

Universidade Federal de Pelotas
Instituto de Filosofia, Sociologia e Política
Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Mestrado em Sociologia



Dissertação:

**A INVISIBILIDADE SOCIAL NA TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO DA
EXPERIÊNCIA DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE**

Claudia Socoowski de Anello e Silva – 14102905

Pelotas, 2016

CLAUDIA SOCOOWSKI DE ANELLO E SILVA

**A INVISIBILIDADE SOCIAL NA TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO DA
EXPERIÊNCIA DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Linha de pesquisa: Trabalho, Organizações e Identidade.

Orientadora: Professora Doutora Lorena Almeida Gill

Pelotas, 2016

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

S586i Silva, Claudia Socoowski de Anello e

A invisibilidade social na terceirização : um estudo da experiência do Polo Naval de Rio Grande / Claudia Socoowski de Anello e Silva ; Lorena Almeida Gill, orientadora. — Pelotas, 2016.

184 f. : il.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2016.

1. Invisibilidade. 2. Terceirização. 3. Vulnerabilidade. 4. Polo Naval de Rio Grande. I. Gill, Lorena Almeida, orient. II. Título.

CDD : 341.6

CLAUDIA SOCOOWSKI DE ANELLO E SILVA

**A INVISIBILIDADE SOCIAL NA TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO DA
EXPERIÊNCIA DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE**

Dissertação aprovada, como requisito parcial,
para obtenção do grau de Mestre em Sociologia,
Programa de Pós-Graduação em Sociologia,
Instituto de Filosofia, Sociologia e Política,
Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 06 de Maio de 2016.

Banca examinadora:

.....
Professora Doutora Lorena Almeida Gill (Orientadora)
Doutora em História pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

.....
Professor Doutor Marcus Vinicius Spolle
Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul

.....
Professor Doutor Eder Dion de Paula Costa
Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná

.....
Professor Doutor José Ricardo Caetano Costa
Doutor em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

“O invisível não é irreal: é o real que não é visto. ”
(Murilo Mendes, O Discípulo de Emaús).

“É, vidas passam sem ninguém notar
Quem se importa com o que eu vou falar?
"Estou com pressa, agora não vai dar"
E invisível eu ando por aí
Vago sem saber pra onde ir
Grito na esperança que alguém ouça a minha voz”
(Guilherme De Sá / Rogério Feltrin)

Com todo meu amor, dedico este trabalho
ao meu marido Antônio e minha filha Gabriela
pelo incondicional apoio ao retorno à vida acadêmica,
por aceitarem minhas ausências,
compreenderem meus momentos de silêncio e reflexão e
me ajudarem na concretização deste sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu marido e minha filha, Antônio e Gabriela, incondicionais no amor, no carinho, na compreensão, no apoio para o retorno à vida acadêmica e na realização desta pesquisa.

Agradeço à Lorena Gill, orientadora e amiga, cuja capacidade de orientar é admirável. Mais agradecida ainda, pela forma doce e aconchegante de me receber como orientanda e me fazer acreditar que eu podia realizar este trabalho.

Aos meus entrevistados, Benito, Sadi, Alexandre, Fábio, e aos trabalhadores Pedro, João, Maria e Antônio por permitirem conhecer uma realidade a partir de seus olhos e me oportunizarem a reproduzi-la no meio acadêmico. Obrigada!

Aos amigos pelas longas discussões e visões plurais a respeito do mundo do trabalho. Não esqueci de vocês na minha gratidão!

Aos professores Pedro, Marcus, Leo, William, Elaine, Elísio, agradeço a oportunidade da realização de trabalhos, pelo incentivo e estímulo e pelas valorosas contribuições que deram a esta dissertação.

Aos colegas do mestrado em sociologia, obrigada pelas discussões e desafios, em especial, à colega Camila pela parceria na organização dos eventos do mestrado e pelo ombro nas horas de aflição. Obrigado!

Por fim, agradeço a todos que, com certeza, influíram para realização dessa dissertação, seja para escolha do tema ou para reflexão. A luta diária de vocês é uma inspiração, obrigada!

RESUMO

SILVA, Claudia Socoowski de Anello. **A invisibilidade social na terceirização: um estudo da experiência do polo naval de Rio Grande**. 2016. 184 fls. (Dissertação) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Pelotas.

O objetivo deste estudo é analisar em que medida a terceirização se constitui num fator de invisibilidade dos trabalhadores produzindo consequências nos processos de sociabilidade para a classe trabalhadora, em especial a vulnerabilização social. Como noticiado e muito festejado, a instalação do Polo Naval em Rio Grande inaugurou um substancial incremento de postos de trabalho e um grau sem precedentes de terceirização na cidade, cuja proporcionalidade noticiada foi de dois terços de empregos terceirizados em relação ao número de estáveis. Compreender a dinâmica do processo produtivo como pano de fundo destas relações foi o primeiro passo para se chegar ao objeto desta pesquisa que são os trabalhadores terceirizados e sua invisibilidade. Trata-se de um contexto produtivo organizado sob o formato flexível em que os trabalhadores terceirizados chegaram no mesmo momento em que os trabalhadores estáveis e que a principal empresa organizadora do empreendimento (Petrobras) buscou assegurar um padrão mínimo de igualdades entre trabalhadores (mesmo refeitório, mesmos sanitários, mesmo espaço de lazer, patamar mínimo salarial, plano de saúde). Estes padrões de igualdade, juntamente com a euforia do emprego e o pagamento de salários acima da média na região, entre outros, influenciaram na formação da subjetividade dos trabalhadores terceirizados e na sua intersubjetividade, de forma a fazê-los ignorar aspectos precarizantes inerentes à terceirização, como insegurança dos contratos, ausência de uma carreira, danos à saúde, salários incompatíveis com a função desempenhada, jornadas exaustivas, ignorando toda a proteção social que detém os trabalhadores estáveis. A hipótese levantada é a de que a terceirização desencadeia um processo de invisibilidade e para dar sustento a esta afirmativa buscou-se ampará-la na perspectiva de três atores sociais: os trabalhadores terceirizados, o sindicato e o Estado. As categorias reconhecimento, redistribuição, paridade participativa, enquadramento são o norte da formulação do conceito de invisibilidade. Juntamente com este, procurou-se aportar outros conceitos como precarização, vulnerabilização, proteção social, os quais também foram utilizados para a compreensão das relações de trabalho contemporâneas. A observação, entrevistas com quatro trabalhadores terceirizados, dois dirigentes sindicais, um auditor do trabalho e um procurador do trabalho, aplicação de questionário com duzentos e dezesseis trabalhadores do Polo Naval, análise de documentos do MTE, do MPT, do Sindicato, formam o feixe de recursos metodológicos para apreensão da realidade.

Palavras-chave: invisibilidade; terceirização; vulnerabilidade; Polo Naval de Rio Grande.

ABSTRACT

SILVA, Claudia Socoowski de Anello. **A invisibilidade social na terceirização: um estudo da experiência do polo naval de Rio Grande**. 2016. 184 fls. (Dissertation) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Pelotas.

The objective of this study is to analyze how the outsourcing constitutes an invisibility factor of workers causing consequences in sociability processes for the working class, especially social increasing vulnerability. As reported and celebrated, the installation of the Polo Naval in Rio Grande inaugurated a substantial increasment in jobs and an unprecedented degree of outsourcing in the city, whose proportionality reported was two-thirds of outsourced jobs in the number of stable. Understanding the dynamics of the production process as the background of these relations was the first step to reach the object of this research are outsourced workers and their invisibility. It is a productive context organized under the flexible format that outsourced workers arrived at the same time that the stable workers and the main organizer of the project (Petrobras) sought to ensure a minimum standard of equality among workers (even dining hall, same bathroom, same recreational space, minimum wage level, health plan). These standards of equality, along with the euphoria of employment and paying above average wages in the region, among others, influenced the formation of the subjectivity of the outsourced workers and their intersubjectivity in order to make them ignore precarizantes aspects of outsourcing, as insecurity of contracts, lack of career, health damage, wages compatible with the function performed, exhausting journeys, ignoring all social protection that has stable workers. The hypothesis is that outsourcing triggers a process of invisibility and to give support to this statement sought to sustain her in the perspective of three social actors: contract workers, the trade union and the state. The recognition categories, redistribution, participatory parity, framing are the direction of the formulation of the invisibility concept. Jointly with this, we tried to contribute with other concepts such as precariousness, increasing vulnerability, social protection, which were also used for the understanding of contemporary labor relations and their impact. Observation, interviews were conducted with four contract workers, two trade union leaders, a labor auditor and a labor attorney and a questionnaire with two hundred and sixteen workers from Polo Naval and the analyzed documents from MTE, MPT, Trade Union constitute the variety of methodological resources for apprehension of reality.

Key-words: invisibility; outsourcing; vulnerability; Polo Naval de Rio Grande.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Total de trabalhadores estáveis e trabalhadores terceirizados no Polo Naval de Rio Grande no ano de 2013.....	63
TABELA 2	Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente Terceirizados e tipicamente contratantes no ano de 2013...	100
TABELA 3	Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente Terceirizadas e tipicamente contratantes, por estado, 2013.....	100
TABELA 4	Participação dos estados no estoque total de empregos no setor de construção naval no Brasil (01 de janeiro de 2013) e variação dos estoques de emprego nos últimos cinco anos (01 jan 2008 a 01 jan 2013)	102
TABELA 5	Faixa salarial dos Entrevistados.....	113
TABELA 6	Participação nos Lucros.....	114
TABELA 7	Características do Ambiente de trabalho.....	115
TABELA 8	Comparativo: salário ajudante do Polo Naval Niterói e piso Polo Naval Rio Grande.....	136

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Empresas presentes no polo naval (ano 2013): ERG1.....	155
QUADRO 2	Empresas presentes no polo naval (ano 2013) ERG2.....	157
QUADRO 3	Empresas presentes no polo naval (ano 2013): outras empresas presentes no polo naval	158

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Cadeia de Produção	92
FIGURA 2	Mapa de situação do Polo de Naval de Rio Grande.....	106
FIGURA 3	Paralisação ECOVIX em outubro de 2013.....	140
FIGURA 4	Paralisação QUIP em março de 2013.....	141
FIGURA 5	Paralisação EBR em junho de 2015.....	141
FIGURA 6	Crítica a venda de vagas.....	143

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CDTT - Certidão Declaratória de Transporte do Trabalhador
CEF - Caixa Econômica Federal
CEPAL - Comissão Econômica para América Latina e Caribe
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CNI - Confederação Nacional da Indústria
CONATPA - Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário
CTPS – Carteira do Trabalho e Previdência Social
CUT - Central Única dos trabalhadores
DDS - Diálogo Diário de Serviços
ECLAC - Economic Commission for Latin America and the Caribbean
EPI - Equipamento de Proteção Individual
ERG1 - Estaleiro Rio Grande – 1
ERG2 - Estaleiro Rio Grande – 2
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBAMA - Instituto Brasileiro de Meio Ambiente
IN - Instrução Normativa
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social
GRTE - Gerência Regional do Trabalho e Emprego
MPT - Ministério Público do Trabalho
MPU - Ministério Público da União
MRE - Ministério das Relações Exteriores
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
NEPN – Núcleo de Estudos do Polo Naval
OCDE- L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ONU - Organizações das Nações Unidas
P-51 - Plataforma 51
P-52 - Plataforma 52
P-53 - Plataforma 53
P-55 - Plataforma 55
P-58 - Plataforma 58
P-63 - Plataforma 63

P-66 - Plataforma 66

P-73 - Plataforma 73

P-74 - Plataforma 74

P-75 - Plataforma 75

P-77 - Plataforma 77

PAC - Programa de Aceleração do Crescimento

PBM - Plano Brasil Maior

PDP - Plano de Desenvolvimento Produtivo

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PROMIMP - Programa de Modernização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás

PROMEFL - Programa de Modernização e Expansão da Frota

PROREFAN - Programa de Renovação e Expansão da Frota de Apoio Marítimo

PRT4 - Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

REB - Registro Especial Brasileiro

REPETRO - Regime Aduaneiro Especial de Exportação e de Importação de Bens destinados às Atividades de Pesquisa e de Lavra das Jazidas de Petróleo e de Gás Natural

RH - Recursos Humanos

SINAVAL - Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e Off Shore

SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho

STIMMERG - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica e de Material Elétrico de Rio Grande

TAC - Termo de Ajuste de Conduta

TRANSPETRO - Petrobras Transporte S.A

UFPEL - Universidade Federal de Pelotas

USP - Universidade Federal de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	DELINEAMENTO TEÓRICO-METODOLÓGICO DA PESQUISA.....	25
2.1	Referencial teórico	25
2.1.1	O Estado da arte da invisibilidade social	27
2.1.2	A invisibilidade a partir das teorias do reconhecimento nas perspectivas de Honneth e Fraser	33
2.1.3	A invisibilidade fundada na inexistência de paridade participativa no contexto flexível da terceirização	41
2.1.4	A vulnerabilidade social como efeito da invisibilidade na terceirização: uma perspectiva além da precarização.....	49
2.2	Referencial Metodológico e trajetória da pesquisa	57
2.2.1	A forma da abordagem e o contato com o campo.....	59
2.2.2	A escolha dos atores e a coleta de dados.....	59
2.2.3	A necessidade da aplicação de outra técnica: a observação	64
2.2.4	Conhecendo um pouco da subjetividade dos trabalhadores do Polo Naval: a aplicação do questionário pelo NEPN	67
2.2.5	O aprofundamento da pesquisa a partir das entrevistas	67
2.2.6	A análise dos dados a partir da técnica da análise de conteúdo	70
3	REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E FLEXIBILIDADE EM TEMPOS DE GLOBALIZAÇÃO E NEOLIBERALISMO: O ESGOTAMENTO DO PACTO FORDISTA.....	72
3.1	O novo contexto produtivo diante da globalização e do neoliberalismo: da rigidez à flexibilização em um panorama geral.....	72
3.1.1	A globalização e os ideais neoliberais: uma nova fase do desenvolvimento econômico e social.....	72
3.1.2	A crise do modelo rígido de desenvolvimento e suas contradições	75
3.1.3	Um modelo de desenvolvimento em meio à crise do fordismo na superação de custos e aumento de competitividade: a nova visão proposta pelo toyotismo.....	80
3.1.4	Flexibilidade, integração e os novos valores absorvidos pelo processo da reestruturação produtiva	85
3.2	A organização da produção e os novos paradigmas da flexibilidade e integração: o modelo de empresa flexível.....	87
3.2.1	Os novos paradigmas da organização	87

3.2.2 A empresa flexível (em rede ou rede de empresas) e os modelos japonês e o antropocêntrico	89
3.3 A organização do trabalho flexível e a terceirização.....	92
3.3.1 A divisão do trabalho na empresa em rede e consequências no emprego: a utilização em larga escala da terceirização.....	92
3.3.2 A terceirização e a fragmentação da classe trabalhadora: dualização da força de trabalho	94
3.3.3 A nova organização do trabalho e o sindicato como um sujeito coletivo de resistência.....	96
3.4 Situando a terceirização no Brasil	97
3.4.1 A flexibilização no Brasil e a prática da terceirização	97
3.4.2 Os números da terceirização.....	99
3.4.3 As armadilhas da terceirização no Brasil.....	103
4 A ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL DO POLO NAVAL: TERCEIRIZAÇÃO E INVISIBILIDADE - A RETOMADA DO CAMPO EMPÍRICO	104
4.1 O ressurgimento da indústria naval a partir de políticas governamentais neodesenvolvimentistas	104
4.2 A instalação do Polo Naval em Rio Grande e o formato flexível de empresa e da divisão do trabalho	106
4.3 A terceirização e a invisibilidade: a análise dos dados coletados a partir de três abordagens.....	111
4.3.1 Com a palavra o trabalhador terceirizado.....	111
4.3.1.1 A aplicação do questionário pelo NEPN, traçando um perfil dos trabalhadores em geral e dos trabalhadores terceirizados	111
4.3.1.2 Os depoimentos dos trabalhadores: aprofundando a visão da terceirização	118
4.3.2 A visão do STIMMERG: adaptando a ação coletiva à dualização da classe trabalhadora.....	129
4.3.3 As dificuldades do Estado: a estrutura desestruturada se estruturando.....	143
4.4 O projeto de pesquisa e os dados coletados: alinhando os dois	160
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	169
REFERÊNCIAS.....	174
FONTES ORAIS	180
ANEXOS	181

1 INTRODUÇÃO

A centralidade deste trabalho repousa no fato de que a terceirização traz consigo a invisibilidade dos trabalhadores terceirizados. Este fato desencadeia, além da precarização, a vulnerabilidade social tanto na dimensão objetiva, pela desproteção social (seja ela contratual, coletiva ou pelo Estado), como na dimensão subjetiva, produzindo no trabalhador terceirizado uma subjetividade baseada na assunção do discurso de reprodução destas relações de trabalho, como sendo natural o trabalho terceirizado na indústria naval, sem que se perceba a transferência do risco das flutuações e sazonalidades do mercado para os ombros do trabalhador, sacrificando um bem muito caro, ou seja, a estabilidade.

O interesse pela temática e sua delimitação recebeu impulso em razão de dois motivos iniciais: primeiro, o uso intensivo da terceirização com a instalação do Polo Naval em Rio Grande e as várias ocorrências noticiadas envolvendo situação de risco ou de vulnerabilidade de trabalhadores terceirizados. Em segundo, a possibilidade da fixação de um marco regulatório da terceirização, cuja discussão na esfera legislativa foi retomada desde o início do ano de 2015, e sua possível transformação em um modelo de contratação abrangente. Tal fato poderá colocar em marcha a legalização do processo de conversão da precarização, amplamente discutida em um processo de verdadeira vulnerabilização social, segundo o que se busca comprovar com esta pesquisa.

A afirmativa a respeito da precarização decorrente da terceirização e o surgimento de situações de vulnerabilização social se encontram alicerçadas em dois pilares: na situação já conhecida de precarização ocorrida nas terceirizações, delineada em vários estudos como de Druck (2011), Antunes (1999), Marcelino (2012), entre outros, cujos efeitos perversos ocorrem num contexto em que a terceirização, de um modo mínimo é contida, não na sua utilização, mas nos seus efeitos em face de que sua admissibilidade se encontra afeta apenas às atividades-meio, o que permite equacionar violações de direitos, a partir de sua conversão em pecúnia quando esta se dá de forma ilícita (na atividade-fim), portanto de ordem objetiva, sem que isto traga benefícios na esfera da estima destes trabalhadores. O segundo pilar, como já revelado antes, vem da própria pesquisa empírica realizada

num contexto de intensa utilização da terceirização, que permitiu observar a heterogeneidade da classe trabalhadora neste grande empreendimento e a naturalização desta forma de contratação, que num primeiro plano indica uma inegável dualização entre trabalhadores estáveis e trabalhadores flexíveis e, para efeitos deste estudo, são os trabalhadores terceirizados, sem desconhecer o fato de que trabalhadores temporários e trabalhadores com jornada de tempo parcial, entre outros, também são categorizados como trabalhadores flexíveis.

Assim, a relação entre terceirização e invisibilidade do trabalhador terceirizado, e os dados que adiante serão apresentados permitirão discutir uma perspectiva nebulosa e destrutiva da reestruturação produtiva em curso, sobre a subjetividade dos trabalhadores terceirizados e suas relações intersubjetivas, que em nada confirmam as promessas utilizadas na teoria gerencial sobre a terceirização e justificação de sua utilização, encobertas pelo discurso capitalista emblemático do aumento na qualidade de produção que promoveu a cooptação do Estado e dos próprios trabalhadores, transformando a flexibilidade num dos pilares do terceiro espírito do capitalismo (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009).

Além do que já se disse, outro argumento que justifica o presente estudo vem da política “neodesenvolvimentista” lançada pelo Governo Federal, que vem estimulando o fortalecimento da indústria naval e a transformação do setor naval em grandes empreendimentos, capazes de se tornarem competitivos no mercado internacional e, com isto, possibilitar a geração de um número elevado de empregos, destinando, entretanto, uma grande parte à terceirização, como se poderá observar no campo que acolheu esta pesquisa.

A pesquisa empírica permitiu visualizar a geração de empregos e este é um fato incontestado, no entanto, os empregos, em sua maioria temporários, o que permitiu observar um quadro de diferente precarização, em relação aos contextos já denunciados por Druck (2011), Antunes (1999), Marcelino (2012), apontando circunstâncias que delinearam situações de vulnerabilidade social.

Diante desta verificação, em que a terceirização foi utilizada em larga escala, caminha-se em um terreno em que a exceção das contratações está virando a regra, e, no caso do Polo Naval de Rio Grande, desde o início do empreendimento, que se deu a por volta de 2005, a terceirização em geral foi e está naturalizada, no sentido que Bourdieu (2001) dá ao termo, em que os fatos sociais, independentemente de serem bons ou ruins, passam por naturais e tornam-se uma verdade para todos

(estado de doxa), retirando desta forma a excepcionalidade deste tipo de contratação do imaginário dos trabalhadores.

Considerando a questão da reestruturação produtiva, de invisibilidade e sua relação com os processos de reconhecimento na divisão do trabalho, em especial, no campo do trabalho terceirizado, se buscou a problematização deste fenômeno dando origem às indagações que seguem e se pretende responder ao longo deste trabalho. A partir do conceito de invisibilidade social formulado a partir da teoria crítica do reconhecimento, indaga-se: em que medida a terceirização causa a invisibilidade do trabalhador terceirizado e se a terceirização coloca os trabalhadores terceirizados em condição de vulnerabilidade social? Para o debate destas questões, busca-se uma aproximação e apropriação da realidade das terceirizações no Polo Naval de Rio Grande.

A hipótese aqui levantada é a de que a terceirização causa a invisibilidade dos trabalhadores terceirizados e desencadeia situações de vulnerabilidade social. Melhor explicando, a contratação por terceirização gera um defeito na relação de trabalho, tanto na perspectiva da distribuição como na do reconhecimento, criador de um epifenômeno de dualização da classe trabalhadora, trazendo privação de relações dialógicas e simétricas, levando, ainda, os trabalhadores terceirizados a situações de vulnerabilidade social tanto na dimensão objetiva, pela desproteção social (seja ela legal, contratual, coletiva e pelo próprio Estado), como na dimensão subjetiva, produzindo no trabalhador terceirizado uma subjetividade e intersubjetividade construída num paradigma discursivo naturalizado de reprodução destas relações de trabalho desiguais, distante, portanto de uma ideia de igualdade, em termos de justiça social.

Fixa-se como objetivo central deste trabalho compreender em que medida a terceirização causa a invisibilidade dos trabalhadores terceirizados e a vulnerabilidade social, em ambas as dimensões: objetiva e subjetiva. Na primeira, a objetiva, buscar-se-á compreender a invisibilidade a partir da desproteção social, sob os olhos do Estado e do sindicato. Na dimensão subjetiva, a invisibilidade pode ser compreendida como fruto da produção no trabalhador terceirizado de uma subjetividade e intersubjetividade baseada na reprodução destas relações de trabalho, numa ordem discursiva (como, por exemplo, “os salários eram iguais” ou “o tratamento era igual entre terceirizado e direto” ou “todo mundo que trabalha no polo naval, metalúrgico é”) capaz de criar uma dualização entre trabalhadores ao mesmo

tempo em que a naturaliza e a torna imperceptível. O mencionado discurso, com um mínimo teor de resignação, pode incorporar esta dualização da classe trabalhadora em face da divisão do trabalho entre estáveis e terceirizados, da naturalização do discurso da terceirização, que nem o trabalhador terceirizado, às vezes, se percebe como lesado, como recebendo o encargo das flutuações de demanda do mercado do capital, numa situação de verdadeira cegueira branca, parafraseando Saramago.

Para a realização deste objetivo central, destacam-se como objetivos específicos: descrever o contexto da indústria naval brasileira e a sua forma de organização flexível; conhecer o processo de instalação e organização produtiva do Polo Naval de Rio Grande e a organização do trabalho; conhecer o processo de terceirização no Polo Naval de Rio Grande com a identificação das empresas principais e terceirizadas; conhecer as relações de sociabilidade entre os atores sociais: trabalhadores terceirizados, Sindicato e Estado; analisar estas relações a partir das categorias: reconhecimento, redistribuição, paridade participativa e enquadramento; identificar situações no Polo Naval, que indiquem casos de vulnerabilidade e desproteção social dos trabalhadores terceirizados, trazendo tais situações a partir da perspectiva dos trabalhadores terceirizados, do Sindicato e do Estado.

Considerando a problematização proposta e os demais elementos que compõem a presente pesquisa, busca-se seu fundamento na afirmação de que a invisibilidade social está assentada em relações sociais cujos sujeitos têm sua integração social “pela via da adjudicação de direitos ou da orientação comum de valores prejudicada” (Honneth, 2009, p.159). Numa concepção mais abrangente, utilizando as concepções de Fraser (2002), a invisibilidade social pode decorrer da integração do indivíduo num contexto de injustiça social, tanto na dimensão de distribuição como na de reconhecimento, se ambas não estiverem em consonância com a paridade participativa e o enquadramento. A injustiça social, do ponto de vista distributivo, está ligada a questões de desigualdade de classe baseada na estrutura econômica da sociedade, englobando desigualdade de rendimentos, exploração, marginalização e exclusão de mercados. Sob o ponto de vista do reconhecimento, a injustiça social decorre do falso reconhecimento, abarcando tanto a dominação cultural (relativas a identidades desrespeitadas de grupos discriminados em razão do trabalho, do sexo, raça, etc.), o não reconhecimento e o desrespeito.

O epifenômeno da dualização da classe trabalhadora e as consequentes relações assimétricas gerados no contexto da coexistência de trabalhadores estáveis e terceirizados resulta das próprias relações de poder, as quais podem ser compreendidas, no sentido atribuído por Foucault (2006), de sujeição, de aceitação de regras e normas sem a capacidade de reflexão crítica. No mesmo sentido, a metáfora de Standing (2014) fala da dual integração, ou na situação de cidadão (sujeito com plenos direitos) ou na situação de habitante, que se caracteriza como alguém que, por uma razão ou outra, tem um conjunto de direitos mais limitados que o dos outros.

A inspiração para a presente pesquisa também se ancora em outros fatores, como o tamanho e a especialidade da iniciativa, pois não havia na cidade do Rio Grande, empreendimento deste porte como os estaleiros que se instalaram e seus produtos, plataformas, cascos de navios e assim por diante. Também, com a instalação e início da produção, as notícias sobre a grande geração de empregos e a migração de grande quantidade de trabalhadores, tanto contratados diretamente pelos estaleiros como trabalhadores terceirizados também chamou a atenção, mas o mais intrigante foi, justamente, as notícias a respeito de problemas ocorridos com trabalhadores terceirizados, os quais perderam seus empregos ao longo da produção de cada plataforma, ficando à mercê da sorte para retornar para suas casas situadas em outras cidades e estados.

Na entrevista concedida pelo Auditor do MTE, Fábio Lacorte Silva, restou declarado não ser possível fazer uma fiscalização eficiente num contexto de terceirização, ainda mais num empreendimento como o Polo Naval do Rio Grande, pois diversos foram os casos de trabalhadores terceirizados abandonados a sua sorte, em razão das empresas terceirizadas e as empresas contratantes destas (estaleiros) desrespeitarem os direitos mínimos dos trabalhadores terceirizados, colocando seus contratos de natureza civil acima de tudo. Deve-se salientar que obter informações para montar o mosaico das terceirizações do Polo Naval do Rio Grande e conhecê-la foi e continua sendo de grande dificuldade. Não existe fonte sistematizada para a consulta sobre a terceirização no Polo Naval de Rio Grande, a não ser pelas empresas contratantes (chamadas de tomadoras de serviço), as quais, quando instadas, só as fornecem em situação de fiscalização, sendo que algumas, nem quando fiscalizadas forneceram informações ao MTE.

Além dos motivos já explicitados, acrescenta-se outro fator que também justifica a pesquisa e inserção no campo, ou seja, minha participação, como membro da equipe do Núcleo de Estudos do Polo Naval, criado pela Universidade Federal de Pelotas – UFPEL, coordenado pelos Professores Doutores Pedro Niz Robbert e Marcus Vinicius Spolle, que tem por objetivo, estudar o empreendimento como um fenômeno multifacetado, investigando várias questões, como migrações, mobilidades, sindicalismo e outras morfologias do trabalho (terceirização, pejotização).

A presente pesquisa tem como ponto de partida, justamente, as notícias envolvendo trabalhadores terceirizados do Polo Naval de Rio Grande, portanto, o exame empírico está centrado nas relações sociais de trabalho terceirizado desenvolvidas neste campo, tratando-se de um empreendimento instalado na cidade do Rio Grande, estado do Rio Grande do Sul, por volta dos anos de 2005, incentivado a partir de políticas exógenas tais como programas de incentivo a revitalização da indústria naval (PAC, PROMEF, PROMIMP, PDP, PDM), programas específicos de financiamento, de isenção (REB e REPETRO), além de programas de incentivo à utilização de insumos e serviços de conteúdo local. Este empreendimento resulta da assunção do poder público do papel de indutor da atividade considerando como um novo “desenvolvimentismo” (PIRES et ALL, 2014) promovido pelo Governo Federal para produção de navios, plataformas, sondas, navios de transporte, grandes petroleiros, barcaças e barcos a serem utilizadas pela Petrobrás para exploração e industrialização de petróleo.

No local¹ encontram-se instalações físicas cedidas pela Petrobras para dois grandes estaleiros, utilizados neste ano de 2015 pelas empresas ECOVIX (ERG1, ERG2), QGI e a EBR com instalações próprias na margem oposta da Lagoa dos Patos (no município de São José do Norte). Entre as empresas que agora se encontram instaladas e as que já se retiraram do empreendimento, estima-se uma geração de aproximados 24.000 empregos, entre diretos e terceirizados, nos períodos de pico da produção, sendo, segundo declarações prestadas em entrevistas exploratórias, realizadas com o Presidente e Vice-Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Rio Grande (STIMMERG), Senhores Benito de Oliveira Gonçalves e Sadi de Oliveira Machado, respectivamente, e com base em

¹ Vide figura 2 (p.104)

notícia veiculada no sítio do SINAVAL (sindicato representante das empresas do Polo Naval), em torno de dois terços destes postos gerados, ocupados por trabalhadores terceirizados.

No entanto, quando se busca uma elaboração de um mapa da terceirização do Polo Naval de Rio Grande, este intento se torna quase impossível. A começar pelos dados estatísticos que apontam para uma geração de menos de 7 mil empregos no setor naval do Rio Grande do Sul, destoando do conteúdo das entrevistas que apontam número superior. A seguir, os primeiros entrevistados, os dirigentes sindicais, senhores Benito de Oliveira Gonçalves e Sadi de Oliveira Machado, afirmaram que a entidade sindical não tem meios de saber quem e quanto são os trabalhadores terceirizados, senão pela pesquisa visual no local ou fotografando e anotando o nome das empresas ou, ainda, quando os trabalhadores fazem a contribuição sindical. Em entrevistas exploratórias realizadas com o membro do Ministério Público do Trabalho, Senhor Alexandre Marin Raganin, e com o Auditor-Fiscal do Ministério do Trabalho, Sr. Fábio La Corte, ambos afirmaram que dentro de suas respectivas atribuições e competências, como representantes do Estado, não dão conta, nem tem meios de conhecer o fenômeno da terceirização, em especial, nas proporções que ocorreram no Polo Naval de Rio Grande. Assim, se não é possível fiscalizar, não é possível assegurar a presença da tutela do Estado nestas relações, nem tão pouco do próprio sindicato, fato que confirma parte da problematização sugerida.

O primeiro registro formal encontrado, que relata alguns números da terceirização, foi obtido através de relatórios resultantes de uma ação fiscalizatória conjunta do MTE e MPT, publicados nas revistas do MPT (2012, 2013). Nesta ação foi possível ter uma ideia da quantidade de trabalhadores terceirizados envolvidos na construção das quatro plataformas nos estaleiros Rio Grande e QUIP naquele momento da fiscalização e, segundo, a matéria veiculada, (MPT, 2013) o atraso na entrega das plataformas exigiu a contratação de mais trabalhadores, inclusive de outros estados em face da insuficiência da mão de obra local.

Segundo informado nestas revistas, em maio de 2013, o MPT encontrou 4 mil trabalhadores atuando no ERG1 sob a direção da ECOVIX na construção da P-66, 6 mil trabalhadores na P-55, também atracada no EGR1, mas sob responsabilidade da QUIP. No estaleiro localizado na Avenida Honório Bicalho, a P-58 construída pela

CQG, contava com 3 mil trabalhadores e a P-63, construída pela QUIP com cerca de 2,7 mil operários (MPT, 2013).

Considerando este cenário exploratório, não se sabe de forma exata quantas e quais são as empresas de terceirização, quais atividades foram terceirizadas, quantos trabalhadores terceirizados existem/existiram desde o começo do empreendimento. Estas informações estão sob o domínio das empresas contratantes dos serviços, não sendo encontradas em registros formais do MTE, sendo que esta pesquisa buscou alcançar este dado junto ao MTE (Sr. João Antônio Moreira Monson) que respondeu não ter meios de fornecê-la. Igualmente, não se pode conhecer ao certo que violações ocorreram/ocorrem com estes trabalhadores, quais os desrespeitos aos direitos de natureza econômica, social, de meio ambiente do trabalho e de segurança, entre outras indagações. Esta “mobilidade”/“flutuação” das empresas fornecedoras de mão de obra e o respeito ao direito de propriedade e da livre iniciativa dos empresários, de antemão, impede que se tenha, *a priori*, um delineamento da “massa flutuante de trabalhadores instáveis”, no sentido da expressão cunhada por Bihr (2013, p.84), que abarca os trabalhadores terceirizados, uma vez que as empresas contratantes (Estaleiros) não fornecem qualquer informação sobre as atividades terceirizadas, dificultando a atuação sindical em favor dos trabalhadores terceirizados, assim como do próprio Estado. Portanto, de antemão, é possível afirmar que se está diante de uma massa de trabalhadores invisíveis (BIHR, 2013).

De outro lado, a pesquisa também privilegia a visão do trabalhador terceirizado, buscando conhecer qual a percepção que ele tem da sua condição dentro do processo e de sua relação com os trabalhadores estáveis, com o Sindicato e com os órgãos de defesa dos trabalhadores do Estado buscando imprimir a representação destes processos de sociabilidade presentes na subjetividade dos trabalhadores em relação a si como em relação ao Outro.

No que refere à relevância dessa investigação, os dados obtidos nesta pesquisa refletem elementos sobre uma realidade não visitada, o ponto de vista do trabalhador terceirizado sobre o mundo do trabalho do setor naval. Muitas foram as notícias a respeito do empreendimento sob várias perspectivas, dos empresários, das forças políticas locais, dos munícipes, entre outras, mas neste trabalho, o que se privilegia é a subjetividade do trabalhador terceirizado, sua posição como um ser que é incorporado no mundo do trabalho de forma defeituosa, não reconhecido

como igual, sendo, portanto, alijado de alguns direitos e cujas práticas que o desrespeitam não são contestadas de maneira eficiente por quem deveria fazê-lo.

Na inspeção realizada a três “repúblicas” de trabalhadores, em que pese os procuradores do trabalho mencionarem que os alojamentos, em geral, apresentaram condições razoáveis, apontaram irregularidades físicas no ambiente a serem corrigidas pelas empresas contratantes, tais como, ausência de cozinha e/ou fogão, chuveiro frio, torneira sem pia, vasos sanitários sem tampa e janelas com vidros quebrados, como também, o alijamento social destes trabalhadores que se queixaram de só poderem retornar para suas casas, fora do Estado, a cada três meses e pelo período de cinco dias úteis, as chamadas “folga de campo” (MPT 2013).

Para a compreensão do que se objetiva, dividiu-se o presente trabalho em cinco capítulos, sendo que o primeiro está adstrito às questões introdutórias desta pesquisa. A seguir, no capítulo segundo, serão abordados o referencial teórico, trabalhando conceitos, categorias e a metodologia utilizada para o presente estudo. No capítulo terceiro, busca-se delinear o modelo de produção flexível a partir da reestruturação produtiva, que compreende o novo paradigma da organização empresarial e da organização do trabalho, onde se insere a terceirização, situando, ainda, dentro do contexto nacional e seus reflexos sobre a classe trabalhadora. O quarto capítulo se ocupará em delinear o campo empírico, fazendo, inicialmente, uma recapitulação do cenário da metalurgia naval a partir dos anos de 2000, ocasião em que foi retomado este nicho do mercado a partir de programas e ações governamentais seguidos pelo delineamento do Polo Naval de Rio Grande desde a sua instalação, descrevendo a forma de organização do modelo produtivo; caracterizando a terceirização neste empreendimento; buscando demonstrar a dinâmica das relações entre os trabalhadores terceirizados e trabalhadores estáveis, Sindicato e Estado, na perspectiva dos próprios atores, para depois realizar o estudo e elaborar a análise dos dados coletados junto a estes atores, trazendo, por fim, as considerações finais contendo as reflexões desta pesquisa.

2 DELINEAMENTO TEÓRICO-METODOLÓGICO DA PESQUISA

Este capítulo tem como proposta explicitar as categorias teóricas e metodológicas utilizadas para a condução e estudo do problema de pesquisa. As categorias teóricas têm origem na pesquisa bibliográfica realizada com a finalidade de construir o referencial teórico para melhor delineamento e compreensão do problema de pesquisa e conduzir os estudos e as análises realizadas na busca da contextualização do problema proposto. A pesquisa encontra-se norteadada por uma perspectiva científica social a partir de uma ideia de que o ser é definido pelo estabelecimento de suas relações com o meio onde está inserido e, portanto, a compreensão da sociedade e seus problemas passam pela apreensão de seus componentes que a estruturam (ideológicos, culturais, religiosos, políticos, jurídicos, etc.) e estruturam seus processos de relação com o homem, criando uma interdependência imprescindível, uma interação dialético-histórica entre o meio e o homem e que dá forma ao social e fornece as interpretações das ferramentas utilizadas historicamente pelo sistema capitalista para construir seu status hegemônico. Tais elementos delineiam o modelo de construção do conhecimento, tanto no que se refere à apropriação do real, como à explicação da realidade. Como metodologias a serem utilizadas para a presente pesquisa de campo, utilizou-se a observação participante como fonte exploratória para a formulação do problema de pesquisa. A seguir, contou-se com a coleta de dados a partir da aplicação da técnica do questionário produzido pelos membros do Núcleo de Estudos do Polo Naval, de entrevista semiestruturada de alguns atores sociais e a análise documental permitindo, assim, demonstrar o tecido de base das relações sociais que se pretendeu estudar.

