Porque normalmente a gente vai lá e faz bastante treinamento, agora os cursos fora larga uma hora mais cedo.”E1

“Não, a gente faz um curso fora. Assim, a gente paga o curso, que a gente correu atrás dos nossos objetivos, né? A gente investiu na qualificação, fez o curso.”E3

“Tudo que a gente ia fazer lá a gente tinha treinamento. Passava pelo [...] né? Aí estudava. Se ia fazer içamento de uma turbina, de um guindaste, aí a gente ia lá e estudava, sabia o peso da peça, pra saber como ia fazer. Aí eu passava para os colaboradores, no caso, os outros rigger, pra saber de que forma a gente vai fazer. Vai pegar aqui, vai botar ali. Saber tudo isso pra não parar no meio do caminho, por que depois que sobe não desce, vai botar no lugar.” E4

A última fala contraria um pouco as anteriores, mas ao que parece, os treinamentos se restringem aos ensinamentos básicos necessários para operar uma máquina ou um instrumento e dados a operadores ou encarregados exclusivos, estes responsáveis por repassarem os conhecimentos para os demais colaboradores, ou seja, o treinamento descrito por E4 não é válido para todos os trabalhadores, a fala deixa claro que ele é apenas para os de maior nível hierárquico, pois eles eram os responsáveis por repassar aos subordinados o que tinham aprendido.

Por outro lado, as falas dos trabalhadores E1 e E3 demonstram que há certa preocupação com qualificação à medida que a empresa libera os funcionários para fazerem cursos profissionalizantes, mas de responsabilidade do próprio trabalhador. É interessante perceber ao final da fala de E3 sua preocupação com o se qualificar. Os trabalhadores têm ciência de que esse é um caminho para sua melhor colocação no mercado de trabalho e para galgar alguma ascensão dentro da organização. O trabalhador acredita que para subir de cargo é necessário qualificar-se, mostrar seu valor para a organização.

“Existe na empresa expectativa de ser promovido?
Depende do... do desempenho dele, né? Porque o encarregado ele tá observando cada... a equipe dele. Então se, se tem aquele que se destaca mais, é mais ativo, entendeu? **Então aquele que se destacar melhor na equipe, vai receber a promoção.” E3 - Grifo nosso**

A ideia advinda da fala de E3 é a de um trabalhador típico do sistema flexível de produção: um trabalhador ativo, que se destaca entre os demais. Para ele, receber uma promoção no cargo é fruto do bom desempenho e do empenho realizado na empresa. Este, por sua vez, decorre, na concepção de E3, não apenas do “ser ativo”, mas também da cooperação e disponibilidade para o trabalho nas horas extras, na assiduidade, no comprometimento, dentre outros elementos. Os trabalhadores E3 e E4 deixam essa ideia clara ao afirmarem que

ao surgir uma vaga, o trabalhador que é “bem visto” aos olhos do encarregado, pode ser promovido.

“[...] Exemplo: a gente trabalha de segunda a sexta, não é obrigado a trabalhar o sábado, o sábado é hora extra. Aí o supervisor vai chegar e falar ‘Eu posso contar com quem no sábado?’. Aquele que levanta a mão, automaticamente tá ganhando ponto, aquele que não levanta, já pensando no final de semana, então, ali... Aquele que levantou a mão pra trabalhar no sábado, o supervisor já tá ligado nele, já tá contando com ele, então se tiver uma promoção, ele vai dar aquele que já tá com ele todo sábado, concorda comigo?” E3

“O cara tá chegando lá de fora, tá chegando com outra visão. O cara que já tá lá, já entende de tudo já. E as vezes tão até melhor pra você pegar ele e puxar pra equipe da pessoa. Estimulante, vai dando promoção, hora extra e tal, ele já vai, né?” E4

Esses relatos nos dizem que a promoção não se dá apenas pela via do apadrinhamento, mas também pela dedicação e esforço de cada um. Aqui, também, não encontramos que exista uma política ou programa de avaliação de desempenho, com critérios pré-estabelecidos e comuns a todos. Ela acontece à base da avaliação pessoal, idiossincrática de cada chefe, pela qual, nas entrelinhas, pode aparecer o favorecimento. Os entrevistados também contam que para os trabalhadores vindos de fora da região, a promoção é quase que automática, pois chegam na empresa para ocupar cargos de chefia⁴.

“E o pessoal que vem de fora?
Já vem promovido. Pra você ter uma ideia, só fica em alojamento quem for de mecânico pra cima. Ajudante nenhum fica não, a não ser que seja parente de algum gerente, de alguma coisa assim, tenha alguém lá muito forte, que consiga por debaixo do pano alojar ele. Mas pra alojamento mesmo tem que ser mecânico, caldeireiro, supervisor, encarregado, coordenador. Fora isso não fica não, vai ter que ficar do bolso dele. Quando não quer ficar, aí a empresa paga o aluguel pra ele ficar numa casa. **Mas pessoas daqui mesmo só entra lá dentro como ajudante.** Seja ajudante de pedreiro, de montagem, de andaime.” E2 – Grifo nosso.

“A maioria de cargos de comando são tudo de fora. Tudo são de fora, só chega camarada com cargo lá em cima pra ganhar salário de 10, 20 mil.” E1

Percebe-se, assim, que na maior parte dos casos, resta ao trabalhador pernambucano, os empregos de nível mais baixo, seja sob a forma de terceirizado ou não.

⁴ É importante frisar que ao instalarem-se grandes empresas em Suape foi necessária a vinda de trabalhadores de outras cidades e regiões. O grande número de migrantes contratados não foi comportado pelas cidades que compõem o território estratégico de Suape, surgindo, assim, a necessidade de construção de alojamento para acomodação destes trabalhadores. Além dos alojamentos, foram alugadas as vagas em pousadas e hotéis na região, de forma permanente. As consequências deste tipo de ação são refletidas no crescimento desordenado das cidades, devido à intensa atividade econômica ocasionada pelas empresas, o que fez aumentar, também, a violência, a prostituição infantil, a degradação ambiental, a exploração imobiliária, etc. Para entender mais sobre o assunto, ver Godoy (2014).

Uma questão problemática nas empresas, mas que para as gerências aparece como uma estratégia de fazer uso de trabalho mais barato e, ao mesmo tempo, instigar o desempenho e a dedicação do trabalhador, pela via da expectativa nele criada de uma possível promoção, é a das irregularidades na colocação, conhecidas como desvio de função. O desvio de função aparece, inclusive, conforme informações do auditor fiscal do Ministério Público do Trabalho com quem conversamos, como uma das queixas centrais dos trabalhadores de Suape às delegacias do trabalho e ao próprio Ministério.

Os desvios de função são tão relevantes como reivindicações centrais dos trabalhadores de Suape que também aparecem na mídia (ver nos portais online: CINTRA, 2014; FREITAS, 2014a). O desvio de função é previsto em legislação e acontece quando um trabalhador assume tarefas e responsabilidades atribuídas a um posto/função superior ao seu, em termos de qualificação e salário, mas recebendo remuneração inferior equivalente à sua função original. Ele aceita na expectativa de que a empresa conceda a promoção, mas essa normalmente é uma situação que se prolonga por tempo indeterminado, com a empresa usufruindo do trabalho mais barato desse trabalhador:

“Então o senhor foi contratado pra mecânica mas foi trabalhar...?”

Assim, quando eu saí da minha área de empilhadeira que entrei lá, a gente entra com uma visão totalmente diferente do que a gente imagina que é. Entrei como ajudante e fui pegando prática na área pra ser A1 [termo utilizado em referência a uma categoria mais alta] **e nesse tempo que eu tava lá eu tava exercendo uma responsabilidade maior do que a minha função pedia, sabe?**

O seu contrato tava lá como...?

Como oficial e eu tava exercendo uma função que... pessoas que chegavam lá na função de mecânico, encanador, caldeireiro, ganhando aquele salário, não sabia nada daquilo. **E eu tava como se fosse um professor!** Passando informação, dando aula e tirando dúvidas. Às vezes fiscais da Petrobras chegava pra fazer lá tipo uma vistoria, **até o próprio encarregado passava aquela responsabilidade pra mim.** ‘Poxa, tu tá aqui há dois anos, tu sabe de coisa que a gente não sabe, tu sabe de tudo, você mexe em tudo, todo tipo de válvula...’ e nesse período que eu passei lá, só me enrolando, enrolando, enrolando.” E1

“Enquanto ele que passou dois anos lá dentro, entrou como ajudante e o cala boca que deram a ele foi meio oficial. No caso, passou de ajudante pra meio oficial de mecânico, que no caso era pra ser mecânico. Só que o salário lá de mecânico era pra ser o que? Três mil, três mil e pouco só que o salário dele era, vamos dizer, mil reais, mil e quinhentos a menos do que era pra ele receber. **E ele exercendo a função de mecânico...**” E2 em referência a E1

“Por que, assim, o tempo que eu passei lá dentro como auxiliar técnico de segurança, e eu não tava como auxiliar técnico de segurança, tava com desvio de função também. **Eu era auxiliar de segurança no trabalho e colocaram na minha carteira auxiliar técnica de qualidade.** Tem nada a ver com a história.” E2

“**Pra você ter uma ideia, a Alusa**[Ebe Alusa é a mesma empresa, no entanto, os entrevistados ora chamam de Ebe, ora, de Alusa], **o que tinha de processo por desvio de função... eu falo Alusa porque eu já trabalhei nela, mas todas têm.** [...]”

Não tem uma área ali dentro que você não encontre alguém com desvio de função. Que entra com uma função e exerce outra completamente diferente do que era pra ser feito [...] e é em todas as áreas, não é só na minha que é assim”. **E2**

Os desvios de função são uma prática corriqueira em empresas privadas no país. Como colocam Druck (1999) e Druck e Thébaudy-Mony (2007), os contratados para determinado serviço, em especial no setor industrial, acabam sofrendo desvio de função e assumindo outras atividades, responsabilidades que transcendem suas funções sem a devida remuneração e treinamento. É o caso descrito por E1, que era responsável por funções que não eram de sua atribuição, ao menos em termos de contrato, e não recebia a devida remuneração por tais feitos. O relatório desenvolvido pelo MTE, de fiscalização do trabalho no EAS, citado anteriormente, também menciona esta realidade: trabalhadores contratados para realização de determinadas atividades, contudo executando diferentes funções.

Esta realidade de desvio de função pode ser vista em Suape como um todo, como mostram tanto os exemplos citados por E1, em que o mesmo exercia atividades de responsabilidade acima do seu cargo, como os exemplos seguintes de E3 e E4, que veem este desvio de função como algo positivo, que pode proporcionar crescimento dentro da empresa:

“Eu era rigger, aí o supervisor falou ‘Tô precisando de você pra operar aquela máquina’. Eu já tinha o curso. **É um desvio de função, num é?** [...] Então, aquele que ganhava três mil e poucos reais pra operar aquela máquina, aí... rua! Então ele aproveitava a minha pessoa, pagando um salário de dois mil e poucos reais e eu fazia aquela função de operador também. Quando precisava de operador, passava o rádio. **Isso pra mim foi bom, porque eu ganhei mais pontos, experiência, fortalece mais o meu currículo, né?**” **E3 – Grifo nosso**

“Eu, antes de ser rigger, também fiz esse curso, mas eu no meu caso nunca precisei operar, não. **Mas se precisasse até iria**” **E4 – Grifo nosso**

O discurso dos dois últimos trabalhadores (E3 e E4) demonstra que, apesar deles terem ciência de que os desvios de função afrontam um direito do trabalhador, o de salário igual para trabalho igual, eles podem abrir uma oportunidade de crescimento na empresa. Por isso, a princípio, os trabalhadores aceitam de bom grado a situação. Eles se mostram dispostos a operar em diversas funções para que possam ascender profissionalmente. E aqui vale lembrar, mais uma vez, o apelo das gerências e das técnicas modernas de administração quanto ao perfil de trabalhador mais apropriado para uma empresa flexível: o que é polivalente, multifuncional, generalista. Esse perfil de trabalhador faz desaparecer as atribuições específicas do trabalhador individual, especializado, da gestão *taylorista*, cujo enquadramento de suas atribuições lhe resguardava um direito e o não uso abusivo de sua

força de trabalho pelo patrão. A prática generalizada do desvio de função na região aqui estudada parece apontar que essa será a tendência, a do trabalhador multifuncional e generalista, a caracterizar os planos de carreira das empresas. A frase “Mas se precisasse até iria”, dita por E4, é exemplo deste tipo de trabalhador que a gestão flexível deseja: polivalente, participativo, disposto a colaborar com os interesses da empresa e tendo sua capacidade produtiva sugada ao máximo (DRUCK, 1999; GOUNET, 1999; ALVES, 2000; ANTUNES, 2009).

A necessidade de “ganhar mais pontos” explanada por E3, também demonstra o individualismo pertinente a esse perfil de trabalhador que as empresas buscam. Ganhar mais pontos, se sobressair sobre os demais colegas, atender aos desejos da chefia são apenas exemplos do impulso ao individualismo presente na nova ordem (GOUNET, 1999; DRUCK, 1999; ALVES, 2000; COSTA, 2005; DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007; PINTO, 2007; ANTUNES, 2009; HARVEY, 2012). A questão é agravada quando lembramos que estes são trabalhadores terceirizados. Se na condição de terceirizados estes trabalhadores se encontram embebidos na lógica individualista dada a fragmentação sindical a que a terceirização leva, a questão da identidade de classe, já bastante dificultosa, tende a ser agravada nestes termos.

4.5. Jornada de Trabalho

De acordo com a literatura, a temática da jornada de trabalho é um dos principais pontos críticos no âmbito das relações de trabalho dos terceirizados. Os resultados encontrados na pesquisa de campo não fogem deste padrão, no entanto, é preciso estar atento às falas dos entrevistados para que se possa perceber nelas como tal questão se manifesta. Neste tema, as perguntas se iniciam buscando conhecer, de forma simplificada, como funciona a rotina de trabalho dos entrevistados.

“A jornada de trabalho, lá, como é pra vocês?

A jornada de trabalho é... lá a gente pega de oito, né? É o horário normal da gente. Bate o ponto de 7:25 até 7:35, essa é a tolerância. Sai de casa 6 horas né? Eu saía de casa 6 horas, pegava o ônibus da empresa, chegava lá de 6:40, 7 horas, tomava café, batia o ponto de 7:25, 7:35. Ai para no horário de almoço, meio dia, que é uma hora de intervalo, refeição, até 17:30. Mas sempre excede porque tem aquelas horas extras, de 7 da noite pra largar de 22 horas.

E como é para folgarem?

A folga é sábado e domingo. Quase todo sábado tem extra e aos domingos, às vezes, eles pergunta. Sábado eles escalam, pergunta se você quer ir. Domingo também.