2.1 Referencial teórico

A construção do referencial teórico está pautada na busca dos conceitos capazes de permitir conhecer e melhor refletir sobre o objeto da pesquisa. A corrente epistemológica escolhida orientou as aproximações, possibilitando revisar o conhecimento acumulado até o momento sobre o fenômeno em estudo e a

formulação da hipótese (RICHARDSON, 1999), permitindo capturar a realidade para após racionalizá-la e explicá-la.

Para a caixa de ferramentas necessária ao conhecimento e estudo do objeto, conceitos, ideias e reflexões serão delineados, ao longo deste capítulo. O estudo está pautado nos seguintes eixos centrais: o trabalhador terceirizado em suas relações sociais dentro da organização da produção e da divisão do trabalho articulado com o fenômeno da invisibilidade social. Para dar conta da análise desta realidade, ancora-se este trabalho nos modelos teóricos de Fraser (2002, 2007, 2009) e Honneth (2011), que permitem associar o fenômeno da invisibilidade às formas de integrações na interação social de alguns atores/indivíduos como inferiores, excluídos, “os outros”, ou de forma simples, os invisíveis, atribuindo a estes um *status* inferior, como menos que parceiros integrais na interação social o que implica em não reconhecimento.

Afirmou-se na parte introdutória deste trabalho que terceirização é um fator de precarização das relações de trabalho. Isto porque a flexibilização da organização do trabalho transformou empregos estáveis em empregos flexíveis (um deles é a terceirização), colocando trabalhadores já inseridos no mercado de trabalho em situação de risco, da mesma forma que coloca em situação de risco os trabalhadores que estão entrando no mercado de trabalho.

De antemão, deve-se observar que sem a pretensão de descartar a possibilidade da presença deste fenômeno no mundo do trabalho fora do contexto da terceirização, como, por exemplo, em outras formas de trabalho e em outras relações sociais, por questões metodológicas e de delimitação ligadas ao objeto deste trabalho, buscar-se-á o estudo do fenômeno circunscrito a esta específica morfologia do mundo do trabalho, que é a terceirização, no contexto das relações de trabalho urbano.

A revisão bibliográfica pautou-se na ideia de que as contribuições teóricas podem ser apropriadas livremente pelo pesquisador com intuito de buscar a compreensão do objeto de pesquisa de forma mais próxima da realidade, utilizando-se como critério de escolha, obras que fundamentam e priorizam a discussão e elaboração de conceitos, ideias e reflexões capazes de definir de que forma a terceirização influencia na invisibilidade de um sujeito, sendo capaz de colocá-lo em situação de vulnerabilidade e auxiliem na demonstração do que se afirma sobre a

deficiência da atuação estatal e sindical, quando este tipo de contrato de trabalho acontece e invisibiliza os trabalhadores.

2.1.1 O Estado da arte da invisibilidade social

Várias são as obras que compõem o estado da arte a respeito do tema da invisibilidade social, as quais se direcionam conforme o aspecto das relações sociais a ser abordado. Todavia, uma coisa é certa, a invisibilidade é processo nascido no seio da sociedade, trata-se de algo construído e reproduzido.

De difícil captação, porém de fácil compreensão, para o que esta pesquisa pretende mostrar, introduz-se a temática, a partir de uma das brilhantes obras de Saramago. Quando se fala em tornarmo-nos cegos em relação ao que não queremos ver, a obra “Ensaio sobre a cegueira”, do autor (1995) consegue demonstrar metaforicamente exatamente o que se pretende comprovar. Conduzindo a obra a partir de um simbolismo, que é a cegueira branca e, portanto, diferente da cegueira escura, Saramago busca explicar de que forma as pessoas vão deixando de enxergar e não entendem esta mudança para uma condição de cegos funcionais, que deixam de perceber a realidade a sua volta e que de forma repentina esta mesma realidade se torna indiferenciada a sua volta. Ao mencionar em sua obra “já éramos cegos no momento em que cegamos, o medo nos cegou, o medo nos fará cegos” (IBIDEM, IBIDEM, p. 131), o autor traz a questão da seletividade do que se quer enxergar como também sugere a necessidade das pessoas se livrarem dos seus julgamentos antecipados, seus preconceitos, para somente o fazê-lo com suficiente informação e emitir um julgamento verdadeiro, fundamentado e racional.

Na verdade, os pré-julgamentos resultam de opiniões individuais e irrefletidas, repetições que acabam por criar um estereótipo, fato que impede de estabelecer uma verdadeira conexão com o mundo ao redor. Assim, através da metáfora da cegueira branca e as intencionais alegorias, como o fato dos personagens não possuírem nome, como o Médico, o Contador (identificados pela profissão), ou a Mulher do Médico (identificada por suas relações mais significativas), ou, ainda, o Garoto Estrábico (identificado por características físicas), Saramago busca desenhar um verdadeiro retrato da forma como habitualmente definimos, de maneira simples e, às vezes, estereotipada, àqueles que nos cercam.

Esta obra permite inferir esta crítica da realidade social e captar sua sugestão de que a cura para esta cegueira provém do reconhecimento de que não somos sozinhos, que dependemos uns dos outros, que precisamos enxergar o outro na sua totalidade e dentro de uma totalidade social como afirmam Mead (1977) e Arendt (2007), de forma indistinta. Este deve ser o padrão de socialização respeitando, sempre, o mecanismo de reconhecimento recíproco.

Percorrendo algumas obras sobre a temática da invisibilidade e suas peculiaridades, introduz-se o estado da arte com Costa (2004), que a partir de dados materiais, subjetivos e intersubjetivos, conseguiu comprovar a existência da “invisibilidade pública”, ou seja, uma percepção humana totalmente prejudicada e condicionada à divisão social do trabalho, onde enxerga-se somente a função e não a pessoa. Utilizando-se da observação participante, o autor desempenhou, semanalmente, a atividade de gari durante seis anos. A pesquisa permitiu ao autor descrever, narrar e analisar a existência de barreiras e aberturas psicossociais operantes no encontro e na comunicação entre o pesquisador e os garis, assim como a operação de mecanismos sociais de reificação e subalternização no trabalho dos garis e o modo como são reprodutores e geradores de invisibilidade pública.

Souza (2005), ao falar da invisibilidade dos negros no Brasil, afirma que este é um país de modernidade tardia e exógena em que só os negros ou mulatos europeizados podem “desfrutar do reconhecimento social que é atributo específico dos indivíduos que são percebidos como produtivos, disciplinados e totalmente úteis” (SOUZA, 2005, p.88). E o que falar dos trabalhadores terceirizados, um verdadeiro grupo de indivíduos produtivos, disciplinados e úteis que sofrem a perda de uma identidade social em razão da fragmentariedade originada na sua forma de contratação?

Goffman (2004), ao dissertar sobre o tema e trazer a questão do estigma, prefere os termos “perceptibilidade” e “evidenciabilidade”. Utiliza ainda o termo “reconhecimento cognitivo”, a fim de demonstrar a representação da percepção de um indivíduo ou como possuidor de uma identidade social ou de uma identidade pessoal. Portanto, para o autor, a sociedade institui os meios de categorizar as pessoas e o montante de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias, estando, portanto, tal teoria situada no campo da visibilidade dos atores sociais. Na categorização dos indivíduos, o

uniforme diferenciado do trabalhador terceirizado seria uma forma de construção de uma identidade social distinta em relação aos trabalhadores estáveis.

Outro autor, Soares (2008, p. 197), ao falar sobre a temática afirma que:

A invisibilidade pode ser produzida pela indiferença pública à sua presença — que nunca é somente física; é sempre também social - ou pela projeção sobre ele de estigmas, os quais dissolvem os aspectos singulares que o distinguem como pessoa humana. O estigma estampa sobre o corpo discriminado a imagem preconcebida, que corresponde à projeção de quem porta o preconceito, anulando a individualidade de quem é observado.

Para Soares (2008), além do estigma, a invisibilidade pode ser causada pela indiferença. O autor se utiliza de um exemplo, ou seja, o caso de um menino pobre e negro que caminha invisível pelas ruas das grandes cidades brasileiras e consegue transitar imperceptível, se abrigando nas ruas em razão de ter sido expulso de casa pela violência doméstica, esquecido pelo poder público, ignorado pela comunidade, excluído da cidadania, destituído de “perspectivas e esperança, sem vínculos afetivos e simbólicos com a ordem social, sem pontos de conexão identitária com a cultura dominante, o menino permanece invisível (SOARES, 2008, p.198)

Tomás (2008) afirma que o sentimento de invisibilidade decorre do desprezo social e do não-reconhecimento. Considera que, na sociedade em que vivemos, o invisível tende a significar o insignificante. Segundo a autora (IBIDEM), “os invisíveis” são criados pela percepção coletiva que os cria, os transforma e os revela, considerando que o fenômeno é subordinado a uma intencionalidade, numa perspectiva durkheimiana, própria da “consciência coletiva”, que regula os conhecimentos e as convicções comuns aos membros de uma sociedade.

Baseada em Husserl e Schütz, Tomás (2008) propõe uma análise do significado da invisibilidade social partindo do princípio que o objeto de estudo é constituído intuitivamente na percepção, o que significa que o “ver” como o “não-ver” resultam de ações sociais, por conseguinte, seguem a lógica das estruturas espaço-temporais da consciência. Na investigação fenomenológica, a descrição é protocolo que se limita a descrever o visto, o sentido, a experiência como vivida pelo sujeito. O texto todo da descrição é importante, uma vez que fornece indicadores do solo perceptual em que ocorre a experiência perceptiva (MERLEAU-PONTY, 1999).

Explica Tomás (2008) que uma fenomenologia do invisível não parece possível pelo fato que o modelo teórico deve “fazer ver”. Entretanto, a autora (2008) citando Heidegger, vai tratar o assunto a partir da fenomenologia do “inaparente”, no sentido de um movimento intencional significante em si, sendo a intencionalidade um termo central para esta pesquisa, cujo significado apoia-se na “ciência da consciência” de Hegel e na “intencionalidade transcendental” de Husserl, as quais abrem a possibilidade de distinguir um lado objetivo e um subjetivo, cujo exemplo a autora deixa bem claro: quando um casal dá a mão um ao outro, dar a mão é o lado objetivo, entretanto, subjetivamente, é possível depreender que desta ação são partilhados algo como um mundo de sonhos e recordações.

Ainda dentro da abordagem fenomenológica, Merleau-Ponty (2012) em sua teoria do conhecimento, refere-se aos objetos como percebidos, porém, acresce à ideia a possibilidade de aproximação ao “outro”, a subjetividade e a intersubjetividade. A analítica existencial de Merleau-Ponty sobre a experiência do outro e da subjetividade, é feita a partir do seu ser-no-mundo, isto é, no contexto histórico, social e psicológico.

Quando fala sobre a percepção, Merleau-Ponty (2012) afirma que esta “não nasce em qualquer lugar, mas emerge no recesso de um corpo” (p.21), sendo que é a partir da percepção e suas variantes que é possível compreender a construção do universo do saber. Comumente não observamos as deformações de perspectiva ou a sobreposição de algo em razão de nossa capacidade de correção automática, como, por exemplo, a leitura de uma palavra mal escrita. Da mesma forma, em nossas relações, não pensamos, apenas percebemos baseados num sistema de configuração desta percepção em que as partes são antecidas pelo todo.

Merleau-Ponty (2012) traz a ideia de uma primeira verdade, que nada prejudica e não pode ser contestada, “será que há presença, que ‘algo’ lá está e lá está ‘alguém’” (p.157)? Ao pormenorizar sobre a presença de algo, afirma que as coisas a que estamos presentes e aquilo que nos é presente, nos são conhecidos como coisas no significado em que nelas há para além dos nossos sentidos (do que se vê, se toca, se ouve) cujas propriedades encontram-se reunidas em um fundamento único e enquanto se mantiverem neste estado subsistirão como indivíduos e permanecerão com essas denominações gerais. Utilizando seu exemplo, uma concha é uma concha por suas propriedades nucleares que a identificam como tal. Uma vez esmagada, já não mais contendo as mesmas propriedades (características,

forma, etc.) a concha deixa de ser concha. Desta forma, a coisa “é um nó de propriedades, das quais cada uma é dada se a outra o for, um princípio de identidade” (p.158).

Ao comentar a obra de Merleau-Ponty, Capalbo (2007) afirma que a subjetividade como experiência vivida envolve:

[...] intersubjetividade, a expressão, a participação, as emoções, em suma, o sujeito capaz de fazer escolhas, de tomar decisões, de examinar a dimensão política de suas ações, as estratégias ou as boas razões para agir segundo o seu modo de pensar (CAPALBO, 2007).

Assim, considerando tais reflexões, é possível concluir que para Merleau-Ponty

a presença do outro homem não se dá sob a forma de presença de uma consciência à outra consciência. Ela se mostra a nós como corpo animado de um comportamento visível, pela sua fala, pela sua ação, pela sua emoção, pelos seus sentimentos, pela sua intenção que se mostra em seus atos. Nós podemos compreendê-lo. Isto implica em mútua presença, mútua comunicação, em coexistência, em intersubjetividade ou, como se expressa Husserl, em “experiência da compreensão da vida do mundo espiritual”. Por isto as pessoas valem mais do que as coisas, valem por si mesmas e não pela posição social que ocupam. Essa dimensão valorativa da relação interpessoal nos coloca na dimensão ética onde valor, liberdade, respeito e dignidade são essenciais. (CAPALBO, 2007).

Caillé (2008), também utilizando o termo reconhecimento, constrói o conceito a partir da ideia de Tocqueville, no sentido de se tratar de uma aspiração à igualdade das condições e de respeito, afirmando que o resultado do reconhecimento não decorre da luta de classes, mas a partir de um vocabulário anacrônico, como uma luta de grupos de *status*, que vai além da luta de classes e se ancora na teoria de Honneth (2011), para estabelecer que o problema da invisibilidade social está relacionado à construção da identidade do sujeito e que esta existe no reconhecimento dos outros, como também para o autorreconhecimento, pois para o reconhecimento do eu, construído socialmente, há dependência do reconhecimento do Outro.

Contemporaneamente, o termo reconhecimento tem sido usado para designar um parâmetro normativo de justiça, cujo significado remonta à filosofia de Hegel para descrever a estrutura interna da relação ética entre dois sujeitos. Nesta filosofia hegeliana, a formação da identidade tem como pressuposto o reconhecimento

recíproco entre sujeitos para poder chegar a uma compreensão da sua totalidade como sujeito social.

O conceito de reconhecimento constitui a base argumentativa do discurso de movimentos sociais, que objetivam evidenciar de que forma padrões dominantes de representação, interpretação e comunicação importam em dominação cultural, não-reconhecimento e desrespeito.

No que se refere à dominação cultural, esta se refere ao fato de se estar sujeito a padrões de interpretação e comunicação, conexos a cultura estranha ou hostil. O não-reconhecimento está relacionado a situação e invisibilidade pelas práticas representacionais, comunicativas e interpretativas de uma cultura e, por fim, o desrespeito liga-se ao fato do indivíduo ser difamado habitualmente em interações cotidianas ou representações públicas estereotipadas.

Amostras explícitas de não-reconhecimento incluem, por exemplo, a privação quotidiana de direitos na terceirização (salários inferiores, piores postos de trabalho, jornadas extenuantes) uma vez que o discurso hegemônico, ao normalizar e naturalizar novas morfologias do trabalho, negou aos sujeitos (neste estudo, os trabalhadores terceirizados) o reconhecimento de direitos e proteção do trabalho iguais ao dos trabalhadores estáveis, aplicando-se esta mesma lógica a outros que também sofrem algum tipo de redução de reconhecimento.

Investigando a teoria de Honneth (2011) a respeito do reconhecimento, *a priori*, entendeu-se que seria um importante instrumento heurístico para a análise desta pesquisa focada no diagnóstico de um padrão simbólico de desrespeito, como o que se entende ocorrer com o trabalhador terceirizado.

Todavia, de forma diferenciada, o paradigma de reconhecimento de Fraser (2002, 2006, 2007), calcado na acepção de Weber (1971, 1982) de *status*, adiciona a redistribuição de recursos materiais na defesa da ideia de que as desigualdades sociais não estão adstritas a padrões simbólicos de não reconhecimento. A retomada e discussão destes dois modelos teóricos é o que este trabalho se ocupará no próximo tópico para a formulação do conceito de invisibilidade social.

2.1.2 A invisibilidade a partir das teorias do reconhecimento nas perspectivas de Honneth e Fraser

Sob a perspectiva de Honneth (2011), o processo de formação da identidade do sujeito é perpassado por identificações que vão ao encontro ou de encontro à identidade. Este é o jogo do reconhecimento e a produção de identificações não resulta de algo lógico e determinado, mas ligado à historicidade do sujeito. Hall (2000) afirma que o processo de identificação ou de diferenciação, será o norte da compreensão da formação das identidades, as quais são coletivamente constituídas por essas identificações, estabelecidas a partir do discurso, práticas e posições que se atraem ou são antagônicas, confirmando o fato de que a identidade está em processo constante de transformação.

É certo que as relações que um indivíduo tem com o mundo são pautadas pela sua compreensão de mundo e pelo significado que ele atribui às coisas, permitindo concluir que as identidades, segundo Hall (2000), tem seu germe em parte no imaginário como também no simbólico, na significação das coisas atribuídas pelo sujeito.

Honneth (2011) constrói sua teoria social de caráter normativo, isto é, calcada na ideia de existência de um contexto normativo que alicerça as representações e práticas sociais, permitindo que os sujeitos sejam construídos a partir de suas interações, sendo que eles só obterão uma autorrelação positiva caso se vejam reconhecidos por seus parceiros de interação. Neste sentido:

[...] a reprodução da vida social se efetua sob o imperativo de um reconhecimento recíproco porque os sujeitos só podem chegar a uma autorrelação prática quando aprendem a se conceber, da perspectiva normativa de seus parceiros de interação, como destinatários sociais (HONNETH, 2011, p.155).

Considerando o caráter normativo, Honneth (2011) parte da ideia de que o conflito é algo intrínseco à formação da intersubjetividade como do próprio sujeito, tratando-se, na verdade, de uma luta moral, conclusão baseada na mediação da ideia hegeliana pela inflexão da psicologia social de Mead que observa a evolução moral da sociedade na luta por reconhecimento.

O apoio em Mead (1977) está atrelado à ideia de aprofundar a intersubjetividade, da existência de um diálogo entre os impulsos individuais e

cultura internalizada e da importância das normas morais nas relações humanas.

Mead (1977) afirma que durante as interações sociais, conflitos entre o eu, os outros e os padrões culturais permitem o desenvolvimento moral dos indivíduos e da sociedade e a atribuição de uma personalidade a um homem decorre do seu pertencimento a uma comunidade, da qual ele assume as suas instituições em sua própria conduta. Nestas relações de interação, a cultura e as normas são internalizadas pelas pessoas, sendo o autocontrole um reflexo do controle social. Tornando possível refletir que a visibilidade de um sujeito dentro de uma determinada organização social está atrelada a sua aceitação pelos outros como de si para com os outros e que, conclusivamente, a obtenção do seu *self* está condicionada às reações de aceitação dos outros membros da comunidade ou organização social, tudo dentro determinados padrões normativos e culturais.

Seu modelo teórico considera três padrões de reconhecimento intersubjetivo – o amor, o direito e a solidariedade –, como representantes das três esferas do reconhecimento – a dos afetos e da autoconfiança; a das leis, direitos e do autorrespeito; a da solidariedade social e da autoestima, para demonstrar que a autorrelação prática do ser humano se dá a partir das diferentes formas de reconhecimento recíproco.

Interessam para a discussão deste trabalho dois padrões de reconhecimento intersubjetivo, o do direito e o da solidariedade, como representantes de duas esferas do reconhecimento, a das leis, direitos e do autorrespeito e a da solidariedade social e da autoestima, na qual os indivíduos se mostram valiosos para a coletividade, as quais dão conta de demonstrar que a autorrelação prática do ser humano se dá a partir das diferentes formas de reconhecimento recíproco, e o respectivo desrespeito, como sendo o equivalente negativo.

Ao trabalhar as categorias de relações de Hegel e Mead referentes ao direito e solidariedade, Honneth (2011) consegue extrair dois princípios integradores. O primeiro relativo às relações na esfera do direito e do autorrespeito, baseado em uma ordem jurídica de reconhecimento construída de forma universalista ao longo da história, que tem sua legitimidade dependente da ideia de um acordo racional entre indivíduos iguais e fundada na assunção da imputabilidade moral de todos os seus membros.

Em outras palavras, esta ordem jurídica composta por interesses universalizáveis de todos os membros de uma organização não poderá admitir

privilégios nem gradações e a formação discursiva desta vontade se pautará na ideia de que é por meio do direito que os sujeitos se reconhecem reciprocamente como seres humanos e iguais e relações jurídicas resultantes desta interação geram o autorrespeito, fazendo surgir a “consciência de poder se respeitar a si próprio, porque ele merece o respeito de todos os outros” (HONNETH, 2011, p. 195). Assinala, ainda, que o que caracteriza essa igualdade humana é algo construído historicamente, sendo a modernidade marcada pela extensão dos atributos universais. Recorrendo às clássicas proposições de T. H. Marshall, o autor demonstra as lutas por reconhecimento travadas para a construção dos direitos civis, políticos e sociais, todos voltados para a configuração de cidadãos com igual valor.

Logo, se os membros de uma sociedade não se reconhecem mutuamente é porque não existe mútuo respeito entre uns e outros como pessoas de direito (HONNETH, 2011). Neste sentido, os confrontos práticos que ocorrem por conta do reconhecimento denegado ou do seu desrespeito, representam conflitos tanto em torno da ampliação da substância como do alcance social do status de um sujeito de direito, sendo possível afirmar que viver com direitos individuais significa a possibilidade de colocar pretensões aceitas que legitimam uma atividade com base na qual um sujeito pode constatar que goza do respeito de todos os demais, afirmando-se, a contrário senso, que para um sujeito viver sem direitos individuais implica na impossibilidade de constituir um autorrespeito, tanto em relação aos indivíduos quanto ao Estado como um legítimo representante da ordem jurídica.

Nesta perspectiva, Honneth afirma que:

[...] um sujeito é capaz de se considerar, na experiência do reconhecimento jurídico, como uma pessoa que partilha com todos os outros membros de sua coletividade as propriedades que capacitam para a participação numa formação discursiva da vontade; e a possibilidade de se referir positivamente a si mesmo desse modo é o que podemos chamar de “autorrespeito” (HONNETH, 2011, p.197).

O segundo princípio, na dimensão do reconhecimento, se dá no domínio das relações de solidariedade, que favorecem algo além de um respeito universal. Os sujeitos necessitam, também, de uma “estima social que lhes permita referir-se positivamente a suas propriedades e capacidades concretas” (HONNETH, 2011, p.198), calcando, igualmente, tal reflexão nas ideias de Hegel e de Mead, que

compreendem este reconhecimento como uma partilha de valores intersubjetivos (padrão de eticidade) que se coloca como pressuposto das relações e da ideia a respeito da divisão democrática do trabalho.

Este padrão de eticidade está baseado na partilha de valores objetivos cujo significado ou a contribuição de suas propriedades pessoais para a vida do respectivo outro ocorre de forma recíproca. Assim, o reconhecimento na esfera da estima social ocorre quando se aplica às qualidades particulares que caracterizam os seres humanos em suas diferenças pessoais. Enquanto o direito moderno representa um meio de reconhecimento que expressa propriedades universais de sujeitos humanos, a forma de reconhecimento por estima requer um meio social que avalie as diferenças de propriedades entre sujeitos humanos.

A autocompreensão cultural de uma coletividade predetermina os critérios pelos quais a estima social das pessoas é orientada, já que a medida do julgamento intersubjetivo das suas capacidades e realizações é estabelecida a partir da medida de suas cooperações na implementação de valores culturalmente definidos. Quanto mais as concepções dos objetivos éticos se abrem a diversos valores e quanto mais a ordenação hierárquica cede a uma concorrência horizontal, tanto mais a estima social adotará uma linha individualizante criando relações simétricas.

Para Honneth (2011) a estima social está ligada ao conceito de honra considerada não transformada em dignidade (direito), mas numa noção subjetivada da integridade, estando relacionada às categorias da reputação ou prestígio social. O termo honra designa a medida relativa de reputação social que uma pessoa tem capacidade de adquirir quando cumpre expectativas coletivas de comportamento de um determinado *status* social. O conceito de prestígio ou reputação está relacionado ao grau de reconhecimento social, que o indivíduo merece para a sua forma de autorrealização. Ancorado na teoria sociológica de Bourdieu, Honneth (2011) afirma que as relações de estima social se sujeitam a uma luta permanente em que diversos grupos procuram elevar, a partir de sua força simbólica, o valor das capacidades associadas à sua forma de vida, chamando a atenção da esfera pública para a importância negligenciada das propriedades e capacidades representadas por eles de modo coletivo.

Nas relações internas dentro de um determinado grupo, a forma de interação considerada normal assume o formato de relações solidárias e a definição de solidariedade proposta por Honneth (2011) se caracteriza como uma espécie de

relação interativa em que os sujeitos tomam interesse reciprocamente por seus modos distintos de vida em face da simetria entre si, em que um acontecimento coletivo é capaz de fundar relações espontâneas de interesse solidário para além dos limites sociais e, em razão da experiência partilhada, é possível a criação de uma nova estrutura de valores que permite aos indivíduos estimar o outro, por realizações e capacidades que antes não tiveram importância social.

Por isso, é possível afirmar que, sob as condições das sociedades contemporâneas, a solidariedade se liga ao pressuposto de relações sociais de estima simétrica entre sujeitos individualizados (e autônomos), o que significa considerar-se reciprocamente à luz de valores que fazem as capacidades do outro parecer significativo para a prática comum. Estas espécies de relação podem ser denominadas de solidárias porque despertam, além da tolerância ante a particularidade individual de outra pessoa, como o interesse afetivo por essa particularidade, numa reflexão proposta por Albornoz (2011, p.16) “na medida em que cuido ativamente das capacidades do outro, cuido que aquelas suas propriedades possam desenvolver-se; logo, nossos objetivos comuns passam a ser realizáveis”.

Às duas dimensões do reconhecimento abordadas, Honneth (2011) associa, respectivamente, duas formas de desrespeito. A primeira corresponde à denegação de direitos, impossibilitando o autorrespeito, na medida em que o sujeito não se enxerga como possuidor de um status de igualdade. A outra está ligada a uma atribuição negativa ao valor de certos indivíduos e grupos, que afeta a autoestima dos sujeitos. Para Honneth, todas essas formas de desrespeito impedem a realização do indivíduo em sua integridade e o rebaixamento e humilhação ameaçam identidades.

Em resumo, Honneth (2011) defende, que os conflitos intersubjetivos por reconhecimento, originados por situações de desrespeito vivenciadas no cotidiano, são basilares para o desenvolvimento moral da sociedade e dos indivíduos e esta é a base de sua compreensão de boa vida, concepção esta que abarca a totalidade de pressupostos intersubjetivos que um sujeito precisa preencher para sua autorrealização, sendo esta eticidade alicerçada em formas de reconhecimento e que só pode ser construída na interação social.

Numa formulação um pouco diferente, em que a definição de reconhecimento parte de uma outra perspectiva que não a identidade, mas da condição dos

membros do grupo como parceiros integrais na interação social, Fraser (2002, 2007) aponta que a justiça requer não só o reconhecimento como também a redistribuição, diferenciando-se de Honneth (2011) que considera o fato da redistribuição estar inserida no reconhecimento.

Para Fraser (2002, 2007), não é possível que uma englobe a outra, pois estas lutas, ainda, que nasçam interligadas, mantêm distintas lógicas. Enquanto a redistribuição almeja o fim de um elemento de diferenciação grupal, o reconhecimento está ligado a algo que é específico de um determinado grupo, gerando um paradoxo de afirmação e negação de especificidade ao mesmo tempo, construindo um modelo que tem como categoria central a ideia de paridade de participação.

Inicialmente, Fraser (2002, 2007) afasta o paradigma identitário do reconhecimento de Honneth (2011), em razão da dificuldade de observação empírica, o que conduziria à reificação de identidades e incapacidade de discernir entre reivindicações justificáveis das não justificáveis.

A análise sob o viés identitário (de uma identidade coletiva autêntica, auto-afirmativa e autogerada) coloca pressão moral nos indivíduos para se conformarem a uma determinada cultura de grupo, propiciando a formação de configurações repressivas de comunitarismo que reforçam ideias de dominações grupais e sectarismos que levam a um separatismo social.

Afastando-se a ideia de classe (de Marx), Fraser (2002, 2007) propõe um modelo de reconhecimento calcado na ideia de *status* de Weber (1971, 1982). Nesse viés, o não-reconhecimento é explicado como subordinação social, o que significa reconhecer o *status* dos membros de um grupo como parceiros por completo na interação social e não a identidade específica de um grupo. Neste sentido:

[...] o que exige reconhecimento não é a identidade específica de um grupo, mas a condição dos membros do grupo como parceiros integrais na interação social. O não reconhecimento, consequentemente, não significa depreciação e deformação da identidade do grupo. Ao contrário, ele significa subordinação social no sentido de ser privado de participar como um igual na vida social (FRASER, 2007, p.107).

O reconhecimento entendido como “uma questão de status significa examinar padrões institucionalizados de valoração cultural em função de seus efeitos sobre a posição relativa dos atores sociais” (FRASER, 2007, p.107), sendo que se desta construção resultarem atores parceiros, iguais, está se diante do reconhecimento recíproco e igualdade de *status*. Ao contrário, se destes padrões se constituírem alguns atores sociais como inferiores, excluídos, invisíveis, está-se diante do não reconhecimento e da subordinação de status. Nesta forma de análise, o desrespeito adquire um objeto empiricamente palpável.

Sob esse viés, a luta por reconhecimento não procura a valorização de identidades e sim a superação da subordinação e para isso, filosoficamente, é preciso propor uma virada da ética que permeia a teoria de Honneth para a moral que permite atrelar as lógicas da redistribuição e do reconhecimento, como duas dimensões da justiça, cuja integração não pode ocorrer pela redução de uma a outra. Uma vez que o objetivo é extrair impedimentos à formação de relações simétricas, torna-se possível pensar o imbricamento de ambas as lutas.

Sobre o repensar da ética proposto por Fraser, importante pensamento influencia a mudança do paradigma eurocêntrico a respeito desta por Dussel (2012) quando aborda o problema da exclusão social. Propõe o autor (2012), uma ética da transformação, que se efetua através de ações críticas cotidianas cujo ponto inicial é a vítima, o outro, que em algum aspecto representa o negado-oprimido e afetado-excluído. Assim, a crítica ao processo de exclusão social se constitui num movimento dialético partindo da afirmação ética radical da vida negada às vítimas expressada no desejo e luta de viver, assim como do reconhecimento da dignidade da vítima como Outro, negada pelo sistema.

Esse movimento dialético passa pelo reconhecimento da existência do oprimido na sua condição de sujeito em que lhe são negados o seu reconhecimento como ser humano, constituindo-se em um dever-ético, a crítica ao sistema para apontar as causas que originam a exclusão social. Assim, a crítica ao sistema excludente se torna possível quando e reconhece o Outro (vítima) como um sujeito autônomo, livre e distinto, um ser vivente.

Para Dussel (2012) tal intento se dá através do estabelecimento da solidariedade com as vítimas, num sentimento que transcende a tolerância da modernidade e que possibilite a afirmação dos direitos subjetivos do cidadão. Nesse sentido, afirma que “A filosofia e a ética em especial, portanto, precisa libertar-se do

“eurocentrismo” para devir, empírica e faticamente, mundial a partir da afirmação de sua alteridade excluída, para analisar agora desconstrutivamente seu ‘ser-periférico” (DUSSEL, 2012, p.77).

Retomando a questão distributiva, que alicerça as condições objetivas para a realização da paridade de participação, os recursos materiais devem assegurar independência e voz aos participantes da interação social, enquanto que a questão do reconhecimento estaria no cerne das condições intersubjetivas da paridade, cujos padrões institucionalizados de valoração cultural devem expressar igual respeito e garantir oportunidades iguais para a obtenção da estima de todos os participantes da interação.

A chave da guinada de Fraser (2003, 2006, 2007) está, justamente, na ideia de paridade de participação, a representação. Este seria o padrão normativo que deveria reger tanto as lutas sociais como as análises de tais conflitos e não a noção de autorrealização propagada por Honneth. Esta terceira perspectiva irá complementar o instrumental de Fraser, que permitirá contemplar a dimensão estruturante do enquadramento da justiça em sociedades globais. Trata-se de uma terceira dimensão da justiça, a política, que “diz respeito à natureza da jurisdição do Estado e das regras de decisão pelas quais ele estrutura as disputas sociais”. (FRASER, 2009, p. 19). Neste modelo, não basta esclarecer o que é e quem são os destinatários da justiça. Segundo Fraser (2009), a dimensão política além de estabelecer regras de decisão também estipula os procedimentos de apresentação e resolução das disputas nas dimensões econômica e cultural, revelando não apenas “quem pode fazer reivindicações por redistribuição e reconhecimento, mas também como tais reivindicações devem ser introduzidas no debate e julgadas.” (FRASER, 2009, p. 19)

Traçando um comparativo entre as duas teorias, é possível observar que em Honneth (2011), a teoria do reconhecimento está pautada nos processos identitários e a de Fraser (2003, 2006, 2007) pautadas na ideia *status*. Sob a perspectiva de Honneth (2011), a visibilidade social está atrelada ao reconhecimento da autorrealização (direito) e da autoestima (solidariedade) e a consequente negação do reconhecimento em uma destas dimensões implica na invisibilidade do sujeito. Na segunda autora, as lutas por reconhecimento, portanto de visibilidade, “estão voltadas a remediar a injustiça social e as lutas por redistribuição, voltadas para compensar a injustiça econômica” (FRASER, 2006, p.232) sendo que estas

dimensões não podem ser excludentes entre si, porém é inegável que sofrem com mútuas interferências, o que pode gerar uma tensão e um interferir no outro, o que representa um problema para a autora. Para resolver esta tensão, Fraser (2007) adiciona a noção de paridade de participação, a dimensão política, como o ponto central de sua concepção.

Sobre a paridade de participação, afirma a autora (2007) que a justiça necessita de arranjos sociais que permitam a interação de todos os membros da sociedade, uns com os outros como parceiros e para que isto ocorra duas são as condições, a distribuição de recursos materiais deve ocorrer de forma que assegure voz e independência dos participantes, que a autora (2006) denomina de condição objetiva da paridade participativa, excluindo arranjos sociais que institucionalizam a privação, grandes disparidades de riqueza, renda e tempo livre que acabam por negar oportunidades de interação. A segunda requer que os padrões institucionalizados de valoração cultural expressem igual respeito a todos os participantes e assegurem oportunidade de igual estima social que Fraser (2006) vai denominar de condição subjetiva que exclui normas institucionalizadas de valores que negam a algumas pessoas a condição de parceiros integrais na interação seja no excesso da atribuição da diferença seja na falha em reconhecer o que lhe é distintivo. Neste sentido, sobre a paridade participativa:

A condição objetiva focaliza preocupações tradicionalmente associadas com a teoria da justiça distributiva, especialmente preocupações relacionadas à estrutura econômica da sociedade e às diferenciações de classes economicamente definidas. A condição intersubjetiva focaliza preocupações recentemente abordadas pela filosofia do reconhecimento, especialmente preocupações relacionadas à ordem de status da sociedade e às hierarquias de status culturalmente definidas (FRASER, 2007, p.120).

Assim, para que se tenha uma concepção ampla de justiça orientada pelo conceito de paridade participativa, devem coexistir a redistribuição e o reconhecimento, sem que um reduza o outro.

2.1.3 A invisibilidade fundada na inexistência de paridade participativa no contexto flexível da terceirização

Ao encontro com as ponderações até aqui trazidas, é possível pressupor que a terceirização, como uma nova forma de trabalho, decorrente do processo de globalização, do neoliberalismo, da inovação tecnológica, interfere e produz subjetividades e intersubjetividades nos trabalhadores, assim como, vivências e aprendizagem diferenciadas produzindo transformações no processo identitário dos trabalhadores, em especial, dos terceirizados, permitindo, desta forma, a fragmentação dentro do grupo (HALL, 2003), que pode interferir no processo de reconhecimento dos trabalhadores terceirizados numa perspectiva de Honneth (2011) ou como um processo de integração não totalizante na perspectiva de Fraser (2003, 2006, 2007).

O pano de fundo destas mudanças é o colapso do modelo fordista de produção industrial implantado nos Estados Unidos e dissipado para outras regiões, considerado referência obrigatória da indústria automobilística (GOUNET, 2002) foi adotado em outros segmentos, período que trouxe para o proletariado um aumento da dependência prática e ideológica em relação ao Estado, sob a forma do “Estado do bem-estar” (BIHR, 2012, p.55).

Este modelo produtivo (fordismo), cujo nome foi cunhado pelos economistas Aglieta, Boyer e Lipietz, todos da escola de regulação e enquanto referência de regulação, permitiu ao Estado intervir diretamente no livre “jogo” (BIHR, 2012, p.47) do mercado e sociedade civil para definir suas regras e consolidar o compromisso entre burguesia e proletariado (compromisso fordista), tornando-se gestor do processo de reprodução do capital encarregando-se de várias funções como de infraestruturas industriais, regulação da força social de trabalho, gerindo o conjunto da relação salarial e regulando o processo de acumulação (BIHR, 2012) incorporando conceitos de noção de emprego (contrato indeterminado), garantia de emprego, proteção social, entre outras, o que significa o reconhecimento de direitos e uma visibilidade coletiva dos trabalhadores (ESTANQUE, 2013).

No entanto, sinais de esgotamento do crescimento econômico capitalista começam a dar indícios por volta da década de 1970 com a queda da taxa de lucro e a estagnação econômica dando origem a um período de recessão. Esse período manifestado através do esgotamento do acordo de Bretton Woods, da crise do petróleo de 1973, da ascensão das economias asiáticas, denominada de “Chíndia” (Standing, 2014, p.51) assentadas em baixos salários, do início da globalização, entre outros fatores, refletiu na modificação das bases do compromisso fordista e na

incapacidade do Estado do bem-estar social em dar conta de resolver as contradições do capitalismo, causando o reordenamento do sistema produtivo em escala global (HARVEY, 2004), despontando um novo contexto com mudanças no mundo do trabalho traduzidas em crescente precariedade e desvalorização do trabalho assalariado e dos direitos sociais a ele associados, colocando em xeque a própria coesão social e o patrimônio humanista (ESTANQUE, 2013).

Os ideais do Estado-providência (*Welfare State*) são abalados, sofrendo reformulações e proposições para um paradigma de redução da intervenção estatal num modelo de Estado mínimo, com mínima intervenção na atividade empresarial, em programas assistencialistas e em políticas de educação e saúde, assegurando as condições de boa concorrência, sendo este modelo neoliberal apontado como o padrão a ser seguido num mundo globalizado (HARVEY, 2004).

A suplantação do modelo de produção fordista, que era baseado num sistema rígido de produção, foi necessária para o estabelecimento do novo paradigma da flexibilidade, visando que o sistema capitalista aumente seus lucros e competitividade. Sendo um dos principais eixos impressos no discurso empresarial, representando a nova estratégia (ideologia) das empresas, a partir dos anos 80 do século XX, a flexibilidade se apresenta de forma bipartida, representando mudanças tanto no processo interno (transformação da organização do trabalho e das técnicas utilizadas) como externo da organização produtiva, caracterizando-se, como organização em rede, com empresas flexíveis ou enxutas e mais planas, utilizando de abundante subcontratação e de outras formas de empregos precários e temporários (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; SENNET, 2009).

Este novo regime de acumulação associado a um sistema de regulamentação política e social distinta é que Harvey (2004) vai denominar de acumulação flexível e flexibilidade e como também afirmaram Boltanski e Chiapello (2009), passa a ser a palavra central deste novo regime de acumulação, iniciando um novo ciclo de reestruturação do capital, com racionalização e intensificação do controle do trabalho, incorporando mudanças tecnológicas, automação, busca de novos produtos e mercados, fusões de empresas, busca de outros locais com mão de obra mais barata. Deve-se, ainda, mencionar que várias foram as experiências de acumulação flexível, mas no entender de Antunes (2006), o toyotismo ou modelo japonês foi o causador de maior impacto na indústria japonesa e em escala mundial com seus métodos de produção flexíveis (*lean production* ou produção enxuta, *just-*

in-time ou na hora certa, centro de controle de qualidade, método *kanban* ou gestão visual) e, em especial na configuração do trabalho e dos trabalhadores.

Na reconfiguração dos trabalhadores e sua forma de estruturação, Standing (2014) faz uma abordagem a partir de uma estrutura de classes resultante da globalização, renunciando a estruturação elaborada na teoria marxista ligada aos meios de produção, como da teoria weberiana de classe (relações sociais de produção e posição da pessoa no processo de trabalho) ou de status (ideia associada com ocupação de uma pessoa). A elaboração de sua construção teórica foge tanto da chave marxista como da weberiana para uma construção teórica que utiliza para o estabelecimento dos grupos, os seguintes critérios: “claras relações de produção, de distribuição, de relações com o Estado e ainda uma clara consciência moral” (STANDING, 2014, p.10).

Segundo sua proposição de estrutura de classes com base na globalização, no topo está uma elite, com um minúsculo número de cidadãos globais, muito ricos, governando o universo, tendo prestígio e capacidade de influenciar governos de todos os lugares. Abaixo dela, vêm os assalariados, não integrantes da classe trabalhadora, que possuem boa renda, estão concentrados em grandes corporações, agências governamentais, etc. Ao lado dos assalariados, outro grupo emerge, trata-se de uma combinação de profissionais e técnicos, os “*proficians*” (STANDING, 2014, p.24), resultante da junção das palavras *professional* e *technician*. Estes são independentes, orientados por um projeto e o desejo de se mudar continuamente, sem um impulso para o emprego de longo prazo. Eles não querem a segurança do trabalho, têm muito dinheiro e são parte do sistema.

Abaixo destes, está a velha classe trabalhadora, com emprego estável e remunerado que orientou os Estados do bem-estar a criar a regulamentação do trabalho, bem como os partidos social-democratas, trabalhistas, os sindicatos. Abaixo destes quatro grupos é que se localiza o crescente pós-proletário, o “*precariado*” (STANDING, 2014, p.25) composto por um exército de pessoas com as seguintes características: a primeira é que seus integrantes têm empregos casuais, convivendo com a precariedade das relações de trabalho, a segunda, não possuem uma identidade ocupacional, sequer uma narrativa para dar sentido a sua vida. Por fim, vivem necessitando fazer coisas pelas quais não recebem: preparando curriculum vitae, procurando emprego, fazendo diversos treinamentos, tudo para deixá-los inseguros. Acrescenta Standing (2014), que é uma classe com nível de

educação e qualificação, muitas vezes, acima do exigido pelo trabalho e que não tem acesso a benefícios além do salário, como pensões, seguro-saúde e licença-maternidade, nem assistência pelo Estado. Exatamente na contramão da história do proletariado, que lutava e conseguia mais direitos, os pós-proletários progressivamente perdem direitos e, conseqüentemente, tem diminuídas as chances de mobilidade social.

Com base nesta distribuição, Standing (2014) conclui que o grupo de trabalhadores com contratos flexíveis – que se pode estabelecer certa correspondência com a mesma massa de trabalhadores instáveis de Bihr (2013) - é uma “classe-em-construção” (STANDING, 2014, p.12), que ele nomina de precariado para diferenciá-la do velho proletariado (pensado por Marx e correspondente aos trabalhadores estáveis), porém, ainda não lhe atribui a condição de uma nova classe, autônoma em relação ao proletariado nem tão pouco lhe atribui a condição de subclasse.

O termo precariado foi usado pela primeira vez nos anos de 1980 na França, para descrever os trabalhadores temporários ou sazonais. Na Itália representa pessoas de baixa renda, cumprindo tarefas casuais relacionando precariedade com estado de vida. Na Alemanha, é utilizado para descrever trabalhadores temporários e desempregados que não têm esperança de integração social. No Japão é sinônimo de trabalhador pobre. Para Standing (2014), a precariedade implica, além disso, “na falta de uma identidade segura baseada no trabalho, considerando que alguns trabalhadores em alguns empregos de baixa renda podem estar construindo uma carreira” (STANDING, 2014, p.27).

Três são os elementos importantes que caracterizam o precariado: a falta de garantia no emprego, renda social insegura e carência de uma identidade baseada no trabalho. Embora não seja homogêneo, todos compartilham de um mesmo sentimento de que seu trabalho é útil para viver, oportunista (pegar o que aparecer) e precário (inseguro).

De uma maneira bem didática, Standing (2014) descreve o precariado como:

[...] “habitantes” [denizens]. O “habitante” é alguém que, por uma razão ou outra, tem um conjunto de direitos mais limitados que o dos cidadãos. A ideia de “habitante”, que pode ser rastreada até os tempos romanos, tem sido, geralmente, aplicada a estrangeiros que recebem direitos de residência e diretos para exercerem seu

comércio, mas não direitos plenos de cidadania (STANDING, 2014, p.33).

Esta comparação deixa um entendimento cristalino, existe um número crescente de trabalhadores, onde se inclui os terceirizados, que não goza da plenitude dos direitos que lhe são inerentes e isto ocorre em Estados democráticos, cujo direito está posto, cujas estruturas descansam em pilares da igualdade, da segurança jurídica e todos os demais direitos fundamentais concernentes ao estatuto jurídico de cada cidadão.

Trazendo a realidade para um modelo teórico, a definição proposta por Standing categoriza os trabalhadores terceirizados como uma classe-em-construção (“os habitantes”), nascida de um processo de dualização (KOVÁCKS, 2002) e hierarquização dentro da própria classe trabalhadora, a partir de sua fragmentação decorrente da flexibilização do processo produtivo e da nova organização do trabalho flexível.

Esta opção heurística tem amparo em outros autores, como, por exemplo, Gounet (2002), que já havia observado na produção da Toyota um processo de estratificação social, não de diferenciação entre classes sociais, mas de nova hierarquia, em que os patrões das montadoras ocupavam a cúpula, mais abaixo os patrões das fornecedoras, a seguir os quadros e mensalistas, depois, os operários, seguidos dos trabalhadores das fábricas montadoras ou filiais mais próximas e, por fim, os outros trabalhadores empregados nas subcontratadas, os trabalhadores terceirizados.

Ao elaborar a estrutura de posição dos trabalhadores neste modelo de acumulação, Gounet (2002) concluiu que o sistema de acumulação flexível provoca uma diferenciação social ainda mais pronunciada ou, no mínimo, uma dualização da classe trabalhadora (KOVÁCKS, 2002) ou a divisão em habitante e cidadão proposta por Standing (2014). Diante desta nova realidade, este modelo impacta diretamente o tecido produtivo trazendo, como afirmado por Estanque (2013), uma precariedade global e, por conseguinte, a fragmentação do proletariado. Neste sentido, Bihr (2013), propõe a fragmentação em três grandes conjuntos, os proletários estáveis e com garantias que mantém quase que integralmente a proteção; os proletários excluídos do trabalho que ficam muito tempo ou definitivamente sem emprego e entre estes dois polos, a “massa flutuante de trabalhadores instáveis” (BIHR, 2013,

p.84) compreendendo os trabalhadores terceirizados, em tempo parcial, temporários, em domicílio e assim por diante.

Se afirmarmos que a terceirização é um fenômeno que fracionou a classe trabalhadora, gerando, no mínimo, uma dualização entre trabalhadores estáveis e flexíveis, é importante estabelecer no que consiste a terceirização. Lima refere-se à terceirização como “a um processo de reorganização das formas de produção” que implicam “na reconfiguração das relações capital-trabalho dentro de um contexto, conhecido como acumulação flexível, pós-fordismo ou neofordismo, marcando um novo estágio do desenvolvimento das forças produtivas no capitalismo” (2010, p.18).

Segundo Lima (2010), a terceirização, ao flexibilizar o processo produtivo, reorganiza a produção a partir da ideia de focalização das atividades fins das empresas e a externalização das demais, com a eliminação de setores produtivos, administrativos ou de serviços, concentrando-se na atividade principal. Lima (2010), traz ainda a ideia de distinguir entre subcontratação e terceirização. A primeira se caracteriza com a contratação de atividades complementares realizadas por trabalhadores no próprio domicílio, como por exemplo, a indústria têxtil e a indústria de peças no caso das montadoras de automóveis. A segunda resulta da desverticalização das atividades no interior da empresa, como estratégia de competitividade e permanência no mercado, fincada na ideia de que:

[...] a terceirização parte do princípio da focalização no produto principal, que possibilitaria redução de custos fixos e ganhos de eficiência. Permite, também, trabalhar mais com custos variáveis e maior flexibilidade de ajustamento desses custos, conforme as necessidades da produção. Na utilização da força de trabalho, os ganhos decorrem da não utilização de equipes próprias, evitando a manutenção de trabalhadores desnecessários diretamente na produção do produto principal, sua redução ou aumento devido às demandas do mercado. [...] Isso implica não somente no aumento de trabalhadores subcontratados, mas a redução dos empregados contratados diretamente pelas empresas (LIMA, 2010, p.18).

Marcelino e Cavalcanti (2012) caracterizam a terceirização como todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e (ou) a externalização dos conflitos trabalhistas, compreendendo, portanto, qualquer atividade que uma empresa transfere para outra ou outras.

Ainda que se tangenciem as concepções destes autores, também se afastam na medida em que para estes últimos (MARCELINO E CAVALCANTI, 2012) não existe esta diferenciação proposta por Lima (2010), pois toda a externalização de atividade é terceirização e toda ela é, no mínimo precarizante, no entanto, não se pode falar em prejuízos a geração de empregos, porque os postos de trabalho são gerados, no entanto, são gerados de forma precarizada.

Baseados nesta forma de contratação, Gounet (2002) e Bihr (2013) concluem que terceirização é um fator determinante para a intensificação das desigualdades, precarizações e vulnerabilização, pois a inserção dos trabalhadores terceirizados provém de uma integração laboral desqualificante, influenciando as dinâmicas intersubjetivas e sociais de reconhecimento.

Nestas relações intersubjetivas, a falta de reconhecimento para o trabalhador contratado sob as novas morfologias ditas flexíveis, nasce da negação de sua condição de sujeito de direito e de estima vista pela chave cognitiva de Honneth (2011). Na perspectiva de Fraser (2002, 2006, 2007), a flexibilização dos contratos de trabalho traz a injustiça social por atribuir ao trabalhador terceirizado um *status* inferior ao trabalhador estável ao mesmo tempo em que causa uma injustiça econômica na supressão destes direitos, o que corrobora a afirmação que estas dimensões não são excludentes entre si, mas interferem uma na outra, e cuja tensão pode ser resolvida a partir de outro elemento que é a paridade de participação.

Fazendo uma aproximação com a realidade, a diferenciação de *status*, em parte é causada pelo próprio sistema de proteção e assistência ao trabalhador, em especial o brasileiro, que está calcado na ideia de organização por categorias profissionais as quais estão atreladas a atividade preponderante da empresa que contrata os trabalhadores diretamente e não da empresa que se utiliza do dispêndio de energia destes trabalhadores. Esta categorização dos trabalhadores encontra-se fixada pela lei 5.473/43 (CLT) e dimensionada dentro dos limites de identidade, similaridade ou conexidade, dentro dos quais, o sistema jurídico considera a categoria profissional como sendo homogênea e de associação natural.

É possível afirmar que o trabalhador terceirizado é invisível, a partir do modelo teórico de Honneth (2011) e Fraser (2007), quando, em relação ao primeiro, lhe desrespeitam ou lhe negam sua propriedade universal de sujeito juridicamente capaz, constante em uma ordem jurídica que se funda em um acordo racional entre indivíduos iguais e na assunção da imputabilidade moral de todos os seus membros,

e em relação à segunda, quando não lhe é oportunizada a paridade participativa nas dimensões objetiva e intersubjetiva.

Levando estes elementos para uma reflexão em um exemplo prático, considerando o contexto de um Estado democrático de direito que se pauta, dentre outros princípios, pelo princípio da igualdade, como seria possível explicar para um trabalhador terceirizado que trabalha ao lado de um trabalhador contratado diretamente pela mesma empresa que se beneficia do trabalho de ambos, que ele não faz jus ao mesmo estatuto salarial daquele outro, que o seu estatuto sofre reduções em razão do contrato formalizado e não pela realidade fática?

A resposta que primeiro aparece é de que esta situação não é possível, no entanto, ela existe e para a manutenção de sua existência, torna-se necessário ignorar este fato. Como fazê-lo? Responde-se, de forma bem simples. Invisibiliza-se o fato ou a pessoa. E como se invisibiliza? Através do repetido desrespeito aos direitos de igualdade dos trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores diretos (estáveis) que em razão da repetição lhe acarretará na falta de autorrespeito e, conseqüentemente, na naturalização desta conduta discriminatória na perspectiva de Honneth (2011) e no desrespeito a paridade de participação em violação a uma justiça de reconhecimento e redistribuição (FRASER, 2007)

Igualmente, o conceito de invisibilidade também se ancora no desrespeito ao reconhecimento de estima social, pois a terceirização também impacta na ideia de autorrealização de um sujeito, isto porque, segundo Honneth (2011), esta ideia está relacionada ao conceito de prestígio ou reputação, o que sugere indagar: como construir seu prestígio ou reputação quando não se é visto não se é percebido? Impossível, pois o prestígio ou reputação, tanto em relação ao fazer parte de um grupo social como em sua individualidade, decorre da experiência de respeito em relações simétricas as quais se fundam na solidariedade, assim, se enxergo o outro e este outro não me enxerga, não há simetria, não há solidariedade, não há partilha de valores, não há paridade participativa. Esta invisibilidade pode decorrer, justamente, da própria divisão do trabalho em que mesmas atividades passam a ser contratadas em diferentes contratos capazes de criar uma fictícia barreira que divide a classe trabalhadora como afirmado por Kovács (2002).

2.1.4 A vulnerabilidade social como efeito da invisibilidade na terceirização: uma perspectiva além da precarização

As mudanças ocorridas na organização do trabalho decorrentes da globalização, do neoliberalismo que dispararam transformações no regime de acumulação não são uniformes, em razão das condições que diferenciam os países desenvolvidos em relação aos demais, despertando a necessidade de estudar a realidade empírica destes processos diferenciados e seus efeitos nas relações de trabalho e emprego numa abordagem comparativa e multidisciplinar nos campos da sociologia, economia e ciência política (ROSENFELD, 2010).

De forma introdutória, um dos aspectos abordados nos referidos estudos foi justamente a precarização das condições de trabalho e, dada a polissemia da expressão, Rosenfield (2010), utilizando o termo cunhado por Appay e Thébaud-Mony e os critérios como o próprio trabalho, suas relações, condições e vivência, vai descrever a precarização social como uma condição de instabilidade econômica e social e insegurança no trabalho, ocorrendo, entretanto, de forma institucionalizada e legitimada tanto econômica como socialmente.

No mesmo sentido, Druck (2011), também trabalhou o conceito de precarização moderna do trabalho como um processo de institucionalização econômica, social e política da flexibilização, capaz de renovar e reconfigurar a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, sob a justificação da necessidade de adaptação aos novos tempos afetados pela globalização.

O conteúdo desta precarização é dado pela condição de instabilidade, insegurança, adaptabilidade e fragmentação dos coletivos de trabalhadores e consequente desfiguração do conteúdo social do trabalho, opondo-se, de forma central e hegemônica, às conquistas sociais até o momento asseguradas (DRUCK, 2011).

Várias são as dimensões do trabalho precário - nas formas de contratação, na informalidade, na terceirização, na desregulação e flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, nas perdas salariais e de benefícios, na desagregação dos sindicatos - e qualquer delas interfere na unidade da “classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, 1999) ao mesmo tempo em que dão unidade aos distintos lugares em que essa precarização se manifesta. Para Druck (2011), há uma indissociabilidade entre as formas precárias de trabalho e de emprego provenientes da (des)estruturação do mercado de trabalho e do papel do Estado e sua (des)proteção social, na gestão e organização

do trabalho como também nos sindicatos, os quais encontram-se impregnados pela vulnerabilidade social e política.

Restringindo-se à dimensão do trabalho precário na terceirização, que é o pressuposto desta pesquisa, foi possível constatar na pesquisa de Druck (2011, p.49), a afirmação de que as empresas justificavam a adoção da terceirização como “ferramenta” ou “estratégia” para sobreviver diante da reestruturação e redefinição das bases de competitividade no plano internacional e nacional. No entanto, passada a fase da sobrevivência, nos anos 2000, num contexto econômico internacional favorável e de retomada do crescimento para vários setores, especialmente aqueles estudados na década de 1990 (setores automotivo, petroquímica e bancário), a terceirização continuou a crescer não só no setor privado como também no setor público, tudo sob a ideia da flexibilidade ou do flexível (SENNET, 2002; HARVEY, 2004), em todos os níveis, transferindo aos trabalhadores encargos de maximização do tempo e aumento de produtividade com redução dos custos com mão de obra; alterando as formas de inserção e de contratação dos trabalhadores. Neste conjunto, a terceirização preencheu todos os quesitos necessários e revelou “as múltiplas formas de precarização dos trabalhadores terceirizados nessas atividades: nos tipos de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde e na representação sindical” (DRUCK, 2011, p.49).

O estabelecimento do conceito de precarização, coloca em perspectiva a precarização econômica proveniente da flexibilização salarial e das reestruturações produtivas e da institucionalização da precariedade decorrente das transformações legislativas quanto ao trabalho e proteção social e, ainda, a institucionalização da instabilidade como um valor moral naturalizado na individualidade de cada ator ao gerir sua carreira e promover sua inserção social, isto é, o espírito do novo capitalismo carrega o apelo à individualidade.

Portanto, ao mencionar o termo precarização no contexto da terceirização busca-se delinear um contexto do mundo do trabalho em que a gama de direitos sociais, antes imputada a todos os trabalhadores, passa a ser não aplicada para alguns, em razão da forma indireta de contratação e que tal situação que viola a igualdade universal entre sujeitos e impede a obtenção de maior estima social passa a ser encarada de forma legítima e institucionalizada, como uma resignificação de

valores interiorizada pelos indivíduos, que não os permite reivindicar seu pertencimento social.

No entanto, ainda que já se tenha vários estudos apontando para a precarização social como efeito resultante do modelo de acumulação flexível e que dentro das medidas flexibilizatórias se encontra a terceirização, este estudo pretende, como já afirmado na parte introdutória, ultrapassar as fronteiras já conhecidas da precarização e analisar se a terceirização pode ser considerada um fator de vulnerabilização dos trabalhadores em razão desta tornar os trabalhadores terceirizados invisíveis, daí a necessidade de trazer o conceito de vulnerabilidade social, que permitirá analisar o contexto do campo empírico estudado, dada, também, a sua polissemia.

No estudo promovido por Moser (1997), ela afirma que pobreza e vulnerabilidade são conceitos diferentes, sendo o primeiro, um conceito estático e o segundo um conceito mais dinâmico, capaz de capturar os aspectos multidimensionais das mudanças de status socioeconômicos, pois pessoas entram e saem da pobreza, o que torna a vulnerabilidade um conceito chave ao mesmo tempo em que deve ser reconhecido que se trata de um conceito em permanente construção, em razão de estar relacionado aos específicos processos de mudanças ocorridas em um dado contexto e da consequente fixação de indicadores. Não se pode deixar de mencionar que os estudos de Moser (1997) trouxeram um significativo progresso para a temática ao apontar que os riscos de mobilidade social descendentes não são característicos apenas em relação à população pobre, mas para a sociedade como um todo, uma vez que a desproteção e a insegurança são capazes de superar a satisfação das necessidades básicas.

Segundo Katzmann (1999), foi necessário aprimorar algumas noções que tinham a aparência de sinônimas, mas que não eram, sendo, na verdade, complementares entre si para o aprimoramento das interpretações da realidade ressaltando, ainda, que não se confundem entre si. Partindo desta afirmação, é possível estabelecer que vulnerabilidade tem sua noção distinta daquela atribuída a pobreza e ao risco social. A compreensão de vulnerabilidade não está adstrita à pobreza. No que se refere à noção de risco, está se encontra focada no indivíduo, portanto, é de caráter subjetivo, enquanto que a vulnerabilidade está ligada a exposição de riscos.

A afirmação quanto à exposição a riscos ser um elemento da vulnerabilidade decorre da própria definição elaborada em abril de 2002, pela CEPAL no documento denominado “Vulnerabilidad Sociodemográfica: viejos y nuevos riesgos para comunidades, hogares y personas” que a define como resultado da exposição a riscos aliada à incapacidade para enfrentá-los e a inabilidade para ativamente adaptar-se. Este conceito encontra-se alinhado sobre três categorias: os ativos, que compreendem os recursos materiais ou socioculturais (trabalho, lazer, cultura e educação), capazes de permitir o desenvolvimento dos indivíduos num determinado contexto social; o conjunto de oportunidades, concedidas pelo mercado, Estado e sociedade e que permitem a utilização com maior eficiência dos recursos, gerando novos ativos e recuperando os extenuados decorrentes do âmbito social; e, por último, as estratégias, estas entendidas como a maneira que os atores utilizam os ativos para fazer frente às mudanças estruturais de um determinado contexto social.

O conceito de vulnerabilidade calcado nas três categorias permite afirmar que a exposição a riscos aliada à incapacidade para enfrentá-los e a inabilidade para ativamente adaptar-se pode colocar pessoa ou grupo de pessoas em vulnerabilidade. Tal situação pode decorrer de condições ou acontecimento que os torna mais propensos a enfrentar circunstâncias adversas para sua inserção social, desenvolvimento pessoal e exercício de comportamentos que envolvam maior exposição a eventos danosos ou a presença de um atributo básico compartilhado como idade, sexo, raça, entre outros.

À título exemplificativo, em um contexto de rápida comercialização da economia de um país em desenvolvimento, os novos grupos, que estão a caminho do “precariado” de Standing (2014, p.23) e que perdem algum tipo de benefício, se acham mais vulneráveis do que muitos outros grupos com rendas inferiores, mas que, no entanto, mantêm tradicionais formas de apoio, tendo acesso a um conjunto de benefícios da empresa e do Estado que aqueles primeiros não tinham (STANDING, 2014).

Ainda sobre o conceito proposto no referido documento da CEPAL (2002), é possível observar que a temática da vulnerabilidade social apresenta um caráter multifacetado, com dimensões ligadas tanto às características próprias de indivíduos ou grupos quanto as relativas ao meio social em que estes se encontram inseridos. Assim, considerando que o conceito de vulnerabilidade social demanda vieses múltiplos, há de se atentar, em especial, para estruturas sociais vulnerabilizantes, de

forma que, quando se fala em vulnerabilidade social, é importante compreender que esta se refere ao estado, no qual grupos ou indivíduos se encontram despossuídos de capacidade para ter acesso aos bens e oportunidades sociais, econômicas e culturais oferecidos pelo Estado, mercado e sociedade, o que permite utilizar tais noções para análise dos dados obtidos junto ao campo empírico desta pesquisa.

Outra característica essencial da vulnerabilidade que deve ser comentada é o fato de referir-se a um atributo relativo à capacidade de resposta dos indivíduos ou grupos frente a situações de risco ou constrangimentos. Quando estes indivíduos ou grupos encontram-se na situação de incapacidade no enfrentamento dos riscos existentes no seu entorno, em que acarreta na ampliação da perda do bem-estar, é possível afirmar que estes indivíduos ou grupos estão em condição de vulnerabilidade.

Em resumo, a vulnerabilidade social resulta de um processo, de uma construção social, influenciada pelas transformações societárias e pela historicidade capaz de causar sensíveis transformações no indivíduo, acentuando fragilidades e contradições e, segundo Katzman (1999), é possível afirmar que a confirmação da situação de vulnerabilidade decorre da deterioração em três principais campos: os recursos pessoais, os recursos de direitos e os recursos em relações sociais (KATZMAN, 1999) e para conter este fenômeno, segundo estudos de Moser (1997), necessário se faz da utilização do uso da força ou da resistência. Desta forma, as três categorias que sustentam o conceito de vulnerabilidade social, elaborado no documento da CEPAL (2002), servem como ferramentas para o estudo que se lançará no quarto capítulo desta pesquisa.

Além dos conceitos até aqui trabalhados, julga-se, ainda, importante trabalhar a ideia de sistema de proteção social, trazendo-o como ferramenta que se pretende utilizar para dar cabo ao estudo proposto, uma vez que a crítica que se pretende direciona-se à falha no sistema de proteção dos trabalhadores terceirizados, que são, igualmente, trabalhadores assalariados. Di Giovanni (2008) afirma que inexiste sociedade humana que não tenha algum sistema de proteção social, sendo exercido por instituições não especializadas, como a família, ou através de sistemas específicos importantes originados da divisão social do trabalho e que ganham especialização e visibilidade, tornando-se num dos pontos centrais da vida coletiva.

Numa perspectiva histórica, os processos de industrialização e consequente urbanização desencadearam problemas relativos à pobreza aliados às precárias

condições de trabalho até então vigentes e responsáveis por uma série de infortúnios (acidentes, doenças profissionais, desemprego, entre outros). Ao analisar a conjugação destes fatores, em conjunto com a crescente organização da classe trabalhadora, através de sindicatos e a constituição de partidos políticos de inspiração socialista, comunista ou laborista e expansão dos direitos políticos, segundo Di Giovanni (2008), foi possível inferir que a pobreza não era decorrente de méritos ou deméritos e performances pessoais, mas sim, de um fenômeno relacionado às condições sociais de vida e, particularmente, de trabalho, tratando-se de uma pobreza paradoxal daqueles que trabalhavam.

Di Giovanni (2008) denomina de sistemas de proteção social as formas institucionalizadas em maior ou menor grau que as sociedades constituem para proteger parte ou o conjunto de seus membros decorrentes de certas vicissitudes da vida natural ou social como a velhice, a doença, o infortúnio, privações. Além destes, inclui também as formas seletivas de distribuição e redistribuição de bens materiais (comida, dinheiro), quanto de bens culturais (saberes), os quais permitirão a sobrevivência e a integração na vida social assim como os princípios reguladores e as normas que, com intuito de proteção, fazem parte da vida das coletividades. Isto denota que as sociedades sempre alocaram recursos e esforços em suas atividades de proteção social que seguem três modalidades não excludentes definidas a partir das relações de poder: a tradição, a troca e a autoridade.

Di Giovanni (2008) afirma que quanto ao critério da tradição, este envolve um conjunto de valores tais como a caridade, a fraternidade, a solidariedade. Já a troca pode ser referenciada por um conjunto de práticas econômicas que perpassam desde relações pessoais até a impessoalidade das forças de mercado. Por fim, a autoridade como uma modalidade política de alocação, está configurada na presença do Estado como gestor, regulador e mesmo como produtor de tais relações, sendo institucionalizada através de políticas de caráter social e representada por um conjunto de garantias implementadas a partir da intervenção política e administrativa, que, segundo Di Giovanni (2008), são medidas de caráter prescritivo, normativo e operativo, obtidas a partir de disputas de poder entre atores sociais envolvidos.

Como exemplo de sistema de proteção social, os sistemas de seguridade social, existentes na quase totalidade de sociedades complexas, foram implantados e são geridos pelo Estado. Sistemas deste tipo resultam de relações políticas

travadas no plano do poder público envolvendo, além das principais instituições do Estado, outras instituições e grupos (partidos políticos, sindicatos, organizações da sociedade civil).

Ao denominar de “precariado” os trabalhadores que não gozam dos benefícios estabelecidos na era do Estado do bem-estar social, Standing resume, em termos de agenda de “cidadania industrial” (STANDING, 2014, p.28), em sete formas as garantias relacionadas ao trabalho perseguidas pelos sociais-democratas, partidos trabalhistas e sindicatos após a Segunda Guerra Mundial para a classe trabalhadora ou para o proletariado industrial:

- I. - Garantia de mercado de trabalho: oportunidades adequadas de renda-salário e compromisso do Estado de pleno emprego;
- II. - Garantia de vínculo empregatício: proteção contra a dispensa arbitrária devidamente regulada;
- III. - Segurança no emprego: capacidade e oportunidade de manter um nicho de emprego com garantia de mobilidade ascendente em termos de status e renda;
- IV. - Segurança no trabalho: proteção contra acidentes e doenças no trabalho a partir da regulação (normas de segurança e saúde, limite de jornada, etc.);
- V. - Garantia de reprodução de habilidade: oportunidade de adquirir habilidades (estágio, treinamento, etc.)
- VI. - Segurança de renda: garantia de renda estável, adequada, protegida (fixação de salário mínimo, reajustes, previdência social, tributação progressiva para redução de desigualdades);
- VII. - Garantia de representação: possuir voz coletiva no mercado de trabalho (sindicatos independentes, direito de greve, etc.).

Considerando o conceito proposto por Di Giovanni (2008) e, conjugando com os elementos estabelecidos no conceito de “cidadania industrial” trazido por Standing (2014) para o âmbito desta pesquisa, o sistema de proteção baseado na autoridade e estabelecido para os trabalhadores assalariados (contratados pelo regime celetista) compreende um conjunto de normas, princípios e institutos previstos em estatutos jurídicos constitucionais e infraconstitucional (CLT, leis extravagantes, portarias, etc.) e normas coletivas (elaboradas de forma autônomas pelos trabalhadores e empregadores), denominadas de Direito Individual e Coletivo do Trabalho, que asseguram um patamar mínimo e compõem o estatuto jurídico de cada trabalhador, além de ter assegurada a inspeção do trabalho com a finalidade

de prevenção e manutenção adequada destes direitos trabalhistas dos empregados, frente à relação trabalhista com o empregador em razão de que muitas vezes, mesmo tendo ciência dos seus direitos, o trabalhador é compelido a não reivindicar, por temer represália daquele. Esta atuação do Estado, de forma ativa, é feita através do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho, por atores governamentais responsáveis pela manutenção e fiscalização do sistema de proteção e do bem-estar dos trabalhadores. Por fim, o sistema de proteção dos trabalhadores compreende, ainda, a atuação dos sindicatos como assistentes e representantes dos trabalhadores de uma determinada categoria profissional.

2.2 Referencial Metodológico e trajetória da pesquisa

Pires (2010) afirma que mais importante do que buscar a neutralidade da realidade objetiva, é produzir conhecimento útil, porém orientado por um projeto ético apontado para a solidariedade, harmonia e criatividade.

Laville e Dionne (1999) consideram que o “saber construído de maneira metódica” (p.96) deve ser estimado pelo pesquisador e exige curiosidade e ceticismo ao mesmo tempo que exige confiança na razão, no procedimento científico e aceitação dos seus limites. O pesquisador não pode se acomodar diante da ausência de um conhecimento, em especial, quando percebe um problema em que sua objetivação ou resolução poderia contribuir, além disso, deve questionar como o saber foi construído, desconfiando de explicações do senso comum, que muitas vezes podem ser mais problemáticas, atribuindo, no entanto, a estes saberes constituídos valores relativos, incompletos, provisórios, aceitando dados colhidos que não conduzam aos resultados previstos, contradigam pontos de vistas ou refutem as hipóteses.

Neste tópico pretende-se delinear as questões de ordem metodológica que organizam a presente pesquisa, tomando como orientação, que:

A partir do momento em que a pesquisa centra-se em um problema específico, é em virtude desse problema específico que o pesquisador escolherá o procedimento mais apto, segundo ele, para chegar à compreensão visada. Poderá ser um procedimento quantitativo, qualitativo, ou a mistura de ambos. O essencial permanecerá: que a escolha da abordagem esteja a serviço do

objeto de pesquisa, e não o contrário, com o objetivo de daí tirar, o melhor possível, os saberes desejados (LAVILLE E DIONE, 1999, p.43).

Para lançar mão da escolha da abordagem, quantitativa ou qualitativa, ou ambas, o mais importante é conhecer e sua utilidade e adequação ao objeto que se propõe estudar, sendo indispensável seu uso com exatidão e rigor científico aliada a certeza do tipo de análise que o método possibilitará construir, levando em consideração o responsável pela produção do conhecimento a que este conhecimento se destina.

De um lado, do ponto de vista metodológico, a utilização de uma ou outra ou ambas, não se configura na contradição entre abordagem quantitativa (objetividade) e a qualitativa (subjetividade), nem tão pouco como uma ideia de continuidade entre os dois tipos de investigação. De outro lado, na perspectiva epistemológica, não se pode afirmar que uma abordagem é mais científica do que a outra, afirmando-se, entretanto, que são de natureza diferente e as duas permitem a análise das relações sociais nos seus diferentes aspectos, podendo, a título exemplificativo, a pesquisa qualitativa gerar questões para serem aprofundadas quantitativamente e vice-versa. Neste sentido, a pesquisa aqui proposta embora tenha sido inicialmente estruturada a partir de uma abordagem qualitativa, considerando alguns elementos contidos nos dados coletados buscou aprofundá-los de forma quantitativa.

A construção desta pesquisa, considerando a estratégia de estudo de caso, encontra-se baseada na revisão bibliográfica, pesquisa documental, observação simples, em entrevistas semiestruturadas e na análise de conteúdo, enquanto técnica de análise de dados, como forma de dar sustento teórico e empírico a este trabalho.

Uma das vantagens, talvez a mais marcante dessa estratégia de pesquisa, reside no aprofundamento oferecido nos próprios recursos concentrados no caso sem submetê-lo às restrições ligadas a comparação do caso com outros casos, o que permite ao pesquisador fazer uso da criatividade e imaginação, dando-lhe tempo de adaptar “seus instrumentos, modificar sua abordagem para explorar elementos imprevistos, precisar alguns detalhes e construir uma compreensão do caso que leve em conta tudo isso” (LAVILLE E DIONNE, 1999, p.156).

O estudo de caso se mostra pertinente para responder as questões de “como” e “por que” os fenômenos ocorrem e quando o foco central paira sobre fenômenos

atuais, que só poderão ser analisados dentro de algum contexto da vida real. Nessa linha, o estudo do Polo Naval, objeto de análise nesta dissertação, pelas suas dimensões, pela grande geração de empregos, pela intensa terceirização, pelo que significa em relação ao ressurgimento da indústria naval, configura-se como um exemplo típico do que pode estar ocorrendo em termos de terceirização nos demais estaleiros do Brasil.

2.2.1 A forma da abordagem e o contato com o campo

Com base nestas diretrizes, entendeu-se, inicialmente, que a abordagem qualitativa, seria a melhor forma de conhecer e compreender o objeto, isto porque, era necessário descrever o fenômeno a partir da perspectiva dos sujeitos envolvidos na proteção dos trabalhadores, uma vez que este tipo de pesquisa permite a apreensão da realidade na sua globalidade, nos seus matizes, nas suas interinfluências e no seu dinamismo, trazendo, segundo Deslauries & Kérisit (2010), o contato direto com o campo e conferindo a este não somente a característica de reservatório de dados, mas atribuindo-lhe, também, a propriedade de fonte de novas questões onde o pesquisador não só busca a resposta para suas perguntas, mas permite descobrir questões surpreendentemente mais adequadas e pertinentes em relação às inicialmente colocadas.

Entretanto, em razão desta pesquisadora fazer parte do Núcleo de Estudos do Polo Naval vinculado à UFPEL, e tendo sido realizada pesquisa na modalidade de questionário com 216 trabalhadores do Polo Naval, resolveu-se inserir neste projeto a abordagem quantitativa, que permitiu investigar alguns aspectos que envolvem a subjetividade dos trabalhadores terceirizados.

2.2.2 A escolha dos atores e a coleta de dados

Para a realização desta pesquisa, se buscou trabalhar com alguns atores que interagem diretamente neste campo, quais sejam, os próprios trabalhadores terceirizados, dirigentes sindicais, auditores-fiscais do trabalho, procuradores do trabalho. A escolha destes atores se deu justamente em razão de que os três últimos têm atuação direta na representação, assistência e fiscalização dos trabalhadores assalariados, grupo que pertencem os trabalhadores terceirizados,

buscando dar efetividade aos elementos que compõem o sistema de proteção dos trabalhadores e os primeiros, em razão de ser a parte justamente afetada pelo problema da pesquisa.

Segundo Laville e Dionne (1999), para compreender o problema, sem correr o risco de deformá-lo ou reduzi-lo, deve-se buscar a determinação dos múltiplos fatores da situação e uma vez encontrados e compreendidos na sua complexidade poderão ser explicados aos outros isto porque, “os fenômenos humanos repousam sobre a multicausalidade, ou seja, sobre um encadeamento de fatores, de natureza e de pesos variáveis, que se conjugam e interagem” (LAVILLE E DIONE, 1999, p.41), permitindo, assim, chegar ao conhecimento dos fatos humanos.