E tem uma folga, vamos supor, folga de pagamento, que eles falam: se o dia 1 cai na segunda, você folga, se o dia 1 cai na terça, você folga. No dia que cair, só não sábado e domingo, mas no dia do mês que cair, você folga.” E1

A jornada de trabalho segue o padrão convencionado legalmente e o estabelecido em convenção coletiva, com folgas nos sábados e domingos, sendo as 4 horas de trabalho aos sábados compensadas ao longo da semana com redução do horário do almoço. O ponto problemático se refere às horas extras, um recurso que as empresas utilizam continuamente, para evitar contratar novas turmas, mas que acaba sobrecarregando e exaurindo o trabalhador, que tem seu período de descanso remunerado tomado pela empresa. O modo como o trabalhador fala, leva a compreensão de que a realização de horas a mais é algo comum, já incorporado em sua dinâmica de trabalho. Ao atentar para o fato de que é preciso dar atenção às falas, buscamos salientar que é necessário ler nas entrelinhas, assim como sugere a Análise do Discurso. Só com esta visão mais apurada, é possível perceber que por trás de discursos que exaltam a possibilidade de aumentar a renda ao final do mês com a realização da hora-extra, se esconde a intensificação do trabalho e as cobranças através de longas jornadas.

Ainda que os trabalhadores em Suape estejam, no tema das jornadas de trabalho, relativamente em situação mais vantajosa que outros trabalhadores em outras regiões, onde prevalece o uso do banco de horas como recurso de as empresas flexibilizarem a jornada de trabalho (o banco de horas elimina a remuneração da hora-extra), a hora-extra é estratégia mais barata para a empresa ante a alternativa de contratar um novo trabalhador, porque o padrão de salários também é baixo, e por ser baixo, também pelo fato do trabalhador necessitar complementar sua renda, ela atua como atrativo para o trabalhador, embora elimine o seu tempo livre (seu tempo de descanso, de estar com a família, de viver).

“Todo sábado tem hora extra, mas não é que seja obrigado. É bom pra gente, porque a gente ia, ganhava um dinheiro. A maioria gosta porque um dinheirinho ajuda no final do mês. Ajuda muito.” E3

“[...] Se você for trabalhar sua carga horária normal, de oito horas, num dá. Por que você vê... e aquela coisa, você até se torna meio que submisso aquilo, né. Porque, vamos supor, você ganha um salário, numa empresa que paga melhorzinha, 1500 reais, aí você tira um adiantamento ali na primeira quinzena, no final do mês vem o desconto, vem tudo, quando você vai fechar dá 1200, 1000 e pouco.” E1

Como coloca E1, o trabalhador torna-se submisso a execução da hora-extra em vista de um salário melhor para que possa manter a família. A submissão a este ritmo de jornada, no entanto, afeta relações do indivíduo nos outros âmbitos de sua vida. Em sua fala,

E1 discorre sobre como a realização contínua de horas-extras afetou a esfera familiar e o fez repensar o assunto:

“Lá tem horas [extras], tem bastante. Você querendo, todo dia você faz hora extra [...] **Agora eu visitava minha casa e morava na empresa. Pegava de 5 da manhã as 10 da noite, todos os dias, os seis dias.** Até uma pessoa aqui [e aponta para a filha] que na época tinha três anos, quando eu chegava, 11 horas da noite, tava dormindo, quando eu saía de 4:10 da manhã... **não vivia, né? Aí pra conseguir tirar um salariozinho melhor, né?** Aí quando eu fui saindo de madrugada, caladinho, 4:10 da manhã, apareceu aí na escada e me cobrou: ‘**Papai, o senhor tá trabalhando muito. O senhor tá morando na empresa e visitando a nossa casa.**’. Tinha 3 anos. Foi daí que eu botei a cabeça pra funcionar e vi que minha família tem que tá em primeiro lugar. A gente tem que saber dividir as coisas, porque estamos juntos há 18 anos, eu e essa senhora aí [fazendo referência a esposa, que encontra-se ao seu lado] e tem essa pecinha de 7 anos e eu digo ‘Família pra mim tá em primeiro lugar.’.

[...]

Cheguei a trabalhar nos domingos e ela [a esposa] começou a me cobrar ‘Rapaz, tem que ter um domingo da gente também’. A gente trabalhando pra dar o melhor pra [aponta para a filha pequena, de 7 anos, que acompanha a entrevista], por que, né? Quero dar pra minha filha o que eu nunca tive.” **E1 – Grifo nosso**

Esta realidade é conhecida também dos sindicatos:

“E hoje uma grande queixa é isso, por que na realidade **você não tem uma remuneração viável para você ter esse desgaste todinho. Você fica mais tempo na rua, no trabalho, do que dentro de casa.** Então, hoje, tem grande queixa sobre isso.” **Enoque, Representante do Sindimetal - PE – Grifo nosso**

A partir da fala de E1, que ganha sustentação no discurso do sindicalista, é perceptível como a intensa jornada de trabalho influencia nas relações familiares do trabalhador. Os dois entrevistados utilizam-se de discursos bastante próximos ao dissertarem sobre o “viver” dentro da empresa. E, conforme E1, isto é alvo de reclamações, de complicações nas relações com a família. Além destas, como é apresentada na transcrição anterior, relações sociais e profissionais também sofrem interferências a partir da intensificação do trabalho. As constantes cobranças e pressões acabam levando ao chamado *sofrimento no trabalho*, denunciado por Dejours (2001). Segundo esse autor, as organizações utilizam-se do medo da demissão para intensificar o trabalho dos funcionários. E a intensificação do trabalho é agravada pelas cobranças por desempenho por parte da gerência:

“É, e agora, empresa privada, você é cobrado por aquilo que você faz, principalmente nas horas extra. Porque eles diz assim ‘Eu que tô pagando hora extra,

portanto eu quero que você dê conta desse...’ entendeu? Atenda aquilo que ele tá...”
E2

Segundo o que descreve E2, a hora extra serve como artimanha gerencial para exercer maior cobrança sobre os trabalhadores, além de também servir como forma de conseguir solucionar conflitos no ambiente de trabalho, conforme nos é apresentado por E4, ex-encarregado:

“Colocar pra fazer hora extra. Que as vezes o que cativa a pessoa é colocar pra fazer hora extra, aí ele adquire um dinheirinho a mais, já fica alegre. Aí manter aquela equipe com ambiente harmônico e tal. Tentar puxar da melhor forma ele pra o encarregado, pra que dessa forma, fazer o trabalho da melhor maneira, né?” E4

A hora extra aparece, neste contexto, como estratégia para conquistar o compromisso do trabalhador, e fica mal visto aquele que não concorda em fazê-la, pois que será avaliado em conformidade com sua disponibilidade e dedicação à empresa. A hora-extra deixa, assim, de ser uma escolha voluntária do trabalhador. Se ela aparece em alguns discursos como ponto positivo para os trabalhadores, devido a possibilidade destes aumentarem seus rendimentos, no entanto, sua outra faceta mostra que ela também é responsável pelo ritmo intenso de trabalho dos terceirizados. Nesse sentido, indagamos aos entrevistados sobre as pressões, as cobranças.

“E vocês são muito cobrados, metas, tem que atingir tanto?
É... todo mundo lá, a maioria das equipes da gente é cobrada.
Em termos de cansaço, colega, eu vou dizer a você. Ali dentro, pela demanda, tem pessoas que larga de, pessoas que estica até 7, fica até 10. É todo mundo sobrecarregado, né? **Cansaço físico, mental...**

[...]

É mais de 12 horas de trabalho?

Já teve ocasião ali do povo passar, pegar de 8 da manhã, largar de 10 da noite. É aquela coisa, a gente tá fora não imagina como é que é lá dentro né? E é o que eu disse a você, em termos de profissionalismo tem essas coisinhas e a demanda, trabalho que é muita gente. [...]. **E coincide também, às vezes, do camarada ter sobrecarga de serviço, no caso de domingo a domingo. Teve uma época lá que a turma não parava. Era de domingo a domingo.**” E1 – Grifo nosso

“A cobrança de ritmo de produção é muito elevada lá?
Com certeza. Toda empresa grande, do porte da Camargo lá, ela tem que ter uma cobrança. **E cobrança era forte mesmo em cima dos subordinados, aí...**” E4 – Grifo nosso

“Na Alusa, quando tu trabalhava, o ritmo de trabalho era mais puxado?

Pior ainda! **A regra lá é... assim, muita pressão psicológica, muita coisa.** Muito encarregado, todo mundo manda em você, então... aí tem mais cobrança.” **E3 – Grifo nosso**

No primeiro depoimento, de E1, é possível perceber que a cobrança se intensifica de modo a gerar desgaste não apenas físico, mas também mental. A excessiva jornada de trabalho, estendida através das horas extras, não se restringe apenas aos dias de semana, mas também aos finais de semana. Além da cobrança física, o desgaste psicológico também é violento. Tanto E1 como E3 se referem a ele, tendo este último feito leve referência às chefias. Subentende-se que quanto maior a cobrança de vários chefes, diferentes graus hierárquicos exercendo poder sobre os terceirizados, tanto maior a pressão exercida sobre os mesmos, levando-os a exaustão. Esta pressão, por sua vez, não se dá apenas por parte dos chefes das prestadoras de serviço, mas também pelos encarregados da empresa contratante, como foi possível observar no que se refere à relação entre os terceiros e a empresa mãe, daí a referência a diversos chefes, “[...] todo mundo manda em você”, utilizada por E3.

Verificou-se também que o pagamento da hora extra (o não pagamento é um outro ponto crítico na realidade da terceirização predatória no país) é realizado de maneira correta em Suape, sendo confirmada tanto pelos terceiros, como também pelo auditor do trabalho, que alerta sobre possíveis reclamações dos trabalhadores quando não se cumpre tal direito. Neste mesmo raciocínio, se tem que o problema da hora extra em Suape não está relacionado ao seu não pagamento, mas a quantidade de horas trabalhadas. Este padrão de muito trabalho em troca de um pequeno aumento no salário parece prevalecer nas empresas que os trabalhadores já passaram:

“Quando tem hora extra eles pagam?

Não, isso aí, nesse caso, eles pagam. Dentro do mês, eles pagam de 20 a 20. Nesse caso aí eu num tenho o que questionar que veio faltando extra meu, que eu fiz e ela não pagou. Lá eles avisam antecipado. ‘Olha, hoje tu vai ficar até sete; dá pra tu ficar até 10?’.” **E1**

“A empresa pagava rigorosamente?

Não, não precisava ter banco de horas não por que ela pagava em dinheiro. Fazia hora extra já recebia automaticamente.” **E3**

“Hoje, eles estão bem organizados em questão de pagamento de hora, até porque a gente sabe que se não tiverem, o trabalhador vem aqui reclamar e a gente acaba indo lá, e fazendo a verificação e acaba sendo muito mais trabalhosa pra eles uma verificação do Ministério do Trabalho.” Igor Guimarães, Auditor do Trabalho – Grifo nosso

Em suma, através dos depoimentos é possível perceber que o valor da hora do trabalho aparece como insuficiente para garantir as necessidades básicas dos trabalhadores e o problema da jornada de trabalho não é o seu não cumprimento da hora extra, ou seja, seu pagamento, mas sim o excesso de trabalho. Apreende-se, assim, que impera nas terceiras a realidade das longas jornadas de trabalho, que junto com as cobranças e arbitrariedades, como veremos, configuram um tipo de gestão autoritária que intensifica o trabalho, exaure o trabalhador, rouba seu tempo livre e repercute em desgastes físicos e psicológicos que afetam sua vivência familiar e social. Um tipo de terceirização que busca a redução de custos sem preocupar-se com qualidade, explorando o trabalho desmedidamente, seja através da submissão a longas jornadas de trabalho, como no caso apresentado, ou com vínculos irregulares, informais, etc. (DRUCK, 1999; LIMA, 2010). Nos casos pesquisados, além da qualidade do produto (diversos sites lançaram reportagens afirmando que a qualidade dos navios produzidos pelo EAS não estava em conformidade com os padrões exigidos), a qualidade de vida dos trabalhadores fica comprometida, pois, com os turnos intensificados de trabalho, as relações de cunho familiar, dentre outras, também acabam sofrendo desgastes.

4.6 Salário

Ao tratar de diferenças nas relações entre trabalhadores terceiros e os contratados diretamente por uma organização, a literatura sobre o assunto aborda o salário como um dos principais pontos de conflito. Este conflito se sucede devido às retratadas desigualdades nos salários dos terceiros, que aparecem como menores em relação ao dos funcionários efetivos, mesmo que estes realizem as mesmas funções. Isto acontece de forma a baratear os custos com o pessoal, conforme apresentado no levantamento teórico deste trabalho.

No entanto, segundo alguns dos depoimentos coletados, este não é o ponto crítico para os terceirizados em Suape, mais especificamente, e acreditamos que esse é um caso peculiar, para os terceiros que prestam serviço ao EAS. Ao contrário do que coloca boa parte da fundamentação teórica sobre o assunto, para os trabalhadores entrevistados, o salário aparece como um ponto positivo do trabalho, em alguns casos tendo a lógica do menor valor invertida para os efetivos:

“A questão de salário, eu digo sempre. Empresa nenhuma nessa redondeza aqui todinha, conseguiria pagar o salário que a refinaria paga. Eu digo por que eu vim da área de produção. O meu salário, na época que eu trabalhei, era um salário mínimo. Na refinaria, o meu salário sendo 1500, com extra, com tudo, dava pra mim tirar numa faixa de 2.000, 2.500 por mês, eu fazendo a extra, então, aonde é que alguém numa empresa vai ganhar isso?” **E2**

“O salário foi o motivo de ter saído da minha área e ir pra essa, né? O salário de fora é fraco, você trabalha 6 dias folga 1.” **E1.**

“Em termos salariais, havia diferença?
Em termos de salário? Tinha... um exemplo: a CCI pagava mais a quem trabalhava no Atlântico Sul. Um exemplo: **na carteira a gente ganhava dois mil e poucos reais, na carteira! Fora a hora extra. Eles lá no Atlântico Sul ganhava novecentos e pouco e fazia a mesma coisa que a gente fazia.**” **E3 – Grifo nosso**

O discurso de E3 é confirmado pelo trabalhador efetivo do EAS, aqui chamado de F, (o mesmo que nos conseguiu o contato dos terceirizados) ao ser indagado sobre a relação dos efetivos com as terceiras:

“A gente se dá super bem, almoça no mesmo refeitório e, aliás, a maioria das terceirizadas que passaram lá, pagaram até melhor que o EAS.” **F, funcionário efetivo EAS.**

Nas primeiras falas, de E1 e E2, é possível perceber que o valor do salário é visto como ponto positivo do trabalho. É fato que o dinamismo econômico da região tem sido responsável pela elevação do padrão de renda e de vida dos trabalhadores locais, sobretudo quando comparado à característica anterior do mercado de trabalho e à trajetória de decadência da economia canavieira. Os dois primeiros entrevistados vieram da área industrial, como é o caso da empresa de bebidas em que E1 trabalhava, no entanto, enxergaram nos salários de Suape possibilidades de crescimento e de melhoria de vida. O mesmo acontece com E3 e E4 que, por sua vez, trabalhavam em funções diversas, mas também enxergavam em Suape, possibilidades de crescimento.