A aproximação do fenômeno da invisibilidade dos trabalhadores terceirizados implica num aprofundamento da questão, a partir de uma visão mais alargada, a fim de captar os vários fatores que se relacionam e circundam o fenômeno, necessitando-se extrapolar os limites tradicionais das relações sindicais e de trabalho e das relações com o Estado na tentativa de fazer uma melhor apreensão do fenômeno em estudo e caracterizá-lo.

Definidos os atores, se estabeleceu como meta inicial, analisar documentos que envolvessem fatos ligados a trabalhadores terceirizados e seu contato com os três atores: o sindicato dos trabalhadores metalúrgicos (STIMMERG), o MPT e o MTE² em razão, como já afirmado, de que todos têm a incumbência institucional de proteger o trabalhador, inclusive o trabalhador terceirizado. A escolha deste tipo de técnica da análise documental possibilita, segundo Cellard (2010), fazer alguns tipos de reconstrução, eliminando, em parte, influências exercidas pela presença ou intervenção do pesquisador do conjunto de interações, acontecimentos ou comportamentos pesquisados. Os documentos pesquisados e utilizados nesta fase são documentos digitais (documentos escritos, fotos e vídeos), disponibilizados em sítios eletrônicos sob a responsabilidade dos três atores escolhidos aos quais se atribuiu o valor de testemunho dos fatos neles relatados, considerando-os como fontes primárias.

² O MTE foi alterado para **Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS)** por meio da medida provisória nº 696, de 2 de outubro de 2015, sendo resultado da fusão entre os antigos ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social. A reestruturação está condicionada ao decreto regulamentador que ainda não foi editado. Assim, para efeitos deste trabalho, continuará se utilizando a sigla MTE.

A coleta dos primeiros dados relacionados com o objeto da pesquisa se deu através de consulta ao sítio do STIMMMERG (<http://www.stimmmERG.com.br>) em que se fez a leitura sobre alguns aspectos do sindicato tais como sua constituição, sua diretoria, objetivos e da sua relação com os trabalhadores do Polo Naval. A seguir, foi feita a pesquisa nos informativos, os quais estão disponibilizados a partir de maio de 2014, portanto quase oito anos após a instalação do Polo Naval em Rio Grande, sendo possível encontrar notícias, fotos e vídeos sobre paralisações e greves dos trabalhadores do Polo Naval em geral, bem como a ocorrência de casos específicos envolvendo trabalhadores terceirizados, dentre outros, sendo relatados alguns episódios, a título exemplificativo, como o da empresa BRUANC Fabricação e Montagem de Estrutura Metálica Ltda. (sucédida por BRUANC Óleo e Gás Ltda.) que ao finalizar o contrato por volta de novembro de 2013 com a QUIP/CQG deixou de efetuar o pagamento das verbas rescisórias. Da mesma forma aconteceu com a empresa JOSTAPE Montagem Industrial Ltda., a empresa CIMEC Civil Mecânica Engenharia, Comércio e Representações Ltda. (Hidraco Do Brasil).

No mesmo sítio, também foi disponibilizada uma ata de reunião do STIMMMERG com o SINAVAL, realizada no dia 18 de fevereiro de 2014, cuja discussão das normas coletivas contempla pedidos específicos em relação aos trabalhadores terceirizados, tais como problemas de desconto do vale-transporte dos terceirizados da empresa PROFAB Engenharia Ltda., perseguição de trabalhadores terceirizados pela ECOVIX e obstrução na contratação de terceirizados que trocam de empresas contratantes diretas e continuam trabalhando dentro da ECOVIX, além da reivindicação do fornecimento de vestiários para trabalhadores terceirizados.

A seguir, realizou-se levantamento de informações no sítio da Procuradoria do Trabalho da 4ª Região – PRT4 que envolvesse, igualmente, casos de trabalhadores terceirizados do Polo Naval de Rio Grande. Na pesquisa realizada, foram encontradas notícias³ a respeito de fiscalizações institucionais e conjuntas com o MTE. A primeira ocorreu em outubro de 2012, após acidente ocorrido durante a operação de saída da plataforma P-55 do dique seco, no ERG1, que matou um funcionário terceirizado, que prestava serviços à empresa QUIP. Segundo consta no documento da PRT4, o objetivo não era de, apenas, investigar a morte do

³ Disponível em: <<http://portal.mpt.mp.br>>. Acesso em: 24 mai. 2014.

trabalhador, mas de conhecer a intensa atividade da indústria naval no Polo de Rio Grande e elaborar uma atuação planejada e consistente da instituição, dando indícios de que esta não se encontrava preparada para atuar num local com intensa atividade, quanto mais, com intensa terceirização. A investigação foi realizada pelos procuradores do Trabalho Fernanda Pessamílio Freitas Ferreira e Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha, e pelos auditores-fiscais do MTE Fábio Lacorte da Silva, Guilherme Schuck Candemil e Wiliam Peres Chaves.

A outra informação encontrada no mesmo sítio foi a respeito da operação realizada nos dias 21 e 22 de maio de 2013 pelo MPT baseada em denúncia do MTE após fiscalização efetuada no mês de abril de 2013 que apontou várias infrações no Estaleiro Rio Grande (ECOVIX) e na QUIP, informação esta que se encontra também divulgada a partir de três vídeos disponibilizados no sítio do Youtube⁴. Referida inspeção faz parte do Projeto Naus, desenvolvido pela CONATPA-MPT que estabelece estratégias de atuação do MPT, em âmbito nacional, no combate às infrações trabalhistas de caráter coletivo, visando entre outros objetivos, o combate a terceirização ilícita e a precarização das relações de trabalho na indústria da construção e reparo naval. Participaram desta força-tarefa o coordenador nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (CONATPA), e os procuradores Maurício Coentro, Ângelo Fabiano Farias da Costa, Alexandre Marin Ragagnin, Gláucio Araújo de Oliveira e Fernanda Pessamílio Freitas Ferreira. Segundo consta no relatório desta inspeção, naquela ocasião, o número total de trabalhadores terceirizados (48,68%) se equiparava ao de trabalhadores diretamente contratados pelos estaleiros QUIP, CQG e ECOVIX (51,32%) conforme tabela a seguir construída a partir dos números de trabalhadores disponibilizados pela força-tarefa:

⁴ Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=lwhrVssRaoY&feature=youtu.be>; <https://www.youtube.com/watch?v=mA07619ebEw&feature=youtu.be>; <https://www.youtube.com/watch?v=vAAIky7dL5Q>> Acesso em: 24 mai. 2014.

Tabela 1 – Total de trabalhadores estáveis e trabalhadores terceirizados no Polo Naval de Rio Grande no ano de 2013

Empresa/Plataforma	Trabalha- dores estáveis	Trabalhado- res terceirizados	Total Trabalhado- res	Percentual de trabalhado- res terceirizados
ERG	2.500	1.200	3.700	32,43%
QUIP-P-55	943	1.557	2.500	62,28%
QUIP-P-63	430	856	1.286	66,56%
QUIP-CQG	1.521	1.503	3.024	49,70%
Totais	5.394	5.116	10.510	48,68%

Fonte: Relatório da Força Tarefa MPT e MTE no Polo Naval.⁵

Ao examinar o número de trabalhadores encontrados pela força-tarefa, bem como a relação entre trabalhadores estáveis e terceirizados, aliado aos dados coletados junto ao STIMMERG a respeito de trabalhadores terceirizados, indagou-se: de que forma o Sindicato ou o Estado conseguem fiscalizar e atuar na proteção do trabalhador terceirizado? Quais são os meios utilizados para verificar o cumprimento das normas de segurança, de direitos individuais, coletivos, etc., destes trabalhadores, sobre a licitude da terceirização? É possível que estes trabalhadores terceirizados se encontrem em situações de vulnerabilidade social? Para responder a estes questionamentos era necessário conhecer a dinâmica destas relações, tanto em relação a atuação do representante diretos dos trabalhadores, o Sindicato do Metalúrgicos, quanto do MTE e do MPT buscando conhecer a maneira de atuação em relação aos trabalhadores terceirizados traçando, a partir do conhecimento de ambos, um comparativo, o que permitiria checar a hipótese aventada nesta pesquisa.

Dando continuidade, na coleta de mais informações, agora na perspectiva de atuação do MTE, além do que já havia encontrado na pesquisa realizada junto ao MPT, foram realizadas algumas buscas no sitio do MTE (<http://www.mte.gov.br/>), sendo possível encontrar disponibilizadas apenas as normas coletivas da categoria dos metalúrgicos de Rio Grande e São José do Norte, todas firmados entre os sindicatos dos trabalhadores, STIMMERG, e sindicato das indústrias navais, SINAVAL, que datam, apenas, partir do ano de 2012, embora as atividades do Polo

⁵ Tabela elaborada pela autora.

Naval tenham iniciado no ano de 2006, nada mais constando a respeito do objeto em análise e de fiscalizações ocorridas. Procedeu-se a leitura das normas coletivas em busca de alguma referência direta à terceirização e/ou trabalhadores terceirizados ou subcontratados, nada sendo encontrado.

2.2.3 A necessidade da aplicação de outra técnica: a observação

A seguir, considerando que as informações iniciais coletadas a partir de documentos ainda não eram suficientes para elaboração do projeto de pesquisa, havendo muitas dúvidas e dada à amplitude do tema, acreditou-se ser necessário dar continuidade a investigação para obter outros elementos relacionados à temática escolhida e ao problema da pesquisa a fim de efetuar sua delimitação, optou-se pela utilização da técnica da observação, isto porque se entendeu ser necessário conhecer um pouco sobre alguns elementos da realidade do campo com suas práticas sociais.

Com a aplicação desta técnica foi possível melhor definir o problema de pesquisa da forma como se encontra elaborado neste trabalho. Neste sentido, Gil (2008) afirma que a observação é utilizada para a obtenção de dados e pode estar presente em qualquer momento da pesquisa, sendo, inclusive, considerada como método de investigação, em que o uso dos sentidos pode ser utilizado com vistas a adquirir o conhecimento necessário do cotidiano como também ser utilizada como procedimento científico.

Para obter maiores informações a respeito da dinâmica entre Sindicato e trabalhador terceirizado, e como primeira incursão no campo empírico, optou-se por acompanhar o trabalho de atendimento aos trabalhadores realizado pelo Vice-Presidente, Sr. Sadi de Oliveira Machado, na sede do STIMMMERG na Rua Dom Pedro I, 628, Bairro Cidade Nova, Rio Grande - RS, das 9 h às 11 h e 30 minutos, nos dias vinte e quatro de setembro do ano de 2014 e dezoito de março do ano de 2015. Nestas ocasiões, foi possível acompanhar atendimentos presenciais a vários trabalhadores, na maioria desempregados que trabalharam tanto nas empresas principais como nas terceirizadas, quarteirizadas⁶, a fim de assumir um novo posto em qualquer das empresas que operam no Polo Naval. Durante os atendimentos via

⁶ Empresas quarteirizadas são aquelas subcontratadas pelas empresas terceirizadas.

contato telefônico, que ocorriam simultaneamente aos presenciais, foi possível observar que as ligações dos trabalhadores se relacionavam a problemas dos mais diversos, tais como erro no pagamento, descontos indevidos, problemas com horas extras, problemas de segurança no trabalho, assédio moral, cujas demandas eram anotadas pelo referido dirigente, que quase de imediato, encaminhava o assunto via telefone às respectivas empresas na tentativa de dar ciência do problema e rápida resolução.

Nesta ocasião, também foi possível perceber que vários trabalhadores desempregados deixavam seus currículos junto à secretaria da Entidade para que fossem indicados pela Diretoria do Sindicato para contratações futuras de qualquer das empresas que estavam operando no Polo Naval, tanto os estaleiros como as subcontratadas.

A convite da Diretoria do Sindicato, acompanhei duas assembleias o que permitiu o contato direto com os trabalhadores, inclusive os terceirizados. A primeira, denominada pelo sindicato de “Campanha salarial 2015”, realizada no dia 16 de abril de 2015 em frente às instalações da ECOVIX, localizada na Avenida Almirante Maximiano da Fonseca, Nº 4361, km 6, BR392, Distrito Industrial da Barra, Rio Grande, cuja mobilização iniciou às cinco horas e teve como pauta a discussão das cláusulas da negociação coletiva de 2015 com abrangência para todos os trabalhadores metalúrgicos-naval (incluídos os trabalhadores terceirizados), os quais optaram por uma paralisação de vinte e quatro horas em sinal de protesto pela forma como o SINAVAL - que atuou como representante das empresas principais e terceirizadas do Polo Naval de Rio Grande -, vinha conduzindo as rodadas de negociações. Nesta ocasião, foi possível observar a participação de todos os trabalhadores, tanto os contratados diretamente pela ECOVIX como os terceirizados, os quais enviavam suas demandas por escrito e eram entregues de forma disfarçada para os demais membros da Diretoria do Sindicato a fim de que seus pedidos não pudessem ser identificados.

A segunda assembleia observada foi realizada em frente às instalações do Estaleiro EBR, localizado na Rodovia do MERCOSUL, São José do Norte, RS, no dia doze de junho do ano de 2015. Nesta ocasião a discussão pairava apenas sobre o desconto de seis por cento do vale-transporte (Anexo A) efetuado nos salários dos trabalhadores, diferenciando-se da conduta praticada por outras empresas Polo

Naval, as quais não efetuam tal desconto. A reunião contou com a participação de todos os trabalhadores diretos e terceirizados da EBR.

Da observação destas assembleias foi possível notar que a participação da maioria dos trabalhadores ocorre em razão da estratégia dos dirigentes sindicais que se reúnem com dirigentes de outras entidades como, Sindicatos dos Metalúrgicos de Pelotas a Federação dos Metalúrgicos do Rio Grande do Sul, Confederação dos Metalúrgicos, a CUT, entre outros, para impedir o acesso dos trabalhadores ao interior dos estaleiros. Além disso, outro fato relevante é a participação dos trabalhadores, tanto os estáveis como terceirizados, que podem enviar suas demandas e votar sobre os assuntos em discussão, porque para o STIMMMERG, todo o trabalhador do Polo Naval é metalúrgico. A constatação é visual, tendo em vista que os uniformes com cores diferenciadas por empresa subcontratada permitem esta aferição (Figuras 1, 2 e 3). Não há confecção de uma ata por escrito, entretanto a assembleia realizada em 16 de abril de 2015 foi filmada integralmente.

Durante os meses de março e junho de 2015, foram feitos vários contatos com o MTE, via telefone e, a seguir, por mensagem eletrônica na pessoa do Auditor-Fiscal, Sr. João Antônio Moreira Monson, no entanto, não foi possível realizar a coleta de dados em razão de que o referido fiscal disse não ter conhecimento de elementos a respeito do projeto de pesquisa, nem dispor de documentos, uma vez que estava atuando na área do Polo Naval há poucos meses e indicou o Auditor-Fiscal Fabio Lacorte da Silva para fornecer maiores informações sobre a atuação do MTE no Polo Naval que, no entanto, não se encontrava mais na cidade de Rio Grande em razão de ter sido transferido para outra localidade.

Em relação ao representante do Ministério Público do Trabalho, num primeiro momento não foram disponibilizados documentos além daqueles que se encontram divulgados nos informativos da entidade e que outras informações só poderiam ser obtidas junto ao Procurador do Trabalho.

Concluído o levantamento inicial de coleta de informações que deu o embasamento para elaboração do projeto de pesquisa e percebendo certa “informalidade” em relação ao STIMMMERG no trato das questões, inclusive naquelas que são objeto desta pesquisa e certa “sigilosidade” em relação ao fornecimento de documentos pelos representantes do MTE e MPT, era preciso buscar uma forma de aprofundar a investigação. Aliado a este fato, uma preocupação essencial desta pesquisa é de compreender o fenômeno, a partir da

perspectiva dos participantes, num esforço de procurar, com o máximo de fidelidade, captar o ponto de vista dos participantes, primeiro porque os três atores escolhidos (STIMMMERG, MTE e MPT) tem relação direta com o problema da pesquisa e podem confirmar o acerto das percepções ou confrontá-las, segundo, porque um fenômeno só pode ser mais bem analisado e compreendido no contexto em que ele ocorre e do qual é parte.

2.2.4 Conhecendo um pouco da subjetividade dos trabalhadores do Polo Naval: a aplicação do questionário pelo NEPN

O questionário, como forma de abordagem quantitativa, trouxe contribuições a respeito da subjetividade dos trabalhadores terceirizados, dada a escala de respondentes permitindo que se faça a triangulação com os outros dados coletados de forma qualitativa (GIBBS, 2009).

Enquanto técnica de pesquisa, o questionário apresenta uma série de vantagens e permite “obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado, etc.” (GIL, 2009, p.121) e segundo Richardson (2008), tem, no mínimo, duas funções: descrever as características de um grupo social e medir determinadas variáveis individuais ou grupais.

O formulário aplicado nesta pesquisa foi construído com perguntas fechadas contendo questionamentos sociodemográficos e identificação de opiniões, sendo aplicado diretamente pela pesquisadora e demais membros do Núcleo de Pesquisa do Polo Naval, contemplando, entre outros assuntos, questões relativas a terceirização e relação sindical.

2.2.5 O aprofundamento da pesquisa a partir das entrevistas

A opção pela coleta de dados a partir da entrevista semiestruturada teve como propósito o aprofundamento da pesquisa e obter a compreensão dos entrevistados sobre o objeto da pesquisa, portanto é possível coletar dados subjetivos quanto objetivos, sem esquecer, no entanto, desconsiderar que na entrevista o informante fornece a sua visão da realidade, devendo o pesquisador avaliar o nível de correspondência. Goode & Hatt (1972) afirmam que a entrevista é

um processo de interação social e que, em certo sentido, serve de base para outros elementos, permitindo diagnóstico e orientação, neste sentido a interrogação dos atores e sua utilização para compreensão das realidades sociais é uma vantagem das ciências sociais (POUPART, 2010), pois vai permitir uma exploração em profundidade da visão dos atores sociais e uma exata apreensão e compreensão das condutas sociais. Além disso, enquanto coleta de dados é possível obter informações de toda ordem, sendo considerada por muitos autores como “a técnica por excelência na investigação social” (GIL, 2008, p.109).

Sobre o mesmo tema:

De um lado, as entrevistas constituem uma porta de acesso às realidades sociais, apostando na capacidade de entrar em relação com as outras. De outro, essas realidades sociais não se deixam facilmente apreender, sendo transmitidas através do jogo e das questões das interações sociais que a relação de entrevista necessariamente implica, assim como do jogo complexo das múltiplas interpretações produzidas pelos discursos (POUPART, 2010, p.).

A elaboração do roteiro de entrevistas aos diferentes entrevistados ficou estruturada da seguinte forma:

A - Trabalhadores terceirizados: I - tratamento (quanto a direitos, benefícios, acessos, hierarquias), II - divisão de tarefas e relacionamentos, III – precarizações, vulnerabilidade, IV – Relação com o sindicato, V – Relação com o Estado (MTE e MPT), VI – Aspectos negativos e positivos (se houver) sobre a experiência de trabalho terceirizado; VII – Outras ponderações;

B - Dirigentes Sindicais: I - Sobre o Sindicato, II – Sobre o modelo de atuação do Sindicato frente a terceirização, III - Sobre a relação com classe trabalhadora no Polo Naval e as terceirizações, IV - sobre as relações Sindicato e empresas terceirizadas, V – Sobre a relação com trabalhadores de outros sindicatos, VI – Sobre precarizações e vulnerabilizações dos trabalhadores terceirizados, VII – Sobre as negociações coletivas e trabalhadores terceirizados;

C - Atores Sociais Estatais (MPT e MTE): Sobre atuação institucional em geral e no Polo Naval, b) sobre a terceirização no Polo Naval.

Este roteiro foi estruturado tendo como base buscar informações que respondessem aos objetivos da pesquisa e em razão de que a maior parte das informações não se encontra em registros documentais, estão registradas ou disponíveis na lembrança das pessoas. As entrevistas têm como objetivo, conhecer

o pensamento dos entrevistados sobre as relações de terceirização, e entre estas com os atores entrevistados, buscando, ainda, investigar a ocorrência de fatos que estejam ligados ao objeto da pesquisa. Este conjunto de informações permitirá conhecer a realidade empírica, pois todos os entrevistados têm contato direto com o objeto da pesquisa.

Quanto ao procedimento da coleta de dados, foi estabelecido um contato inicial via telefone e mensagens de correio eletrônico de apresentação desta pesquisadora e do objeto de pesquisa. A seguir, as entrevistas foram previamente agendadas com os entrevistados, senhores Benito de Oliveira Gonçalves e Sadi de Oliveira Machado, pelo STIMMMERG, Fabio Lacorte da Silva pelo MTE e Alexandre Marin Raganin pelo MPT, não havendo a exigência por parte destes de confidencialidade e anonimato, exceto quanto aos trabalhadores terceirizados entrevistados que exigiram tais garantias. Salienta-se que o Sr. Sadi de Oliveira Machado é trabalhador terceirizado do Polo Naval, contratado pela empresa Andrita, trabalhou na QUIP até a sua eleição como Dirigente Sindical em 2011, ocasião em que foi dispensado do trabalho para atuação sindical, mantendo o contrato ativo com a referida empresa terceirizado até o momento da entrevista.

A realização das entrevistas se deu de forma presencial, num clima tranquilo face à segurança transmitida pela pesquisadora, sem qualquer imposição de rigidez ao roteiro, oportunizando comentários e abertura para outras questões que os entrevistados entendessem pertinente ao tema. Todas as entrevistas foram gravadas e realizadas nas respectivas sedes de cada ator social num tempo estimado de uma hora, exceto a dos dirigentes sindicais em razão de várias interrupções para atendimentos de emergência.

Fato relevante é que durante a entrevista realizada com o Auditor-fiscal do Trabalho, Sr. Fabio Lacorte da Silva, foram fornecidos dois arquivos digitais contendo informações a respeito de ações fiscais realizadas pelo MTE em 22 e 23 de outubro de 2012, que guardam íntima relação com a terceirização, cujos dados serão analisados quando da retomada do campo (subtítulo 4.3.3)

Quanto aos trabalhadores terceirizados entrevistados, a coleta se deu respectivamente com Pedro, entrevista realizada pela autora na sede do STIMMMERG, Rio Grande, no dia 15 de setembro de 2015; com João, entrevista realizada pela autora na sede do STIMMMERG, Rio Grande, no dia 15 de setembro de 2015; com Maria, entrevista realizada pela autora na residência da Entrevistada,

em Rio Grande, no dia 16 de setembro de 2015 e com Antônio, entrevista realizada pela autora na residência da Entrevistada, em Rio Grande, no dia 30 de novembro de 2015. Os nomes atribuídos aos quatro trabalhadores terceirizados, em razão do pedido de confidencialidade e anonimato não são os verdadeiros.

2.2.6 A análise dos dados a partir da técnica da análise de conteúdo

Para a análise do conjunto de dados coletados, a utilização da técnica de análise de conteúdo foi a que pareceu mais apropriada ao tipo de investigação desenvolvida. Esta técnica visa obter, “através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam inferir conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens” (BARDIN apud RICHARDSON, 2008, p.223).

A análise de conteúdo pode ser aplicada tanto numa abordagem quantitativa, quanto qualitativa. No primeiro caso, agrupando-se os elementos dos conteúdos em categorias, é possível construir distribuições de frequências e outros índices numéricos aplicando, em seguida, o aparelho estatístico habitual e na abordagem qualitativa, detendo-se em suas peculiaridades e nuances, assim como na relação entre as unidades de sentido assim construídas (LAVILLE E DIONE, 1999).

Segundo os mesmos autores (1999), a partir da aplicação da técnica da análise de conteúdo é possível desmontar a estrutura e os elementos do conteúdo a fim de esclarecer suas diferentes características e significação sem que se atribua rigidez, com o estabelecimento de uma sequência fixa de etapas, se caracterizando num “conjunto de vias possíveis nem sempre claramente balizadas, para a revelação – alguns diriam reconstrução – do sentido de seu conteúdo” (LAVILLE E DIONNE, 1999, p.216)

Na esteira dos aconselhamentos destes autores (1999), como tarefa inicial deve se efetuar um recorte dos conteúdos em elementos que deverão, em seguida, ser agrupados em torno de categorias, as quais se constituirão em unidades de análise, recortando-os em estruturas sintáticas (lexicais ou gramaticais) ou temas, isto é, transformando estas unidades em fragmentos que traduzam uma ideia particular, que pode ser um conceito, ou a relação entre conceitos o que permite ao pesquisador maior aproximação com o sentido do conteúdo. Para efeito desta

pesquisa, as unidades de análise serão, portanto, palavras, expressões, frases ou orações que se referem aos temas, cuja apreciação se dará em função de sua posição em relação ao conteúdo e aos outros elementos aos quais estão ligados e que lhes dão sentido e valor.

Para Laville e Dionne (1999) três são os modos de definição dessas categorias: o modelo aberto, bastante utilizado em estudos de caráter exploratório, no qual as categorias tomam forma no decorrer do processo de análise; o modelo fechado, em que as categorias são estabelecidas previamente pelo pesquisador, com base em um modelo teórico, submetendo-o, em seguida, a verificação; e por fim, o misto que conjuga os dois, estabelecendo categorias inicialmente que poderão ser modificadas a partir do que a análise demandar.

Nesta investigação optou-se por organizar os conteúdos a partir de temas, com base em um modelo aberto, no qual as categorias de análise foram sendo construídas no curso da própria análise, em razão da dificuldade de obtenção de informações, das características do próprio contexto repleto de lacunas.

3 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E FLEXIBILIDADE EM TEMPOS DE GLOBALIZAÇÃO E NEOLIBERALISMO: O ESGOTAMENTO DO PACTO FORDISTA

Neste capítulo, propõe-se uma revisão da literatura que aborda as principais transformações promovidas pela reestruturação socioeconômica e produtiva global que deu formato ao tipo de organização produtiva flexível e integrada, a empresa em rede e rede de empresas, trabalhando alguns conceitos-chave que permitirão melhor conhecer e compreender o contexto do campo empírico que será analisado no capítulo seguinte. O destaque deste tópico recai sobre aspectos da organização empresarial em rede, nascida a partir da crise do modelo de acumulação capitalista rígido e sua transição para um paradigma de flexibilidade influenciado principalmente pelo modelo toyotista, num contexto influenciado pelos movimentos da globalização e ideais neoliberais que alteram a organização do trabalho criando novas formas de contratação dos trabalhadores, em especial a terceirização como forma intensificação do trabalho em troca de redução de custos, eliminação de riscos e impulsionando a redução da proteção social a partir de medidas flexibilizatórias e de desregulamentação em escala global.

3.1 O novo contexto produtivo diante da globalização e do neoliberalismo: da rigidez à flexibilização em um panorama geral

3.1.1 A globalização e os ideais neoliberais: uma nova fase do desenvolvimento econômico e social

O período de 1960 e 1970 foi marcado por uma reestruturação socioeconômica e produtiva global, que já vinha se desenrolando há algum tempo, tomando maiores proporções na década de 1980. As mudanças tiveram origem, entre outras, na crise de rentabilidade ocorrida nos países mais industrializados que buscaram aumentar as trocas internacionais, multiplicar investimentos estrangeiros e criar novas estratégias entre empresas estabelecendo um modelo de cooperação (SANTOS, 2001).

Afirma Santos (2001), a existência de dois fenômenos distintos nesta fase: a globalização e a internacionalização da economia e da sociedade. Enquanto a internacionalização diz respeito às relações de troca (fluxos comerciais) e os movimentos populacionais dirigidos e controlados pelos Estados-nação e cujas relações se dão entre Estados-nação, a multinacionalização ou globalização da economia e da sociedade está relacionada aos movimentos de recursos de capital e mão de obra de uma economia para outra, com o deslocamento de atividades econômicas das empresas para outros países na forma de extensão da organização para fora das fronteiras dos Estados-nação, porém, numa relação no nível interempresarial, ultrapassando a esfera de ação dos Estados-nação, os quais sofrem redução no seu poder de influência e decisão sobre os atores econômicos, sociais, culturais e científicos.

Neste ritmo, a década de 90 do século passado assistiu à intensificação do ritmo de investimentos internacionais e a forte atuação das empresas na criação da interdependência das economias desembocando na livre circulação de bens e pessoas e multiplicação de alianças interempresas, trazendo como consequências, a intensificação do processo de globalização já iniciado, entendendo-se a globalização, segundo a OCDE⁷ (2005), como um processo resultante da crescente internacionalização dos mercados de bens e serviços, do sistema financeiro, de empresas e indústrias, de tecnologia e da concorrência, movida por três forças: liberalização do circulação de capitais e da desregulamentação, incluindo serviços financeiros; maior abertura do mercado de comércio e de investimento com a promoção do crescimento da concorrência internacional; e, por fim, o papel central desempenhados pelas tecnologias da informação e comunicação na economia. A despeito de utilizar o conceito de globalização antes citado, importa mencionar, segundo Santos (2001) que este conceito não é unânime, comportando várias discussões a este respeito que, no entanto, não será objeto de discussão neste trabalho.

A generalização desta nova “filosofia e princípios da liberalização” (SANTOS, 2001, p.21) e abertura aliadas ao desenvolvimento das tecnologias de informação,

⁷ A OCDE é uma organização de cooperação internacional composta por 34 países, com sede em Paris (França), fundada nos princípios da democracia representativa e da economia de livre mercado, que procura fornecer dados para comparar políticas econômicas, solucionar problemas comuns e coordenar políticas domésticas e internacionais. É sucessora da OEECE e foi criada para buscar soluções para a reconstrução dos países europeus afetados pela Segunda Guerra Mundial no contexto do Plano Marshall.

comunicação e transporte complementadas pelos processos de privatizações e desregulamentação contribuíram para um novo modelo de relações capitalistas, sofrendo estas relações as influências da intensificação das pressões competitivas e do aumento das formas de concorrência internacional entre empresas, não no sentido de vantagens comparativas, mas sim no sentido de obter vantagens competitivas, as quais se baseiam, entre outros fatores, na flexibilidade que mais adiante será conceituada.

É importante mencionar que a globalização e ideais neoliberais estão imbricadas ao processo de reestruturação produtiva e de organização do trabalho. Pensadores sociais e econômicos neoliberais enxergavam o mundo como um lugar cada vez mais aberto em que emprego, renda e investimento fluiriam para onde as condições fossem mais receptivas, argumentando, ainda, que principalmente os países europeus deveriam reduzir os títulos de crédito, acumulados durante a Segunda Guerra Mundial para a classe operária e setor público, além de reduzir o poder dos sindicatos, a desindustrialização entraria em processo de aceleração causando o desemprego, lentidão no crescimento econômico, fazendo o investimento escoar, trazendo o aumento da pobreza (STANDING, 2014).

Toledo (1997) definiu neoliberalismo como um tipo de política de ajuste macroeconômico, com ênfase no combate à inflação através da depressão da demanda agregada e uma forma de permitir a ação do livre mercado, sendo, também, uma forma dos Estados romperem os acordos keynesianos e dos pactos corporativos que buscaram conciliar acumulação de capital e legitimidade política do Estado, ideias estas assimiladas por Margaret Thatcher e Ronald Reagan. Todavia, enquanto o diagnóstico fazia sentido, o prognóstico era insensível, sendo a tragédia agravada pelo fato de que os partidos políticos socialdemocratas, responsáveis pela construção do sistema que estava em vias de ser desmantelado pelos neoliberais retiraram a resistência e passaram a aceitar tanto o diagnóstico quanto o prognóstico (STANDING, 2014).

Diante destes novos valores, flexibilizar virou uma palavra de ordem e um objetivo a ser buscado era a flexibilização do mercado de trabalho, desnaturando a estrutura de classe existente e que sustentou ao longo do tempo a sociedade industrial, levando-a a algo mais complexo que adiante será tratado.

Importante fato que não pode deixar de ser mencionado e que surgiu como aspecto central da globalização e que vai balizar as relações sociais, em especial a

do trabalho, é o fenômeno da “mercadorização” (STANDING, 2014, p.50). Este fenômeno envolve o fato de tratar tudo como mercadoria, a ser comercializada, sujeita as forças de mercado, com preços fixados pela demanda e estoque sem a possibilidade de uma ação de resistência, sendo estendida a todos os aspectos da vida (família, educação, empresa, trabalho, instituições, política de proteção social, desemprego, incapacidade, etc.), cabendo aqui o uso da famosa frase "Tudo que é sólido desmancha no ar" (MARX; ENGELS, 2005, p.12) que, novamente, pode resumir o sentido das transformações que o capitalismo introduz no mundo e as contradições a ele inerentes.

3.1.2 A crise do modelo rígido de desenvolvimento e suas contradições

Continuando o exame do mesmo contexto já delineado nas linhas introdutórias a respeito da globalização e neoliberalismo, pretende-se, neste item, abordar algumas mudanças ocorridas nos processos de trabalho, a partir da transição entre o regime de acumulação rígido para o flexível, considerando o fato de que no modo capitalista de produção a organização econômica da sociedade está assentada na produção de lucros e suas regras dirigem e condicionam o desenvolvimento histórico e geográfico.

Retomando algumas questões, é preciso mencionar que o modelo de desenvolvimento motriz anterior à década de 1960 era baseado em um regime de acumulação rígido (modelo fordista), entendendo-se, segundo Harvey (1993), por regime de acumulação, a adequação entre os padrões de produção e consumo, isto é, níveis compatíveis entre atividade econômica e demanda efetiva, ideia esta formulada a partir da escola de pensamento de Aglieta, Lipietz e Boyer, conhecida como escola da regulação que também prevê para a reprodução coerente do sistema de acumulação e a coesão social devem ser mediados por um conjunto de leis, valores e hábitos (modo de regulação) que abarcam tanto as dimensões cultural ideológica, quanto a estrutura jurídico-política (formas institucionais, leis, etc.). Acompanham, ainda, estes dois elementos (regime de acumulação e modo de regulação) outros dois dados, segundo Santos (2002) um paradigma industrial e uma configuração internacional coerente com a estrutura do modelo de desenvolvimento.

Entendendo-se por paradigma industrial, a forma como está organizado o trabalho, que Santos denomina de sistema técnico e o define como sendo uma coleção de técnicas “que aparecem em um dado momento, que se mantêm hegemônicas durante certo período, constituindo a base material da vida da sociedade, até que outro sistema de técnicas tome o seu lugar” (Santos, 2002, p.176).

O modelo fordista de acumulação atingiu sua maturidade por volta de 1945 a partir de “compromissos e reposicionamento dos principais atores do processo de desenvolvimento capitalista” (HARVEY, 1993, p.127), em que o Estado assumiu novas atribuições e construiu novos poderes institucionais; o capital se ajustou a obtenção de uma lucratividade mais segura e o trabalho organizado assumiu novos papéis e funções no mercado de trabalho e processo produtivo, mantendo-se um equilíbrio de poder entre estes atores, tudo sob a hegemonia do poder econômico e financeiro dos Estados Unidos, baseado no domínio militar.

Nesse modelo, o modo de regulação estava estruturado numa política de forte intervenção do Estado, controlando os ciclos econômicos com políticas fiscais e econômicas (investimento público em transporte, equipamentos públicos etc.), fornecendo um forte complemento do salário social (seguridade social, assistência médica, educação, habitação etc.) e, ainda, interferia direta ou indiretamente sobre acordos salariais e direitos dos trabalhadores (HARVEY, 1993), que, no entanto, não atingia a totalidade da força de trabalhadores, apenas uma parcela desta, predominantemente branca, masculina e fortemente sindicalizada.

Importa mencionar que durante a hegemonia do período fordista observou-se um dualismo denominado como mercado de trabalho “monopolista” e um setor “competitivo” (HARVEY, 1993, p.132), referindo-se, respectivamente, aos segmentos de trabalhadores com forte poder de negociação e aos trabalhadores sem o grau de remuneração e segurança dos primeiros.

Por volta dos anos de 1960, começa-se a observar indícios de certo declínio do modelo fordista, e, de modo geral, no período de 1965 a 1973, tornou-se cada vez mais cristalina a incapacidade do fordismo e do Estado keynesiano do bem-estar social (*Welfare State*) conter as contradições inerentes ao capitalismo.

De um lado, neste mesmo momento, era possível observar a formação de um forte movimento político-cultural resultante de movimentos contra o sistema não discriminador de administração pública que estava baseado na racionalidade

burocrática técnico-científica juntamente com outros movimentos de minorias que começaram a se fundir aliando a isso, todos os insatisfeitos do Terceiro Mundo que se iludiram com o “processo de modernização que prometia desenvolvimento, emancipação das necessidades e plena integração ao fordismo” (HARVEY, 1993, p.133), não aconteceu, tendo como resultados, apenas, a destruição de culturas locais, opressão, dominação em troca de poucos ganhos e melhorias, exceto para uma elite nacional.

De outro lado, fatores como a desregulamentação do sistema monetário internacional, a entrada em declínio da moeda norte-americana tida como referência para o comércio das economias do ocidente, a saturação dos mercados internos, europeu e japonês, e a diminuição das taxas de lucro com o excesso de produção, a crise do petróleo - que teve seus preços triplicados no mercado internacional, encarecendo a energia e prejudicando, principalmente, as indústrias de siderurgia, construção naval e química-, a substituição de políticas de importação de alguns países da América Latina por grandes indústrias multinacionais, com grande demanda de mão de obra barata em razão de que o contrato social com o trabalho era “fracamente respeitado ou inexistente” (HARVEY, 1993, p.135) ameaçam o núcleo essencial do modelo fordista.

Discordando da ideia de desregulamentação, Standing (2014) acredita que a globalização é uma era de re-regulamentação, baseando-se que a partir deste período “foram introduzidos mais regulamentos do que em qualquer outro período comparável da história” (IBIDEM, IBIDEM, p.50).

Buhr (2010) atribui a ruptura do compromisso fordista à diminuição dos ganhos de produtividade (crise contra os métodos de exploração do trabalho – revolta dos trabalhadores), como também, à elevação da composição orgânica do capital (quanto mais maquinário e matérias-primas usadas pelos trabalhadores mais baixa será a taxa de lucro, pois somente a força de trabalho produz mais-valia), da saturação da norma social de consumo (contração do consumo em oposição a uma demanda uniforme e contínua) e desenvolvimento do trabalho improdutivo mais que o produtivo, limitando a valorização do capital e a escala de acumulação.

De forma superficial, todas essas dificuldades poderiam ser apreendidas por uma palavra “rigidez” (HARVEY, 1993, p.135), que ocorria não só nos investimentos de capital fixo aplicado na produção em massa, mas que também impediam a flexibilidade de planejamento, nos mercados, na alocação e nos contratos de

trabalho, sendo estes últimos responsáveis pela grande resistência a flexibilização e, por fim, na própria rigidez dos compromissos do Estado, havendo flexibilidade apenas na política monetária e na capacidade de imprimir moeda para manter a economia estável.