O Complexo de Suape trouxe efetiva possibilidade de mobilidade social aos trabalhadores locais e dinamizou a economia na região. Como dito, as condições de trabalho na região eram marcadas pelo corte da cana-de-açúcar e a possibilidade de trabalhar com carteira assinada, salário fixo e adicionais como a hora extra, que fazem aumentar o valor recebido ao final do mês, trouxe prosperidade para muitos, a despeito dos custos sociais e ambientais desse crescimento e das contradições e desigualdades que ele vem gerando, conforme antes discutido. Nesse sentido, é necessário atentar-se para as consequências desse novo padrão de desenvolvimento: as cidades do entorno de Suape crescem desordenadamente,

índices de violência, prostituição e uso de drogas seguem a mesma tendência. A declaração da procuradora do trabalho é esclarecedora:

“Então foi um crescimento que trouxe questões sociais muito complicadas, de precarização de mão-de-obra, de informalidade e de exploração sexual comercial, mas o PIB, a parte econômica, aumentou, cresceu. E muito! Supera Recife, supera a média nacional. E a pergunta que a gente fez no fórum é ‘E agora?’ A obra [a etapa de construção da refinaria] vai acabar e Pernambuco vai escurecer? O que acontece com essas pessoas que se acostumaram com um patamar remuneratório maior?”
Débora Tito, procuradora do Trabalho.

A pergunta final da promotora, “O que acontece com essas pessoas que se acostumaram com um patamar remuneratório maior?” é ponte para algumas reflexões que dizem respeito não só aos terceiros, mas aos trabalhadores das empresas e obras do Complexo como um todo. Fica claro na fala dos entrevistados que o salário é o maior atrativo que as empresas podem oferecer, decorrendo, para eles, submissão aos imperativos organizacionais.

Contudo, o que chama atenção é o fato mencionado por E3 e confirmado pelo trabalhador efetivo do EAS, F., em que é citado o salário dos funcionários terceirizados como sendo maior que o dos contratados diretamente pelo estaleiro, fato que gerou insatisfação dos próprios trabalhadores do estaleiro, que sentiam a desvalorização dos seus salários não apenas em relação aos terceiros, como também em relação aos profissionais advindos de outras regiões de maior tradição em indústria naval, contratados com salários maiores, embora desempenhando as mesmas funções que os trabalhadores locais.

Uma possível explicação, advinda do entendimento dos trabalhadores efetivos do EAS, especialmente do trabalhador F., que conversamos antes de conseguir entrevista dos terceirizados, para a ‘inflação’ nos salários dos terceiros sugere o envolvimento da gestão do EAS em um esquema de corrupção, em que as propinas surgiram pela via dos serviços subcontratados. A insatisfação dos trabalhadores do EAS com os terceiros, não especializados, segundo depoimento do funcionário F e segundo conclusão do Relatório do MTE, e melhor remunerados do que eles, levou-os a reivindicações e protestos coletivos junto à empresa e à denúncia a Justiça do Trabalho.

“Houve contratação de empresas terceirizadas aqui do mercado local também? Teve, teve e havia essa diferença salarial também... Eu vou ter que falar, apesar de que não poderia... O estaleiro tinha que arrumar um meio de desviar dinheiro, tavam injetando tanto dinheiro aqui... Então, o presidente colocava uma empresa, tal diretor colocava uma empresa... iam e contratavam você com um salário alto e ganhavam em cima de você... Então, todas as subcontratadas ofereciam um salário maior que o estaleiro, mesmo sendo daqui... Se eu fosse para uma subcontratada eu ia ganhar mais... Muita gente fez isso, saiu do estaleiro e entrou na subcontratada... Durou pouco tempo, até mesmo os próprios

presidentes do estaleiro tinham empresas terceirizadas, tinha a Thex, a Montserv... Para você ver o nível de desvio de dinheiro, uma forma de lavar dinheiro, né?

Normalmente as empresas terceirizadas pagam salários inferiores.

Pois é, mas no estaleiro veio o contrário... No Atlântico Sul, a Marinha Mercante tava investindo tantos milhões, então eles pensaram: **‘Pra gente colocar a mão nesse dinheiro a gente tem que ‘botar’ empresa pra pegar esse serviço, pegar isso e isso, a gente tem que contratar com um salário lá em cima’ porque eles queriam o dinheiro público...** Eles não estavam preocupados se o navio foi vendido, se já tinha gastado o dinheiro de fazer o navio, não... Eles tavam preocupados em pegar o seu e o estaleiro quase fecha as portas

Durante a fiscalização que o MPT fez sobre a terceirização, você ainda trabalhava lá?

Tava lá, foi uma reivindicação nossa, com essa investigação a terceirização teve que sair e o pessoal migrou para o estaleiro.

Vocês reivindicaram, sobretudo por conta dessa defasagem salarial?

Por conta dessa defasagem salarial, **eu ganhava R\$ 2.000,00 enquanto o pessoal das terceirizadas ganhava R\$ 4.000,00, era como funcionava lá, uma loucura...** Aí saiu e uma parte foi readmitida para o pessoal não ficar desempregado... Tirou esse negócio em que cada um criava uma empresa. **Tinha mais de 20 empresas subcontratadas e inventavam cada nome: era Thex, RIP e por aí vai...** Eu até às vezes trabalhava com um terceirizado... **Eu tava montando aqui e percebia que o cara não sabia pontear, não sabia nem ligar a máquina... aí eu perguntava: ‘Tu ganha quanto? ‘Eu ganho tanto’... e isso gerava uma insatisfação imensa.** Isso ocasionou aquele descaso do navio, já gastou tantos milhões e o navio não tava pronto, teve retrabalho.” **F, funcionário efetivo do EAS – Grifos nossos.**

Sem entrar no mérito da discussão acerca da corrupção, destacamos a lógica da criação de empresas terceiras como meras intermediadoras de mão-de-obra, prática ilegal que culminou na exigência do Ministério Público do Trabalho de que o EAS efetivasse os mais de dois mil trabalhadores terceiros em 2011, como mencionado anteriormente.

No entanto, tende-se a acreditar que esta seja uma característica peculiar da terceirização no EAS, não representativa da realidade na região, visto que os entrevistados, mesmo estando na condição de terceirizados, faziam parte de grandes empresas, a CCI, pertencente ao Grupo Camargo Correia, acionista do consórcio que constitui o grupo EAS, e a Alusa, antiga Alumini Engenharia. Essa, certamente não é a realidade de empresas menores, prestadoras de serviços na região, como alude o Relatório do MPT e como nos faz deduzir as informações socioeconômicas do perfil da força de trabalho no território estratégico de Suape.

Quanto à realidade da terceirização no âmbito do complexo, cabe atentar mais uma vez para a fala da procuradora Débora Tito no que se refere ao desrespeito das empresas prestadoras de serviço quanto ao pagamento dos salários e das rescisões trabalhistas quando findam seus contratos, um aspecto que ela atribui ao “relacionamento político” das empresas com a Petrobras, principal comprador de bens e serviços do complexo. Esse eufemismo faz-

nos lembrar as denúncias e escândalos de corrupção dos quais a Petrobrás vem sendo alvo ultimamente, mas que também envolvem um conjunto de grandes empreiteiras do país. As piores consequências desses desvirtuamentos éticos recaem justamente sobre os trabalhadores.

“Eu acho que não é o problema de Suape, as condições de trabalho em si, nem os patamares salariais. Os patamares salariais são interessantes. O que eu acho que tá acontecendo lá esse ano é um envolvimento político das empresas com a Petrobras e com isso algumas empresas estão deixando de pagar salário, pagar pousada e tão provocando uma comoção ali na região...”. Débora Tito, Procuradora do Trabalho.

As falas dos próprios trabalhadores a seguir confirmam essa realidade:

“[...] Fui posta pra fora faz 20 dias não me pagaram um real ainda. Tão demitindo o povo. Tem gente que faz quatro meses que foi demitido e não recebeu um real. O FGTS do pessoal só depositaram até fevereiro. O resto dos meses não tão depositando. Tão descontando, mas não tão depositando.

[...]

Aí muitos pais de família passando necessidade, porque sai de lá e... por exemplo, tem muita gente que vem de fora aí tá em alojamento aqui. Quando é demitido, automaticamente tem que sair do alojamento, não pode continuar lá se for demitido. **Só que eles não pagam as pessoas, como é que as pessoas vão pagar um hotel, pagar alguma coisa pra ficar aqui até receber a indenização? E é se vai receber, né? Ainda tem mais essa.**

[...]

Eu disse até a ele [referindo-se ao marido] que vou no Ministério do Trabalho pra fazer essa denúncia, por que as pessoas tão saindo, não tão recebendo, não tá recebendo FGTS.

[...]

Eu mesmo ainda não fui [ao sindicato] porque marcaram pra mim dia 11 desse mês agora, pra depositarem na minha conta. Tô esperando até o dia 11 pra ver no que é que vai dar, mas se, caso não tiver, eu vou procurar sindicato, vou procurar o raio que for, mas eu quero meu dinheiro.” **E2 – Grifos nossos**

A situação é tão gritante que os trabalhadores, mais especificamente os da empresa Alusa, onde trabalharam três dos entrevistados (alguns trabalharam tanto na CCI quanto na Alusa) fizeram uma greve recente, em Outubro de 2014, esquentando o ânimo dos trabalhadores do complexo, que vêm aprendendo a reivindicar e protestar⁵. Matérias

⁵O artigo de Oliveira (2013) discorre ricamente sobre a capacidade de mobilização e protesto dos trabalhadores em Suape, mais especificamente, dos trabalhadores responsáveis pela construção da refinaria Abreu e Lima em

vinculadas nos dois principais jornais de Pernambuco, Diário de Pernambuco e Jornal do Commercio, em Novembro de 2014, um mês depois do período de entrevistas, afirmam terem os trabalhadores da referida empresa parado suas atividades em decorrência do atraso nos pagamentos de salário e da falta de pagamento das indenizações trabalhistas há mais de 60 dias. A situação se mostra ainda mais grave ao se averiguar reportagens que denunciam a situação de indigência dos trabalhadores demitidos da Alusa, que passam fome por não terem recebido o basilar no que se refere aos direitos trabalhistas (FREITAS, 2014b; FREITAS, 2014c; GUARDA, 2014). As palavras da promotora do trabalho Débora Tito são esclarecedoras:

“Houve, houve greve, houve queima de ônibus, houve atos de violência que eu não legítimo, mas eu entendo, por que eram trabalhadores. Você pega 1300 trabalhadores sem salário. Salário! Eu não tô falando de indenização nem rescisória, não, eu tô falando de salário, há dois meses, e sendo expulso das pousadas!” **Débora Tito, Procuradora do Trabalho**

Outro ponto crítico relativo aos salários dos trabalhadores de Suape remete ao não reconhecimento por parte das empresas do direito ao adicional de insalubridade e periculosidade a que os trabalhadores têm por, normalmente, trabalharem em ambientes insalubres e sob condições de risco. Segundo os entrevistados, o pagamento desse direito não é efetivado:

“Uma informação que a gente teve com o pessoal do Estaleiro é que muitas funções que tinham direito a periculosidade não tavam recebendo. O senhor tava recebendo?

Não. Era uma coisa que eu queria falar. Apesar que eu não recebia. O que me chateou esse tempo que eu tive lá durante dois anos... **nem recebia insalubridade, nem recebia pela minha função.** Eu tava na área de mecânica mas fazendo uma função de perigo, né? Que é trabalhar com teste hidrostático, pneumático, que é muito arriscado e eles não me pagavam, eu não recebia pelo papel, pela função que eu tava exercendo.” **E1 – Grifo nosso**

Além de exercer funções diferentes da assinada na carteira de trabalho, o que constitui desvio de função, o trabalhador também não recebia por elas. Junto ao fato de não

suas reivindicações por condições dignas de trabalho e moradia. Através de reportagens online também é possível averiguar o mesmo ímpeto convulsivo dos trabalhadores do EAS em suas paralisações de 2008 e 2011 reivindicando questões salariais. Esses movimentos, mobilizados a partir das bases, alguns deles à revelia dos sindicatos, têm se revelado exitosos em sua capacidade de chamar atenção (e a solidariedade) dos trabalhadores do Complexo, da sociedade e da mídia, com protestos nas empresas e nas rodovias que dão acesso ao Complexo, algumas vezes violentos.

receber pelas funções executadas, não recebia o adicional de periculosidade e insalubridade a elas pertinentes. Outros casos confirmam:

“Vocês não tinham direito a periculosidade, insalubridade, é verdade?

É. Vieram ganhar agora pouco. Tem direito mas a empresa não paga, e principalmente a gente que trabalha com movimentação de carga, trabalha com tonelada, né? É perigoso. Deveria ter, com certeza.

E nunca foram atrás de reclamar?

É, o sindicato bate nisso aí, né? Na Alusa mesmo conseguiram. O sindicato foi lá e conseguiu.” **E3**

O auditor do trabalho com quem conversamos adverte que direitos relacionados ao salário são realmente uma questão crítica em Suape, quando questionado sobre quais as maiores queixas dos trabalhadores:

“Olha, acontece de tudo, eu não tenho esse levantamento, mas como sou sempre eu que recebo esse tipo de denúncia, sempre tem questões relacionadas a salário, pagamento de salário, a hora-extra, desvio de função... **Mas o trabalhador, geralmente, ele reclama mais quando é alguma coisa no salário dele.** Dificilmente ele vem pra cá reclamar de segurança. A segurança já é um plus que ele vem reclamar pra poder fazer, pra dar mais corpo a denúncia dele, mas condições de segurança são mais atípicas deles virem aqui fazer a denúncia.

[...]

Se ele achar que faz jus aos adicionais e não tá recebendo, com certeza ele vem reclamar, porque isso tá impactando diretamente no salário dele. Aí foi salário, ele vem reclamar, agora se for alguma coisa que ele acha que... que ele tá trabalhando numa situação perigosa, ele até acha que tá, mas dificilmente, não é a regra, mas ele vem reclamar. Dificilmente. A não ser quando acontece um acidente de trabalho.” **Igor Guimarães, Auditor do Trabalho– Grifo nosso.**

E o crítico não se refere apenas ao valor dos salários que, a princípio, não é considerado pelos trabalhadores como baixo, uma vez que sua referência é o padrão de renda de sua condição anterior (trabalho na agricultura, no comércio ou na informalidade), ainda que esses trabalhadores já estejam despertando para a luta por equiparação salarial relativamente aos mesmos trabalhadores de regiões de maior tradição industrial e sindical. O aspecto mais crítico é quanto ao descumprimento de direitos por parte das empresas, que usam de inúmeros subterfúgios para desvirtuá-los ou rebaixá-los, como são os casos dos desvios de função, do não reconhecimento da insalubridade e periculosidade, e, no extremo, o descaramento de firmas terceiras que desaparecem ao término de seus contratos, muitas vezes ilícitos, sem honrar as obrigações com os trabalhadores.

4.8 Resolução de conflitos

Neste ponto foram exploradas questões relacionadas a problemas no trabalho e seu modo de resolução, possíveis reivindicações, etc. Começamos, então, com indagações a respeito de canais de comunicação onde o trabalhador possa queixar-se. Os entrevistados afirmam que existe a ouvidoria para tais casos, uma específica da Petrobrás, e uma em cada empresa prestadora de serviço. No entanto, a posição em relação a efetividade da mesma só é elucidada por E1:

“Eu sou uma vítima dessas. Eu fui nas duas [ouvidorias] e nenhuma resolveu não.

[...]

Eu fui posto pra fora por esse motivo também. Aconteceu um fato lá e eu fui falar com o rapaz lá, técnico de segurança, e ele me destratou daquela..., sabe? Eu cheguei pra ele e disse ‘Ô amigo, por favor, bota aí os EPI pra gente dar exemplo.’ Educadamente. Aí ele olhou pra mim e disse ‘Você estudou? Você é técnico pra querer me ensinar a trabalhar?’ Aí eu disse a ele ‘Meu querido, eu não estudei pra ser técnico e sou, agora você na sua posição, você deveria dar mais exemplo e ter um pouco mais de educação’. Passei pra encarregado, fui pra auditoria e tudo. Não deu em nada. E através disso foi que eu passei a ser mal visto, né? Entendeu? E quando eu cheguei ao ponto de passar pro encarregado e disse pra ele que aqui vocês num dá valor a um funcionário de responsabilidade, porque em dois anos que eu trabalho lá, não tinha falta, não tinha atestado.” E1

E continua apresentando o caso falho com a ouvidoria, de um colega de trabalho:

“[...] É, pra isso eles dizem que tem ouvidoria, mas como é? Eu digo, vou ligar pra ouvidoria, se eu vou ligar pra ouvidoria do telefone lá de dentro, aí eu ‘Não, é porque eu queria reivindicar isso, isso e isso.’. Deixa eu citar um colega meu que trabalhou lá. Pra resumir: ele fez uma carta em punho. Se expressou, né? Colocando o que ele tava achando de errado ali [...] e no final ele se identificou. Se identificou! Saiu de lá... foi demitido. E mandou direto pro gerente, que era nosso gerente. Ele fez uma carta bonita, que ele também passava pela mesma situação que eu, em termos de reconhecimento. Ele tava lá há um tempo também. Super ágil, trabalhador, desenrolado... em tudo!” E1

Nas situações apresentadas por E1, tanto em seu caso pessoal, como o de um colega de trabalho, fica evidente o autoritarismo prevalecente nas empresas. A ouvidoria, que em tese, deveria servir como escuta para os trabalhadores, acaba se tornando uma espécie de instrumento inibidor de quaisquer queixas, reivindicações que os trabalhadores possam vir a

ter. Reclamar os direitos acaba tornando-se sinônimo de demissão. Outros entrevistados discorrem sobre os conflitos entre trabalhadores e chefes. Ao ser perguntado sobre como seria solucionado um conflito entre um trabalhador e um superior, E3 responde que:

“Aí ele amarra minha lata, com certeza. Não pode não. Tem que ser forte” E3

Quando questionado se a partir da discussão, o trabalhador poderia ser mandado para fora, afirma que:

“Assim, eles seguram um tempo porque se mandarem pra fora logo, porque ninguém sabe o que passa na cabeça da pessoa. Então, conversa, dá três, quatro meses e manda o cara embora. Porque se ele mandar na hora, ele corre o risco até deles fazer uma besteira com o supervisor. E acontece muito isso. Aqui em Pernambuco, de encarregado ser morto, supervisor ser morto. Porque eles mata pra valer. Se perder o emprego por causa... tem um que foi até vítima disso, né? Ele botou o rapaz pra fora e ele foi lá na empresa, matar ele lá. Tem que ser sábio pra poder trabalhar com equipe porque você não sabe quem é quem, trabalha com personalidade diferente.” E3

A expressão utilizada por E3, “Aí ele amarra minha lata”, refere-se à demissão. Em sua fala, o trabalhador deixa claro que ao questionar ordens superiores, ele é ameaçado de demissão. Uma ameaça não explícita, pois, como conta, os superiores esperam algum tempo após o questionamento/reivindicação/conflito para poderem demitir o funcionário. Outro ponto interessante dessa fala nos remete a um traço cultural forte na região, marcadamente entre os homens, sobretudo mais na base da pirâmide social: o de resolver as querelas de homem para homem, à base dos impulsos passionais, como bem retratou Sergio Buarque de Holanda no seu *Raízes do Brasil*. A vigência desse traço nos faz argumentar sobre a falibilidade ou a não existência de canais consensuados e democráticos de resolução de conflitos, um rescaldo do autoritarismo das relações de trabalho no Brasil.

Na continuidade das entrevistas, o elemento medo continua a subsidiar as relações de conflito, sendo o autoritarismo hierárquico predominante.

“É o que a gente vê, pessoas lá dentro se submete a tudo porque acha que ali dentro, aquilo ali é o emprego que se ele perder ali, ele não vai ter capacidade de conseguir outro lá fora, entendeu? Tem pessoas que as vezes trabalham num ambiente de trabalho, ali, a mercê de qualquer humilhação, entendeu? Porque, puxa, se eu sair daqui eu num vou arrumar outro.” E1

“A maioria, na verdade, fica pelo salário. Porque a maioria que trabalha lá dentro era cortador de cana. A maioria que trabalha como ajudante.” E2

Na verdade quem gosta de fazer as greves são os baiano, né? Os baiano que começa a fazer a confusão. O baiano briga por tudo, na verdade. Ah, os baiano eles para tudo, quer tocar fogo... **E3**

E isso [as greves realizadas por baianos] não serve de inspiração pra vocês não? Não, não.

No caso, eu saí de um salário, tô ganhando outro, então eu num, num me misturava né? Ficava por fora. No meu caso não. Eu não poderia tá aparecendo ali não, até porque se eu chegasse ali, ficasse junto ali, eu ia ser demitido.

Quem quer subir de cargo lá, também não ia não, com medo? É, né? Digamos assim, ficava meio afastado disso aí.” **E4**

Os dois primeiros trabalhadores, E1 e E2, são oriundos do ramo industrial, portanto possuem uma maior capacidade crítica de reivindicar seus direitos e denunciam o medo dos trabalhadores da demissão e da luta. E3 e E4, em seus discursos, acabam por confirmar o medo da demissão, afirmando que para o trabalhador que aspira crescer na organização, envolver-se em conflitos, reivindicar e adentrar greves é tido como ponto negativo, pois o mesmo passa a ser “mal visto” por seus superiores, desse modo, preferem manter-se longe das greves e atribuem essa característica (reivindicar, entrar em greve) aos trabalhadores de fora da região. Ao fazer relação da greve com os trabalhadores baianos, E3 deixa clara uma diferença regional no sentido de uma certa tradição de contestação operária. Os baianos já possuem uma cultura mais forte do trabalho em relação aos pernambucanos, pois na região já existia pólo industrial, como discute pesquisa de Druck (1999).

Em suma, podemos afirmar que as relações de conflito entre terceirizados e desses com seus superiores têm, em teoria, o instrumento da ouvidoria para a resolução dos mesmos. No entanto, na prática, predominam o autoritarismo dos superiores e o medo da demissão, resultado de tal autoritarismo.

4.9 Rigidez hierárquica

Em consonância com o que descrevemos quando abordamos sobre as dificuldades e a estratégia de coleta das informações de campo desta pesquisa e de acordo com o que pudemos constatar da fala dos nossos entrevistados, prevalece nas empresas um tipo de gestão tradicional, autoritária e pouco aberta para ouvir os trabalhadores. Isso se manifesta de imediato na rigidez da comunicação entre os trabalhadores de base e os postos de comando mais elevados na hierarquia das empresas. Existe uma rigidez hierárquica em que os trabalhadores inseridos no nível mais baixo, a exemplo de auxiliares e ajudantes (de solda,

mecânica ou qualquer outra função) não têm acesso direto aos chefes maiores, sendo este limitado apenas aos chefes imediatos, geralmente os encarregados. Os trabalhadores normalmente trabalham em equipe, de oito a dez pessoas, sob o comando de um encarregado. Este, por sua vez, responde hierarquicamente aos técnicos, estes, aos supervisores, gerentes, coordenadores e, por fim, diretores.

“A gente só tem acesso até a área de encarregado, de encarregado pra cima a gente não tem acesso. Não tem, num pode ir até eles.” E1

A partir da conversa com E1 é possível verificar como essa rigorosa divisão hierárquica pode afetar alguns pontos de interesse dos trabalhadores, a exemplo de queixas no trabalho. A propósito, a discussão sobre a rigidez hierárquica aparece nas entrevistas quando os trabalhadores são indagados sobre queixas no trabalho. É o caso de E1, que ao ser questionado sobre possíveis reclamações, gera o seguinte diálogo:

“E se queixam aos gerentes?
Não, que lá a gente não tem acesso aos gerentes não.

Tem que seguir a hierarquia?
É. Tem que seguir a hierarquia. Fala ao encarregado, se ele quiser, pra eu. Tive uma oportunidade, fui lá assinalar um documento, cheguei lá tinha um cidadão [...] cheguei pra ele e falei ‘Seu fulano, como é que eu faço pra falar com Seu Sicrano, o coordenador?’, ‘Olha ele ali, quer falar com ele?’. Eu disse ‘quero’. Fui até ele questionar a meu respeito. Cheguei até ele, bem educado [...] aí passei pra ele ‘A área que eu trabalho tá acontecendo assim, assim, assim. Aí queria pedir a você...’ fui logo sincero ‘Eu sei que tudo aqui é na hierarquia [...] se for possível eu queria que meu encarregado não ficasse sabendo da conversa que tive com você, pra ele não dizer que passei por cima da ordem dele’.

[...]

A empresa é fechada pro trabalhador?

Vamos supor, acima do encarregado, pra ele chegar pra ouvir um funcionário, é difícil. Você tem que ter uma oportunidade ou você chegar pra seu encarregado e dizer ‘Óia, eu queria que você me desse autonomia preu falar com fulano’. Pronto, aquilo ali já é um motivo pra ele ficar de olho em você. A primeira oportunidade que ele tiver de... entendeu? Que ele acha que você vai até o camarada pra falar de..desfazer da ordem dele. É o que ele cita em DDS ‘Aqui tudo é hierarquia. Você pra ir até fulano, você tem que ir até a ele.’.” E1 - **Grifo nosso.**

Percebe-se que não há espaço para o diálogo. Como no caso das avaliações, a resolução dos conflitos também se dá à base do voluntarismo e da forma pessoal com que cada chefe imediato faz uso de seu poder, podendo este ser mais ou menos aberto para ouvir o trabalhador. Embora o DDS (Diálogo Diário de Segurança)⁶ insinue alguma abertura nesse sentido, ele, ao que parece, serve mais como instrumento de controle relacionado aos padrões

⁶ Sobre este, trataremos no tópico de Segurança do Trabalho

de segurança no trabalho e cobrança por produtividade, de interesse das empresas, do que um instrumento de diálogo e ausculta dos problemas e reivindicações dos trabalhadores. A rigidez hierárquica, o autoritarismo, e o controle rigoroso em detrimento do diálogo parecem dar o tom quanto ao tipo de gestão nas empresas terceiras, algo que decorre da cultura de gestão tradicional historicamente presente nas relações de trabalho no país, marcada pelo autoritarismo e pela fraca capacidade de ação coletiva dos trabalhadores, como nos referimos no referencial teórico. Mas algo que também decorre do despreparo, da falta de capacitação das gerências (das chefias imediatas) para atuarem como líderes, e aqui fazemos referência a ausência de uma política de Recursos Humanos nas empresas:

“A questão de chefia deixa muito a desejar, porque é como eu falei pra você, a maioria das chefia foi esquento, indicação de alguém, aí esquentou lá a carteira. **Então, assim, não tem aquele perfil de chefe. Vamos dizer, muitos deles trabalha como se fosse aquele pessoal de cortar cana, de autoridade. ‘Você vai fazer e vai ser assim do jeito que eu tô mandando. Ou você faz ou você tá na rua’**, por exemplo. Tem muitos assim.

Não tem uma política da empresa que limite esse autoritarismo?

Eles dizem que sim, né? Mas na verdade não funciona. Na verdade não funciona porque... e tava até tendo problema na Ebe [terceira que presta serviço em Suape] por causa disso, que ia ter treinamento lá, **chamaram os encarregados pra fazer treinamento, porque eles não tava tendo comportamento de chefe**. Não tava sabendo se comportar, não tava sabendo usar a autoridade deles de maneira correta. Por exemplo, tem a diferença do chefe e do líder.” **E2 – Grifos nossos**

As falas da trabalhadora demonstram o despreparo das chefias em relação às novas funções adquiridas. Faz ainda referência ao perfil de trabalhador típico na região até muito recentemente, o cortador de cana, sem tradição de um trabalho mais qualificado e mal tratado pela gerência, origem de grande parte dos trabalhadores empregados em Suape. A questão do despreparo e da falta de qualificação das gerências é tão notória que encontramos reportagens diversas em portais online, a exemplo da divulgada pelo Portal Marítimo (www.portalmaritimo.com.br), em que, através de carta, ex-funcionário do EAS, expõe a situação do estaleiro e da falta de capacitação de seus gestores. (CINTRA, 2014).

A divisão hierárquica fica evidenciada nas distinções dos recursos técnicos, no fardamento, nos refeitórios:

“P - E se chega um superior arbitrário, que desrespeita o trabalhador, tem como ir a um superior dele pra reclamar?

A gente tinha o Nextel também, né? Usava o Nextel, os encarregados. Só os encarregados. Os demais, os colaboradores que trabalhavam lá no guindaste, trabalhavam com rádio HT pra se comunicar. Ai nesse rádio HT se comunicava com

o encarregado e pra se comunicar com o supervisor, teria que ter um Nextel, aí já era direto com ele, já.

[...]

As reunião era dos técnico pra cima, aí eles já passava pros encarregado que falava pros colaboradores. Tem coisas que são ditas pras lideranças e tem coisas que são ditas pros colaboradores” E4.

“E almoça todo mundo junto?”