O panorama geral era de intensificação da competição internacional, quebra da hegemonia dos Estados Unidos com a ruptura do acordo de *Bretton Woods*, ao mesmo tempo em que grandes indústrias com um excedente de produção, assim como fábricas e equipamentos se encontravam ociosos num mercado cada vez mais competitivo. Era uma época de recessão e agravamento da inflação que Harvey vai denominar de “estagflação” (2004, p.140), ou seja, de estagnação da produção de bens e alta inflação de preços.

Justamente estas oscilações e incertezas, que causam a falta de coesão do sistema, acabam por criar um espaço social com mudanças na organização industrial e da vida social e política e que sinalizam “uma transição no regime de acumulação e no modo de regulamentação social e política a ele associado” (HARVEY, 1993, p.117) colocando em movimento um conjunto de processos que vieram a solapar o compromisso fordista dando origem a um novo regime de acumulação associado a um sistema de regulamentação política e social distinta, matizado, inclusive, pela desregulamentação⁸, que Harvey vai denominar de acumulação flexível.

Este novo regime vai se caracterizar pela flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e do consumo. A partir daí o sistema capitalista entrou em um novo ciclo de reestruturação do capital, começando um período de racionalização e intensificação do controle do trabalho. A mudança tecnológica, a automação, a busca de novos produtos e novos mercados, as fusões de empresas, a busca de novos locais onde a mão de obra era barata tornaram-se necessárias para as grandes corporações. Harvey (1993) afirma que este novo regime vai se caracterizar “pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 1993, p. 140). Tais mudanças, tanto na produção como

⁸ Outro elemento da nova era flexível foi a utilização do slogan político “desregulamentação” (HARVEY, 1993, p.150) que permitiu um aumento da monopolização após uma fase de competição em setores específicos tais como aviação, energia e serviços financeiros.

no consumo podem ser consideradas a base de um aumento proporcional do emprego no setor dos serviços no início da década de 1970.

No entanto, a absorção desta nova forma de acumulação envolve mudança nos padrões de desenvolvimento desiguais, tanto em setores da produção como geográficas criando, a título exemplificativo, o aumento no movimento de empregos do setor de serviços assim como a instalação de conjuntos industriais em regiões até então subdesenvolvidas (Terceira Itália) além de um novo movimento que Harvey vai chamar de “compressão do espaço-tempo” (HARVEY, 1993, p.140) de decisões quer na sua amplitude quer na sua difusão.

Como reflexo deste novo formato flexível, os empresários conseguem manter maior controle sobre os trabalhadores, implicando, ainda, em níveis altos de desemprego estrutural, destruição e reconstrução de habilidades, baixos salários e o retrocesso do poder sindical. Esta reestruturação do mercado trabalho trouxe contratos de trabalhos flexíveis do tipo tempo parcial, temporário ou subcontratação todos em razão da drástica redução do contrato em tempo integral, banco de horas. Salienta-se que mudanças também afetaram os trabalhadores a tempo integral vez que seu perfil passou a exigir necessidade de adaptabilidade, flexibilidade e mobilidade geográfica.

Outro efeito destas mudanças na forma de contratar que merece destaque, além do impacto na própria subjetividade dos trabalhadores, foi o fato de causar o solapamento da organização da própria classe trabalhadora. Isto porque, a base objetiva de luta de classes dos trabalhadores foi fragmentada em sua unidade, em parte para novas formas de contratação, em parte pelo reaparecimento dos sistemas familiares e domésticos representando os pequenos capitalistas - contrariando a ideia de Marx de que tais formas seriam intoleráveis sob o capitalismo avançado -, os quais não seguem a lógica da luta de classes, mas sim, a uma lógica de relações sociais hierarquicamente ordenadas, discutidas em um terreno confuso de conflitos interfamiliares e lutas de poder (HARVEY, 1993)

A transição do regime rígido para o de acumulação flexível, que também recebeu o nome de pós-fordismo ou neofordismo, passou por grandes dificuldades de acomodação, causando uma onda de bancarrotas, fechamento de fábricas, etc., pois esta conversão encontrava problemas de adaptabilidade entre uma produção padronizada para uma flexível, criando o fenômeno cunhado por Lipiez de “fordismo periférico” (HARVEY, 1993, p.146).

De outro lado, o sistema de acumulação flexível permitiu que novos pequenos negócios surgissem e pudessem ser inseridos na matriz da subcontratação, permitindo, também, a aceleração do ritmo da inovação, da exploração de fatias do mercado especializadas e de pequena escala, sendo, também, acompanhada por um aumento do consumo através da atenção à modas fugazes, indução de necessidades e transformação cultural, a estética que era estável no fordismo dando lugar a uma estética pós-moderna da diferença, da efemeridade, da moda e a mercadificação da cultura.

O regime de acumulação flexível se manifestou em uma nova forma de organização do capitalismo em oposição a centralização e ao monopólio auxiliados pela inovação tecnológica, de produto e institucional, “através da dispersão, da mobilidade geográfica e das respostas flexíveis nos mercados de trabalho, nos processos de trabalho e nos mercados de consumo” (HARVEY, 1993, p.150-151). Além disso, o equilíbrio de forças em ação no capitalismo globalizado deu mais autonomia ao sistema bancário e financeiro e o coloca em posição de poder coordenador na direção dos fluxos de capital de um lado para outro muito maior do que o fordismo fazia aliada a incapacidade dos Estados Unidos em controlar a política fiscal monetária do mundo com a ruptura do acordo de *Bretton Woods*.

3.1.3 Um modelo de desenvolvimento em meio à crise do fordismo na superação de custos e aumento de competitividade: a nova visão proposta pelo toyotismo

Ao mesmo tempo em que o fordismo entrava em crise, observava-se no Japão e Alemanha o crescimento de um modelo de desenvolvimento pós-fordista (também conhecido como toyotismo, liberal-produtivista, flexível, *just-in-time*, método *kanban*, *ohnismo*), entre as décadas de 1950 a 1970. O modelo nasceu da necessidade da indústria automobilística japonesa se tornar competitiva em relação às norte-americanas e da necessidade de aplicar o fordismo, entretanto, conforme as condições do arquipélago japonês (GOUNET, 1999).

Aliado a eclosão da III Revolução Industrial, o novo paradigma societal foi implementado com a chegada ao poder de Margareth Thatcher, na Grã-Bretanha e Ronald Reagan, nos Estados Unidos e trazia em seu bojo, um novo modelo de desenvolvimento com distintos compromissos sociais.

O toyotismo, criado no Japão, resultado da experiência utilizada na empresa Toyota, trouxe uma nova visão de mundo apoiada na crise do fordismo e disposta a fornecer o germe do que seria um novo modelo de desenvolvimento a partir da década de 1980. Este rearranjo da produção japonesa se encontrava baseada em uma nova organização do trabalho que, segundo Gounet (1999), substituiu o fordismo e o taylorismo porque compreendia um conjunto de métodos mais compatível ao atual desenvolvimento do capitalismo. Métodos esses associados ao uso intensivo da tecnologia, terceirização e flexibilidade na produção que surgiram em razão das características geográficas e espaciais. Esta forma de produção flexível vai se tornar a fonte de inspiração e hibridizar os modelos produtivos, isto porque, na verdade, desde a origem da gerência científica, os sistemas produtivos já eram híbridos.

O método de produção poderia ser decomposto em seis pontos: na produção puxada pela demanda, otimização dos espaços e divisão do trabalho em quatro operações (transporte, produção, estocagem e controle de qualidade), flexibilidade e adaptabilidade do processo produtivo, instalação do *kanban* (estoque mínimo e rápida reposição), produção de muitos modelos em séries reduzidas e, por fim, as subcontratações que implicam na redução da integração vertical.

A produção puxada pela demanda no oposto à produção em larga escala, flexibilizou a produção em pequenos lotes e com produtos variados, abandonando a ideia de grandes estoques comuns à produção fordista. Ao invés de produzir e depois vender, surgiu o trabalho por encomenda produzido na hora certa (*just in time*). A produção era somente do necessário de acordo com a demanda do mercado.

A otimização dos espaços e divisão do trabalho nas quatro operações permitiu concluir que somente a produção agrega valor ao produto e as demais representam custo devendo limitar tempo de transporte, estocagem e controle de qualidade e alcançar máxima fluidez da produção.

A flexibilidade do aparato produtivo implica na flexibilização da produção e da organização do trabalho. O uso de alta tecnologia permitiu a formação de trabalhadores multifuncionais para produzir produtos com qualidade total, mudando a relação um homem/uma máquina. Se o trabalhador na linha de produção fordista fazia um trabalho repetitivo, mecânico e especializado, no toyotismo o trabalhador era multifuncional, polivalente, com múltiplas habilidades e competências. Para criar

trabalhadores multifuncionais o Japão investiu maciçamente em educação e as empresas investiam na qualificação dos seus funcionários e isto permitiu que um trabalhador operasse, em média, cinco máquinas.

A instalação do sistema *kanban*, ferramenta utilizada para administrar o método produtivo do *Just in time*, através de um sistema de informação com cartões, que controla as quantidades a serem produzidas pela empresa e permite a reposição de peças controlando os fluxos de produção e transporte, servindo como um meio de comunicação/sinalização entre diferentes setores de produção. Coloca-se um *kanban* (espécie de cartão de sinalização) na peça ou parte do processo e no momento em que for recebido o cartão ou quando não há nenhuma peça na caixa ou no local definido, então se deve movimentar, produzir ou solicitar a produção da peça.

Outro ponto importante do modelo toyotista foi a adaptação da linha de montagem que é capaz de produzir diferentes veículos sem que se caia no modelo fordista de produzir o mesmo modelo durante um mês e somente depois modificar os instrumentos e passar para o modelo seguinte. A Toyota conseguiu reduzir de quatro horas para três minutos o tempo de adaptação de uma máquina para produzir outro modelo de veículo.

Por fim, para se tornarem mais competitivos, os japoneses passaram a adotar um modelo de contratações mais horizontalizado, desenvolvendo relações de subcontratações com os fornecedores de autopeças, os quais devem se instalar num raio de vinte quilômetros de suas fábricas para reduzir-se o transporte e emprego do *kanban* dentro da fábrica de autopeças e entre esta e a Toyota, repassando atividades mais penosas para as subcontratadas cujos trabalhadores têm salários entre 30 e 50% inferiores aos trabalhadores da montadora, situações que permitem a produção de veículos com baixo custo, *Just-in-time* e de qualidade impecável.

Como se observa do modelo cunhado pelos japoneses, uma parte da produção era terceirizada e esta forma de contratar tanto eliminou setores da fábrica como causou a diminuição do número de trabalhadores que, no entender dos capitalistas, era indispensável para reduzir custos numa época de crise.

Várias são as diferenças de concepção entre a organização fordista e a toyotista, a começar pelo modelo de gestão que na primeira é verticalizado tendo a administração o controle de todos os setores e departamentos. Já, sob a influência

da gestão toyotista, a organização é horizontal e os trabalhadores têm maior participação tanto no controle da produção como no processo de gestão dos grupos de trabalho. Sennet (2009), ao mencionar a adoção do modelo toyotista, afirma que, “as empresas buscaram eliminar camadas de burocracia, tornar-se organizações mais planas e flexíveis. Em vez das organizações tipo pirâmide, a administração quer agora pensar nas organizações como redes” (IBIDEM, 2009, p.23).

Segundo Gounet (1999) o sistema toyotista se resumido em uma única frase pode ser considerado como um “sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada” (IBIDEM, 1999, p.29) ou então pelos cinco zeros: zero atrasos, zero estoques, zero defeitos, zero panes e zero papeis.

Sob o ponto de vista da organização do trabalho, trata-se de um sistema sustentado por dois pilares: a produção *just in time* (produção de apenas aquilo se demanda) e a auto-ativação da produção (refere-se a capacidade de uma máquina funcionar sozinha, autonomamente e interromper-se no momento do surgimento de um problema e permite um trabalhador operar mais de um máquina de cada vez) que resulta na intensificação do trabalho, agregando-se às tarefas de produção outras tarefas como controle de qualidade, manutenção de equipamentos, limpeza do local de trabalho, fazendo com que o operário realize um trabalho não apenas manual mas também mental mudando a relação um homem-uma máquina para a relação “uma equipe-um sistema” (também chamado *team work*) responsável por um conjunto de máquinas (GOUNET, 1999, p. 70).

Baseando-se em estudos de Coriat (1994), Gounet (1999) afirma que o toyotismo (ohnismo) permitiu a criação de um círculo virtuoso no Japão, pois este modelo libera os ganhos de produtividade para o crescimento de uma economia e estes ganhos são partilhados entre acionistas e trabalhadores em troca de maior engajamento e maior qualificação destes, os quais, ao longo do tempo, se converterão em vantagens para a empresa, pois os trabalhadores estarão mais qualificados e trarão maiores lucros para a empresa.

Este círculo para ser virtuoso precisava ter eficácia econômica e equidade, processo que Coriat denomina de democracia salarial, fundada na negociação entre patrões e sindicatos de um novo pacto salarial “onde os trabalhadores teriam uma verdadeira contrapartida, por exemplo, no nível de garantia do emprego, da não

extensão das subcontratações, da qualificação ou de rearrumações na jornada de trabalho” (GOUNET, 1999, p.72).

Diante da complexidade resultante das mudanças, Gounet (1999) questiona a possibilidade deste modelo se expandir já que resulta da “mescla de elementos técnicos com características próprias do arquipélago nipônico que não se pode reproduzir fora dele” (GOUNET, 1999, p.70), trazendo uma inquietação a respeito dos problemas resultantes de sua expansão, ainda mais quando se compara com os problemas vividos pelo taylorismo na ocasião da expansão do fordismo para além das fronteiras dos Estados Unidos. O autor (1999) focaliza o problema justamente no modo de regulação que deve ser coerente com o regime de regulação para sua manutenção e reprodução, pensamento este estruturado segundo a escola da regulação. Estudos revelaram que a implantação e a imposição do fordismo em outros países ocorreram a partir de uma diversidade e multiplicidade de formas nacionais percorridas tão diferentes quanto se possa imaginar e que a exemplo disso, também poderia ocorrer com a implantação do método japonês.

É perceptível, portanto, que para Gounet (1999) a preocupação não reside apenas da expansão do modelo para outros países, mas sim em que condições e com base em qual compromisso social o toyotismo poderá ser desenvolver e transformar-se em um círculo virtuoso e alerta para o exemplo da França, que implantou o novo formato de organização a força sem oferecer qualquer contrapartida para os trabalhadores.

Numa análise pós-marxista da escola de regulação, Gounet (1999) afirma não haver espaço para todas as economias decolarem e países poderiam entrar em um círculo virtuoso enquanto que outros entrariam em um círculo vicioso, a exemplo da dinâmica ocorrida no período fordista.

Com efeito, o toyotismo não foi o único modelo pós-fordista, em que pese o movimento tenha dominado e/ou ofuscado outros sistemas que foram testados, como por exemplo, o volvismo, a Terceira Itália. Experiências-piloto foram colocadas em marcha na Noruega e na Suécia, na década de 1970, como uma alternativa europeia ao modelo taylorista-fordista que previa um movimento de humanização e melhoria das condições de trabalho na Europa e Estados Unidos (KOVÁCS, 2002), entretanto, tais experiências não obtiveram o mesmo destaque que o toyotismo recebeu.

3.1.4 Flexibilidade, integração e os novos valores absorvidos pelo processo da reestruturação produtiva

A abordagem da reestruturação produtiva e a emergência de um novo paradigma de organização industrial e de trabalho juntamente com os elementos que o cercam (automação, mudanças no local de trabalho e da regulamentação trabalhista) são balizadas pela noção de flexibilidade e integração, aspectos centrais da reestruturação produtiva e de forte inter-relação.

O contexto da globalização, o agravamento das crises na década de 1980, o deslocamento do epicentro da produção para os países do Terceiro Mundo cuja mão de obra é mais barata, a desindustrialização dos países industrializados, a liberdade de ação do capital financeiro são elementos constitutivos da realidade capitalista e, por consequência, da sociedade como um todo. Assim, reestruturar a base produtiva passou a ser um objetivo buscado pelas empresas que assumindo novos valores (ideais neoliberais), os quais deram início a retirada da solidez da proteção social assim como da formalização das relações de trabalho (RAMALHO, 2012).

Compõe este grupo de novos valores, aqueles relacionados à priorização da qualidade, competitividade, diversificação, inovação, desburocratização, desmantelamento do Estado-providência (Estado do bem-estar social) e consequente redução da intervenção do Estado (Estado mínimo), os quais deram suporte para fazer emergir organizações produtivas com dimensões mais reduzidas concebidas num modelo flexível de organização em substituição a lógica da produção em massa (KOVÁCKS, 2001).

Da mesma forma, as relações de trabalho também foram reestruturadas com base nesta nova lógica graças ao enfraquecimento dos sindicatos aliada a existência de mão-de-obra excedente (entre desempregados e subempregados) que permitiu que os novos valores ganhassem terreno, originando uma estrutura do mercado de trabalho em condições flexíveis com contratos temporários, trabalho em tempo parcial, subcontratações, entre outras (HARVEY, 1992).

Como se observa, as transformações ocorridas são qualificadas pela noção de flexibilidade, portanto buscar uma noção do que se entende por flexibilidade é necessário para a compreensão das mudanças. A partir da análise das várias abordagens sobre o termo, Salermo (1995) conceitua flexibilidade

Como a habilidade de um sistema para assumir ou transitar entre diversos estados sem deterioração significativa, presente ou futura, de custos, qualidade e tempos, sendo uma variável de segunda ordem, não homogênea, definível a partir de aspectos intra e extrafábrica. As necessidades de flexibilidade de um sistema de produção relacionam-se com contextos definidos pela relação produto-processo-mercado e pela sua opção competitiva [...], não sendo, portanto, generalizáveis (SALERMO, 1995, p. 62).

Confrontando o conceito proposto por Salermo com a ideia de Finkel (1994), ambos concordam que nem todas as formas de flexibilização refletem o mesmo grau de lucidez frente a situações críticas e nem se constituem por si mesmas em uma estratégia. Medidas flexibilizatórias adotadas para o processo produtivo de uma empresa podem ser contraproducentes em outras, no entanto, é possível afirmar que a organização produtiva pós-fordista utiliza uma ou mais técnicas moldadas sob o modelo de acumulação flexível.

Outro elemento importante, ligado à flexibilização e ao novo modelo de produção, a integração pode ser considerada “como relacionada tanto aos fluxos materiais de produção quanto aos fluxos informacionais” (SALERMO, 1994, p.55), isto significa integração entre empresas e entre trabalhadores de diferentes empresas.

Em que pese não seja objeto de discussão neste trabalho, deve-se mencionar, segundo Kovács (2001) e Harvey (1992), de que não há unanimidade a respeito de que a aplicação das medidas flexibilizatórias se configurarem numa ruptura e emergência de um novo modelo ou se se tratam transformações ou adaptações à crise atual, para efeito deste trabalho, o que se pretende demonstrar, justamente, é a forma como o empreendimento do Polo Naval de Rio Grande e as grandes empresas organizaram a divisão do trabalho e se estruturaram (formato de empresa em rede) para a produção das plataformas encomendadas pela Petrobrás e outros clientes.

3.2 A organização da produção e os novos paradigmas da flexibilidade e integração: o modelo de empresa flexível

3.2.1 Os novos paradigmas da organização

O primeiro grande movimento que denota a mudança no processo de organização produtiva das grandes empresas para um modelo flexível de externalização de atividades é a redução de sua dimensão e concentração nas atividades centrais (*core business*) a partir de um processo de desintegração vertical e espacial por segmentação produtiva e exteriorização de atividades através de subcontratações e terceirização (SANTOS, 2001; CASTELLS, 2005) com empresas com as quais mantém estreita articulação, tudo auxiliado pela grande inovação tecnológica da III Revolução Industrial.

Ainda que da organização flexível decorra a desintegração vertical⁹ dentro da mesma empresa, a integração vertical passa a ocorrer a partir da estreita articulação entre empresas de tal modo que às vezes não é possível distinguir com clareza a hierarquia interna da empresa e externamente entre as empresas e justamente este processo de integração vertical entre empresas será responsável pela redução de custos, flexibilidade na produção e mutualização de riscos e imobilizações.

Baseado nas afirmações de Castells (2005), Santos (2001) afirma que esta mudança da forma organizativa não ocorre apenas no nível de grandes empresas, mas também para as pequenas empresas, as quais se articulam de forma estreita com as grandes empresas. Deve-se levar em consideração que esta forma de flexibilização externa segundo Castells (2005) acaba por responsabilizar as empresas subcontratadas pelas flutuações de mercado, absorvendo isto a custo de uma grande precariedade das condições de trabalho.

Segundo Castells (2005) estas transformações organizacionais interagiram a partir da difusão da tecnologia da informação o que permitiu empreender uma dinâmica na formação de rede entre as empresas.

O movimento de globalização, a internacionalização e a multinacionalização da economia, a tecnologia, levando em consideração as variáveis dimensão e domínio de mercado, levou as empresas a criação de estratégias de parceria

⁹ A integração vertical ocorre quando os diferentes processos de produção são controlados pela mesma empresa.

(cooperação, joint-ventures, franchising, aquisições, fusões, consórcios, etc.) como forma de obter economia de escala e domínio de mercado, favorecendo o desenvolvimento de um novo formato de organização de redes de empresas e empresas em rede (SANTOS, 2001).

Em um esquema bastante didático, Salermo (1994) propõe a análise do processo de reestruturação produtiva a partir de quatro níveis: mudanças na relação entre empresas, mudanças na organização geral da empresa, mudanças na organização da produção e mudanças na organização do trabalho.

As mudanças na relação entre empresas compreende o que já foi afirmado por Santos (2001), a nova forma de relação entre empresas através de cooperações, compartilhamento de projeto e capacidades produtivas, desenvolvimento conjunto de produto e processo entre clientes e fornecedores produtivos, aumento de subcontratação através da terceirização e etc. Sendo o processo de terceirização realizado a partir de três formas: terceirização da atividade produtiva quando a empresa que terceiriza não mais produz e compra os produtos de fornecedores; terceirização de atividades de apoio via prestação de serviços (limpeza, vigilância, etc.) e, por fim, a sublocação de mão de obra através de uma “agenciadora” (SALERMO, 1994, p.57) que contrata trabalhadores para a atividade direta da contratante, porém, com vínculo com a contratada a exemplo do esquema dos “gatos” (IBIDEM, IBIDEM, IBIDEM) que se refere ao agenciamento dos trabalhadores rurais (boias-frias), utilizado agora na atividade fabril atual.

As mudanças na organização geral da empresa, também calcadas no processo de terceirização, permitiu que as empresas reduzissem as estruturas divisionais e funcionais clássicas, direcionando-se mais para resultados e menos para especialidades, um verdadeiro enxugamento com a redução de níveis hierárquicos, redivisão das áreas de competência, agrupando várias diretorias em uma única.

Outro nível elencado por Salermo (1994) refere-se às mudanças na organização da produção. Neste aspecto, a mudança compreende a busca na redução do tempo de atravessamento (de forma genérica, intervalo entre fechamento do negócio e a entrega do produto e intervalo entre ordem de produção e término de confecção do produto, de forma específica), aumento no giro de capital e redução de estoques.

Finalizando o esquema de Salermo (1994), figuram as mudanças na organização do trabalho, começando pelo relativo abandono das noções de tarefa e posto de trabalho que vão originar as formas de polivalência, junção de atividades de operação, inspeção de qualidade e primeira manutenção. A operação se relaciona com a gestão do fluxo em termos de velocidade e qualidade, do que decorre a redução de níveis hierárquicos, crescendo a importância da comunicação horizontal entre trabalhadores, além da polivalência como um atributo aos trabalhadores que pode ser vista no âmbito da multifuncionalidade (representa uma visão aditiva pois adiciona tarefas e intensifica o trabalho) ou da multiquificação do trabalhador (representando uma visão integrativa pois define o papel dos trabalhadores diretos ao invés de especificar as tarefas).

Estas formas de tratar a organização do trabalho em empresas com elevadas necessidades de flexibilidade e integração correspondem à adoção de dois modelos, o primeiro, refere-se à automação como forma de evitar a ação humana, limitando as rápidas intervenções, tratando-se de planejamento externo aos executantes e o segundo, “privilegia o desenvolvimento da competência técnica da equipe operária para diagnosticar e atuar sobre as causas dos problemas” (SALERMO, 1994, p.59), como na proposta sociotécnica, proporcionando eficiência e capacidade de inovação tanto no processo como no produto.

Em pesquisas realizadas no ano de 1993 por Salermo (1994), no Brasil, foi possível encontrar empresa que reduziu os seus níveis hierárquicos em apenas três níveis fazendo uso do trabalho em equipe semiautônoma de inspiração sociotécnica.

Em conclusão, Salermo (1993) acentua que são inúmeras as possibilidades de organização e gestão da produção, da empresa e do trabalho. As particularidades, tais como cultura empresarial, legislação, questões política, poder sindical, estratégia de negócios, mercado, economia, entre outros é que poderão definir a forma como o trabalho se estrutura.

3.2.2 A empresa flexível (em rede ou rede de empresas) e os modelos japonês e antropocêntrico

O fascínio pelo modelo japonês (*lean production*) teve seu crescimento alavancado na década de 90, sendo encarado como o modelo do futuro baseando-se nos seguintes princípios relacionados por Kovács (2001): eliminação de todos os

desperdícios (partes do trabalho que não produzem valor agregado), reduzindo para o mínimo os estoques, o espaço, os tempos de produção e controle, a movimentação de materiais e o número de trabalhadores; qualidade total sem aumento de custos tanto na produção como na qualificação de fornecedores; padronização do trabalho e cadência rápida; trabalho em equipe, responsabilidade e autonomia na execução, aquisição de novas qualificação envolvimento dos trabalhadores nas decisões relativas a organização do trabalho, tudo em busca da melhoria contínua do processo; trabalhadores flexíveis, polivalentes e integração das empresas subcontratadas numa rede hierarquizada com envolvimento dos principais fornecedores no desenvolvimento do produto e, por fim, cultura empresarial orientada para a cooperação, confiança e consenso.

O resultado da adoção de tais princípios permite melhorar a competitividade e, segundo Kovácks (2001), não rompe com os princípios de racionalização do trabalho do modelo taylorista-fordista, mas oferece uma solução capaz de colocar o conhecimento dos trabalhadores a favor da racionalização implicando no excesso de trabalho e autoexploração.

Além disso, este sistema marginaliza os trabalhadores menos capazes, pois degrada as condições de trabalho e gera a dualização e, conseqüentemente, exclusão ou uma inclusão defeituosa no mercado de trabalho.

Afirma Kovácks (2001) que para aqueles que consideram o modelo japonês como um aprofundamento do taylorismo, a ruptura do fordismo surgiria com o modelo antropocêntrico (volvismo ou udevalismo) que associa as tecnologias flexíveis com as competências humanas a partir de uma organização descentralizada e participativa tendo como princípios basilares: a automatização flexível apoiada no trabalho e decisões humanas; organização descentralizada do trabalho com delegação de poder e responsabilidades; mínima divisão do trabalho baseada no sistema de trabalho; requalificação contínua do trabalhador em função do produto e integração da produção como um todo orientada para o produto.

Diferentemente do modelo japonês que funciona em um sistema piramidal de subcontratação e na competitividade, o modelo antropocêntrico se organiza num regime de cooperação e parceria com outras empresas, numa tecnologia moldada de forma específica, na organização flexível e competências internas voltadas não só para a competitividade como também na qualidade de vida no trabalho e nas motivações e expectativas dos trabalhadores.

Todavia, a racionalização dos processos em busca de vantagens competitivas fez emergir novos conceitos dos modelos organizacionais, causando a redefinição das estruturas internas e menos hierarquizadas e a segmentação e externalização de várias atividades, diluindo a delimitação externa à empresa dando o formato de uma estruturação em rede e a criação de redes de empresa.

Apesar da crescente difusão do modelo japonês, por certo que as empresas podem seguir estratégias diferentes para responder às exigências da competitividade dos mercados permitindo articular estratégias de produção em massa com estratégias de diversificação e inovação dentro da mesma empresa e, sobretudo, no seio das redes de subcontratação, o que denota a coexistência e hibridização de diversos modelos.

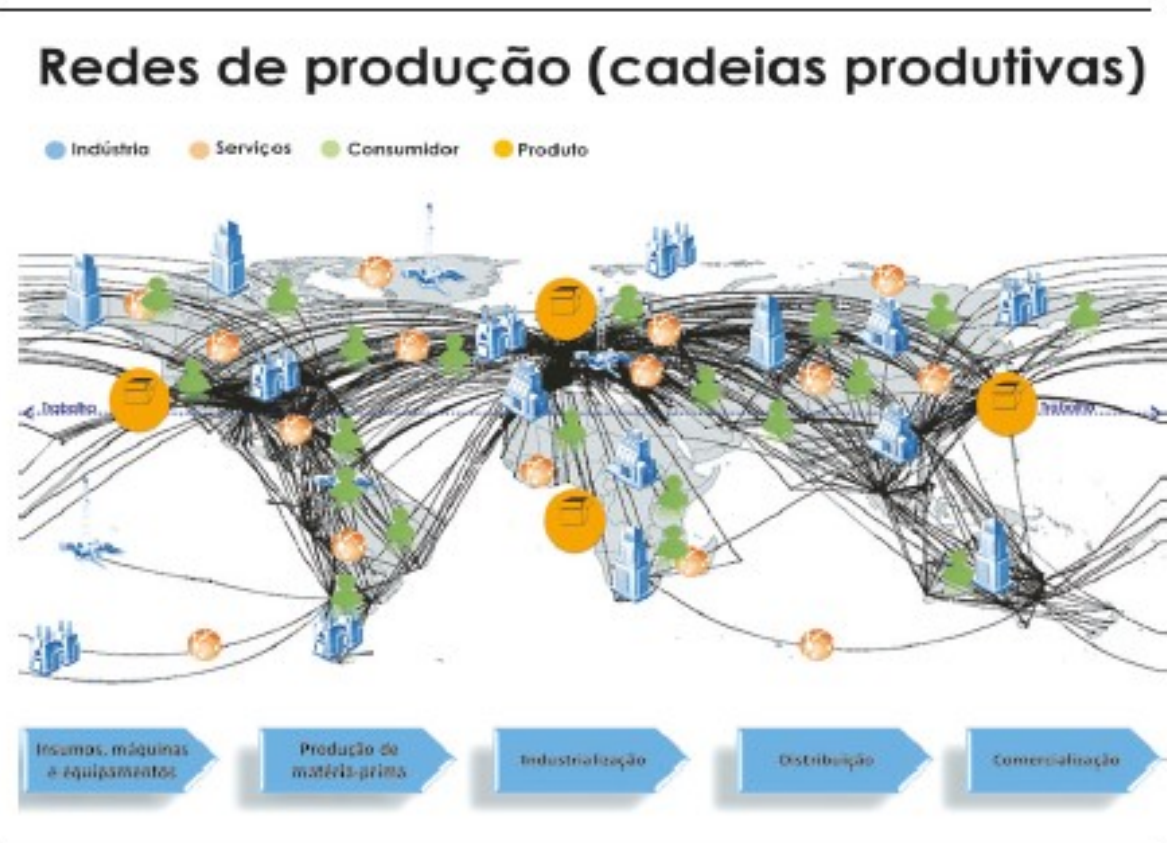
Para melhor visualização do novo desenho empresarial, em estudo realizado pela CNI (2014), o desenvolvimento dessas redes de produção e/ou serviços vai além das fronteiras, se configurando no fenômeno de internacionalização produtiva em que as indústrias nacionais de países industrializados e em desenvolvimento atuam em regime de plena concorrência, profundamente interligadas por meio de redes empresariais complexas e sobrepostas em escala mundial, criadas a partir das ondas de investimentos externos diretos (IED) e de terceirização global, as cadeias globais de valor (CGV). São os investimentos externos que fazem chegar às empresas a racionalização da produção e a terceirização como ambiente para o desenvolvimento destas parcerias estratégicas

Para as empresas, trabalhar em redes passou a ser inevitável.

A Toyota, no Japão, por exemplo, trabalha com cerca de 500 fornecedores fixos que, em seguida, dividem a tarefa com 3.000 empresas menores, subcontratadas, e que se relacionam com quase 20.000 outras firmas de pequeno porte – todas elas engajadas na produção de bens e serviços que redundam na montagem dos veículos da principal contratante, algumas no mesmo local, outras dispersas e muitas a longas distâncias. É um exemplo das modernas redes de produção (PASTORE, 2011).

O gráfico a seguir é bastante elucidativo quanto às inúmeras relações de trocas de serviços e produtos que ocorrem para que um bem chegue até o consumidor final, demonstrando a formação de cadeias produtivas simples e complexas entre as empresas em escala global.

Figura 1 – Cadeia de Produção



Fonte: CNI (2014).

3.3 A organização do trabalho flexível e a terceirização

3.3.1 A divisão do trabalho na empresa em rede e consequências no emprego: a utilização em larga escala da terceirização

A flexibilização no processo produtivo e na organização do trabalho resulta na formulação de empresas em rede e rede empresas, as quais se especializam em determinadas fases da cadeia produtiva, sendo a autonomia e capacidade de controle de acordo com a posição ocupada na própria cadeia produtiva, podendo nascer de cooperação entre pequenas e médias empresas, de subcontratação de pequenas e médias empresas, por parte de grandes empresas, da descentralização de atividades de grandes empresas e no estabelecimento de alianças estratégicas através de coordenação e/ou cooperação (Kovács, 2001).

No caso de subcontratação de pequenas e médias empresas por parte de uma empresa central, estas concentram as áreas e funções estratégicas e o

trabalho qualificado enquanto que nas subcontratadas ficam as atividades operacionais secundárias, rotineiras e desqualificadas, ocorrendo, na verdade, um deslocamento da organização taylorista do interior da empresa para a esfera de relação entre empresas criando uma divisão entre empresas que concebem e controlam e empresas que executam.

Esta divisão desigual do trabalho entre empresas, além da relação de dependência e forte segmentação coloca sobre as empresas situadas na parte inferior da pirâmide o peso do custo da flexibilidade, cujos trabalhadores não se beneficiam de contratos estáveis, de formação qualificante ou de proteção social e, ainda, estes trabalhadores subcontratados ou temporários são expostos diretamente aos choques da conjuntura fazendo surgir um dualismo entre trabalhadores estáveis das grandes empresas e os das pequenas e médias empresas.

O problema social do dualismo entre os trabalhadores também está ligado à questão da integração. Esta é encarada como uma questão técnica se entendida na perspectiva da integração informática, no entanto, o processo de integração é algo mais profundo e passa por outros valores como, “partilha de valores, normas e objetivos (cultura organizacional), pelo sentimento de pertença e de identidade, pela melhoria na comunicação, da participação e do envolvimento” (KOVÁCKS, 2001, p. 56).

Kovács (2001) menciona, ainda, que a adoção do método japonês no Ocidente de forma frequente se resume na adoção de alguns procedimentos universalmente aplicáveis, sem levar em consideração o contexto sociocultural, por exemplo, de procedimentos de Qualidade Total, *Just-in-time*, trabalho em grupo e a subcontratação ou terceirização.

No que se refere à terceirização, considerando que a empresa central mantém um núcleo estável e reduzido de gestores e empregados qualificados e polivalentes, demais trabalhadores representam a flexibilização da organização do trabalho, sendo esta parcela de trabalhadores ameaçada da retirada da proteção social pela desregulamentação, da visibilidade do poder sindical que enfraquece em razão da fragmentação ainda mais quando se busca apenas a redução de custos.

Numa conjuntura de desregulamentação, de empregos instáveis que impossibilitam a acumulação de competências surge uma contradição, segundo Kovács (2001), entre expansão de empregos periféricos e mal pagos e a necessidade de recursos humanos qualificados, motivados e integrados a controlar

os processos com a garantia de melhoria contínua. As duas situações são, a priori, incompatíveis, ainda mais, quando se agrega a esta, o problema da integração sem o desenvolvimento do sentimento de pertencimento, neste contexto, não se pode esperar a emergência de uma cultura de qualidade e inovação fato que pode impedir a obtenção de resultados positivos e melhora na competitividade.

As empresas flexíveis embora ricas em formas de contrato de trabalho são pobres na geração de empregos estáveis. Excetuando os empregos de base (estáveis, bem pagos, com perspectiva de desenvolvimento profissional) em que a empresa significa um lugar de cidadania, sociabilidade e expressão de subjetividades, demais atividades externalizadas implicam na difusão de formas de empregos precários, atribuindo aos indivíduos a responsabilidade pela criação do seu próprio emprego e desenvolvimento de suas habilidades sem a preocupação de que estes tenham ou não condições de fazê-lo.

Uma organização do trabalho pautada unicamente na questão econômica, como esta que foi relatada, poderá tornar-se uma fonte de desequilíbrio não só econômico como também social, pois abre espaço para ampliação da desigualdade (Kovács, 2001).

Algumas pesquisas detectaram o percentual de 20% do emprego total de uma empresa e o restante dividido entre empregos baseados em diferentes estatutos e que representam o aglomerado de recursos humanos que se encontram em situação de instabilidade, precariedade e vulnerabilidade e que no século XXI, somente um quarto da população será de trabalhador estável e bem pago, um quarto será de trabalhadores periféricos, temporários, terceirizados em empregos precários, mal pagos e pouco qualificados e a outra metade será composta de trabalhadores marginais fazendo trabalhos ocasionais ou sazonais (KÓVÁCS, 2001).

3.3.2 A terceirização e a fragmentação da classe trabalhadora: dualização da força de trabalho

Como já mencionado em outros momentos, além da mercadorização das relações, a globalização causou a fragmentação das estruturas de classes nacionais na medida em que o mercado de trabalho se tornou aberto e flexível, reconfigurando também a organização das empresas, cuja divisão desigual do trabalho entre as empresas faz surgir um dualismo entre trabalhadores estáveis das grandes

empresas e os das pequenas e médias empresas que compõem a rede (Kovács, 2001). Trouxe a desregulamentação (HARVEY, 1993; SANTOS, 2001) ou regulamentação (STANDING, 2014) e promoveu um ataque às instituições coletivas:

[...] empresas como instituições sociais, os sindicatos como representantes dos empregados, as comunidades profissionais como corporações de ofícios e profissões, a educação como força para a libertação do interesse pessoal e do comercialismo, a família como instituição de reciprocidade e reprodução social, e o serviço civil como uma estrutura guiada por uma ética de serviço público (STANDING, 2014, P.50).