Nos horário de 10:30 até meio dia é mais a peãozada. Porque que eu fico olhando assim, tem pessoa ali dentro que olha pra você com aquele olhar de... sabe? Esnobe! E eu penso assim, o ser humano ele não tem que se jogar, nem querer ser melhor que ninguém não. Né isso? [...] **Aí tem essa diferençazinha de pessoas que se acha no direito de... pensa que é alguma coisa ali dentro e não senta perto de você pra almoçar, entendeu?** Tá numa mesa aqui, tem três, quatro vaga, mas ele passa por você como se ali, ele se sentisse no direito de... existe sabe? Em todo canto. Principalmente ali dentro as pessoas que acha que é alguma coisa.” E1- Grifo nosso

“[...] e a gente percebe que teve dias de almoçar que num ter tempo de almoçar de meio dia, **aí a gente chegava no refeitório de uma hora e era aquela parte mais... sabe? Área de recursos humanos, RH, aí são todos... a gente sente [a diferenciação].**” E1- Grifo nosso

“A farda do peão em geral é de uma cor, a farda do encarregado pra cima já é de outra cor. E o peão, ele tem que tá com a farda da empresa. Aí já o cargozinho mais elevado, aquela parte que não pega no serviço bruto, aquela parte burocrática. **Aí... a gente sente, a gente sente, a gente percebe até na forma de abordar você. Você chega pra pedir uma informação... isso é dentro de ônibus, em todo canto. Chefia vai em ônibus separado.**” E1- Grifo nosso

A diferenciação entre funcionários aparece também marcada pela hierarquia. A fala de E1 é representativa quando esta afirma que existem funcionários de cargo mais elevado, em especial aqueles que não se utilizam do trabalho físico, mas sim do intelectual, como o próprio exemplo citado dos profissionais da área de Recursos Humanos que afrontam os “peões” de forma negativa, em espaços que são compartilhados por ambos. Estas falas corroboram com a ideia de que a terceirização contribuiu, como colocam Borges e Druck (1993), Druck (1999) e Lima (2010), para a discriminação dos trabalhadores e consequente fragmentação de sua representação, como será discutido posteriormente.

O uso de aparelhos como Nextel e rádio HT distingue os cargos, distancia e cria mais uma barreira para a comunicação entre chefes e subordinados, mostrando a cada um o seu lugar na hierarquia. Para que os trabalhadores terceirizados de base possam se comunicar com seus superiores, é necessária a intermediação dos chefes imediatos, neste caso, os encarregados. Estes, por sua vez, segundo a descrição de alguns dos entrevistados, são antigos trabalhadores de base que ascenderam, ou seja, são trabalhadores que conhecem as questões de seus subordinados e sabem, ao menos em teoria, da importância de tratá-las. Mas o que

chama atenção nessa fala é o fato de que E4 chama os subordinados de colaboradores. É interessante perceber como essa forma de tratamento não aparece nas falas dos demais entrevistados, que ao se referirem a si e aos colegas, adotam o termo “peão”. E2, discorrendo sobre outra temática, utiliza o termo colaborador de forma irônica: “A maioria, eu digo, porque eu cansava de escutar lá dentro, porque eu trabalhava na área e escutava os peões conversarem. Peões não, colaboradores.”. Ao fazer referência a tal termo, a trabalhadora apresenta consciência no que diz respeito ao linguajar organizacional e suas formas de manipulação.

A resolução de problemas, como já argumentado, se dá consoante o traço pessoal das chefias, conforme essas sejam mais ou menos abertas ao diálogo e à concessão, estabelecendo ou não vínculos de lealdade com o trabalhador. Isso pode ser demonstrado numa situação cotidiana comum, como quando indagamos sobre o abono de faltas:

“E se precisar faltar? Eles liberam?

Aí depende de chefe. O meu segundo gerente, da Ebe, não queria nem que a gente fosse pro médico. Se a gente pedisse pra ir pro médico era um ‘Deus nos acuda’, ele só faltava engolir a gente. Já esse último que tava com a gente agora [...] ele disse pra gente ‘Se precisar ir prum médico, levar algum filho, é só avisar. Se você adoecer, é só você ligar e avisar [...] É o que peço a vocês, que comunique.’. Então é isso, depende do chefe.” **E2**

“E quando precisava faltar?

A gente tinha que falar pro encarregado. Falar pro encarregado, dizer que ia resolver um problema. ‘Tragam um atestado’, né? A gente já passava já pro supervisor, pra todo mundo ficar ciente. Porque quando a gente falta assim, eles descontam dois dias. Falta um dia de serviço, eles descontam dois dias. E fica um pouco até queimado, né? Na hora do corte ele vai olhar quem andou faltando muito, aí ele já tá...” **E3**

Em sua vivência, E2 se deparou com chefias que utilizavam de seu poder hierárquico de formas diferentes, sendo o primeiro mais rígido e seu substituto mais maleável. Esta mesma rigidez é expressa por E3 ao mencionar que o encarregado por eles responsável, ao ser comunicado de uma possível falta, exigia atestado médico. A notícia de falta, por sua vez, deveria ainda ser anunciada a diferentes níveis hierárquicos. E no caso da última fala, um dia de falta equivale a dois no computo do desconto da firma, uma infração de direito e de abuso de poder que não podemos efetivamente evidenciar se procede. De outro modo, faltar muito ao trabalho, independentemente da razão, como em toda empresa, é indicativo para demissão, como colocou E3, na fala anterior: “E fica um pouco até queimado, né? Na hora do corte ele vai olhar quem andou faltando muito aí ele já tá...”. Igualmente, o funcionário que

almeja crescimento dentro da empresa deve conter o número de suas faltas para não ser vistos com maus olhos.

Diante desta realidade, indagamos aos trabalhadores se existiam políticas para integrá-los à empresa, modos de fazerem-se sentir parte da mesma, em outras palavras, como aconselham os modernos manuais de administração, se as empresas buscavam, por algum meio, formas de engajar os trabalhadores:

“Há um política pra integrar trabalhador? Passar a missão da empresa?
Há. De tempos em tempos... mas nem tudo funcionam do jeito que eles passam, né? Nem tudo funciona. [...] você vai pra um treinamento, prum coisa, eles fala coisa que você... ‘poxa!’. Você que nunca entrou lá vai participar de um treinamento pra ser funcionário da empresa. Aquela política é... ali, naquele momento, daquela palestra é...! Depois você chega lá dentro e num é nada daquilo que você ouviu. Entendeu?” E2

“Eles falam em termos de hierarquia, se você se sentir maltratado, se você se sentir.... você tem todo direito de reivindicar. Não é. Ali dentro você vê que não é nada daquilo.” E1

“Lá paga melhor e lá paga bem e tem mais vantagens. Mas é as vantagem que quando você tá lá no dia-a-dia, você vê que é desvantagem, que é a falta de conhecimento com muitas pessoas lá dentro e reconhecer o lado profissional do trabalhador e trabalhar da forma correta. Eu penso assim.” E1

Das falas depreendemos que as motivações e o sentimento de pertença aparecem apenas no momento de entrada do trabalhador na empresa, mas que logo se esmaecem quando o trabalhador se depara com a realidade de seu cotidiano de trabalho.

Ainda ilustrando o argumento do autoritarismo da gerência, os entrevistados faziam referência ao último emprego, ambos na CCI. No entanto, E3 comenta que a realidade é a mesma em todas as prestadoras de serviço. Ele, que assim como E1 e E2, também trabalhou na empresa Ebe Alusa, enfatiza que a pressão nesta era ainda maior. E3 expõe o exemplo por ele protagonizado, em que foi demitido por adentrar o refeitório/pátio 15 minutos antes do permitido para o horário do almoço. Este relato é bastante rico no que concerne tanto a uma jornada intensa, quanto a rigidez da organização nesse sentido, pois a coerção sobre os trabalhadores parece ser bastante acentuada em diversos aspectos:

“Olhe, eu perdi o emprego lá sabe porquê? Porque eu fui beber água 15 minutos antes, era 11:45, aí eu não sabia [...] eu tinha que chegar no pátio, porque tava faltando água lá na área, água pra beber, e eu não sabia. Eu, novato, três meses. O diretor geral me viu tomando água com 15 minutos antes e passou pro supervisor ‘Tem um rapaz aqui da movimentação de carga, já aqui no pátio’. Eu expliquei, né? Falei ‘Eu não sabia, sou novato, e eu vim aqui só tomar água’, porque a gente trabalha no sol quente [...] Então me botaram por fora por conta disso. O diretor

mandou amarrar minha lata. É muito rigoroso. Você vê que por causa de 15 minuto, eu perdi o emprego.” E3- Grifo nosso

4.10 Relação dos terceiros com a contratante

A pesquisa também procurou sondar sobre as relações dos trabalhadores das empresas terceirizadas com os trabalhadores da empresa “mãe”, no caso o EAS. Este é um outro ponto delicado da literatura sobre terceirização, a exemplo do que argumentam Marcelino (2006), Pereira (2003), Amorim (2003), dentre outros, a respeito de diferenças de tratamento e condições de trabalho entre terceiros e efetivos realizando o mesmo tipo de trabalho e, muitas vezes, sob o mesmo teto, diferenças num sentido negativo que geram discriminação e estigmas. Um dos primeiros pontos no que diz respeito à relação terceirizados com a empresa contratante se refere à subordinação dos primeiros aos segundos. Esta é uma questão que mistura opiniões dos terceirizados, pois ao passo que alguns afirmam obedecer ordem apenas da empresa terceira, outros deixam claro que atendem às exigências tanto da contratante, assim como dos chefes da contratada:

“Pra você ter noção, chegava o fiscal da Petrobras pra fazer uma vistoria, eles jogava a responsabilidade pra mim, porque eu conhecia de coisa ali que ele [o superior do EAS] num conhecia, entendeu? [...] E eu participava de vistoria, fiscalização. Eu respondia tudo corretamente, dentro das normas da empresa, sempre lendo o procedimento.” E1

Nesta fala, além de apontar o debate sobre a falta de qualificação das chefias, E1 aparece como prestando obediência aos fiscais da empresa contratante, ao responder as perguntas realizadas por meio de vistoria da Petrobras, através da designação das chefias, as quais teriam as reais obrigações de responder a vistoria. Este tipo de atitude constitui uma espécie de vínculo direto com a contratante, ou seja, uma relação de subordinação, que, legalmente, é irregular conforme apresenta Chamberlain (2012), na análise da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Essa relação direta de subordinação foi detectada pela investigação de prática de terceirização ilícita no EAS por parte do MPT. Segundo o relatório daquele órgão (e posterior processo), existia no EAS subordinação dos terceirizados aos funcionários efetivos do estaleiro. A fiscalização, que contou com visitas ao local de trabalho e entrevistas com

trabalhadores, apontou a existência de terceirizados e efetivos realizando a mesma função e respondendo ao mesmo chefe, supervisor. Este, por sua vez, faria parte do corpo de trabalhadores efetivos do estaleiro. Esta subordinação é, portanto, ilegal.

Embora realizando a mesma função nas dependências da empresa, o que já constitui prática ilícita, em muitos casos os terceirizados trabalhavam de forma separada dos efetivos, havendo uma diferenciação, nesse sentido, entre eles. As consequências dessa diferenciação, conforme discute Pereira (2003), levam a fragmentação da categoria. Esta ideia ganha corpo ao indagarmos os trabalhadores sobre o sentimento de pertença à organização mãe, para quem prestavam serviços. As respostas revelam que os eles não se identificavam com a mesma:

“Vocês se sentiam parte do estaleiro?

Não, não. É tanto porque lá, o Atlântico Sul alugou uma parte pra CCI trabalhar. **Tinha até um isolamento.”E3 - Grifo nosso**

“Tu sente alguma diferença em relação ao pessoal do estaleiro?

Não, não. A farda era diferente, mas a gente se bate, né?” **E3**

Na realidade, os trabalhadores terceiros da CCI trabalhavam num galpão separado dentro das instalações do estaleiro. Como alega E3, havia um isolamento físico entre esses trabalhadores. A terceirização que, como vimos, respondia à estratégia do EAS para dar conta de suas encomendas, permitiu que os terceiros realizassem as mesmas tarefas que os operários. Mas o que nos surpreendeu, e que destoa da lógica da terceirização comumente praticada no país, de utilização de trabalho mais barato, foi que, no EAS, os terceiros tinham salários superiores aos dos trabalhadores efetivos. Essa diferenciação, que causou revolta no estaleiro, motivou as iniciativas de denúncia ao MPT de que o EAS vinha praticando um tipo de terceirização ilícita.

É fato, também, a presença da quarteirização, que tanto aparece nas relações de trabalhos no EAS como em Suape como um todo. Ao serem indagados, os funcionários mencionam a presença desta prática:

“A CCI também terceiriza?

Terceiriza. Outras empresas de guindaste... Saraiva, a Bezerra.”**E3**

“A CCI também contrata terceiros?

Contratava. De pintura, uma parte da elétrica... deixa eu ver mais... tinha também uma área de solda, mas com o decorrer do tempo eles optaram por fazer na CCI mesmo.

[...]

Geralmente eles tinham condições de trabalho menores?

Aí já era contrato da empresa. A empresa pegava e fazia aquela obra ali, portanto e tal, pegava o pessoal ali e já era salário diferente da CCI.” **E4**

A procuradora do trabalho que entrevistamos também comenta sobre tais práticas, indo além e expondo a presença, inclusive, de empresas quinterizadas:

“[...]Agora, eu sou contra qualquer tipo de terceirização que a gente perceba que vai ter uma fraude. Quando você for com Carlos [o auditor fiscal], fiscalizar, **você vai ver que o povo vai falar de quinterização e quarteirização**. Vai chegar nessas obras e vai ver um grau de pulverização, a ponto de ver dois trabalhadores trabalhando na mesma coisa, um ganhando 800 e um ganhando 2000. Então, eu sou contra.” **Débora Tito, Procuradora do Trabalho**

A prática da terceirização, como pode ser vista em algumas pesquisas sobre o tema, a exemplo de Marcelino (2006), Pereira (2003) e Amorim (2003), degrada o trabalho à medida que oferta ao trabalhador condições precárias, baixos salários, fragmenta sua identidade de classe, etc. Autores como Druck (1999), Druck e Thébaudy-Mony(2007), Lima(2010) e Lopes (2012) discutem os efeitos da terceirização afirmando que ela é responsável ainda por retirar direitos dos trabalhadores, e ter inferiorizado para estes a participação nos lucros, nos benefícios e até mesmo no que diz respeito à segurança no trabalho. Desta forma, ao quarteirizar e até mesmo quinterizar as atividades, a tendência é de que estes aspectos sejam agravados.

4.11. Segurança no trabalho

As questões que dizem respeito à segurança do trabalho são sempre problemáticas quando voltadas aos trabalhadores terceirizados, pois aparecem para estes sempre em condições inferiores relativamente às condições de trabalho da empresa mãe, mesmo com a Súmula 331 do TST prevendo a igualdade de condições para ambos os enquadramentos, terceirizados ou efetivos. Ao serem questionados sobre segurança no trabalho, os entrevistados levantam questões importantes como o autoritarismo hierárquico e os interesses da empresa sendo priorizados em detrimento das questões de segurança.

Ao serem indagados sobre acidentes de trabalho, têm-se as seguintes respostas:

“De vez em quando, ali, é porque é muita coisa ali é incumbido. Acontece muita coisa que a gente não sabe. [...] eu já presenciei acidentes ali dentro.

Eles encobrem? Não chega a ir ao Ministério do Trabalho?

Não, não. Caso, acidente fatal num chega ao Ministério do Trabalho não. Até porque, aconteceu lá na empresa não, aconteceu eu em outra empresa, eles pegam a pessoa, coloca no carro e diz que morreu no caminho.” **E1**

“Tem muita coisa errada, muita. É por isso que a fiscalização é tão rígida pra não deixar ninguém entrar. Porque se entrar e for mexer ali dentro, minha filha, é muita coisa que vai feder, viu? Infelizmente, assim, tem coisas que você vê que a pessoa vai fazer, que vai dar errado e se você for tomar frente pra reclamar ou tomar as dores, você vai pra rua. Você tem que fingir que não viu.