Esta combinação justamente foi responsável pelo desmantelamento dos esquemas de emprego, fragmentou a mão de obra, principalmente pela terceirização do trabalho e emprego, fluindo a divisão do trabalho dentro das empresas e a estrutura de trabalho interna, interrompendo as carreiras devido as incertezas do emprego terceirizado.

Diferentemente do trabalhador flexível, os empregados estáveis têm mais facilidade de organizarem coletivamente, tendo mais possibilidades de confrontarem seus empregadores, no entanto, Standing conclui que as relações de trabalho flexíveis “são um imperativo no processo de trabalho global” (2014, p. 57), que ao invés de reverter estas mudanças deve se buscar identificar o que é necessário para tornar toleráveis estas imposições.

Uma das imposições da flexibilidade é a flexibilidade numérica em que as empresas terceirizam grande parte de suas tarefas ao mesmo tempo em que preservam uma pequena massa assalariada (empregados estáveis) cuja lealdade é valorizada com o compartilhamento de conhecimento, cujas opiniões são levadas em consideração numa série de decisões (STANDING, 2014).

Nos locais onde predominam serviços, o emprego passa a ser orientado por projetos e isso traz maior flutuação na demanda de empregos, maior incerteza e uma competição destrutiva entre os trabalhadores que se sujeitam cada vez mais a salários menores e redução de vantagens.

Outro aspecto que merece relevo é a forma como o Direito do Trabalho, a negociação coletiva, os critérios de inspeção e segurança do trabalho foram construídos e se encontram dissociados da atual dinâmica. Assentados na relação direta entre empregado e empregador, a inserção de um terceiro ator responsável

por formar a triangulação desestrutura os conceitos de empregado e empregador, desestrutura o sistema de responsabilidade e de subordinação decorrentes da relação de emprego, aumentando, justamente, a precariedade e fazendo que além dos terceirizados se reportarem a “dois senhores” (STANDING, 2014, p.61), constituam-se num grupo de risco à vulnerabilidade social.

3.3.3 A nova organização do trabalho e o sindicato como um sujeito coletivo de resistência

As transformações do capitalismo ocorridas em seu padrão de acumulação desde a década de 1970 vêm sinalizando impactos no poder sindical. Os processos de mundialização do capital, a desregulamentação de atividades econômica a partir da economia de mercado, a Terceira Onda de Inovação tecnológica, as mudanças na organização do trabalho trouxeram um novo pano de fundo para as relações sindicais.

O contexto de empresas “enxutas” via terceirizações incide diretamente na estrutura sindical brasileira que historicamente é vinculada ao conceito de relação direta entre empregado e empregador, os empregados estáveis, num modelo de organização fordista de produção. Este dismantelamento pela flexibilidade das organizações produtiva e da mão de obra coloca como desafio organizar e mobilizar a organização sindical diante desta dispersão, fragmentação dos trabalhadores.

Ainda, como reflexo deste formato flexível de produção, as empresas conseguem manter maior controle sobre os trabalhadores, estimulando o individualismo, a competição, fatos que também impactam na relação sindicato e trabalhador.

Os sindicatos, como instituições ligadas aos trabalhadores, têm um importante papel social e transformador e passaram a ter como desafio a superação à fragmentação e à heterogeneidade dos trabalhadores em meio às novas tendências de competência e habilidades profissionais.

Além das questões trazidas com a reestruturação produtiva, os Sindicatos têm problemas para lidar com suas questões estruturais, que acabam por funcionar como um limitativo as suas atuações. A CLT determina como parâmetros para a organização sindical a categoria profissional e a Constituição Federal, a unicidade sindical. Este modelo de representação por categoria esbarra na impossibilidade da

existência de um mesmo sindicato para representar diferentes segmentos da classe trabalhadora, além de determinação de um único sindicato em uma mesma base territorial (CUT, 2014).

Todavia, Cardoso (2003), afirma que a crise do sindicalismo não pode ser atribuída apenas aos movimentos do capital e na ideia de que os sindicatos se colocam na defensiva, se adaptando as mudanças do capital. Ele propõe que os sindicatos devam funcionar como um centro gravitacional de formação de identidades e ação política.

Em suas reflexões sobre a crise dos sindicatos na década neoliberal, Cardoso (2003) atribui a crise do sindicalismo a uma crise de representação política em razão de que os sindicatos deixaram a cena política. No entanto, não considera como o fim do sindicalismo, pois há sindicatos que avançam mesmo num cenário difícil.

Voltando ao esquema da representação sindical sob um contexto de terceirização, diferentes sindicatos passaram a ocupar um mesmo local de trabalho ou empresa. Quando se terceiriza, por exemplo, a atividade de limpeza, vigilância, manutenção, nasce a possibilidade de diferentes representações sindicais de trabalhadores de uma mesma empresa.

Seguindo o esquema do parágrafo anterior, é inegável que a terceirização desmantela sindicatos, com histórico de organização e conquistas, passando a ter como representantes, entidades ainda frágeis do ponto de vista da capacidade de organização e reivindicação e impede a formação do sentimento de solidariedade entre os trabalhadores e impede a formação dos processos identitários entre os trabalhadores, no entanto, parafraseando Cardoso (2003), isto não é o fim, porque sindicatos fortes ainda existem.

3.4 Situando a terceirização no Brasil

3.4.1 A flexibilização no Brasil e a prática da terceirização

No Brasil, por volta de 1990, o modelo de acumulação flexível desenvolve-se basicamente calcado nos programas de qualidade total e terceirização, sendo esta última prática de gestão responsável pela externalização de atividades que assume várias formas: contratos de trabalho domiciliar, contratos de serviços de terceiros, contratos de empresas cujos empregados realizam atividade produtiva ou serviço na

planta da contratante, havendo, ainda, a formação de subcontratações de contratações ou subcontratações (DRUCK, 1999).

A terceirização, como uma técnica voltada para a reestruturação da base produtiva e de serviços, de inspiração no ideário toyotista da focalização na atividade central e na externalização das atividades consideradas periféricas da produção, passou a ser adotado pelas empresas brasileiras, diante da emergência da abertura de mercado no governo Collor e de privatizações de empresas estatais. No que se refere a forma de externalização das atividades em busca de flexibilização da produção e do trabalho, várias são as formas adotadas no Brasil, como contrato de trabalho domiciliar, contrato de empresas fornecedoras de componentes, contratos de serviços de terceiros (empresas e/ou indivíduos) e contratos de empresa cuja mão de obra realiza atividade produtiva ou serviço nas instalações da empresa contratante, além das contratações em cascatas (subcontratação da contratação e assim por diante).

Como referência de aplicação desta técnica de gestão, afirma Druck (1995), que a Riocell, empresa de celulose do Rio Grande do Sul, foi a primeira empresa a utilizar-se desta forma de gestão, por volta de 1986, estabelecendo esta dinâmica da focalização na atividade-fim (produção) e consequente descentralização das atividades-meio (atividades de apoio).

Em linhas gerais, segundo Druck (1995), pode se dizer que a regra nas terceirizações do Brasil é a precarização dos contratos de trabalho com menores salários, alto risco de acidentes e doenças, falta de isonomia com os trabalhadores contratados diretamente pelos tomadores e maior exposição à falta de pagamento de verbas salariais e decorrentes das rescisões dos contratos, à falta de depósitos do FGTS e de recolhimentos previdenciários, entre outros tantos problemas.

Druck comenta que alguns defensores da aplicação desta técnica afirmaram que “a perspectiva da terceirização se apresenta como possibilidade de crescimento/multiplicação de oportunidade para as pequenas e médias empresas e, até mesmo, para trabalhadores se transformarem em empresários” (1995, p.127), como se funcionasse numa espécie de solidariedade orgânica de Durkheim (onde cada órgão cumpre sua função em garantia do todo). Todavia, nas próprias experiências estudadas por Druck (1995), inexistente esta espécie de solidariedade, havendo, na verdade, uma relação de subordinação total entre contratada e contratante fundada em relação de desconfiança em lugar da parceria, de

dependência unilateral ao invés de interdependência, predominando o conflito e pouca harmonia entre em empresas e entre os trabalhadores das empresas que formam a rede.

3.4.2 Os números da terceirização

A terceirização (*outsourcing*) vem sendo apontada como o caminho para a modernidade, apresentando a vantagem da transformação de gastos fixos em variáveis decorrentes das flutuações do mercado sobre a responsabilidade dos trabalhadores (STANDING, 2014).

Em 2011, de acordo com a Sondagem Especial¹⁰ realizada pela CNI, mais da metade (54%) das empresas industriais brasileiras utiliza, ou utilizou nos últimos três anos, serviços terceirizados e os trabalhadores terceirizados representam cerca de 14% da força de trabalho de todo o setor industrial.

Segundo consta no “Dossiê acerca do impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos” elaborado pela CUT no ano de 2014 e baseado em pesquisa realizada pela CNI, a principal motivação para 91% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo e apenas 2%, baseia a terceirização na especialização técnica, corroborando as pesquisas de Druck (1995) e Marcelino e Cavalcante (2012).

Entenda-se por redução de custos com a terceirização, por meio de achatamento salarial, extenuantes jornadas de trabalho sem melhoria nas condições de trabalho e à custa de redução de direitos dos terceirizados, abrigando em sua grande maioria, trabalhadores vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes e aqueles que, já tendo ingressado no mercado de trabalho em contratos estáveis, os perderam em face da substituição dos empregos estáveis para os empregos flexíveis.

Começando pelo comparativo entre o número de trabalhadores estáveis e o número de trabalhadores terceirizados, no ano de 2013 a terceirização foi responsável por quase 27% do número de empregos gerados no Brasil conforme tabela abaixo:

¹⁰ Disponível em:
<<http://admin.cni.org.br/portal/data/pages/FF8080812792D1F501279AA25EFC43DB.htm>>. Acesso em: 28 dez. 2015.

TABELA 2 - Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente Terceirizados e tipicamente contratantes, 2013

Setores	2013	
	Número de Trabalhadores	%
Setores tipicamente contratantes	34.748.421	73,2
Setores tipicamente terceirizados	12.700.546	26,8
Total	47.448.967	100,00

Fonte: RAIS 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: Setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Distribuindo estes números pelo Brasil, na classificação dos terceirizados por estado, destacam-se São Paulo (30,5%), Ceará (29,7%), Rio de Janeiro (29,0%), Santa Catarina (28%) e Espírito Santo (27,1%), com uma concentração de terceirizados superior à média nacional de 26,8%. O Rio Grande do Sul (25,3%) encontra-se abaixo da média nacional, porém muito próxima desta.

TABELA 3 – Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente Terceirizadas e tipicamente contratantes, por estado, 2013

Estado	Setores tipicamente contratantes		Setores tipicamente terceirizados		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Rondônia	288.589	81,1	67.125	18,9	355.714	100,0
Acre	103.425	82,1	22.535	17,9	125.960	100,0
Amazonas	480.664	75,0	160.257	25,0	640.921	100,0
Roraima	78.842	86,9	11.902	13,1	90.744	100,0
Pará	847.914	79,1	224.085	20,9	1.071.999	100,0
Amapá	100.563	80,0	25.152	20,0	125.715	100,0
Tocantins	208.710	87,1	30.813	12,9	239.523	100,0
Maranhão	559.250	80,0	139.392	20,0	698.642	100,0
Piauí	351.021	80,7	84.111	19,3	435.132	100,0

Ceará	1.032.965	70,3	437.321	29,7	1.470.286	100,0
Rio Grande do Norte	463.113	76,9	139.325	23,1	602.438	100,0
Paraíba	519.522	80,5	126.092	19,5	645.614	100,0
Pernambuco	1.254.924	73,2	459.251	26,8	1.714.175	100,0
Alagoas	421.409	84,3	78.197	15,7	499.606	100,0
Sergipe	300.645	76,4	92.805	23,6	393.450	100,0
Bahia	1.635.308	73,6	585.089	26,4	2.220.397	100,0
Minas Gerais	3.499.676	73,1	1.288.285	26,9	4.787.961	100,0
Espírito Santo	670.998	72,9	249.934	27,1	920.932	100,0
Rio de Janeiro	3.239.371	71,0	1.325.312	29,0	4.564.683	100,0
São Paulo	9.518.370	69,5	4.171.146	30,5	13.689.516	100,0
Paraná	2.276.875	75,5	738.409	24,5	3.015.284	100,0
Santa Catarina	1.559.691	72,0	606.777	28,0	2.166.468	100,0
Rio Grande do Sul	2.239.125	74,7	760.108	25,3	2.999.233	100,0
Mato Grosso do Sul	447.026	78,7	121.240	21,3	568.266	100,0
Mato Grosso	550.493	79,5	141.626	20,5	692.119	100,0
Goiás	1.101.238	77,6	318.491	22,4	1.419.729	100,0
Distrito Federal	998.694	77,2	295.766	22,8	1.294.460	100,0
Total	34.748.421	73,2	12.700.546	26,8	47.448.967	100,0

Fonte: RAIS 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Comparando este percentual nacional (26,8%) e por estados, cujo o maior nível foi em São Paulo (30,5%) e do Rio Grande do Sul (25,3%) com o nível de terceirização ocorrido no Polo Naval de Rio Grande¹¹ (48,7%), é perceptível a intensificação da terceirização no setor naval em valores relativos muito acima do praticado no resto do Estado como no país.

Em 2014, os trabalhadores terceirizados no Brasil, segundo dados estatísticos divulgados pelo SINDEPRESTEM, somavam o total de 14,3 milhões¹², de um total de 48,1 milhões de empregos¹³. Fazendo um comparativo entre 2013 e 2014, tem-se um acréscimo de mais de 12% sobre o montante de contratos terceirizados (Tabela 2), enquanto que o total de empregos cresceu apenas 1, 5%.

Especificamente na indústria naval do Rio Grande do Sul, segundo dados do

¹¹ Vide Tabela 1, fl.63

¹² Disponível em: www.sindeprestem.com.br/pesquisa.ppsx. Acesso em: 18 mar.2016.

¹³ Fonte: MTE, RAIS.

CAGED/MTE, conforme Tabela 4¹⁴, a seguir, foram computados 6.867 postos de trabalho em relação ao número total de empregos gerados na indústria naval em números absolutos de 51.176. Estes números representam os totais de empregos diretos, não considerados os empregos terceirizados, daí a diferença substancial em relação aos números reais apurados na Tabela 1¹⁵, fato que vai ao encontro da afirmação inicial de que os trabalhadores terceirizados não são visibilizados de forma sistemática nas estatísticas do RAIS e CAGED.

Tabela 4 - Participação dos estados no estoque total de empregos no setor de construção naval no Brasil (01 de janeiro de 2013) e variação dos estoques de emprego nos últimos cinco anos (01 jan 2008 a 01 jan 2013)

Unidades da Federação	Nº de empregos	Participação (%)	Variação 2008-2013*
Total	51.176	100,0	85,1
Rio de Janeiro	26.292	51,4	49,9
Rio Grande do Sul	6.867	13,4	431,0
Pernambuco	6.101	11,9	323,1
Santa Catarina	4.874	9,5	52,8
São Paulo	2.739	5,4	52,8
Demais Estados	4.303	8,4	31,1

Fonte: MTE, CAGED.

(*) Variação dos estoques de emprego de 01 de janeiro de 2008 a 01 de janeiro de 2013.

Este desvio estatístico pode ser ocasionado justamente pela incapacidade de detecção da terceirização, pois o trabalhador terceirizado nem sempre presta serviço no mesmo local em que fora contratado, a sede da empresa, ainda mais no caso dos trabalhadores do setor naval, chamados trabalhadores de trecho, que ora estão trabalhando num estaleiro numa determinada cidade, ora estão em outro, em outra cidade e, este fato não permite que sejam visibilizados como parte do local onde estão prestando serviços. Outra forma de distorcer este dado é o fato de empresas prestadoras de serviços terem sede numa determinada localidade e por conta da mobilidade por vários contratos de prestações de serviços em locais diferentes do seu estabelecimento, contrate trabalhadores no local do serviço, fazendo que estes fiquem vinculados à sua sede e, portanto, com base sindical correspondente a do estabelecimento contratante, isto porque, todo o sistema de organização do trabalho

¹⁴ UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. Instituto de Filosofia, Sociologia e Política (IFISP). Observatório Social do Trabalho. Nº 01/2013: Panorama O Emprego na Indústria Naval Brasileira. Disponível em: <<http://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial>>. Acesso em: 20.abr.2015.

¹⁵ Vide Tabela 1, fl.63.

está estruturado numa perspectiva de relação bilateral de trabalho em que o empregado é contratado justamente pela empresa que se beneficia da sua força de trabalho, diferenciando-se, portanto, da relação de emprego terceirizada, que insere um terceiro para se beneficiar da força de trabalho despendida pelo trabalhador.

3.4.3 As armadilhas da terceirização no Brasil

Ainda, tomando como base o documento elaborado pela CUT (2014) foram identificados quatro principais problemas gerados pela terceirização no Brasil.

O primeiro está relacionado ao calote dados pelas empresas terceirizadas em seus trabalhadores, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços com as empresas tomadoras de serviços, inclusive do descumprimento da lei trabalhista ocorrido durante a vigência dos contratos. Com frequência, as empresas terceirizadas desaparecem ao final dos contratos sem o devido pagamento das remunerações, rescisões e demais obrigações trabalhistas a que são responsáveis, arcando o trabalhador, muitas vezes, com este ônus.

Outro problema gravíssimo é o relativo às diversas doenças, acidentes e mortes causadas pelas precárias condições de trabalho que são submetidos os terceirizados.

O terceiro aspecto refere-se ao ataque aos direitos dos trabalhadores terceirizados, destacando-se o rebaixamento dos direitos dos trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores diretos mediante menores remunerações e menos benefícios.

Por fim, o referido estudo apresenta o problema da discriminação que os trabalhadores terceirizados sofrem cotidianamente em seus locais de trabalho, como por exemplo, pela proibição do uso do mesmo refeitório dos trabalhadores diretos, pela distribuição de uniforme diferenciado e pela disponibilização de transporte diferente.

Vale destacar, segundo o documento cutista (2014), que as estatísticas oficiais dificultam a análise dos efeitos da terceirização, dificilmente captada pelas pesquisas vigentes, repisando, muito em razão de que todo e qualquer tipo de controle continua calcado no modelo de contratação direta entre empregado e empregador sem a intervenção de um terceiro ator, fato que corrobora a questão da invisibilidade do trabalhador terceirizado.

4 A ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL DO POLO NAVAL: TERCEIRIZAÇÃO E INVISIBILIDADE E A RETOMADA DO CAMPO EMPÍRICO

Apresenta-se, nesse capítulo a análise do processo de instalação do empreendimento do Polo Naval de Rio Grande e a flexibilidade da divisão do trabalho, especificamente quanto à terceirização. Para subsidiar essas informações, fez-se uso de pesquisa documental, realização de entrevistas com trabalhadores terceirizados, dirigentes sindicais, membros do MTE e MPT e aplicação e questionário. Em primeiro lugar, busca-se dar um panorama da retomada do setor naval no Brasil, seguida de alguns aspectos referentes a instalação do Polo Naval em Rio Grande. A seguir, a partir da retomada dos elementos do projeto de pesquisa apresentam-se os dados coletados de forma objetiva, começando pela perspectiva dos trabalhadores, seguida pela dos dirigentes sindicais e pelos representantes do Estado para que os dados coletados sejam arrematados.

4.1 O ressurgimento da indústria naval a partir de políticas governamentais neodesenvolvimentistas

A indústria naval abrange a atividade de produção de embarcações e veículos de transporte aquático em geral, compreendendo desde navios de apoio marítimo, portuário, petroleiros, graneleiros, porta-contêineres e comboios fluviais à construção de estaleiros, plataformas e sondas de perfuração para a produção de petróleo em alto-mar e submarinos, além de toda a rede de fornecimento de navieças (PIRES ETT ALII, 2014).

Situando o objeto da pesquisa no contexto político, econômico e social, a retomada da indústria naval teve início por volta do ano de 2000 e se deve a ações governamentais executadas nestes últimos 10 anos, as quais integram as denominadas “iniciativas de revitalização da indústria naval”, compreendendo, especialmente, o Programa de Modernização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás (PROMINP) – lançado em 2003, e os PROMEFs I e II, de 2004 e 2008 (PIRES ETT ALII, 2014, p.70).

No ano de 2003, segundo Pires et alii (2014), as políticas ativas voltadas para a revitalização da indústria naval brasileira passam efetivamente a ser desenvolvidas com mais vigor, como cumprimento das promessas feitas pelo Presidente Lula de fazer renascer o setor naval no país, direcionando as encomendas de plataformas da Petrobras (inicialmente com as P-51 e P-52), navios e embarcações, com o objetivo de ampliar tanto a autonomia no transporte marítimo como apoiar a indústria de petróleo e gás. Este processo de revitalização com aquisições de conteúdo nacional integrou a estratégia de uma política industrial para o Brasil, com alto potencial de estímulo à produção e ao emprego.

Por orientação do governo do Presidente Lula, esta política se alicerçou inicialmente no PROMIMP (lançado em 2003), numa articulação do governo brasileiro, por meio do Ministério de Minas e Energia (MME), com as entidades empresariais da indústria e operadoras de petróleo com atuação no Brasil, especialmente a Petrobras, com o objetivo de maximizar a participação da indústria nacional fornecedora de bens e serviços, em bases competitivas e sustentáveis, na implantação de projetos de investimentos do setor de petróleo e gás.

Com a descoberta do pré-sal, o programa é ampliado com a crescente expansão do plano de negócios da Petrobras. Em 2004 foi encetado o PROMEF, iniciando-se um novo ciclo de investimentos no setor. Em 2007, a indústria naval foi inserida nos objetivos do PAC como um dos setores de maior relevância em termos de objetivos estratégicos de geração de emprego e renda, bem como no PDP, em 2008 e no PBM de 2011, com metas para o aumento do conteúdo local, mais representatividade das empresas brasileiras fabricantes de navieças, e crescimento da produtividade dos estaleiros e da participação de engenheiros no número de empregos diretos no setor.

Segundo Pires et alii (2014), para revitalização da indústria naval, criou-se um arranjo político-institucional que envolve quatro atores centrais no ciclo de definição, execução e monitoramento de projetos: i) a Petrobras, através de holding (plataformas) ou de sua subsidiária Transpetro (navios petroleiros e de produtos); ii) o Ministério dos Transportes; iii) os agentes financeiros; e iv) as empresas do setor (estaleiros e armadores).

De forma sintética, os mencionados atores se envolvem em um fluxo no qual empresas do setor naval (estaleiros e armadores, incluindo a Transpetro) elaboram projetos de construção de embarcações ao Ministério dos Transportes, pleiteando

financiamentos atrativos com recursos do Fundo de Marinha Mercante (FMM), os quais sendo aprovados podem ser contratados junto aos agentes financeiros, os quais gerenciam o financiamento até a construção e operação da embarcação.

4.2 A instalação do Polo Naval em Rio Grande e o formato flexível de empresa e da divisão do trabalho

Considerando as questões diretivas descritas no item anterior, instalou-se em Rio Grande, Rio Grande do Sul, O Polo Naval e Offshore de Rio Grande, encontrando-se, atualmente, composto pelos Estaleiros Rio Grande – ERG 1 e ERG 2, Estaleiro Honório Bicalho e Estaleiros do Brasil – EBR, conforme mapa de localização a seguir:

Figura 2 - Mapa de situação do Polo Nava Rio Grande



Fonte: Feira do Polo Naval RS 2015.

Os estaleiros ERG1 e ERG2¹⁶ contam com cerca de 700 mil metros quadrados de área, um dique seco de grandes dimensões (350m x 133m), dois

¹⁶ Disponível em: <<http://www.aplnavalriogrande.org/>> Acesso em: 30 dez. 2015.

pórticos com capacidade de 600 e 2000 mil toneladas cada e têm por encomendas a construção de oito cascos de FPSO's (P-66 a p-73), além de três navios-sonda (drillship), totalizando cerca de 5,9 bilhões de dólares em contratos.

O Estaleiro Honório Bicalho¹⁷ conta com cerca de 125 mil metros quadrados e, sob a responsabilidade do consórcio QUIP, entregou as plataformas P-53, P-58 e P-63. A QUIP ainda construiu a plataforma P-55 e os contratos das quatro plataformas totalizaram cerca de 3,6 bilhões de dólares. Estão ainda previstas neste estaleiro a realização da integração das plataformas P-75 e P-77, totalizando mais de 1,5 bilhões de dólares em contratos. As terceirizadas contratadas para realização de atividades neste estaleiro estão incluídas no Quadro 1, em razão de que a QUIP utilizava tanto o ERG1 como o Estaleiro Honório Bicalho.

No município de São José do Norte localiza-se o estaleiro EBR¹⁸, com cerca de 1,5 milhões de metros quadrados, onde será realizada a integração da plataforma P-74 em um contrato de cerca de 740 milhões de dólares. Neste estaleiro não foi possível levantar os números da terceirização em razão de não ter sofrido ação fiscal desde o início de sua construção.

Numa retrospectiva, em 2005 se efetiva o primeiro estaleiro no Polo Naval de Rio Grande, como resultado do PROMEF lançado pela TRANSPETRO (subsidiária da Petrobras), que tinha por objetivo a expansão e diversificação do parque naval brasileiro, até então concentrado no Rio de Janeiro, para novos centros navais como os municípios de Rio Grande e São José do Norte, no Rio Grande do Sul e Recife, em Pernambuco.

O programa objetivou fortalecer e criar estaleiros, através da licitação inicial de 46 petroleiros, em duas fases, com um índice de nacionalização de 65%, na primeira fase, e 70%, na segunda. Além deste, o PROREFAM aumentou a expectativa de novas encomendas em 146 embarcações de apoio offshore; 28 sondas de perfuração ultraprofundas; 17 plataformas para a Petrobras; cerca de 30 plataformas para a petrolífera OGX; aproximadamente a construção de 80 embarcações mercantes diversas para reposição da frota de cabotagem; 50 embarcações de apoio portuário; e 27 embarcações patrulha para a marinha brasileira, o que garantiu uma estimativa de produção para os próximos 10 anos a todos os estaleiros brasileiros (SPOLLE & FABRES, 2014).

¹⁷ Vide nota 16.

¹⁸ Vide nota 16.

A revitalização da indústria naval brasileira é impulsionada pelas encomendas da Petrobras, para renovação e expansão de sua frota, sendo incrementada no ano de 2006 pela descoberta de petróleo na camada do pré-sal e decisão de exploração, o que demandaria mais plataformas e navios.

Em Rio Grande, a Petrobras incentivou a instalação de estaleiros e a construção do dique seco, em atendimento às políticas de desenvolvimento e descentralização da indústria naval brasileira sendo a organização do processo produtivo das empresas instaladas caracterizadas pelo formato flexível de empresa em rede e rede de empresas.

O primeiro empreendimento teve início a partir da formação em 2005 do Consórcio QUIP S.A, composto pelas empresas Queiroz Galvão, UTC Engenharia e IESA Óleo e Gás, que venceu a licitação para a instalação e integração da plataforma P-53, do tipo unidade de produção flutuante (FPU – *Floating Production Unit*). Utilizando uma área de 320 mil m², possuindo um cais para a integração de módulos em cascos de plataformas do tipo FPSO (sigla em inglês para plataforma flutuante que produz, processa, armazena e escoa petróleo), instalou-se o estaleiro Honório Bicalho dando início a contratação de trabalhadores estáveis e terceirizados e a integração da plataforma P-53. Em 2010, o consórcio QUIP passou a ser integrado pelas empresas Camargo Corrêa e PJMR.

Em 2006, a empresa WTORRE vence a licitação para construção do dique seco em Rio Grande, com área total do Estaleiro Rio Grande de 550 mil m², sua inauguração ocorreu em 2010, sendo que nesta ocasião a WTorre já havia vindo o Estaleiro Rio Grande para a empresa ECOVIX/ENGEVIX Construções Oceânicas, subsidiária da ENGEVIX Engenharia S.A, criada em 2010 para participar do edital de licitação da construção de oito cascos replicantes, de plataformas do tipo FPSO. Na área do estaleiro, a ECOVIX implantou uma ampla fábrica de blocos, com elevado índice de automação, para construção de suas encomendas guardando certa semelhança ao processo das montadoras de veículos, operado na quase totalidade por trabalhadores estáveis da ECOVIX.

No ano de 2008, a QUIP em consórcio com o Grupo BW Offshore venceu a licitação para a integração e conversão da plataforma P-55¹⁹, do tipo

¹⁹ Disponível em <<http://portaldelicitacao.com.br/component/content/article/30-newsflash/997-a-quip-sa-foi-criada-para-construir-a-plataforma-no-rs.html>> e <<http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/plataforma-p-58-entra-em-operacao-no-parque-das-baleias.htm>> Acessos em: 24 abr. 2015

semisubmersível, encomendada pela Petrobrás Netherlands B.V, sendo construída no ERG1, cujo casco foi construído no Brasil.

A P-58²⁰, a cargo da CQG Construções Offshore, foi construída no estaleiro da QUIP (Estaleiro Honório Bicalho), na ponta Sul do Porto Novo, é uma plataforma também do tipo FPSO, tendo gerando cerca de 4.500 empregos diretos, 13.500 indiretos, e alcançou 64% de índice de conteúdo nacional. A construção de parte (módulos de processamento de óleo e compressão de gás) foi feita no Rio de Janeiro e depois transportados para o estaleiro Honório Bicalho, em Rio Grande, RS, onde ocorreu a construção dos módulos de painéis elétricos e de geração principal de energia, bem como a integração de todos os módulos no casco da plataforma.

Em 2011, sob a responsabilidade da QUIP, em parceria com a empresa holandesa BW Offshore começam as obras instalação e integração da P-63²¹, igualmente do tipo FPSO, encomenda da *joint venture* Petrobras/Chevron. A P63 gerou a média de 1500 empregos diretos, tendo no pico em média 3000 e 4.500 indiretos.

Em maio de 2013, após o término de suas encomendas, o consórcio QUIP se desfaz. No final do mesmo ano, um consórcio japonês, composto de cinco empresas e liderado pela Mitsubishi Heavy Industries, adquiriu 30% da ECOVIX/ENGEVIX Construções Oceânicas que é controlada pela brasileira ENGEVIX e pelo FUNCEP, contando, ainda, com a COSCO, empresa chinesa responsável pela parceria tecnológica, na produção dos cascos de perfuração e sondas para empresas como Petrobras e Sete Brasil, como também na parte de treinamento (SPOLLE & FABRES, 2014).

Com a obtenção de licença ambiental para construção do estaleiro no ano de 2012 em São José do Norte, RS, a conclusão do canteiro de obras em 2013 e início da construção dos módulos em 2014, a EBR investiu o montante de R\$ 500 milhões nas primeiras etapas de construção de seu estaleiro, localizado na cidade de São José do Norte no Estado do Rio Grande do Sul e será responsável pela da P-74 compreendendo a construção e integração dos módulos do FPSO para a Petrobrás Netherlands B.V que irá operar nos campos da Cessão Onerosa do Pré-sal.

²⁰ Disponível em: <<http://www.jornalagora.com.br/site/content/noticias/print.php?id=42807>> Acesso em: 24 abr. 2015.

²¹ Vide nota 19.

Em 2016²², o grupo japonês Mitsubishi Heavy Industries decidiu pela venda de sua participação para a Jackson Empreendimentos, que é controlador dos ativos da Engevix e possuidor de 70% da ECOVIX, sendo o ato de concentração aprovado pelo CADE em dezembro de 2015.

Sintetizando o panorama atual²³ do Polo Naval tem-se o seguinte quadro:

- I. A ECOVIX, investigada na Lava-Jato, tinha contrato para fazer oito cascos de plataformas para a PETROBRAS, entregou dois e outro foi redirecionado para ser produzido na China. O estaleiro tinha também a encomenda de três navios-sonda da empresa Sete Brasil, no entanto, a empresa também se encontra em crise e especula-se que haverá a produção de apenas um navio-sonda.
- II. A QGI fechou o contrato para a montagem das plataformas P-75 e P-77 em Rio Grande, após um longo impasse com a PETROBRAS relacionado ao pedido de aditivo em função dos custos, entretanto, parte da encomenda será feita na China. O principal controlador da QGI é a Queiroz Galvão, também envolvida na Operação Lava-Jato.
- III. A EBR, resultante da união da brasileira Setal Óleo e Gás (SOG) e da japonesa Toyo, tem futuro incerto, mantendo em andamento a montagem da plataforma P-74, sem possuir futuras encomendas até o momento.

Levando em consideração as informações trazidas a respeito da organização para a produção das plataformas, é possível observar a caracterização de conexões entre empresas, tanto no modelo de redes de empresas como no modelo de subcontratação de empresa externa ao estaleiro para atividades específicas, completas ou não, de meio ou fim, a título exemplificativo, as ligadas a sistemas elétricos e pintura, seja pela contratação das atividades-fim durante picos de produção, ocasião em que a produção exige um aumento temporário, subcontratação da subcontratação, tudo para minimizar os custos dos estaleiros nas demissões futuras, pós-pico.

²² Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/grupo-japones-liderado-pela-mitsubishi-vende-fatia-na-ecovix>>. Acesso em: 20 fev. 2016.

²³ Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2016/01/crise-no-setor-de-oleo-e-gas-forca-busca-por-novos-mercados-4948793.html>>. Acesso em: 20 fev. 2016.

4.3 A terceirização e a invisibilidade: a análise dos dados coletados a partir de três abordagens

A problematização da pesquisa versa sobre a questão do trabalhador terceirizado ser ou não ser uma categoria socialmente invisível e, ainda, se a terceirização é capaz de desencadear situação de vulnerabilidade social. Para a discussão destes problemas de pesquisa, buscou-se acompanhar a realidade, cuja captação obedeceu às técnicas e métodos apropriados descritos oportunamente no Capítulo 2, subtítulo 2.2.

Utilizando como campo empírico, o empreendimento do Polo Naval de Rio Grande, buscou-se olhar o problema proposto da invisibilidade social na perspectiva de três atores sociais: a do próprio trabalhador terceirizado, a do sindicato e a do Estado representado por duas instituições que atuam em prol dos trabalhadores: o MTE e o MPT.

4.3.1 Com a palavra o trabalhador terceirizado

Neste subtítulo pretende-se ouvir o trabalhador terceirizado, o que possibilitará entender como eles percebem o seu papel dentro do processo produtivo e suas relações com a organização do trabalho, com outros trabalhadores não terceirizados, com o Sindicato e com o Estado. Para conhecer este trabalhador, fez-se uso da aplicação do questionário para traçar um perfil geral do trabalhador do Polo Naval, seguida pelas especificidades do trabalhador terceirizado. Foi aplicada a técnica da entrevista para o aprofundamento de questões que guardam pertinência ao objeto deste trabalho.

4.3.1.1 A aplicação do questionário pelo NEPN: traçando um perfil dos trabalhadores em geral e dos trabalhadores terceirizados

No final de outubro e início de novembro de 2015, o Núcleo de Estudos do Polo Naval, ligado à UFPEL, realizou pesquisa junto a 216 trabalhadores que trabalham ou trabalharam no Polo Naval. Esta amostra de respondentes compreende 204 trabalhadores estudantes dos vários cursos superiores (Engenharia, Direito, Psicologia, Administração, entre outros) da Faculdade

Anhanguera, unidades Rio Grande e Pelotas e 12 trabalhadores não estudantes que se encontravam na sede do STIMMERG. Para efeito de consideração das respostas, todas as questões analisadas trabalham com respostas válidas, sendo, portanto, desconsiderados dos percentuais os não respondentes, daí a variação no número de respondentes para algumas das perguntas formuladas.

No primeiro bloco foram analisadas as seguintes variáveis em relação a todos os trabalhadores: perfil de atividade, perfil salarial, recebimento de PLR e percepção do ambiente de trabalho.

Na sequência, no bloco de análise posterior, passou-se a verificação de dados específicos que envolvem trabalhadores terceirizados, examinando a percepção destes em relação a sua posição dentro da organização do trabalho, em relação aos trabalhadores estáveis e ao Sindicato dos Metalúrgicos.

Buscando traçar um perfil dos entrevistados, incluindo estáveis e terceirizados, apenas 11% (24 trabalhadores) informaram a sua função, sendo que os demais trabalhadores não responderam. As funções declaradas pelos entrevistados foram: assistentes administrativos, soldadores, ajudante, mecânico, inspetor, montador, segurança, vigia, torneiro mecânico, técnico, supervisor operacional, técnico em manutenção elétrica, montador de andaime, motorista, assistente de engenharia, sendo que a análise desta variável permitiu conhecer as diversas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores do Polo, ainda que vários trabalhadores não tenham respondido.

Quanto ao perfil salarial do total de entrevistados válidos (excluídos os 8 trabalhadores não respondentes) foi possível verificar que 25,5% dos entrevistados recebem/recebiam salários entre 3 e 4 salários mínimos, seguidos de 25% que recebem/recebiam entre 2 e 3 salários mínimos, 20,7% que recebem/recebiam entre 1 e 2 salários mínimos e 8,7% que recebem/recebiam acima de 8 salários mínimos, cujo somatório representa quase 80% da amostra entrevistada e um total de 166 trabalhadores, ficando o restante dos trabalhadores (cerca de 20%) distribuídos entre as demais faixas conforme tabela 5 a seguir:

Tabela 5 - Faixa salarial dos Entrevistados		
	Frequência	Porcentagem válida
Até 1 salário mínimo	11	5,3
Mais de 1 e até 2 salários mínimos	43	20,7
Mais de 2 e até 3 salários mínimos	52	25
Mais de 3 e até 4 salários mínimos	53	25,5
Mais de 4 e até 5 salários mínimos	12	5,8
Mais de 5 e até 6 salários mínimos	3	1,4
Mais de 6 e até 7 salários mínimos	6	2,9
Mais de 7 e até 8 salários mínimos	10	4,8
Mais de 8 salários mínimos	18	8,7
Total	208	100
Não respondeu	8	
Total	216	

Fonte: Questionário aplicado pelos pesquisadores do NEPN.²⁴

Em relação ao recebimento da participação nos lucros e resultados (excluídos os não respondentes), dos 208 trabalhadores que responderam à pergunta, 57,2% afirmaram receber esta verba enquanto que 42,8% dos trabalhadores responderam não ter recebido. Este é um dado importante que pode servir de sinalizador para demonstrar que um número considerável de trabalhadores terceirizados não recebe participação nos lucros e este é um fato que não apareceu nas entrevistas como queixa, nem tão pouco, foi comentado pelo Sindicato e pelos representantes do Estado, como um fator de diferenciação entre trabalhador estável e terceirizado. Os indícios de que esse número possa representar os terceirizados reside no fato de que, segundo declarado pelos dirigentes sindicais, tanto a QUIP, como a CQG e a Ecovix efetuavam/efetuem o pagamento da PLR, com exceção da EBR que não distribuiu tal verba aos empregados, este dado será tratado apenas como indício de desigualdade, conforme tabela 6:

²⁴ Tabela elaborada pela autora.