[...]

É muita coisa, muito acidente. Muitos pai de família já morreu lá dentro e foi encoberto. As vezes eles paga pra família ficar calada, ameaça pra família num falar. É muita máfia, muita! Não é pouca não.” **E2**

As falas deixam clara a ideia de que existem acidentes e outras irregularidades que não são devidamente comunicados aos órgãos responsáveis. A fala de E2 apresenta uma visão não só da empresa trabalhada, mas da região como um todo, ao afirmar que existem omissões em relação a acidentes e outras questões. O autoritarismo, mais uma vez, aparece como mediador das relações entre trabalhadores e chefias, pois aqueles são intimidados pelos segundos, pela via da ameaça de demissão, não podendo, assim, requerer direitos, explicações, etc. sobre os acontecidos. A esfera de poder das chefias, segundo a trabalhadora E2, estende-se para fora do âmbito organizacional através de ameaças. Este é um ponto bastante delicado e a partir dele pode-se questionar se a cultura local, marcada por hábitos que fazem referência ao coronelismo, não tem influência sobre a mentalidade gerencial e as práticas organizacionais.

No discurso de E1 há referência ao Ministério do Trabalho, afirmando que este não tem conhecimento do que realmente acontece dentro de Suape. Ao questionarmos o auditor do trabalho sobre acidentes de trabalho em Suape, obtemos a seguinte resposta:

“Há muitos acidentes de trabalho?

Veja... hoje, eu acho que o estaleiro está bem organizado, mas na última ação que nós estivemos lá que deu problema, é... foi a questão da NR12, que trata da proteção de máquinas e equipamentos. Nós temos uma NR12 que é bem rígida, né? Na segurança do maquinário. E nós temos uma pessoa que até hoje não tá alocada aqui, mas que entendia muito dessa parte de proteção de máquinas e equipamentos, e aí gerou uma interdição de vários equipamentos do Estaleiro Atlântico Sul, e aí eles fizeram um termo de compromisso e ajustamento de conduta junto ao Ministério Público do Trabalho pra instalar esse... proteção. Esse foi o último, digamos assim, problema de repercussão que nós tivemos no Estaleiro.” **Igor Guimarães, Auditor do Trabalho**

A referência que o auditor faz a um estaleiro bem organizado, possivelmente dar-se em decorrência da fiscalização do trabalho, em especial dos terceirizados, no ano de 2011.

Segundo o auditor, o maior problema do EAS dizia respeito ao uso de maquinário, a segurança alocada para os trabalhadores quando da utilização de máquinas e equipamentos. No entanto, ainda nas palavras do mesmo, procedimentos para ajuste da conduta da empresa já teriam sido tomados em fiscalização realizada.

A ótica da trabalhadora E1, que afirma que o Ministério do Trabalho não tem conhecimento de muitos casos envolvendo questões de risco ou acidente nos faz pensar que a segurança, para estes trabalhadores, é posta em segunda ordem. No entanto, outro terceirizado entrevistado, nos apresenta uma visão diferente do problema:

“Muitos acidentes?

Com a gente não. Nunca vi acidente não. Nessa profissão é muito perigosa. Um exemplo: antes da gente começar uma atividade de trabalho, a gente passa por uma DDS. DDS é Diálogo Diário de Segurança. Então, se o meu psicológico não tiver legal pra fazer uma manobra, eu sou obrigado a chegar a meu encarregado, falar pra ele que eu não estou preparado para executar a manobra. Então ele passa o rádio para alguém que tá preparado psicologicamente, fisicamente.

Ele compreende?

Ele vai ter que compreender, porque são manobras perigosas, um sinal errado pode matar pessoas, entendeu? Então se eu chegar pra R., eu vou falar assim ‘R., eu não tô em condições, meu psicológico tá preocupado com outras coisas, meu filho, não tô legal.’ Automaticamente ele vai entender e vai passar um rádio pra uma pessoa.”

E3

É importante destacar que a fala de E3 traz também um novo elemento, a discussão sobre segurança: o DDS.

“É obrigatório a gente ter o DDS antes de começar o dia de trabalho, por que o DDS é de 15 a 20 minutos. [...] É importante ter todo dia e é exigido pela Petrobras ter todo dia o DDS.

[...]

É porque a gente tinha, quando ia acontecer alguma manobra [...] a gente tinha que ter um DDS, dizer o que vai fazer, pra que no decorrer desse período aí da manobra, não acontecer nada. Nesse DDS rolava também, como o pessoal tava sentindo, aí como ele falou, mal e tal, com o psicológico abalado, com relação com família, isso, aquilo outro, também já dizia, aí a gente separava o pessoal de outra equipe pra fazer manobra pra gente, entendeu? O pessoal que ia fazer manobra com a gente era o pessoal que tinha entrado naquilo ali sabendo desde o começo o que ia fazer pra concluir a manobra.” **E4**

O Diálogo Diário de Segurança (DDS) constitui-se como uma medida, uma política de prevenção de acidentes, exigido por norma do MTE, visto que a maioria das áreas de trabalho contidas na organização são de risco. O DDS consiste numa reunião diária antes

do início das atividades operacionais com o fim de se discutir e planejar tais atividades, as condições de risco, as medidas de proteção. Nos discursos de E3 e E4, o DDS aparece como uma forma de repassar as atividades a serem realizadas no dia e a importância de segurança na realização das mesmas. E3, por exemplo, afirma que se não estiver psicologicamente bem para a execução da tarefa, deve repassar ao seu superior no momento do DDS, sendo, então, dispensado da mesma. Esta ideia é confirmada por E4.

Embora não tenhamos tido acesso a dados referentes a acidentes de trabalho em Suape, esse tema aparece como relevantes na luta do sindicato da categoria. Os representantes sindicais são precisos quanto ao tema segurança e advertem sobre a existência de empresas que não fornecem os EPI's necessários:

“Você vem de sandália... tem empresa aqui que não dá o fardamento a você, você não pode usar a camisa de um clube, de um... sei lá... mas ela (a empresa) não dá... essa não dá a bota para você trabalhar... a mulher vem de sandália e não tem onde sentar, senta na frente da fábrica, põe a bota lá mesmo por que não pode entrar no piso da fábrica e ela não fornece o EPI.” **Enoque, Representante do Sindimetal - PE**

Desse modo, temos três visões distintas: uma mais ríspida, dos trabalhadores E1 e E2, que denunciam acidentes e afirmam que estes são encobertos pelas chefias, constituindo-se relações de autoritarismo a partir de tais e confirmada pelos representantes sindicais; uma visão mais branda, mas não pouco consciente, do Ministério do Trabalho, em que não deixam de falar da existência de acidentes (trazem o exemplo da aplicação da NR12), porém de forma mais amena que os primeiros trabalhadores; e uma terceira visão, dos trabalhadores E3 e E4, quase que totalmente aprazível e em consonância com o discurso empresarial, onde é apresentada a ideia do DDS, como uma interessante medida na prevenção de acidentes.

4.12 Relação com o sindicato

No que se refere ao último ponto de nossa análise, aparecem discursos contraditórios. Para alguns trabalhadores, o sindicato é visto como não presente, para outros, há sindicato atuante. Em meio a estas duas visões, colocamos a perspectiva do sindicato em relação a sua atuação em Suape, especificamente no Estaleiro Atlântico Sul. Os trabalhadores do EAS são representados pelo Sindimetal-PE (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Pernambuco, com sede em Recife-PE) e vinculado à CUT. A esse sindicato cabe a representação dos trabalhadores das

indústrias de metalurgia, mecânica e elétrica de várias cidades do Estado, inclusive do TES, que são cobertos pela convenção coletiva da categoria.

O primeiro ponto de conflito no que se refere aos sindicatos relativamente aos terceirizados é sua representação. A teoria sobre o assunto mostra que este é um ponto delicado para os terceirizados que, à medida que não possuem representação certa, fragmentam-se enquanto classe e não conseguem o devido poder de barganha diante dos patrões (DRUCK, 1999; COSTA, 2012). A fala dos sindicalistas entrevistados deixa clara esta posição conflituosa:

“E quem está representando os terceirizados?
Ninguém também, quem tem que tá representando é os metalúrgicos.

[...]

E eles tem como se associar?
Tem também, eles contribuem para o sindicato como metalúrgicos.” **Enoque, Representante do Sindmetal-PE**

Os terceiros são representados pelo Sindmetal, mas o nível de associação, fonte de recursos para o sindicato, é muito baixo devido a, até recentemente, quando houve mudança de presidente, o sindicato ter sido marcado por um tipo de representação longe das bases. Dando voz aos trabalhadores, perguntamos suas opiniões a respeito do sindicato e de sua atuação diante dos conflitos existentes:

“Sindicato ali dentro é comprado! Sindicato ali dentro é do lado da empresa.” **E2**

“E qual é o sindicato que representa?
É o mais rabujado que já vi na minha vida. Pra ser sincero, eu..., eu nunca quis nem saber, de tanta chateação ali dentro. Só fazia descontar todo mês 30 reais do seu salário e não fazia nada.” **E1**

“O sindicato é presente na empresa?
É o dissídio, né? Sobre o dissídio, eles que ajuda lá.

Mas fora isso eles estão lá presentes?
Eles só chegam lá quando tá perto de aumento de salário. **Eles gosta daquela grevezinha.**

Não acompanha o dia-a-dia dos problemas de vocês não?
Não.” **E3 – Grifo nosso.**

Nos discursos é possível perceber certo descrédito em relação à representação sindical. A visão que predomina na fala de E2 é a de um sindicato não atuante, que se encontra ao lado dos interesses da empresa. O mesmo é colocado por E1, que afirma ser

inexistente a representação, atuando apenas no desconto do imposto sindical. E3, por sua vez, segue a mesma linha de raciocínio dos demais trabalhadores, ao afirmar que o sindicato não acompanha o dia-a-dia dos trabalhadores. No entanto, coloca o sindicato como responsável pelo auxílio em lutas por salário (uma das questões mais graves dentre os terceirizados), em greves.

O representante do Sindmetal-PE, que se encontrava assumindo a presidência do mesmo poucos meses antes da entrevista (Setembro/2014), corrobora com a ideia repassada pelos trabalhadores, afirmando que a gestão do sindicato anterior não era atuante na empresa:

“A representação sindical é recente lá?

É. Assim, a representação, o sindicato não comparecia lá. Não comparecia e agora que nós assumimos, já fomos duas vezes lá. A primeira vez que nós fomos, a representação que nós fomos entregar a carta programa, nós fomos muito sacrificados, xingados, né? O pessoal sacudindo tudo no chão. Os próprios trabalhadores.

[...]o sindicato não era presente, não tinha representatividade, de fato, dentro do estaleiro.” **Enoque, Representante do Sindmetal-PE**

O medo, discutido nas relações de conflito, também surge neste ponto como uma coerção à participação mais ativa dos trabalhadores no sindicato. É interessante perceber a reação dos trabalhadores, que na versão do sindicalista, desprezavam o papel do sindicato. O EAS é a empresa que puxa o nível da negociação para cima, beneficiando os trabalhadores que trabalham em empresas menores, mas como a gestão da empresa também é marcada por uma mentalidade autocrática/tradicional, o Sindmetal tem dificuldades de mobilizar a categoria. Ainda na visão de seu representante, as políticas do EAS são a maior barreira para uma aproximação entre o sindicato e os trabalhadores, não sendo diferente nas demais empresas:

“Hoje a gente tem uma dificuldade, a gente foi pra lá agora entregar a carta, o boletim de obrigado, de agradecimento à categoria [pelas eleições ganhas] e chegou lá a gente foi barrado na entrada, porque tem uma política lá, a nova gestão, que pra entrar tem que mandar um email pra eles, pra dizer... assim, isso... dificulta. Até a convenção da gente diz que nós temos o acesso a empresa, a qualquer empresa pra se fazer o trabalho sindical. Isso tá aí e realmente tá tendo esse travamento aí e vamos fazer outro debate sobre isso nessa nova campanha salarial e num dá pra gente”. **Enoque, Representante do Sindmetal-PE**

O representante da Confederação Nacional dos Metalúrgicos, E9, complementa a fala:

“Você não tem democracia no local de trabalho. Prova disso é que a nova gestão foi lá e não entrou, não teve acesso. **Você não permitir que o trabalhador seja representado.** Então tem esse enfrentamento. Somado a isso a anuência do sindicato [da antiga gestão], a ausência, a não presença, a concordância com esse evento, aí você soma tudo que o patrão quer e estabelece a forma de trabalho do tempo do escravagismo e coloca lá o senhor feudal lá dentro e funciona do jeito que ele quer. É assim que funciona, mais ou menos, o estaleiro.” **Paulo, Representante da Confederação Nacional dos Metalúrgicos – Grifo nosso.**

Através dos depoimentos, é possível perceber que as empresas envidam esforços para manter o sindicato longe de suas bases, à medida que limita o acesso deste aos locais de trabalho, uma realidade tanto maior nas terceiras, mais dispersas e de menor porte. Diante do exposto é possível verificar que a relação com o sindicato ainda encontra-se em uma esfera complexa, confusa. Fato é que, mesmo que o sindicato responsável esteja buscando alterar sua forma de envolvimento com os trabalhadores terceirizados a partir de uma nova gestão, estes sempre encontraram-se à mercê de qualquer representatividade até então, corroborando para o quadro de terceirizados que têm sua coletividade fragmentada à medida que não possuem a devida representação. Esta fragmentação ocasiona menor poder de luta e reivindicação dos direitos destes trabalhadores, os quais, na maioria dos casos, já possuem condições de trabalho inferiorizadas.

De um modo geral, e diante do que foi apresentado até então, podemos considerar o projeto desenvolvimentista aplicado a Pernambuco como uma grande falácia. Não podemos negar que há riqueza sendo produzida na região, mas quanto o trabalhador se apropria dessa riqueza? Embora haja um aumento salarial, como é apresentado em algumas falas, é preciso ponderar alguns pontos: o crescimento do PIB e o crescimento do valor da hora trabalhada: seria proporcional? A partir do exposto afirma-se que não, pois é necessário aos trabalhadores adentrarem a hora extra, segundo ponto que merece destaque, como forma de melhorar o ganho salarial e, assim, manter a família. Também é preciso estar atento a legislação que considera mais de duas horas extras como ilegal. Desta forma, é possível reiterar a ideia de que as condições de trabalho na região dos trabalhadores terceirizados adentram o histórico patamar da precarização, presente nas relações de trabalho do país.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciarmos este trabalho, buscávamos descobrir as condições de trabalho dos terceirizados em Suape, especificamente os que prestavam serviço em empresas subcontratadas do Estaleiro Atlântico Sul, o maior da América Latina. Este objetivo fora proposto para que pudéssemos avaliar o impacto do novo padrão de desenvolvimento, presente na região, que parece coadunar-se com a lógica flexível de acumulação do capital. Ao adentrar o campo, apareceram as primeiras dificuldades, dentre elas, o medo dos trabalhadores de falar, de expor sua realidade. No entanto, em meio às dificuldades quase sempre presentes em pesquisas empíricas, foi possível encontrar sujeitos dispostos a contribuir trazendo o relato de suas vivências nos temas objeto de nosso interesse. A fala deles foi matéria-prima de nossas análises.