Tabela 6 - Participação nos lucros		
	Frequência	Porcentagem válida
Sim	119	57,2
Não	89	42,8
Total	208	100
Não respondeu	8	
Total	216	

Fonte: Questionário aplicado pelos pesquisadores do NEPN.²⁵

Quando perguntado aos trabalhadores a respeito de como eles percebem as relações de sociabilidade no meio ambiente de trabalho no Polo Naval e sua caracterização, sendo objeto de quesitação os seguintes aspectos: Solidariedade, Competição, Harmonia, Inveja, Colaboração, Isolamento, Amizade, Arbitrariedade. Este ambiente foi delimitado por 213 respondentes, com exceção do aspecto isolamento que foi respondido por 200 trabalhadores.

Fazendo um apanhado do conjunto de respostas, cerca de 90% dos trabalhadores percebe o ambiente de trabalho como sendo não solidário, 55,9% acha que é competitivo, 91,5% entende não ser harmônico, 76,1% percebem não existir inveja entre os trabalhadores, 51,2% entendem não haver colaboração entre colegas, 62,9% acha não existir amizade entre os trabalhadores no ambiente de trabalho, 78,9% acha que a arbitrariedade não é comum nas relações entre trabalhadores, 93,2 % dos entrevistados não acredita que este tipo de ambiente cause o isolamento nos trabalhadores.

Tomando as variáveis propostas e os dados obtidos para definir o modelo de ambiente e de sociabilidade dentro do Polo Naval, a maioria dos trabalhadores o qualificam negativamente como um ambiente não solidário, competitivo, não harmônico, pouco colaborativo e não amistoso. Positivamente, a maioria dos trabalhadores acredita não existir inveja, arbitrariedade e isolamento. A preponderância de maiores aspectos negativos pode significar um ambiente bastante estéril, não equilibrado, cuja tendência ao individualismo pode resultar da própria divisão do trabalho, da insegurança para manter-se no emprego, gerando um clima de constante disputa e possibilitando a formação de laços superficiais e com baixa tolerância no espaço de trabalho evidenciado na Tabela 7:

²⁵ Tabela elaborada pela autora.

Tabela 7 – Características do Ambiente de trabalho		
Solidário		
	Frequência	Porcentagem válida
Não	190	89,2
Sim	23	10,8
Total	213	100
Competitivo		
	Frequência	Porcentagem válida
Não	94	44,1
Sim	119	55,9
Total	213	100
Harmônico		
	Frequência	Porcentagem válida
Não	195	91,5
Sim	18	8,5
Total	213	100
Caracterizado por Inveja		
	Frequência	Porcentagem válida
Não	162	76,1
Sim	51	23,9
Total	213	100
Colaborativo		
	Frequência	Porcentagem válida
Não	109	51,2
Sim	104	48,8
Total	213	100
Caracterizado por Isolamento		
	Frequência	Porcentagem válida
Não	200	93,9
Sim	13	6,1
Total	213	100

Caracterizado por Amizade		
	Frequência	Porcentagem válida
Não	134	62,9
Sim	79	37,1
Total	213	100
Arbitrário		
	Frequência	Porcentagem válida
Não	168	78,9
Sim	45	21,1
Total	213	100

Fonte: Questionário aplicado pelos pesquisadores do NEPN.²⁶

Passando às perguntas específicas aos trabalhadores terceirizados, buscou-se a apreensão da percepção destes em relação a sua posição dentro da organização do trabalho, em relação aos trabalhadores estáveis e ao Sindicato dos Metalúrgicos. É importante salientar quanto aos respondentes, primeiramente, que o trabalhador pode ter atuado como terceirizado e depois ser empregado de um dos estaleiros (trabalhador estável), segundo, pode se configurar na situação inversa, ter trabalhado em um dos estaleiros e depois trabalhar como terceirizado, portanto, o que se busca é conhecer a experiência como trabalhador terceirizado do Polo Naval, não importando a ordem das contratações.

Começando a análise das respostas dos trabalhadores terceirizados quanto à percepção no que se refere a ser um trabalhador terceirizado, dos 111 respondentes, 44,6% acredita ser boa a contratação; seguida de 29,5% que se consideram indiferentes a este tipo de contratação (nem bom nem ruim ser um terceirizado) e 16,1% consideraram ser muito bom ser trabalhador terceirizado no Polo Naval, ficando o restante (9,9%) dividido nas opiniões entre ser ruim e péssimo trabalhar como terceirizado.

Quando perguntado sobre como se sente tratado quando comparado ao tratamento dispensado aos trabalhadores estáveis pela empresa tomadora do serviço, 58,6% dos entrevistados disse ser tratado de forma igual, 18 % disse ter um

²⁶ Tabela elaborada pela autora.

tratamento pouco pior, 18% respondeu ser tratado melhor e muito melhor e somente 5,4% consideraram muito pior. Os percentuais lançados se referem a mesma amostra da pergunta anterior.

Buscando conhecer quais os fatores que podem ser determinantes da percepção sobre condutas discriminatórias, isto é, como os trabalhadores respondentes se sentiam em relação aos trabalhadores estáveis, os resultados foram os seguintes: 62% dos entrevistados afirma que faz a mesma função de um trabalhador direto mais seu salário é menor em relação àquele, 86% afirma que não pode opinar no planejamento das tarefas, 88% não pode opinar sobre a execução dos serviços e 47% acredita que as atividades mais perigosas são exigidas dos terceiros. Quando perguntado sobre outras questões como, trabalhar mais horas que o estável, diferença no uso de instalações (refeitórios, banheiros, sala de lazer, etc.), existência de maiores benefícios para o estáveis, a média de 75% destes trabalhadores respondentes afirmou não ocorrer este tipo de problema.

Questionados se trabalhar como terceirizado é um facilitador para conseguir emprego na empresa principal (tomadora do serviço), dos 110 respondentes, 47,3% respondeu que sim e 34,5% disse não saber e o restante acredita que este fato não se configura em um facilitador para a contratação direta.

Buscando compreender se trabalhar como terceirizado é mera sujeição ao que o mercado oferece ou se é uma opção, perguntou-se ao terceirizado sobre fazer a opção entre trabalhar para a empresa terceirizada ou para a principal, considerando que a terceirizada paga melhor salário. Dos 111 respondentes, 54,1% afirma que optaria pelo emprego na principal enquanto que 35,1% dos respondentes iriam para a terceirizada e 10,8% não soube responder. Ainda que não seja uma diferença muito grande, a estabilidade e segurança no emprego direto é um fator que atrai o trabalhador e pesa em suas escolhas. No entanto, não deve ser desconsiderado o fato de que um número substancial de trabalhadores já assumiu a dinâmica flexível das contratações de trabalho, guardando certa compatibilidade com a descrição dos *proficians*²⁷ proposta por Standing (2014).

Para conhecer o que o trabalhador entende como justificativa do uso da terceirização questionou-se ao trabalhador se a atividade que ele desempenha no processo produtivo é muito especializada, corroborando a sua forma de contratação,

²⁷ Vide definição na p.44.

55,9% dos 111 respondentes disse que sua atividade não era especializada e 19,8% disse não saber definir. Apenas 24,3% afirmaram que a sua atividade é especializada e por isso é necessária a terceirização.

No que se refere ao trabalhador terceirizado e sua relação com o STIMMERG, 48,6% de 88 respondentes dizem ser boa a atuação do Sindicato, 28,4% tratam o assunto com indiferença e 17% acham muito boa e somente 8% acham ruim ou péssima a atuação, demonstrando, no geral, que a atuação do Sindicato, na visão dos terceirizados é satisfatória. No entanto, para compreender o que o trabalhador terceirizado caracteriza como ruim, buscou-se investigar os motivos através da abertura desta informação questionando os critérios que embasariam tal escolha. Em resposta, entenderam os trabalhadores (média de 75%) que o sindicato deve criar mais canais de comunicação, manter um posto próximo das empresas para atendimento dos trabalhadores, lutar por igualdade de condições entre trabalhadores diretos e terceirizados, lutar para impedir que as empresas principais (tomadoras) terceirizem atividades, incluir cláusulas que melhorem as condições dos trabalhadores terceirizados.

Este questionário permitiu uma visão geral da percepção dos trabalhadores estáveis, assim como, dos trabalhadores terceirizados, cujo aprofundamento das questões foi realizado através das entrevistas que seguem no próximo subtítulo.

4.3.1.2 Os depoimentos dos trabalhadores: aprofundando a visão da terceirização

Neste subtítulo, pretende-se abordar a visão dos trabalhadores terceirizados e suas experiências de trabalho no Polo Naval de Rio Grande. Dada a dimensão da pesquisa, estabeleceu-se como critério de escolha dos entrevistados: serem de empregadores diversos, com diferentes, funções e salários. Optou-se por entrevistar quatro trabalhadores, cuja identidade será preservada, tendo em vista a vontade expressa dos narradores. São trabalhadores do sexo masculino e feminino, empregados em empresas terceirizadas distintas, com tipos de atividades e salários diferentes.

Foi entregue aos entrevistados o termo de cessão dos direitos de uso da entrevista, assegurando sigilo de nome, cargo, função, empresa ou outros fatos que possam identificar o entrevistado, sendo que a referida cessão é concedida sem

restrições de prazos e limites de citações, para fins de pesquisas acadêmicas, desde que assegurada a sigilosidade dos depoentes.

Para a reprodução das informações coletadas, em primeiro lugar, será traçado um perfil de cada entrevistado, contudo, serão apresentadas de forma a não possibilitar a identificação dos trabalhadores entrevistados. Os entrevistados serão chamados, respectivamente, por Pedro, João, Maria e Antônia e as empresas em que eles trabalharam receberão os nomes de Metal A Metal B, Metal C, Metal D, Metal E, Metal F e Metal G.

O trabalhador Pedro, tem 35 anos, concluiu o ensino médio, veio para Rio Grande em busca de trabalho e sempre trabalhou no Polo Naval como terceirizado. Atuou na empresa Metal A por 7 meses, sendo demitido e, em seguida, foi admitido na empresa Metal B como ajudante e cresceu até a função de caldeireiro, sem qualquer formação técnica, estando vinculado na empresa Metal B até a data da entrevista, porém não trabalha, atualmente, nos Estaleiros do Polo Naval. Prestou serviços na empresa QUIP fazendo atividades iguais a outros trabalhadores da QUIP, e sua faixa salarial era de até 2 mil reais.

O trabalhador João sempre trabalhou no Polo Naval como terceirizado, tem 49 anos, formação no ensino médio, trabalhou na empresa Metal C por 8 meses dentro da QUIP, sendo demitido e em seguida foi admitido na empresa Metal D por alguns meses, trabalhando depois na empresa Metal E, ambas na ECOVIX. Fazia atividades de controle de obras e fiscalização. Não estava trabalhando no Polo Naval na ocasião da entrevista, tendo sido dispensado em final de 2013. Na ocasião dos contratos ativos, fazia atividades iguais a outros trabalhadores da QUIP e da ECOVIX (ERG2). Possuía renda salarial entre 2 a 3 mil reais.

A trabalhadora Maria, com 28 anos de idade, sempre trabalhou no Polo Naval como trabalhadora terceirizada, na empresa Metal F por aproximados 2 anos. Na ocasião do contrato era estudante universitária, sendo demitida no final de 2014. Prestou serviços na empresa ECOVIX fazendo atividades técnicas específicas iguais a outros trabalhadores da ECOVIX, seu salário estava na faixa de 2 mil reais.

A trabalhadora Antônia sempre trabalhou no Polo Naval como terceirizada, na empresa Metal G por 1 ano e 8 meses, com 31 anos, com graduação concluída, sendo demitida em 2014, não tendo mais retornado a nenhum trabalho no Polo Naval, estando, no momento da entrevista, desempregada. Prestou serviços na

empresa ECOVIX fazendo atividades iguais a de outros trabalhadores da empresa tomadora dos serviços, seu salário ficava na faixa de 3 a 4 mil reais.

Ao relatarem suas experiências como trabalhadores terceirizados, quanto aos direitos e benefícios em relação aos trabalhadores diretos da QUIP e ENGEVIX, a opinião dos entrevistados não foi unânime.

Pedro passou uma ideia de que não havia diferenças em ser trabalhador contratado diretamente pelos estaleiros ou ser terceirizado na época em que trabalhou no Polo Naval, assinalando que os salários eram iguais, tinha plano de saúde melhor, tinha bônus, premiações e cestas, participava de reuniões conjuntas de todos os trabalhadores (DDS²⁸), utilizavam mesma área de lazer, refeitório e sanitários, sendo a única coisa que os diferenciava era o uniforme.

Já os demais entrevistados foram unânimes ao apontar que o tratamento não era igual. No que se refere à diferença salarial, a entrevistada Maria afirmou que seus ganhos beiravam metade do que ganhava um trabalhador da ECOVIX, e isto ocorria numa função técnica específica. Os entrevistados João e Antônia disseram ter consciência que não eram iguais, no entanto, não souberam apontar o quanto a diferença representava em relação aos seus salários. Com efeito, os três entrevistados foram unânimes ao apontar que todos podiam utilizar a mesma área de lazer, refeitório e sanitários.

No que se refere ao benefício da alimentação²⁹, vale-refeição (João) ou vale-alimentação (Antônia) ou auxílio-alimentação (Maria), os entrevistados João e Maria declararam ser inferior ao que era pago pela QUIP e ECOVIX. João declarou que “Já tinha diferenças, nosso VR era de R\$ 180,00 e a QUIP era mais alto”. A entrevistada Antônia nunca recebeu o benefício, embora tenha referido que depois de muitas reivindicações dos demais empregados da empresa Metal F, esta passou a fornecer uma cesta de alimentos e produtos de limpeza.

Quanto à forma de tratamento dos trabalhadores terceirizados e suas relações cotidianas do trabalho, todos os entrevistados mencionaram que no aspecto segurança do trabalho, o ambiente sofria igual fiscalização pela Petrobrás e

²⁸ Reuniões para discussão do estágio da plataforma e conscientização sobre o uso de EPI.

²⁹ Nos acordos coletivos de 2012 e 2013 este benefício era concedido aos trabalhadores que tivessem assiduidade plena e era concedido nos valores, respectivamente, de R\$ 160,00 e de R\$ 260,00 sendo, que no ano de 2013, o valor seria reduzido para R\$ 210,00 se o empregado tivesse tido falta(s) no mês, respectivamente, R\$ 340,00 e R\$ 400,00. A QUIP e CQG pagavam Vale-alimentação mais uma verba adicional em razão do programa PIP (Programa de Incentivo e Produtividade) que chegava ao montante de quase R\$ 400,00, R\$ 600,00 ou R\$ 800,00, conforme a faixa salarial, além de todas as empresas oferecerem almoço no local de trabalho.

sua atuação era bastante forte, se envolvendo diretamente com os trabalhadores dos estaleiros, das terceirizadas, quarteirizadas e assim por diante. No entanto, nas relações entre empregados do estaleiro e empregados terceirizados, afirmou a entrevistada Antônia que a diferença existia e declara que “quando havia algum tipo de acidente ou incidente em que ambas as operações estivessem presentes [contratante e terceirizada], com certeza havia um jeito de culpabilizar a terceirizada”.

Os demais entrevistados, Pedro, João e Maria, disseram que não vivenciaram nenhum tipo de situação que os colocasse em condição de tratamento diverso de forma presencial, mas todos concordaram que havia tratamento diferenciado para os terceirizados, no entanto, não eram situações, que no entender deles, fossem de grande gravidade, como, por exemplo, o pagamento do salário por fora. Esta não era uma prática habitual dos estaleiros, mas nas empresas subcontratadas era comum.

Os entrevistados João e Antônia disseram que esta prática ocorria nas empresas, Metal C, Metal D, Metal F, Metal G e funcionava da seguinte forma:

Todas as empresas em que trabalhei pagavam “PF” (por fora). O por dentro era o que estava na carteira, é o acordo do Sindicato e tem o diferencial do cara que, vamos dizer assim, já tem 15 anos de trabalho até 40 anos que nem eu vi um supervisor, ele tem um salário de 4 ou 5 mil na carteira e tem mais 3 ou 4 [mil] por fora. Porque tu vais botar 8 ou 9 mil na carteira, quanto vai pagar imposto de renda? Acaba recebendo nada, então o pessoal se submete a ter 4 mil na carteira e recebe 6 ou 7 mil por fora (Entrevistado João).

Ao comentar sobre esta questão, os entrevistados João e Antônia passam uma impressão de que receber “por fora” é algo naturalizado para os trabalhadores terceirizados. Ao explicar sobre como funcionava o pagamento por fora, o entrevistado João, justifica, utilizando-se do discurso da empresa de que desta forma os que recebem por fora pagam menos Imposto de Renda, não se referindo a isto como um fato negativo, mas como uma coisa normal e que vem em benefício do trabalhador terceirizado esquecendo o quanto esta situação impacta negativamente no patrimônio do trabalhador, como por exemplo, a redução de valores no FGTS, das férias e do décimo-terceiro salário, entre outros direitos.

Quando questionados a respeito do tratamento dos terceirizados quando da divisão de tarefas com estáveis, tanto os entrevistados Pedro como o João

mencionaram que a divisão de tarefas, inicialmente, era apenas entre os membros da mesma empresa. Depois passou a ser dividida entre terceirizados e estáveis e, por fim, entre terceirizados de outras empresas mais os trabalhadores estáveis, porém tudo na área operacional. Entretanto, quando se tratava de relação dos terceirizados com trabalhadores do administrativo das empresas tomadoras de serviço “tínhamos certa submissão independente do cargo que estávamos nos relacionando, porque dependíamos da boa vontade de alguns” (João).

Na sua relação com o Sindicato (STIMMERG), o entrevistado Pedro declarou que não era associado e nem acreditava muito no trabalho de sindicatos, principalmente no dos metalúrgicos, “minha impressão era a pior possível” (Pedro). No entanto, com o desenrolar do trabalho no Polo Naval de Rio Grande e o estreitamento com alguns colegas de trabalho, inclusive trabalhadores estáveis sindicalizados, ele resolveu se associar no ano de 2010, condição que mantinha até a ocasião da entrevista. Esta mudança se deu em razão de que era preciso ter um Sindicato forte porque o Polo Naval estava se tornando um grande empreendimento e o próprio Sindicato começou a se fazer presente, se mostrar diferente do que era antes, no começo da instalação do Polo Naval até por volta de 2010 e

a gente começou fazendo conversas informais, [...] e viu que estava errado. Do conceito que era o sindicato da época, que não dava um suporte técnico para o trabalhador, que existiam problemas como existe hoje, daí viu que era preciso se unir ao Sindicato (Entrevistado Pedro).

João disse não ser sindicalizado, mas sabia que estava vinculado à categoria dos metalúrgicos e que nunca se negou a pagar a contribuição negocial, porque era a empresa que tinha que fazer as cartinhas e às vezes não dava tempo e “como a gente recebia muitos valores, não dava bola para descontos de 50 reais” (Entrevistado João). Em sua opinião, a atuação sindical era boa, o Sindicato fazia bem o seu papel e que, inclusive, atuou com êxito sobre um problema ocorrido na empresa Metal E que ele havia trabalhado e que não pagou as verbas rescisórias de alguns trabalhadores e com a intervenção do Sindicato a empresa pagou.

A entrevistada Maria sabia a que sindicato estava vinculado, disse não ter nada a declarar sobre o Sindicato, porque para ela tanto faz, não se ligava em sindicato. Já Antônio disse não ser pertencente à categoria dos metalúrgicos, declarando que:

Não era o mesmo sindicato, o nosso era o Sindicato X não era atuante em absolutamente nada. Durante o tempo que trabalhei lá não vi atuação deles, éramos órfãos de sindicato (Entrevistado Antônio)

Com exceção do primeiro entrevistado (Pedro) que acha que o Sindicato tem uma função de maior importância nas relações de trabalho, os demais entrevistados estão numa posição de maior neutralidade em relação ao Sindicato, no sentido de que é uma instituição que tem existência, porém como algo independente da existência dos trabalhadores e do empreendimento. Embora o entrevistado João tenha mencionado um fato que o Sindicato conseguiu resolver com trabalhadores de uma das empresas que ele havia trabalhado não se percebe pelo tom da conversa alguma ênfase na importância do Sindicato. Pelo que se analisou das entrevistas, não há um reconhecimento do papel fundamental do sindicato na defesa dos direitos dos trabalhadores, de resistência, de organização e de mobilização da classe trabalhadora, parece que o Sindicato só age quando os trabalhadores não conseguem receber as verbas rescisórias. Esta parece ser a função típica do sindicato, amparar os desempregados, esquecendo todo o trabalho na busca das melhorias salariais, das condições de segurança e meio ambiente de trabalho, das condições sociais dos trabalhadores.

Em relação ao STIMMMERG, com exceção da entrevistada Antônia que disse estar vinculada a um Sindicato que não se fez presente aos trabalhadores do Polo Naval, restando justificada sua visão e do Pedro que tem um discurso mais positivo a respeito do Sindicato, os outros dois entrevistados, João e Maria, não lançaram críticas ao Sindicato, mas também não fizeram elogios à atuação, nem tão pouco reconhecem a necessidade deste, ao que parece, seus relatos levam a ideia de uma certa indiferença quanto papel do Sindicato. Tanto que é verdade, que o entrevistado João menciona a questão do recolhimento das contribuições negociais³⁰, e que ele não iria fazer o pagamento destas, mas como a empresa não providenciou a cartinha de oposição ele acabou pagando.

Este fato demonstra total desconhecimento do motivo da cobrança de tal contribuição e de sua influência nas receitas sindicais e no aporte do Sindicato para

³⁰ A contribuição negocial é estabelecida por norma coletiva e prevê que o trabalhador não sócio da entidade pode se opor à esta contribuição desde que formule uma carta e entregue na sede do Sindicato (Cláusula 51 da Convenção Coletiva de Trabalho).

a realização das negociações coletivas, como também se verifica o incentivo das empresas contratantes terceirizadas para que os trabalhadores não associados deixem de recolher a referida taxa, acarretando em redução de receitas e consequentemente de recursos para que o Sindicato se coloque a frente do capital e discuta os direitos dos trabalhadores em paridade de armas. Tal comportamento poderia ser configurado como conduta de prática antissindical³¹ por parte da empresa. Isto porque o trabalhador, dentro do sistema de relações do trabalho, é considerado hipossuficiente e no âmbito de suas relações com o Sindicato, ele goza de liberdades positiva (se associar) e negativa (não se associar), no entanto, em relação ao empregador, as práticas que levam ao enfraquecimento do poder sindical são consideradas como antissindicais. Disponibilizar cartas prontas para o exercício de oposição para os empregados se configura em incentivo, num estímulo ao não pagamento e uma interferência na relação trabalhador e sindicato.

Quando perguntado aos entrevistados se eles teriam passado por situações que causaram transtornos ou colocaram em risco suas vidas por serem trabalhadores terceirizados ou se teriam observado situações semelhantes com outros colegas terceirizados, o entrevistado Pedro falou sobre problemas de pagamento, relatando que “aconteceu uma vez na empresa Metal A, eles atrasaram um dia nosso pagamento, daí fizemos uma operação tartaruga e a QUIP veio e assumiu o pagamento dos nossos salários”.

O entrevistado Pedro trouxe várias situações. Declarou que todos os trabalhadores operacionais eram sacrificados (terceirizados e estáveis), pois trabalhavam ao relento em dias de chuva, quando havia local abrigado (oficina) para a realização do trabalho. Havia também, problemas no fornecimento de EPI's, forneciam luvas rasgadas que eles tinham que usar para trabalhar, além disso, faziam muitas horas extras, levando os trabalhadores a exaustão e a privação do lazer e convívio com a família. Além disso, a geração de risco de acidente aumenta em função do cansaço, sem desconsiderar a natureza periculosa das atividades desenvolvidas no Polo, desde o trabalho com soldas, tubulações de grandes dimensões, trabalho em espaço confinado, trabalho em altura, entre outros.

³¹ Segundo os artigos os artigos 1º e 2º da Convenção número 98 da OIT, que trata da organização sindical e negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 1952, não pode haver discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego, assim como, estabelece a proteção contra a conduta patronal de condicionar o emprego à desfiliação ou a não filiação ou da afinidade sindical, além de garantir que “as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão aproveitar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas contra as outras”.

Com efeito, após todos estes relatos que podem se configurar em situações mais dramáticas, conclui o entrevistado Pedro, que apesar de tudo isso não era tão ruim, porque o ambiente era amigável.

Quando ele fala que o ambiente era bom, não se refere ao meio ambiente e condições de trabalho, porquanto já havia feito a crítica, entenda-se nesta sentença que bom era ter o emprego, que hoje ele não tem mais, que todos estes sacrifícios de saúde, de tempo são superados em troca de um emprego.

Além destas questões relativas ao desenvolvimento das atividades, se chegou a outros dois fatos preocupantes e precarizantes como de possível vulnerabilidade, a venda de vaga de trabalho, como também, em alguns casos havia a venda de promoção:

A venda de vaga já tinha desde 2010 e eu ouvi e vi a venda de promoção e isso ainda existe nas terceirizadas. Existe dinheiro para compra de vaga, dinheiro para promoção. Existe um chefe de equipe, ele tem a equipe dele e os caras que trabalham com ele já sabem que vão ter que dar uma beira [dinheiro] para ele. Tem gente que trabalhou comigo e que não tinha condições de ser soldador e hoje são soldadores. É difícil de provar, mas a gente vê isso acontecer. Por exemplo, o cara monta uma equipe de 10 pessoas e cobra quinhentos reais de cada, o cara tira mais 5 mil reais, como tem também, na hora de ir embora. Dá uma beira para o teu supervisor, encarregado ou para algum administrativo, daí negocia os 40%, por isso a Petrobras proibiu o pula-pula [de empresas]. Só podia trocar de empresa quem fosse demitido, quem pedia demissão não podia pegar em outra empresa (Entrevistado João).

Destas informações coletadas a respeito de situações enfrentadas pelos trabalhadores terceirizados, duas coisas são importantes, a presença das situações de precarização é visível e a submissão tácita dos trabalhadores a este tipo de situação em troca da manutenção do emprego é um fator determinante da precarização e em casos mais graves de vulnerabilidade em face da permanente instabilidade dos trabalhadores terceirizados: a insegurança no emprego.

Como afirma Druck (2011), a precarização é inerente à terceirização, é regra nas terceirizações. Os elementos precarizantes citados pela autora são encontrados nos discursos dos entrevistados. Começando pelos contratos de trabalho com menores salários e a submissão ao pagamento de salários por fora que permitem a sonegação de direitos pecuniários do trabalhador, a subordinação do trabalhador a jornadas extenuantes além do limite de oito horas diárias e quarenta e quatro horas

semanais, interferindo no descanso entrejornadas (espaço de onze horas entre um dia e outro) e no descanso semanal remunerado (direito ao descanso de vinte e quatro horas durante a semana).

Além disso, a desnecessária colocação dos trabalhadores terceirizados para realização de suas atividades expostos a intempéries quando havia condição melhor para a realização do trabalho, significa tratá-los como cidadãos de segunda categoria ou como diria Standing (2014), a discriminação dos terceirizados resulta em tratá-los como habitantes enquanto que trabalhadores estáveis são tratados como cidadãos.

Tomando emprestado o modelo de Fraser (2002, 2006, 2007), verifica-se a inexistência de relações simétricas entre terceirizados e estáveis, assim como, não se observa nas relações de trabalho dos trabalhadores terceirizados o elemento da paridade participativa, isto porque não lhes é assegurado o devido reconhecimento e enquadramento como trabalhadores iguais aos demais.

A precarização, quanto às questões econômicas, além dos aspectos salariais já mencionados antes, deve-se atentar que o não pagamento de rescisões pode significar apenas uma ponta de todo o problema e a precarização ser mais profunda. Em alguns casos, as empresas promovem falência não dispondo de recursos imediatos para pagamento às rescisões, como ocorre com muita frequência, vários créditos dos trabalhadores não são recolhidos durante o contrato de trabalho, como por exemplo, a falta de depósitos do FGTS, recolhimentos previdenciários, PIS, entre outros e que os trabalhadores poderiam cobrar das empresas tomadoras de serviços (no caso, os estaleiros) na justiça, no entanto, não o fazem por receio de não mais conseguirem emprego no Polo Naval e ter seu currículo em outra empresa não aceito porque ajuizou ação contra o estaleiro. Situações como estas ultrapassam a características da precarização e recaem sem situação de verdadeira vulnerabilização social.

No que se refere à venda de vaga e a venda de promoção, estas se revestem em práticas que além de ilícitas são extremamente danosas para o trabalhador. É certo que sob o ponto de vista moral, o trabalhador não deveria praticar tais atos. Todavia, deve-se olhar para o trabalhador no viés de refém destas práticas, uma vítima, pois age pela necessidade de alimentar, portanto, manter-se empregado. O contexto do trabalho terceirizado já traz todo um conjunto de insegurança e incerteza para o terceirizado que constantemente se coloca em situação de emprego e

desemprego e entre pagar por uma vaga e ficar desempregado, a opção que lhe resta é pagar pelo emprego.

No mesmo sentido, é a engrenagem da compra de promoção. Pelo que se observa do sistema relatado, as promoções ocorrem não por mérito do trabalhador, mas pelo valor que ele, o trabalhador, pode pagar a quem tem o direito de lhe promover. É uma lógica semelhante à da venda de vaga. Se o trabalhador pode ganhar um pouco mais à custa de dividir o dinheiro com o chefe, ele fará, pois, se ele não o fizer, outro o fará.

Quando perguntado se alguma vez buscaram algum tipo de auxílio junto ao MTE ou MPT, inclusive sobre estas situações que deveriam ser consideradas anormais no mundo do trabalho, Pedro disse que eles não têm condições de ajudar e que todos os trabalhadores que vão lá, recebem a informação de que precisam procurar o seu sindicato e dão o endereço do STIMMERG.

Os entrevistados João e Maria disseram que nunca procuraram nenhum dos dois. Já a entrevistada Antônio, disse saber quem são e o que fazem, mas declarou “[...] nunca passamos por nenhuma fiscalização e nem tivemos ajuda”, sendo que na ocasião em que foram feitas as fiscalizações pelo MTE e MPT, a empresa já prestava serviços na ECOVIX.

Esta informação corrobora o que a pesquisa vem afirmando, num contexto de terceirização o trabalhador terceirizado é invisível, a empresa terceirizada também fica invisibilizada. O Estado se fez presente no empreendimento, fiscalizou, inspecionou, buscou conhecer todo o contexto da terceirização e não conseguiu a apreensão de toda a realidade. A empresa terceirizada da trabalhadora Antônio que tinha cerca de 850 trabalhadores, não chegou a ser percebida pelo Estado, e isto se confirma com a pesquisa feita nos Quadros 1, 2 e 3 da terceirização fornecidos pelo MTE, a referida empresa não foi relacionada.

Quando provocados a uma reflexão sobre o trabalho deles no Polo Naval como trabalhadores terceirizados, o entrevistado Pedro disse não ter queixas, achou a experiência boa, acha que não se sentiu prejudicado, porém pensa que a situação hoje em dia é diferente e o que terceirizado do Polo Naval não tem o tratamento que tinha no tempo dele.

Já o entrevistado João afirma:

A terceirização não é boa porque é muito difícil tu ficar. O que acontece é o seguinte, de cem, um passa para a empresa principal e os outros 99 vão para casa. E para todo mundo isso é ruim. Tu já saís mandando e-mail tentando outro lugar para ti, normalmente, outro [emprego] terceirizado. E isso é muito ruim, quando tu és novo, tu nem esquentas a cabeça, fica salpicando, porque o pessoal, como dizia o peão “Eu quero a quita”! Que é a quitação e já pula para outra e tu estás sempre com um bolo de dinheiro entrando na tua conta. Outra coisa, tu saís duma empresa que o salário era mil reais e vai para outra na mesma função com oitocentos [reais]. Tu não fazes carreira, só alguns, muito poucos (João).

A entrevistada Maria achou positivo o fato de ter arranjado emprego, no entanto, não concordava com o fato de ganhar a metade do salário recebido por um empregado da tomadora que fazia a mesma coisa que ela. Isto foi muito negativo, mas não foi um fato determinante para pedir demissão porque precisava do emprego.

Para Antônia:

O único aspecto positivo seria a ascensão nos cargos, porque a prestadora tende a ser uma empresa menor, o que facilita as promoções. Quanto aos negativos, seria o recebimento de um salário menor pela realização da mesma atividade na contratante, e outro aspecto seria o tratamento moral, a condição do terceirizado é de submissão (Antônia).

Considerando os aspectos trazidos pelos entrevistados, alguns pontos se revelam muito importantes. Primeiro é a questão da permanência da relação de emprego. Isto é algo muito relevante tanto no aspecto psicológico como no econômico. No psicológico, em razão do trabalhador terceirizado se encontrar numa situação de permanente busca por nova colocação, numa verdadeira e estressante caça a uma nova vaga, o que se confirma pela descrição do entrevistado João que diz ficar mandando mensagens eletrônicas, quando se aproxima do final do contrato de sua empregadora, pois nunca é certo que a empresa vai levar ele para outro trabalho e em outra empresa.

No aspecto econômico, verifica-se que estes trabalhadores não conseguem acumular economias da mesma forma que um trabalhador estável, porque com a rotatividade e término dos contratos, o FGTS e demais verbas rescisórias, quando não atendem os requisitos para a percepção do seguro-desemprego, são utilizados pelo trabalhador terceirizado para sua sobrevivência, nos períodos em que ficam

desempregados ou aguardando novas colocações, fato que corrobora a ideia de que a terceirização coloca nos ombros do trabalhador os riscos do empreendimento, que são os períodos de sazonalidade, os quais, em um regime de acumulação rígida, eram suportados pelo empregador.

4.3.2 A visão do STIMMMERG: adaptando a ação coletiva à dualização da classe trabalhadora

No subtítulo 3.3.3 foram abordados alguns reflexos que a organização do trabalho causou na classe trabalhadora, em sua unidade de sujeito coletivo. Não há dúvidas que o movimento sindical enfrenta enormes problemas e dificuldades, verdadeira crise com as novas formas de gestão da produção, novas sociabilidades baseadas no individualismo, no consumo, na competição e na procura de respostas individuais para demandas que só podem ser resolvidas de forma coletiva. Todas estas mudanças exigem profunda reflexão sobre orientação, ação e organização dos Sindicatos. Não se tem uma solução única, mas o fato é que os sindicatos continuam em cena exercendo seu importante papel como um sujeito coletivo de resistência.

No que se refere ao panorama das relações laborais, as empresas principais contratam trabalhadores diretamente e por prazo indeterminado, mas utilizam de intensa terceirização que atingiu níveis de mais de 60% do total de postos de trabalho conforme Tabela 1³², tanto na atividade-fim como na atividade-meio.

Para conhecer a atuação sindical neste contexto de numerosa terceirização, inicialmente, foi feito um acompanhamento do trabalho de atendimento aos trabalhadores realizado pelo Vice-Presidente, Sr. Sadi de Oliveira Machado, na sede do STIMMMERG. Foram realizadas entrevistas com os Senhores Benito de Oliveira Gonçalves e Sadi de Oliveira Machado, respectivamente, Presidente e o Vice-Presidente do STIMMMERG, efetuadas consultas ao sítio eletrônico do STIMMMERG, além da consulta aos instrumentos normativos firmados entre STIMMMERG e SINAVAL no período de 2012 a 2015 e do acompanhamento desta pesquisadora de duas mobilizações, uma realizada em frente as instalações do ERG1/ER2, no dia 16 de abril de 2015 em frente as instalações da ECOVIX, localizada na Avenida Almirante Maximiano da Fonseca, Nº 4361, km 6, BR392,

³² Vide pg.63.

Distrito Industrial da Barra, Rio Grande, a partir das sete horas e outra em frente ao Estaleiro EBR de São José do Norte localizado na Rodovia do Mercosul, São José do Norte, RS, no dia doze de junho do ano de 2015, a partir das 5 horas. As entrevistas ocorreram nos dias 18 e 22 de junho de 2015, na sede do Sindicato, na Rua Dom Pedro I, 628 - Cidade Nova, Rio Grande – RS.

Antes de entrar no contexto deste subtítulo, pretende-se, demonstrar como se baseia a organização da produção e dos trabalhadores no Polo Naval de Rio Grande e integração dos trabalhos com estaleiros de outros estados.

Retomado o que se disse no subtítulo 4.3.2, os estaleiros se organizaram a partir de um modelo flexível de produção, associando o uso intensivo da tecnologia, terceirização, descentralização, horizontalização em redes, tomando como exemplo a construção da plataforma submersível P-55 que teve uma estratégia de construção e montagem prevendo utilização de mais de um estaleiro. O casco foi produzido pelo Estaleiro Atlântico Sul em Pernambuco em formato de dois “C”s, que depois foram unidos e rebocados para Rio Grande/RS para receber a construção do deckbox (convés) e integração da plataforma sob a responsabilidade de outra empresa, a QUIP, que também tinha o encargo da integração dos demais módulos adquiridos pela Petrobrás. Note-se que a produção desta plataforma já computa trabalhadores diretos e indiretos de dois estaleiros e também havia trabalhadores das empresas UTC Engenharia, responsável pela unidade de retirada de CO² (Dióxido de Carbono) e H²S (Sulfeto de Hidrogênio) e desidratação e compressão de gás e booster, da IESA, responsável pelo módulo de retirada de gás e sulfato, da empresa Dresser-Rand, responsável pela construção do pacote de geração elétrica e turbo-geradores, dentre várias outras empresas não nominadas, mas que juntamente com estas chegaram a marca de cinco mil empregos diretos e quinze mil indiretos.

Essas complexas operações iniciaram por volta de 2006 em Rio Grande e começavam a movimentar um número já expressivo de trabalhadores, enquanto que os metalúrgicos riograndinos ainda se configuravam em uma inexpressiva organização sindical.