Contudo, para que a análise pudesse ser realizada com maior aprofundamento, foi necessário criar antes uma base teórica, que está presente no Referencial Teórico deste trabalho, e que discorre, a princípio, sobre as mudanças no mundo do trabalho pós crise do capital na década de 1970. Também são apresentadas as consequências das gestões flexíveis, fruto destas mudanças, em especial a intensificação da terceirização e suas implicações para os trabalhadores. Ao tratar da terceirização, foram apresentadas suas características gerais, como ela se deu no Brasil e suas implicações legais.

O debate sobre o novo-desenvolvimentismo volta-se, dentre outras questões, à discussão sobre a necessária redução das desigualdades sociais, que são históricas no país e que esta redução poderia vir, entre outros caminhos, pela ampliação do emprego formal e pela elevação do padrão de renda desses empregos fomentados pelas políticas desenvolvimentistas do Estado. Os investimentos no Complexo de Suape parecem, em parte, atender a essa expectativa. No entanto, ao estudar o nosso objeto de pesquisa, percebemos que as políticas desenvolvimentistas não estão, de fato, diminuindo as desigualdades na região. A região onde se encontra o Complexo Estratégico de Suape realmente passou por algumas mudanças a partir das políticas mencionadas, exemplo disto foi a chegada de Institutos Federais na região, assim como de programas governamentais que buscam qualificar trabalhadores, como o Pronatec; e a elevação do emprego e do patamar salarial numa região até muito recentemente tipicamente agrícola. Mas esse processo tem se dado com custos sociais e ambientais elevados, com destaque para a elevada migração de trabalhadores pouco ou não qualificados, que são descartados pelas empresas assim que acabam as obras infraestruturais, no âmbito das

quais se encontram inúmeros trabalhadores terceirizados. Ali predomina um tipo de trabalho altamente rotativo e precário, cujos trabalhadores as cidades do complexo não têm os serviços essenciais e a infra-estrutura urbana adequada para acomodá-los, a despeito de terem elevado enormemente seus orçamentos.

Ao serem desmobilizados e terem seus direitos trabalhistas desrespeitados pelas empresas e mesmo sonegados os salários devidos, essa massa de trabalhadores se transforma num grande caldeirão explosivo de problemas sociais que alimentam a favelização, o aumento da violência, a competição e o barateamento da força de trabalho na região. Esse é um problema contundente hoje em Suape, para o qual os governos ainda não dispõem de programas e políticas consistentes em andamento. Essa realidade reproduz as consequências de concentração econômica e desigualdades sociais relegadas pelas tradicionais políticas desenvolvimentistas.

No âmbito das empresas e do padrão de relações de trabalho que dentro delas predomina, também não encontramos nada novo que aponte para uma modernização de sua gestão, no sentido de uma maior participação e valorização da força de trabalho. Predomina um tipo de gestão tradicional/autoritária, com critérios pouco transparentes e democráticos de uso do trabalho e que rechaça a organização coletiva dos trabalhadores e sua capacidade de reivindicar para melhorar suas condições de trabalho. Isso ficou evidente quando analisamos os critérios que regulam terrenos centrais nas relações de trabalho como a contratação, a promoção, a resolução dos conflitos. Nesses terrenos predominam nas empresas terceiras uma espécie de paternalismo e apadrinhamento, muito dependente das relações pessoais e dos traços idiossincráticos das chefias, que secundarizam o mérito e impedem a definição negociada coletivamente dos termos do trabalho.

Outro achado de nossa pesquisa, mais especificamente levando em conta o caso da terceirização no EAS, diz respeito às funções para as quais são contratados os terceiros, geralmente, atividades-fim, em condição de subordinação direta à empresa contratante, ferindo a Súmula 331 do TST. Além disto, processos de quarteirização e quinterização também foram encontrados. Esse fato motivou a intervenção do Ministério do Trabalho e Emprego pressionando que o estaleiro revisse sua política de terceirização e efetivasse os terceiros. No âmbito das ilegalidades encontradas nas terceiras, mas esse também é um problema vivido pelos trabalhadores efetivos do EAS, sobressaem os casos de desvio de função, ferindo o direito de salário igual para trabalho igual e beneficiando as empresas com um menor custo do trabalho.

Outro ponto que corrobora com a tendência à precarização nas relações de trabalho dos terceirizados refere-se à qualificação. Não existem políticas específicas nas empresas voltadas para este fim. Os treinamentos e qualificações são oferecidos à medida que há necessidade da empresa mãe. Quanto a este ponto, aparece um elemento importante presente na região: o “esquente”, que consiste em uma falsa qualificação do trabalhador, carimbada em sua carteira de trabalho. Esta prática, segundo os entrevistados, é comum na região e corrobora o argumento da baixa especialização/qualificação dos trabalhadores, refletindo, certamente, nas questões relativas à segurança (ou insegurança) do trabalho. Estes dois pontos reforçam a ideia presente na literatura sobre o baixo grau de qualificação dos trabalhadores terceirizados.

A questão da jornada de trabalho também se apresenta conflituosa na região estudada, mormente no que diz respeito ao uso continuado das horas extras, que exaure os trabalhadores, que delas não podem fugir com medo das retaliações. Para não serem demitidos, os trabalhadores aceitam a imposição das horas extras, além, da pressão exercida sobre a sua carga de trabalho, que se intensifica. Este ponto torna-se mais problemático a partir do momento em que o excesso de trabalho passa a afetar as esferas sociais e familiares dos terceirizados, levando ao que Dejours chama de sofrimento no trabalho.

Também aparecem nos dados pontos críticos como a rigidez hierárquica, que acaba por dificultar e tornar autoritária a resolução de conflitos, devido à falta de abertura para a comunicação com os trabalhadores. Esta rigidez é seguida pelo autoritarismo das gerências, desaguando em medo por parte de alguns dos trabalhadores. Este tipo de gestão, autoritária, rigorosa, leva a noção de uma cultura tradicional, onde o medo imposto aos trabalhadores enfraquece o movimento coletivo dos mesmos. O papel autoritário das gestões também aparece quando se analisa a segurança no trabalho, que, por vezes, se mostra marcada pelo descaso das chefias com os acidentes de trabalho, inclusive, intimidando funcionários sobre possíveis denúncias. O traço da cultura coronelista da região medeia essas relações. Na relação com o sindicato encontramos que as empresas envidam todos os esforços para manter o sindicato afastado dos trabalhadores e dos locais de trabalho. Esta fragilidade nas relações entre sindicato e trabalhadores enfraquece a coletividade dos trabalhadores e a sua solidariedade.

Há um achado de pesquisa curioso: o salário dos terceiros é superior ao dos trabalhadores da contratante, ao menos no caso do EAS. Na teoria sobre o tema, o salário dos terceirizados aparece como sendo sempre menor que o dos trabalhadores efetivos. Dentre os trabalhadores terceirizados entrevistados acontece exatamente o contrário. O salário destes,

segundo os depoimentos coletados, chegam a ser maior que o dos trabalhadores efetivos e é, inclusive, o maior incentivo destes para continuarem buscando empregos na área, pois os salários oferecidos na região de Suape são mais atrativos que os do trabalho na agropecuária, de onde provém a maioria dos trabalhadores da região. Todavia, nas terceiras, o pagamento destes salários e dos direitos trabalhistas são questões que preocupam o Ministério do Trabalho, tendo em vista que muitas empresas deixam de respeitá-los ao término dos contratos. Possíveis explicações para esta diferença salarial provêm de práticas de corrupção no âmbito da maior compradora de bens e serviços na região, a Petrobrás. Esse assunto não é objeto de nosso trabalho, mas como apareceu nas falas dos trabalhadores deve ser exposto. As terceiras, neste caso, apareceriam como intermediadoras da mão de obra. Contudo, é importante reforçar que este caso dos salários de terceiros serem superiores aos dos efetivos é peculiar ao EAS e, certamente, não é representativo da terceirização na região.

Por outro lado, podemos afirmar que os investimentos em Suape trouxeram para os trabalhadores da região uma possibilidade de ascensão econômica e mobilidade social, direito a benefícios como carteira de trabalho assinada, plano de saúde, vale alimentação, etc. em vista dos salários da indústria serem maiores que os do corte de cana ou do comércio.

Voltando a fazer a ponte com o tema do novo desenvolvimentismo, essa mobilidade econômica e social para alguns é contrastada, no âmbito micro das empresas, com uma consolidada espécie de autocracia gerencial e, no âmbito macro da sociedade, pelo aumento nos indicadores sociais negativos, a exemplo do aumento no número da prostituição infantil, da violência, do consumo de drogas, da especulação imobiliária, que encarece a vida, etc. sem as devidas medidas de políticas sociais voltadas para conter ou minimizar esses fenômenos.

Assim, é possível afirmar que o discurso do novo desenvolvimentismo mostra-se incoerente quando voltamos nossos olhos para a magnitude do PIB da região, que não se reverte nos recursos que elevem e dignifiquem as condições de trabalho e vida dos seus trabalhadores e moradores. O desordenamento no crescimento das cidades e a concentração de renda nas mãos de alguns, em sua maioria, profissionais de alto comando das empresas vindos de fora do Estado, também contribuem para refutar a ideia de desenvolvimento assentada na redução das desigualdades. O que existe na região é crescimento econômico, porém sem desenvolvimento justo. Desse modo, é possível concluir que as condições de trabalho dos terceirizados reiteram o padrão precário das relações de trabalho da histórica política desenvolvimentista do país.

Por fim, é preciso salientar as limitações desta pesquisa. Era intuito inicial, analisar a fala dos gestores de terceiras e do Estaleiro Atlântico Sul. No entanto, devido à rigidez da gestão deste último e aos desencontros no que diz respeito aos primeiros, essa intenção não medrou. O tempo foi fator primordial neste caso, pois um levantamento das empresas terceiras foi conseguido apenas ao final do período da pesquisa de campo. Em relação ao EAS e sua gestão, é necessário colocar que nos foi negado acesso à empresa, como comentado na Metodologia, fator que impossibilitou confrontar as informações alcançadas com o discurso das gerências. Outra limitação deste trabalho refere-se ao número de trabalhadores entrevistados. A impossibilidade de fazer mais entrevistas se deu, como também retratado em tópico anterior, devido ao receio dos trabalhadores de falar e expor suas opiniões.

6. REFERÊNCIAS

AÇÃO, PARCERIA EM. *Metalúrgicos do Estaleiro Atlântico Sul iniciam greve parcial nesta quarta-feira*. Disponível em: <<http://parceriaemacao.com/2011/09/21/metalurgicos-do-estaleiro-atlantico-sul-iniciam-greve-parcial-nesta-quarta-feira/>>. Acesso em Novembro de 2014

ALVES, G. *Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.

AMORIM, E. R. A. *No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção*. 2003, 222 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) UNICAMP, Campinas, 2003.

ANTUNES, R. *O novo sindicalismo*. São Paulo: Ed. Brasil Urgente, 1991

_____. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011.

ARAÚJO, R. F.; PINTO, A.J.S. A Terceirização Real na Grande Indústria Pessoense na Perspectiva de seus Gestores. In: XXX Encontro da ANPAD, 2006, Salvador, *Anais...* Rio de Janeiro, 2006.

ARAÚJO, S. M. Da precarização do trabalhador portuário avulsoa uma teoria da precariedade do trabalho. *Revista Sociedade e Estado*. Vol. 28, n. 3, set./dez., 2013

BARRETO, N. M. S.; QUINTO JUNIOR, L. P. *Boletim do Observatório Ambiental Alberto Ribeiro Lamego*. Campos dos Goytacazes, v. 6, n. 1, 2012.

BATALHA, C. *O movimento Operário na Primeira República*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2000.

BOITO Jr. Neoliberalismo e relações de classe no Brasil. In: *Neoliberalismo e lutas sociais no Brasil*. Unicamp, Ideias, n.9, v.1, 2002.

BORGES, A., DRUCK, M.G. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. *Caderno CRH*, Salvador, v. 19, 1993.

BORGES, A. Mercado de Trabalho: mais uma década de precarização. In: DRUCK, G., FRANCO, T. (Org). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

BORSOI, I. C. F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. *Convergencia – Revista de Ciências Sociais*, n.55, pp. 113-133, jan./abr., 2011.

BOUTIN, G. et al. *Investigação Qualitativa: fundamentos e práticas*. Trad.: Maria João Reis. Lisboa: Instituto Piaget, 1990.

BOYER, R. Capital-labour relations in OCDE countries: from the fordist golden age to contrasted national trajectories. In: SCHOR, J. (Ed). *Capital, the State and Labour*, a Global Perspective. United Nations University Press, 1995.

BRESLER, R. A roupa surrada e o pai: etnografia em uma marcenaria. In: MOTTA, F. C. P.; CALDAS, M. P. (Orgs.), *Cultura Organizacional e Cultura Brasileira.*, São Paulo: Atlas, 1997

BRESSER-PEREIRA. O novo desenvolvimentismo e a ortodoxia convencional. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação Seade, v. 20, n. 3, p. 5-24, jul./set., 2006.

BRUM, A. *Desenvolvimento Econômico Brasileiro*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CAMPOS, C. J. G. Método De Análise De Conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Rev Bras Enferm*, Brasília, v. 57, n.5, Set./Out., 2004.

CAREGNATO, R.C.A.; MUTTI, R. Pesquisa Qualitativa: Análise De Discurso *Versus* Análise De Conteúdo. *Texto Contexto Enferm*, Florianópolis, v. 15, n. 4, Out./Dez., 2006.

CARELLI, R.L. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, G., FRANCO, T. (Org). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

CARDOSO, A. M. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?* Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getulio Vargas, 1999

CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

CAVALCANTI, C. Desenvolvimento e meio ambiente: o conflito do Complexo Industrial-Portuário de Suape, Pernambuco. In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ambiente e Sociedade, 4, 2008, Brasília, *Anais...* Brasília, 2008.

CHAMBERLAIN, D. C. *A terceirização e o direito trabalhista brasileiro: as contradições econômicas, jurídicas e ideológicas*. Dissertação (Mestrado em Organizações e Desenvolvimento). 119f. FAE, Curitiba, 2012. 119f.

CINTRA, R. *EAS – Leitor coloca a boca no trombone e fala sobre realidade do estaleiro*. Disponível em: <<http://portalmaritimo.com/2014/05/15/eas-leitor-coloca-a-boca-no-trombone-e-fala-sobre-a-realidade-do-estaleiro/#more-24786>>. Acesso em Novembro de 2014.

CONLUTAS. *250 trabalhadores são demitidos do Estaleiro em Suape (PE)*. Disponível em: <<http://cspconlutas.org.br/2011/09/250-sao-demitidos-do-estaleiro-em-suape-pe/>>. Acesso em Novembro de 2014

CONTRERAS, F. G.; REINOSO, I. T. Externalización De Funciones: Algunas Reflexiones Teóricas. *Estud.Gerenc.* v. 24, n. 107, Abr./Jun., 2008.

COSTA, M. S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua atual precarização. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Vol. 20, n.59, out., 2005.

_____. *A Dinâmica Da Subcontratação No Complexo Suape: Novo Desenvolvimentismo Sob As Velhas Bases Do Trabalho Precário?*. Projeto de Pesquisa CNPQ/CAPES, 2012a.

_____. Terceirização: Velhos Dilemas e a Necessidade de uma Nova Ordem. In: Encontro da ANPAD, 26, 2012, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro, 2012b.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Trad. de Luiz Alberto Monjardim. 4ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DIEESE. *O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil*. Relatório Técnico. 2003.

_____. *A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000*. São Paulo: DIEESE, 2012.

DINIZ, E. O contexto internacional e a retomada do debate sobre desenvolvimento no Brasil contemporâneo (2000/ 2010). *Dados*, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, 2011.

DRUCK, M. G. *Terceirização: (Des)Fordizando a fábrica*. Um estudo do complexo petroquímico. Boitempo: São Paulo, 1999.

DRUCK, G., THÉBAUD-MONY, A. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G., FRANCO, T. (Org). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

FAUSTO, B. *História do Brasil*. São Paulo: Edusp, 1994.

FIGUEIREDO, M. et al. Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera *offshore* da Bacia de Campos (RJ). *Gestão da Produção*, São Carlos, v. 14, n. 1, p. 55-68, jan./abr., 2007.

FREITAS, A. *Funcionários da CCI Offshore paralisam atividades*. Disponível em: <http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2013/08/07/internas_economia_454738/funcionarios-da-cci-offshore-paralisam-atividades.shtml>. Acesso em Novembro de 2014a

_____. *Trabalhadores da Alusa protestam contra falta de pagamento e bloqueiam acesso a Suape*. Disponível em: <http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2014/11/06/internas_economia_541067/trabalhadores-da-alusa-protestam-contrafalta-depagamento-e-bloqueiam-acesso-a-suape.shtml>. Acesso em Dezembro de 2014b.

_____. *Protesto de trabalhadores em Suape termina sem conflitos*. Disponível em: <http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2014/11/06/internas_economia_541111/protesto-de-trabalhadores-em-suape-termina-sem-conflitos.shtml> Acesso em Dezembro de 2014c.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R. *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GODOY, J. H. A. Novo desenvolvimentismo do Nordeste: industrialização, crescimento econômico e equidade no Território Estratégico de Suape/PE. In: 38º Encontro Anual da Anpocs, 2014, Caxambu, *Anais...* Caxambu, 2014.

GÓMEZ, S. L. La subcontratación en la minería em Chile: elementos teóricos para el análisis. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, v. 8, n. 24, 2009.

GOUNET, T. *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

GOVERNO FEDERAL/ DADOS ABERTOS. *Obras do PAC – Programa de Aceleração do Crescimento*. Disponível em: <<http://dados.gov.br/dataset/obras-do-pac-programa-de-aceleracao-do-crescimento>>. Acesso em Abril de 2014.

GUARDA, A. *Trabalhadores da Alusa estão passando necessidade*. Disponível em: <<http://jconline.ne10.uol.com.br/canal/economia/pernambuco/noticia/2014/12/05/trabalhadores-da-alusa-estao-passando-necessidade--159303.php>> Acesso em Dezembro de 2014.

HARVEY, D. *A Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 23.ed. 2012.

IANNI, O. (Org). *Marx*. São Paulo: Ática, 1988.

IBGE. *Cidades*. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=260720>> Acesso em Dezembro de 2014

JESUS, C.; GITAHY, L. M. Transformações na Indústria de Construção Naval Brasileira e seus Impactos no Mercado de Trabalho (1997-2007). In: Congresso de Desenvolvimento Regional de Cabo Verde. 1, 2009, Cabo Verde. *Anais...* Cabo Verde, 2009.

JORGE, H.R. *Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho*. 2011, 157 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2011.

KECK, M. E.O “novo sindicalismo” na transição brasileira. In: STEPAN, A. (Org). *Democratizando o Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

KREIN, J. D. Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. In: DIEESE (Org). *Emprego e desenvolvimento tecnológico*, São Paulo: Dieese/Cesit/Unicamp, 1999.

LEITE, M. P. O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo. In: OLIVEIRA, R.V.; GOMES, D.; TARGINO, I. (Orgs.). *Marchas e contramarchas da*

informalidade do trabalho: das origens as novas abordagens. João Pessoa: Editora UFPB, 2011.

LEITE, M. P.; SALAS, C. Trabalho e desigualdades sob um novo modelo de desenvolvimento. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, v. 26, n.1, p. 87-100, Jun. 2014.

LIBERDADE, SISTEMA DE COMUNICAÇÃO. *Cinco mil pessoas protestam em frente ao estaleiro Atlântico Sul, em Suape*. Disponível em: <<http://www.liberdade.com.br/noticias.php?id=5694>>. Acesso em Novembro de 2014.

LIMA, E. T.; VELASCO, L. Construção naval no Brasil: existem perspectivas. *Revista do BNDES*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 10, p. 167-194, 1998.

LIMA, E. Toyota: a inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. In: ANTUNES, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, Parte II (As formas diferenciadas da reestruturação produtiva do capital e a nova morfologia do trabalho), p.93-114, 2006.

LIMA, J. C. *As artimanhas da flexibilização: trabalho terceirizado em cooperativas de produção*. São Paulo: Terceira Imagem, 2002.

_____. O trabalho em cooperativas: dilemas e perspectivas. In: DRUCK, G., FRANCO, T. (Org). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 17-30, 2010.

LUZ, N. V. *A luta pela industrialização do Brasil*. 2 ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.

LOPES, L. A. *A Qualificação Profissional nas Tramas da Terceirização: O Setor Petrolífero, a Petrobrás e o Prominp*. 2012. 232 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)-Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

MACIEL, H.W.P. Relações de trabalho nos bancos privados: um estudo da política de gestão e seus impactos sobre os bancários. 2010. 115 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010.

MANZANO, M. SANTOS, A. L, TEIXEIRA, M. Desenvolvimento econômico e trabalho nos anos recentes. In: KREIN, J. D. et al (org). *Regulação do trabalho e instituições públicas*. Fundação Perseu Abramo. V.1. 2013.

MARCELINO, P. R. P. Honda: terceirização e precarização - a outra face do toyotismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, Parte II (As formas diferenciadas da reestruturação produtiva do capital e a nova morfologia do trabalho), p.93-114, 2006.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E.V. *Metodologia Científica*. 6ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MATTOS, M. B. *O sindicalismo brasileiro após 1930*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

MÉSZÁROS, I. Desemprego e precarização – um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, R. (Org). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006

MORAES, R. Análise de conteúdo. *Revista Educação*, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MTE. Superintendência Regional de Pernambuco. Relatório de Fiscalização – Terceirização, Estaleiro Atlântico Sul, 2011.

MTE. *Trabalho*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/rais/#1>> Acesso em Dezembro de 2014.

OLIVEIRA, R. V. Suape em Construção, Peões em Luta: o novo desenvolvimento e os conflitos do trabalho. *Caderno CRH*, Salvador, v. 26, n. 68, p. 233-252, Maio/Ago, 2013

PAC2. *Sobre o PAC*. Disponível em: <<http://www.pac.gov.br/sobre-o-pac>>. Acesso em Abril de 2014.

PEREIRA, G. R. *Terceirização e identidades no trabalho: estudo comparativo na indústria paulista de celulose*. 2003, 115 f. Dissertação (Mestrado em Política Científica e Tecnológica) UNICAMP: Campinas, 2003.

PINTO, G. A. *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, M. *Trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Contexto, 2002.

RECIFE RESISTE. *Estaleiro demite mais de 400 funcionários*. Disponível em: <<https://reciferesiste.wordpress.com/2011/11/06/estaleiro-demitemais400funcionarios/#more-3794>>. Acesso em Novembro de 2014.

RODRIGUES, L. M. As tendências políticas na formação das centrais brasileiras. In: BOITO JR, A. et al. (Org). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

RODRIGUES, I. J. *Trabalhadores, Sindicalismo e Democracia: a trajetória da CUT*. 1993. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 1993.

RODRIGUÉZ, J. J. V. Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, v.9, n. 16, 2011.

ROJAS, L. V., SUAZO, V., KLIJN, T. V. Trabajos Atípicos em Chile: Un Desafío para la Salud Laboral y la Enfermería del Trabajo. *Cienc Trab.*, v. 16, n. 49, Ene./Abr., 2014.

SADER, E. *Quando novos personagens entram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo – 1970-1980*. São Paulo: Paz e Terra, 1988.

SALERNO, M. S. Flexibilidade e organização produtiva. Elementos para transformar o termo flexibilidade numa categoria analítica; elementos para análise da produção na indústria. In: CASTRO, N. A. (Org). *A máquina e o equilibrista*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

SARAIVA, L. A. S.; FERREIRA, J. A.; COIMBRA, K. E. R. Relações de trabalho em empresas terceirizadas sob a ótica dos trabalhadores: um estudo no setor de mineração. *Revista Gestão Organizacional*, vol. 5, n. 2, jul./dez, 2012.

SICSÚ, J. et al. Por que novo-desenvolvimentismo? *Revista de Economia Política*. São Leopoldo, v. 27, n. 4, p. 507-524, out./dez., 2007.

SOUZA, T.M.S. *Emoções e Capital: as mulheres no novo padrão de acumulação capitalista*. 2006, 353 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social). PUC, São Paulo, 2006.

SUAPE. *O que é Suape?* Disponível em: <<http://www.suape.pe.gov.br/institutional/institutional.php>>. Acesso em Maio de 2014.

SUAPE. *Histórico*. Disponível em: <<http://www.suape.pe.gov.br/institutional/historic.php>> Acesso em Dezembro de 2014b.

SUL, E. A. Histórico. Disponível em: <http://www.estaleiroatlanticosul.com.br/> Acesso em Dezembro de 2014.

TRANSPARENCIA, Portal. Governo de Pernambuco. Disponível em <http://www2.transparencia.pe.gov.br/c/document_library/get_file?p_l_id=98754&folderId=277819&name=DLFE-15855.pdf> Acesso em Dezembro de 2014.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2008

APÊNDICE 1- ROTEIRO DE ENTREVISTA - TRABALHADORES

PARTE 1 – PERFIL SÓCIO PROFISSIONAL

1. Gênero.
2. Idade.
3. Estado civil.
4. Tem filhos ou alguém que dependa do seu salário além de você?
5. Escolaridade.
6. Tem formação profissional? Por cursos ou empregos anteriores?
7. Cidade natal.
8. Cidade atual.
9. Qual setor/função? Descreva suas atividades.
10. Quanto tempo de empresa?

PARTE II – MAPEAMENTO DO TIPO DE CONTRATAÇÃO

1. Como você chegou a empresa (terceirizada)?
2. Como foi feita a seleção (entrevista, currículo)?
3. Há algum requisito de contratação (escolaridade, sexo, faixa etária)?
4. Quem define esses requisitos, o Estaleiro Atlântico Sul ou a terceirizada?
5. Onde você trabalha? É dentro do Estaleiro ou na terceirizada?

PARTE III – PRÁTICAS DE GESTÃO

Vínculos de trabalho

1. Quais os níveis hierárquicos e como é a interação entre eles?
2. Quem são seus chefes? O pessoal do Estaleiro Atlântico Sul ou os da empresa terceirizada?
3. Você se sente parte de que empresa? O Estaleiro Atlântico Sul ou a terceirizada?
4. Você considera que há igualdade entre os funcionários da empresa e os terceirizados?
5. Você se sente orgulhoso em pertencer a esta empresa?
6. Como você enxerga a terceirização?

Salário

1. Qual a política básica de remuneração?
2. Como ela se diferencia em relação aos diferentes postos e cargos de trabalho?
3. Como ela se diferencia em relação aos contratados do Atlântico Sul?
4. Quem a define? O Atlântico Sul ou a terceirizada?
5. Que benefícios associados ao salário são garantidos pela empresa (plano de saúde, bolsa escola, etc.)?
6. Há metas de produtividade ou de qualidade associadas à remuneração? Como funciona?

Jornada

1. Como é definida a jornada normal de trabalho?
2. A empresa paga hora-extra? Em que ocasião? Com que frequência?
3. Ela adota o banco de horas?

4. Como funciona o sistema de folgas?
5. E as paradas para a refeição?
6. É elevado o índice de faltas? Se sim, por que?
7. Como a empresa substitui o trabalho dos faltosos?
8. Você acredita que há controle sobre o seu trabalho?

Políticas de Promoção/Benefício

1. Há uma política de promoção/carreira? Como ela funciona?
2. Como vocês têm acesso a ela?
3. Ela é diferente entre vocês e os efetivos?
4. Existem chances de vocês passarem a contratados diretos do Estaleiro Atlântico Sul?
5. Vocês têm vontade de ser contratados pelo Estaleiro?
6. Vocês recebem treinamento? Quem faz a empresa ou o estaleiro? Com que frequência?

Segurança no Trabalho

1. Existem procedimentos de segurança e eles são cumpridos?
2. É comum acontecerem acidentes de trabalho?
3. Em que área?
4. Quem mais sofrem com eles? Terceirizados ou contratados?

Resolução de Conflitos

1. Você já teve algum problema no trabalho? O que você fez para tentar resolvê-lo? E as empresas, o que fizeram?
2. Quais as principais queixas/reivindicações?
3. Como você analisa o seu ambiente de trabalho?

PARTE IV - RELAÇÃO COM O SINDICATO

1. Existe um sindicato? Qual?
2. Como você vê a atuação dele?
4. Você é filiado?
5. Você procura o sindicato? Isso é comum entre os trabalhadores?
6. Como é a sua relação com o sindicato (conflitiva, de colaboração, aberta para negociação)?
7. Que temas ou principais problemas das relações de trabalho são mais discutidos com o sindicato?
8. O sindicato tem acesso à empresa para conhecer os problemas vividos pelos trabalhadores que representa e discutir sua solução com a gerência?
9. Qual a autonomia da gerência, relativamente à posição do Estaleiro Atlântico Sul, no momento da negociação coletiva?

APÊNDICE 2 - ROTEIRO DE ENTREVISTA – SINDICATO

IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO

1. Cargo:
 2. Tempo de Filiação:
-
1. Existem muitos trabalhadores associados ao sindicato?
 2. Quais as empresas que possuem maior número de filiados? O Estaleiro Atlântico Sul é uma delas?
 3. Como você descreveria a relação dos trabalhadores com o sindicato (conflitiva, de colaboração, aberta para negociação)?
 4. Que temas ou principais problemas das relações de trabalho são mais discutidos?
 5. O sindicato tem acesso à empresa para conhecer os problemas vividos pelos trabalhadores que representa e discutir sua solução com a gerência?
 6. Qual a autonomia da gerência, relativamente à posição do Estaleiro Atlântico Sul, no momento da negociação coletiva?