Ainda que não seja um sindicato muito novo e tenha sido criado no ano de 1979, época em que a terceirização começava a ser gestada no mundo do trabalho no Brasil, os dirigentes do STIMMERG, contemporâneos à instalação do Polo Naval em 2006, não perceberam a mudança dos novos tempos, isto porque, segundo o Vice-Presidente, Senhor Sadi, os anteriores dirigentes sindicais eram

metalúrgicos, trabalhadores em pequenas oficinas mecânicas e que não tinham experiência na metalurgia naval, tão pouco sabiam lidar com grandes empresas como era o caso das empresas instaladas no Polo Naval.

De um crescimento rápido do número de trabalhadores metalúrgicos ao grande incremento na arrecadação advinda da Contribuição Sindical³³, mesmo assim, o Sindicato dos Metalúrgicos se manteve com baixa atuação sindical em prol dos trabalhadores do setor naval, e, ainda, segundo declaração do atual Presidente, Senhor Benito, a atuação era negativa, pois vários trabalhadores perderam o emprego em razão de que as reclamações que chegavam ao Sindicato acabavam por ser “delatadas” aos chefes dos trabalhadores.

Inconformados com as condições de trabalho e com a péssima atuação do antigo presidente, trabalhadores diretos e terceirizados se uniram para depor a Diretoria Executiva, cujo mandato estava vigente em 2011. Note-se que o processo de mobilização da categoria profissional não foi imediato, justamente, em razão da heterogeneidade tanto do próprio processo de produção como da mão de obra que já se encontrava em vertiginoso crescimento, isto se confirma do exame do excerto retirado do texto publicado no site STIMMMERG descrito no menu “SOBRE O SINDICATO” mencionando que a entidade tinha

[...] pouca atividade e quase nenhuma participação nos problemas da categoria [sic] o STIMMMERG foi por muitos anos um Sindicato omissivo e sem expressão, [sic] em maio de 2011 sua história começa a tomar um novo rumo. Cansados da falta de amparo e do descaso do Sindicato para com seus contribuintes, os trabalhadores da base mobilizaram-se e depuseram do comando da instituição o antigo Presidente [...].

Diante da insatisfatória ação do Sindicato naquela época, após a articulação entre alguns trabalhadores, inclusive terceirizados, como o atual Vice-Presidente do STIMMMERG, Sadi, que era trabalhador terceirizado da QUIP, com o apoio dos demais trabalhadores, foi convocada assembleia, sendo deposta a antiga diretoria e eleita uma nova Diretoria para o quadriênio 2012-2015 e, posteriormente, reeleita a mesma diretoria para o quadriênio 2016-2019, e os entrevistados, senhores Benito e

³³ A Contribuição Sindical, também conhecida como imposto sindical, é uma contribuição compulsória correspondente a 1/30 do salário do mês de março de cada ano, devida aos sindicatos pelos trabalhadores que participam de categorias profissionais ou de profissões liberais, sendo, no caso de empregados, o desconto é feito diretamente pelos empregadores e repassado à CEF que posteriormente repassa o percentual de 60% desta arrecadação ao Sindicato e o restante (40%) é dividido entre as Federações, Confederações e Centrais Sindicais.

Sadi, reconduzidos em seus cargos de Presidente e Vice-Presidente, respectivamente. Importa informar, ainda, que o STIMMMERG representa os trabalhadores da base de Rio Grande e São José do Norte.

Com o lema TRABALHO, ÉTICA E TRANSPARÊNCIA³⁴ o STIMMMERG começou uma nova página na atuação sindical dos metalúrgicos. A começar pela própria composição da nova Diretoria, os membros componentes eram trabalhadores metalúrgicos oriundos das empresas principais ou empresas-mãe sediadas no Polo Naval (QUIP, ECOVIX/ENGEVIX, CQG/QGI), bem como, de trabalhadores terceirizados (empregados de empresas prestadoras de serviço, e na grande maioria com sede fora de Rio Grande), como é o caso do Vice-Presidente, que é trabalhador terceirizado contratado pela empresa Andrita prestadora de serviços na QUIP, mantendo ainda, estreita articulação com a Federação dos Metalúrgicos do Rio Grande do Sul, para acompanhamento dos trabalhadores metalúrgicos do setor não naval, cuja estratégia de negociação continua sendo organizada de forma centralizada pela Federação, abrindo, assim processos de negociações coletivas setorializadas.

Segundo os entrevistados, considerando a dinâmica das contratações de trabalhadores e a dificuldade de captação, quer em razão da temporalidade dos contratos, quer pela falta de informações, quer pela falta de visibilidade dos trabalhadores terceirizados:

A terceirização ocorre por causa da sazonalidade, e na maioria [os trabalhadores] são carregados de um contrato para outro, os trabalhadores terceirizados uma hora trabalham em uma empresa [QUIP] outra hora estão na outra [ECOVIX], por exemplo, a RVT, ela trabalhou na P-55 e a RVT já conseguiu contrato lá no [São José do] Norte como está acontecendo agora, daí não dispensa ele [trabalhador] já usa ele lá, mas demite o funcionário porque quem paga a rescisão, por exemplo, é a ECOVIX e daí o empregador já aproveita para zerar os créditos, daí ele pega o trabalhador zerado, num contrato novo. Se ele levar um trabalhador com 3 anos de ECOVIX, e o contrato dele com a EBR for de 6 meses, ele não poder levar este valor [custo da rescisão] para a rescisão que o trabalhador vai ter na EBR, então o trabalho não é temporário, os contratos são. Toda hora os trabalhadores estão assinando contratos novos, mas estão sempre trabalhando (Benito de Oliveira Gonçalves)

Diante deste desenho de realidade, era preciso estabelecer uma estratégia de atuação sindical. Em primeiro lugar, a postura do STIMMMERG foi de tomar para si

³⁴ Disponível em: < http://www.stimmmERG.com.br/index.php?n_sistema=7158>. Acesso em: 03 fev.2016.

a representação de todos os trabalhadores. Foi ajustado entre o Sindicato, Petrobrás e Estaleiros (QUIP, CQG, ECOVIX) que todos os trabalhadores do Polo Naval eram metalúrgicos, independente da categoria econômica da empresa contratante, excluídas as categorias organizadas cujos sindicatos viessem defender os trabalhadores a ela vinculados e dos serviços de apoio como vigilantes, alimentação e limpeza:

Para nós sendo direto ou indireto, não interessa é uma falsa forma de pensar, todos fazem as mesmas funções, só que uns entram pelas empreiteiras e outros entram pela casa [tomadora]. Todas as funções são iguais. [...] Quando tem uma empresa que trabalha no Polo Naval não é da metalurgia e os trabalhadores fazem serviços de metalúrgicos, a gente acaba pegando tudo, no nosso acordo coletivo, na nossa convenção, a gente colocou que dentro do mesmo canteiro não pode haver diferença de salário, nem de condições, então mesmo que um camarada entre lá para trabalhar e não seja nosso, se ele tiver a mesma função ela [empresa] vai ser obrigada a cumprir as condições de trabalho que é nossa. (Benito de Oliveira Gonçalves).

Resultando deste ajuste, a fixação de um patamar mínimo de direitos que era o da convenção coletiva firmada entre o STIMMERG e o Sindicato patronal (SINAVAL) em outubro de 2012, com efeitos retroativos para maio do mesmo ano (data-base dos metalúrgicos-navais do Polo Naval).

Importante mencionar que juridicamente este discurso não tem sustentação legal, pois a distribuição dos trabalhadores em categorias é estabelecida por um critério legal, o ramo de atividade do empregador. Assim, se uma empresa que presta serviços no Polo Naval estiver enquadrada, por exemplo, na categoria das empresas da construção civil, ainda que preste serviço de metalurgia, não estará obrigada a cumprir a norma coletiva. Entretanto, a forte atuação do STIMMERG conseguiu romper barreiras legais para tentar impor o estatuto coletivo mínimo dos metalúrgicos para grande parte das empresas terceirizadas do Polo Naval, inclusive de algumas que não faziam parte do ramo metalúrgico, segundo declarou o Vice-Presidente.

Outro fato determinante é que diferentemente de outras conjunturas, o Polo Naval do Rio Grande já nasceu com empregos diretos e flexíveis, com terceirizações nas atividades-meio e fim, com terceirizações duradouras e transitórias e, com algumas exceções, a maior parte dos trabalhadores realizam serviço de metalurgia e por isso, no entender do Sindicato, devem ser submetidos, no mínimo, aos mesmos

estatutos jurídicos³⁵ e às mesmas condições de trabalho das empresas metalúrgicas tomadoras de serviço (empresas-mãe).

Segundo levantamento feito pelo MTE, cujos dados serão tratados no subtítulo 4.3.3, foram detectadas mais de 130 empresas no final do ano de 2012 e início de 2013. Para aquele acordo firmado entre Sindicato e Petrobrás, QUIP, CQG e ECOVIX tivesse efeito no mundo real, diante deste emaranhado de empresas subcontratadas e dos milhares de trabalhadores terceirizados, era preciso criar uma estratégia de reconhecimento e verificação destas empresas, já que estas não são obrigadas a informar e, como de fato, até hoje não informam as atividades terceirizadas, tão pouco as empresas terceirizadas contratadas, pois:

Não há na norma coletiva obrigatoriedade de as empresas avisarem o Sindicato sobre terceirização, estamos tentando colocar no acordo coletivo. [...] Quem faz este controle são os RHs das empresas e as pessoas autorizadas para contratação, por mais que a gente cobre, por mais que a gente peça, que as empresas [terceirizadas] venham aqui, peguem nosso estatuto, nossa convenção, o acordo coletivo para cumprir, eles não fazem, e na maioria das vezes a gente acaba por descobrir as empresas que estão lá dentro, quando alguns trabalhadores avisam, mas já tivemos casos que só descobrimos na hora da rescisão aqui no Sindicato. (Benito de Oliveira Gonçalves)

Então, diante deste quadro, usando da metáfora de Saramago, de uma cegueira branca, porquanto inegável a presença de um grande contingente de trabalhadores terceirizados que, no entanto, são invisíveis ao Sindicato, era preciso torná-los visíveis para melhor assisti-los e protegê-los, para que fossem reconhecidos como iguais (na dimensão subjetiva) e lhes fosse permitida a paridade participativa e redistribuição de recursos (na dimensão objetiva):

Nós criamos um programa no Sindicato com todas as empresas cadastradas com a gente [as que procuraram voluntariamente o STIMMMERG]. Aí se um trabalhador vem e a empresa não é uma das cadastrada, a gente pede para ver qual é a empresa, aí a gente pede documentos, pesquisa a empresa, e se é nossa (metalúrgica) aí a gente entrega o nosso acordo coletivo para o trabalhador e depois vai em cima da empresa (Benito de Oliveira Gonçalves).

³⁵ As normas coletivas referenciadas se encontram disponibilizadas para consultas públicas no sítio do MTE (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>) no link “Instrumentos Coletivos Registrados”, através do preenchimento do quadro com o CNPJ do STIMMMERG inscrito sob o número 94.874.906/0001-89.

Também, como forma de identificação dos trabalhadores terceirizados e trazê-los para dentro do Sindicato, buscam fazer um contato direto:

[...] para chamar os trabalhadores terceirizados. A gente faz campanha, chama eles, geralmente em [dias de] assembleia e explica a força do sindicato e convida eles para se associarem e participarem (Benito de Oliveira Gonçalves).

Outra abordagem de investigação se dava pelo sistema de registro fotográfico, segundo declarado pelo Vice-Presidente Sadi, na intenção de trabalhar de forma igual em benefício de todos os trabalhadores metalúrgicos (estáveis e terceirizados), foi adotada a prática de fotografar os uniformes dos trabalhadores terceirizados que acessam as instalações fabris de qualquer dos Estaleiros do Polo para investigar quais são as empresas que os contratam e operam no complexo para posterior contato e verificação do cumprimento das normas coletivas³⁶ que abrangem questões econômicas (pisos salariais, reajustes, abonos, etc.), sociais (formação profissional, vedação ao trabalho infantil, jornada de trabalho, etc.) e de segurança e higiene do trabalho (necessidades higiênicas para mulheres, EPIs, etc.).

A presença do Sindicato junto aos trabalhadores (incluídos os terceirizados) trouxe um aumento da solidariedade, do apoio à Diretoria:

Acho que o Sindicato já tem mais força. No primeiro ano da nossa diretoria, a gente não tinha muita experiência, tinha uns 15 mil trabalhadores na época do dissídio e 4 mil trabalhadores mandaram cartinha para não pagar a contribuição assistencial³⁷. No segundo ano, devido ao nosso trabalho, nós recebemos mil cartas. No ano passado [2014], terceiro ano, nós tínhamos 15 mil trabalhadores na base e recebemos 400 cartas, dessas 400 cartas de oposição, 26 cartas de trabalhadores de chão de fábrica, ajudante, soldador, as outras foram todas de cargo de chefia, coordenador, supervisor e tudo mais e isto para mim é uma vitória (Benito de Oliveira Gonçalves).

Esta presença marcante dos dirigentes sindicais fez despertar em trabalhadores de outras categorias o desejo de ser representado pelo STIMMERG, como ocorreu com os vigilantes:

³⁶ Vide nota 34.

³⁷ A contribuição assistencial é cobrada dos trabalhadores por ocasião do fechamento das negociações coletivas, diferenciando-se da contribuição sindical que é imposta por lei.

Infelizmente, apesar da gente ser procurado em demasia por eles [as categorias de vigilantes, alimentação e limpeza], implorando para pedir para passar para o nosso sindicato, mas nós não podemos fazer nada. A gente até conseguiu alguns ganhos para eles pelo nosso sindicato, por exemplo, nós conseguimos ticket-refeição, eles não tinham e o sindicato conseguiu em 2012 ticket-refeição que era de R\$ 80,00 e hoje está em R\$ 400,00, [...] e eles não tinham, aí há um ano eles nos procuraram e falaram “Nosso sindicato não consegue vale para nós, vocês têm como nos ajudar?” Ai, em uma mobilização, o Sindicato pediu para que a empresa [tomadora] desse um pequeno apoio para que a empresa terceirizada pagasse, por causa de humilhação, os caras sabem que todo mês os caras [metalúrgicos] têm ticket, para que também o cara [vigilante] trabalhasse mais motivado, daí o valor parece que era a metade do que os metalúrgicos ganhavam (Benito de Oliveira Gonçalves).

No campo econômico, a primeira negociação coletiva envolvendo diretamente o Sindicato dos trabalhadores (STIMMERG) e o Sindicato patronal (SINAVAL) ocorreu apenas em outubro de 2012, com efeitos retroativos para 1º de maio do mesmo ano (data-base dos metalúrgicos do Polo Naval). A tabela 8³⁸, a seguir, mostra sensível crescimento nas condições econômicas dos trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande, enquanto, no Polo Naval de Niterói ocorreu razoável perda no poder aquisitivo dos trabalhadores, considerando a correspondência com o salário mínimo atuação do Sindicato:

Tabela 8 - Comparativo: salário ajudante do Polo Naval Niterói e piso Polo Naval Rio Grande

Ano	Salário ajudante Polo Naval Niterói	Correspondência em Salários Mínimos	Piso salarial Polo Naval Rio Grande	Correspondência em Salários Mínimos	Diferença em %
2012	1.178,75	1,90	800,00	1,29	47,30%
2015	1.413,35	1,79	1.060,00	1,35	33,33%

Fonte: Normas coletivas do SINAVAL Niterói e de Rio Grande do ano de 2012 e 2015, MTE.

Neste comparativo básico, por exemplo, o menor salário normativo de um trabalhador metalúrgico naval de Niterói³⁹ em 2012 foi fixado em R\$ 1.178,75 (um mil cento e setenta e oito reais e setenta e cinco centavos), na função de ajudante, enquanto que o menor salário dos trabalhadores no Polo Naval do Rio Grande foi fixado em um piso unificado em R\$ 800,00 (oitocentos reais), o que leva a concluir,

³⁸ Tabela elaborada pela autora.

³⁹

Disponível

em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR048354/2012>. Acesso em: 10 fev. 2015.

ainda que considerando as disparidades econômicas entre as duas cidades, os trabalhadores de Rio Grande possuíam remuneração de aproximados 47% mais baixa que os de Niterói e equivalente a 1,29 salários mínimos.

Esta tímida atuação sindical no ano de 2012, mencionada durante as entrevistas, decorreu primeiro da dificuldade de mobilização pelo número tão grande de terceirizados, levando quase 6 anos para a mobilização e organização, segundo, pela falta de experiência da nova Diretoria que não havia participado ativamente do movimento sindical antes desta decisão, segundo declarou o Entrevistado Sadi Oliveira Machado.

Voltando à análise da tabela 8, no que se refere ao período de 2015, depois de quase quatro anos de atuação sindical, a diferença é positiva e reflete a melhora do poder de compra dos trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande, tomando como paradigma os mesmos trabalhadores de Niterói. O salário de ajudante no ano de 2015 em Niterói, fixado em R\$ 1.413,34 (mil quatrocentos e treze reais e trinta e quatro centavos), caindo a correspondência de 1,9 para 1,79 salários mínimos, enquanto que o piso dos trabalhadores no Polo Naval de Rio Grande no mesmo período era de R\$ 1.060,00 (mil e sessenta reais) mensais, alterando a correspondência de 1,29 para 1,33 salários mínimos e fazendo cair a diferença de 47% para 33% entre as cidades. Isto que denota um crescimento do salário que pode ser decorrente da atuação sindical do STIMMERG frente ao capital que vem obtendo reajuste salarial em patamares acima da inflação e do próprio salário mínimo para todos os trabalhadores do Polo Naval, inclusive para os terceirizados.

Além das questões econômicas, o Sindicato incrementou sua atuação na área social. Para isso, os membros da Diretoria (cinco) foram dispensados do trabalho e disponibilizados à Entidade para estabelecer uma forma de contato estreita com os trabalhadores a fim de assegurar rapidez, segurança e confiabilidade. O Sindicato disponibilizou o atendimento em suas sedes (Rio Grande e São José do Norte), dispondo de secretaria, de um corpo jurídico com atendimento diário para as causas individuais trabalhistas e não trabalhistas e outro escritório que atende as causas coletivas de maior abrangência e, ainda, disponibilizou acesso aos telefones celulares dos cinco dirigentes. Este fato facilitou e aproximou a comunicação entre Sindicato e trabalhador (estável e terceirizado) chegando a receber em torno de cem ligações diárias com as mais diferentes demandas, não só de cunho laboral.

Agregando ao escopo da ação coletiva, segundo o Vice-Presidente Sadi, quando se fala nas mais variadas demandas, inclui-se problemas relacionados às questões de trabalho, como também, de questões relacionadas à vida íntima dos trabalhadores, entre eles, problemas familiares, de saúde, de educação, de moradia, de mobilidade à origem, entre outros, que o Sindicato passou a incluir no escopo de sua atuação, trabalhando não só na perspectiva do conflito capital e trabalho, mas também foram incorporadas outras pertencas (questões de gênero, por exemplo) e trazendo outros sujeitos que sofrem diretamente ou indiretamente os reflexos dos processos de sociabilidade do arranjo produtivo em comento.

Além das peculiaridades já mencionadas, caracterizam as relações entre trabalhadores terceirizados e empresas do Polo Naval o reduzido número de demandas trabalhistas em relação à quantidade de trabalhadores e de violações aos direitos dos trabalhadores terceirizados, que embora o STIMMERG busque assegurar um patamar mínimo, este patamar pode estar muito abaixo do que trabalhadores estáveis estejam ganhando tanto em termos econômicos como sociais, em situações de desempenho de iguais funções:

Na maioria das vezes eles não colocam na justiça porque eles trabalham dentro de um sistema Petrobras e dentro do sistema Petrobras existe um cadastro com o nome de todo mundo que trabalha dentro de todas as empresas da Petrobras. Quando tu vais fazer um fichamento, o primeiro lugar que vai [o nome] é para o sistema Petrobras para ver se tem algum problema dentro da área. Se tu colocas na justiça, geralmente a primeira coisa que os advogados fazem é colocar a Petrobras junto e aí eles [trabalhadores terceirizados] acabam ficando com dificuldade de entrar na área. A Petrobrás tem o controle de acesso de funcionário por funcionário, de empresa por empresa em todas elas tanto no ERG como na QUIP e se a Petrobrás não quiser que a pessoa acesse a área ela bloqueia, e a quando a pessoa chega lá e não bateu, ele liga para o RH da empresa e daí eles ligam para a Petrobras para descobrir o que houve (Benito de Oliveira Gonçalves).

Para tentar eliminar diferenças salariais, o STIMMERG mapeou as atividades dos trabalhadores no Polo Naval e utilizando uma tabela de funções e salários já existente:

Nós não oficializamos, ela não tem um gênero oficial, mas ela foi protocolada no Ministério do Trabalho e a gente entrega para as empresas que vem trabalhar aqui e informa que eles têm que cumprir aquele mínimo que está ali. (Sadi Oliveira Machado)

Quando perguntado a respeito do acompanhamento do STIMMMERG às situações de desnível salarial entre trabalhador terceirizado e trabalhador diretamente contratado pela tomadora, esta pesquisa constatou que um trabalhador terceirizado (entrevistada Maria) ganhava a metade do salário de um trabalhador da ECOVIX na mesma função e a homologação da rescisão em 2014 foi feita na sede do próprio Sindicato. Confrontando este exemplo com a posição do Sindicato que afirma que conseguiu estabelecer o mínimo de igualdade entre os trabalhadores estáveis e os terceirizados, foi perguntado como esta situação passou despercebida durante toda a contratação e mesmo na extinção do contrato:

Olha, vou te explicar como acontece. São 200 mil problemas e eu só vou saber do problema se o trabalhador vier aqui. Se ele se sentir que está sendo prejudicado, ele tem que vir aqui na casa dele, não interessa o que está na carteira dele, se ele é engenheiro mas trabalha no Polo, ele é metalúrgico e se for metalúrgico eu vou atuar (Entrevistado Sadi Oliveira Machado).

Também surgiu neste estudo, a existência de dificuldades de fiscalização do STIMMMERG, quanto à questão das normas de segurança. Tal fato se deu tanto em relação aos trabalhadores estáveis quanto aos terceirizados:

O sindicato não tem acesso direto às instalações, a gente tenta todos os anos colocar este acesso, mas não consegue. A gente tem relação portaria como qualquer visitante, a gente entra lá dentro só que depois e ficar mais de uma hora parado na portaria e isto afeta diretamente [a nossa ação] como também acontece com o MTE quando eles vão dar batida lá, eles [a empresa] já sabe. Nós tivemos uma questão da P-58, a gente descobriu que tinha borra de petróleo dentro da plataforma e teve três focos de incêndio com os caras soldando dentro da borra de petróleo. Nós fizemos a investigação, as pessoas estavam trabalhando com a roupa suja de petróleo, isso é perigoso para vida do trabalhador, para a saúde dele, daí falamos com o Secretário do Trabalho em Porto Alegre [...] Quando chegou um belo dia recebemos uma ligação às 10:00 dizendo para estarmos na frente da empresa às 14:00 que iriam invadir a empresa. Às 11:15, recebemos a informação de [...] que a empresa já sabia que ia ter uma batida [do MTE] às 14:00 e mandou todos os funcionários irem no Almoxarifado para trocar de roupa, botar roupa limpa, luva nova, e parar imediatamente o trabalho. Eles viram que tinha borra, mas não conseguiram ver isso nos trabalhadores. A gente tem foto com mais de 3 mil pessoas na fila do Almoxarifado. Não tivemos êxito, daí juntamos todo este material e entramos com uma ação pedindo periculosidade⁴⁰.

⁴⁰ Esta ação não foi julgada em definitivo até o encerramento desta pesquisa.

A respeito das assembleias e mobilizações promovidas pelo STIMMMERG é possível observar que é dado o direito dos terceirizados participarem conforme fotos a seguir. Tanto na Figura 3 (ECOVIX) como nas figuras 4 (QUIP) e 5 (EBR) é possível observar a participação dos trabalhadores terceirizados em razão da diferença de cores dos uniformes.

Na figura 3 o uniforme padrão da ECOVIX é bege e se enxerga trabalhadores com uniformes vermelho, verde, que representam os trabalhadores terceirizados. Na figura 4, o uniforme da QUIP é camisa azul claro, visualizando-se, além destes, trabalhadores terceirizados com uniformes de cores laranja, azul escuro e cinza. Na figura 5 o uniforme da EBR é azul escuro, no entanto, verifica-se a presença de trabalhadores terceirizados com uniformes nas cores vermelho, bege, azul claro.

Figura 3 – Paralisação ECOVIX em outubro de 2013



Fonte: Acervo do STIMMMERG

Figura 4 – Paralisação QUIP em março de 2013



Fonte: Acervo do STIMMERG

Figura 5 – Paralisação EBR em junho de 2015



Fonte: Acervo da autora

Por fim, em relação a outras situações a que são submetidos os trabalhadores terceirizados, corroborando o que afirmou o entrevistado João, no tópico 4.3.1 a respeito da venda de vagas e promoções, declara o Presidente Benito que:

Na EBR, mês passado [junho 2015] conseguimos dismantelar uma quadrilha de vendedores de vaga. Tinha um coordenador geral que cobrava 3 mil reais para encarregado, mil reais para profissional e quinhentos reais para ajudante e aí as pessoas realmente qualificadas para trabalhar não conseguiam trabalhar. Isto acontece tanto na empresa principal como na empresa terceirizada e lá no [São José do] Norte, as pessoas colocaram a cara a tapa, e se colocaram como testemunhas e conseguimos desbaratar a quadrilha. Ainda tem a outra parte, aquela do encarregado que te promove a supervisor e pede a metade do teu salário ou um percentual por um tempo, daí os caras [chefes] tem salário indireto. A gente já denunciou em vários órgãos, já botou em jornal, em tudo o que tu podes imaginar, mas nunca responsabilizaram ninguém, não tem como provar. Quem paga não fala e quem recebe também não fala, a não ser o caso do [São José do] Norte que te falei. Lá no [São José do] Norte, chegou a ter 50 currículos iguais, só mudava o nome, aí no meio destes currículos, apareceu um rapaz de 18 anos de idade, com 10 anos de experiência no currículo [...] o garoto era prodígio, já trabalhava com solda desde os 8 anos [...], mas a EBR conseguiu desbaratar esta quadrilha e demitiu todos da quadrilha (Benito de Oliveira Gonçalves).

Este fato é extremamente preocupante, pois os trabalhadores terceirizados já em situação de precarização das condições de trabalho acabam se submetendo a tais práticas em troca do emprego e manutenção deste retroalimentando um sistema de maior exploração.

Na tentativa de tentar coibir estas práticas por parte dos empregadores, de tornar público e alertas os trabalhadores, o entrevistado Benito⁴¹ faz denúncia sobre o problema da venda de vagas em seu perfil nas redes sociais. Pelo texto sobreposto a foto (Figura 6) a intenção não está no sentido de alertar sobre a ilegalidade e ilegitimidade da forma da contratação, mas no sentido de quem compra vaga é incompetente e não teria condições de concorrer num processo de seleção pautado pela lealdade e igual concorrência entre os candidatos, como também, para sobre certa irresignação do Sindicato quanto aos apadrinhamentos ocorridos nos processos de contratações.

⁴¹ Foto veiculada na rede social *Facebook*, perfil “Benito Metalúrgico” em fevereiro de 2016.

Figura 6– Crítica à venda de vagas



Fonte: Acervo de Benito de Oliveira Gonçalves

4.3.3 As dificuldades do Estado: a estrutura desestruturada se estruturando

Como mencionado no tópico 2.3.2, as relações de emprego estavam estruturadas num modelo de relação empregado e empregador e desta forma o Estado se estruturou para tutelar os trabalhadores e tutelar estas relações. Todavia, com a chegada da terceirização, as relações mudaram com a interferência de um novo ator (a empresa interposta, prestadora de serviços) e a forma do Estado de acompanhar e fiscalizar o desenrolar destas relações continuou a mesma em uma situação de descompasso entre regras e realidade. Para a apreensão destas dificuldades, buscou-se, também, conhecer a atuação do Estado, através de duas instituições, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

O MTE⁴² é órgão do governo do Brasil, tendo como função, discutir questões como as políticas necessárias para a criação de empregos e a geração de renda, auxílios ao trabalhador, fazer evoluir as atuais relações de trabalho, fiscalizar e aplicar as devidas sanções, promover uma política salarial, promover formação e

⁴² Disponível em: <<http://direito-trabalhista.info/ministerio-do-trabalho.html>>. Acesso em 12 dez 2015.

desenvolvimento para os trabalhadores, assim como garantir a segurança e a saúde no trabalho.

O MPT⁴³ é o ramo do MPU que tem como atribuição a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, buscando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT a promoção da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Exerce, ainda, importante papel na resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos. A partir do recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias, podendo, também, requisitar diligências e fiscalizações por parte dos Auditores-Fiscais do Trabalho e com base nos relatórios, podem propor às partes envolvidas nos conflitos a assinatura de TACs, estabelecendo obrigações e a aplicação de multas em caso de descumprimento. Além destas funções, o MPT pode atuar através de notificações recomendatórias, como uma espécie de alerta ou orientação preventiva para que se evite o cometimento de irregularidades, que podem ser dirigidas tanto a entes públicos quanto a empresas particulares ou segmentos de atividades econômicas. Representa passíveis de ações judiciais.

A pesquisa realizada junto ao MTE, conta com o fornecimento de dois arquivos digitais contendo resultado do levantamento da terceirização realizado no final de 2012, decorrente de ações fiscais realizadas nos dias 23 e 24 de outubro de 2012 no Polo Naval e de entrevista realizada com o Auditor-Fiscal, Fábio Lacorte da Silva, ocorrida no dia 18 de dezembro de 2015, na sede da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Rio Grande, na Rua General Neto, Nº 386 – Centro, Rio Grande/RS.

Em relação às mencionadas ações fiscais realizadas pelo MTE, estas aconteceram após o grave acidente⁴⁴ ocorrido dia 21 de outubro de 2012, com o trabalhador terceirizado Antônio Carlos Camacho nas obras de finalização da P-55 que culminou no seu falecimento, no dia 23 de outubro de 2012. Salienta-se que

⁴³ Disponível em: <<http://www.prt23.mpt.gov.br/mpt-mt/atribuicoes>>. Acesso em 12 dez 2015.

⁴⁴ Disponível em <http://www.cut.org.br/imprimir/news/9ff240bc7ff484f8eb5c47367fb451aa/>. Acesso em: 25.09.2015.

das 134 empresas encontradas no Polo Naval de Rio Grande pelo MTE naquela ocasião (incluídas as tomadoras de serviços), 21 não responderam à fiscalização, não se podendo afirmar se estavam ou não em situação de irregularidade em relação aos trabalhadores.

Em relação ao MPT, além da consulta ao auto de fiscalização realizado pela força-tarefa composta por vários Procuradores do Trabalho, realizada em maio de 2013, foi realizada uma entrevista em 17 de julho de 2015 com o Procurador do Trabalho, Senhor Alexandre Marin Raganin, na sede da Procuradoria do Trabalho, localizada na cidade de Pelotas, na Rua Menna Barreto, nº 752, bairro Areal. A atuação da PRT-4 tem abrangência de 34 cidades, incluído o município de Rio Grande.

As entrevistas foram organizadas de forma a abordar de que forma as duas entidades atuam em relação aos trabalhadores terceirizados do Polo Naval de Rio Grande, com suas esferas de atribuição e atuação quanto aos problemas ocorridos com os trabalhadores terceirizados: dualização entre os trabalhadores com diferenciação de direitos, de tratamento, com problemas com deslocamentos de trabalhadores que colocaram em risco ou em situação de vulnerabilidade social estes trabalhadores.

Quanto à tutela dos trabalhadores, a atuação do MTE está pautada no exame das fontes das relações de trabalho, acordos coletivos e convenções coletivas, segundo o entrevistado Fabio Lacorte da Silva que explica, de forma detalhada, quais os critérios utilizados pelo Estado para fiscalização e inspeção das relações de trabalho:

[...] existe um chefe de fiscalização e existem os auditores-fiscais que fazem o serviço na rua. Este chefe tem o perfil para escolher quais empresas serão fiscalizadas [...] denúncia de trabalho escravo ou morte de uma pessoa [no trabalho], o fiscal tem de ir fiscalizar naquele momento, caso contrário [nos outros casos], é aberta uma ordem de serviço e o fiscal tem até o último dia do mês subsequente para fazer a fiscalização, e ele [denunciante] não sabe o dia que eu vou. Agora a fiscalização é feita por atividades. Antes o critério era territorial, dividindo entre os dois fiscais, por exemplo, da Rua 24 de maio para lá [em direção ao Polo Naval] é um fiscal e para cá [em direção oposta] é para o outro. Este critério territorial perdeu a força, cada fiscal pega uma gama muito diferenciada para fiscalizar e fica impossível conhecer tudo, em Rio Grande tem atividades de estaleiro, porto, pesca, construção civil, indústria de fertilizantes, tem parque eólico, termelétrica, trem, frigorífico, trabalho escravo. Antigamente, a fiscalização era feita por denúncias. Quando vim para cá em 2012 eu revi esta questão, pois as pessoas que faziam

denúncias já não estavam mais trabalhando e eu só posso ir lá e ver se tem outras pessoas na mesma situação porque o caso desta pessoa não posso fazer mais nada. Não temos condições de resolver relações individuais, agimos em nome do Estado e verificamos quais as situações o Estado deve intervir (Entrevista com Fabio Lacorte Da Silva).

Quando perguntado sobre os critérios de fiscalização e inspeção em empresas terceirizadas:

Em caso do risco e perigo grave iminente, o fiscal tem poder-dever de fiscalizar sem uma ordem de serviço. Dificilmente vou ver uma situação de terceirização e vou lá porque não é um caso de perigo grave e iminente. E no caso de terceirização, a fiscalização é feita quando recebem denúncias repetidas, daí faz uma fiscalização e se novas denúncias surgirem sobre aquele mesmo assunto, não haverá nova fiscalização (Entrevista com Fabio Lacorte Da Silva).

A fala do representante do MTE é bastante reveladora quanto à invisibilidade do trabalhador terceirizado em relação ao Estado. Primeiro, em relação ao poder-dever⁴⁵ de fiscalizar e inspecionar as empresas terceirizadas, se o Estado não os enxerga como sujeitos de direito, como fica a obrigação legal e como de fato ficou toda a situação dos trabalhadores terceirizados do Polo Naval.

Segundo, pelo próprio direito subjetivo⁴⁶ do trabalhador terceirizado de ter a sua relação de trabalho submetida ao crivo da legalidade pelo poder-dever de fiscalizar do Estado. Explica-se, quando as relações de trabalho adentram a esfera de visibilidade do Estado, abusos e ilegalidades cometidas contra os trabalhadores podem ser detectadas por fiscalizações já que, normalmente, trabalhadores não as denunciam em face do receio de perder seus empregos. Além disso, parte-se do princípio que antes da categorização entre estáveis e terceirizados, os trabalhadores são iguais e devem receber o mesmo tratamento pelo Estado.

Já o MPT age em outro escopo, no sentido de fazer valer a ordem jurídica que protege os trabalhadores, informando o entrevistado, que a atuação visa corrigir ou sanar irregularidades, fazendo valer a proteção social concedida aos trabalhadores, esclarecendo como tomam conhecimento sobre irregularidades:

Isto se dá através de denúncias de trabalhadores, sindicatos ou mesmo relatórios encaminhados pelo MTE ou de ofício, quando o

⁴⁵ É o poder conferido à Administração para o atendimento do fim público com um dever de agir.

⁴⁶ É a possibilidade de agir e de exigir aquilo que as normas de Direito atribuem a alguém como próprio.

procurador tem conhecimento, instaura um inquérito para poder atuar. [...] O MPT atua em questões que tem repercussão social relevante. Se for uma questão individual do trabalhador, ele que tem de resolver individualmente. Questões coletivas o MPT atua, instaura um inquérito civil, [...] ajuíza uma ação civil pública e transfere para o judiciário a resolução do problema ou ele chama a empresa para firmar um TAC que é um instrumento que permite a empresa a ajustar a conduta ao que determina a legislação ou se constatar que não existe irregularidade o Procurador arquiva (Entrevista com Alexandre Marin Raganin).

No que se refere à atuação institucional afirma o Procurador do Trabalho que um novo perfil de trabalhador surgiu no cenário, peculiar do próprio setor naval que se caracteriza como um trabalhador terceirizado com muita mobilidade e de contratação temporária, os “trabalhadores de trecho”⁴⁷. Este tipo de contratação trouxe várias situações de risco e de verdadeira vulnerabilidade social para alguns trabalhadores terceirizados (trabalhadores sem dinheiro para comer, para retornar à base, entre outras situações), as quais chegaram ao conhecimento do Estado, através do MTE, MPT e da própria Polícia Federal.

Em vista de tais acontecimentos, algumas medidas passaram a ser pensadas por parte destas instituições do Estado como, por exemplo, a respeito de buscar um acompanhamento das migrações de trabalhadores na tentativa de redução de riscos e a vulnerabilidade. Em 2011, a IN SIT 90/2011, estendeu a obrigação da adoção da CDTT⁴⁸, que antes era apenas para trabalhadores rurais e passou a ser utilizada para trabalhadores urbanos:

O Brasil é reconhecido internacionalmente pelo combate ao trabalho escravo. Por exemplo, quanto ao trabalho rural, e o que se aplica para o trabalhador rural também se aplica para o trabalhador de trecho do Polo Naval, por exemplo, se tem necessidade de desenvolver um trabalho numa fazenda ou um estaleiro no Piauí, daí vem o aliciador (o “gato”) no Rio Grande do Sul e faz mil e uma promessas [...] para os trabalhadores e quando eles chegam lá no

⁴⁷ Também chamados de trecheiros, são trabalhadores com contratos temporários que prestam algum tipo de serviço específico e que se deslocam por todas as regiões do setor naval, semelhantes aos trabalhadores ciganos relatados por Standing que se deslocam por todo o país (2014, p.74).

⁴⁸ Para o transporte de trabalhadores recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem é necessária a comunicação do fato às SRTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT), a qual será preenchida em modelo próprio, nela devendo constar a) a identificação da razão social e o CNPJ da empresa contratante ou nome do empregador e seu CEI e CPF; b) o endereço completo da sede do contratante e a indicação precisa do local de prestação dos serviços; c) os fins e a razão do transporte dos trabalhadores; d) o número total de trabalhadores recrutados; e) as condições pactuadas de alojamento, alimentação e retorno à localidade de origem do trabalhador; f) o salário contratado; g) a data de embarque e o destino; h) a identificação da empresa transportadora e dos condutores dos veículos; i) a assinatura do empregador ou seu preposto.

meio do nada e não tem as promessas, não gostam e querem voltar. Não podem porque não tem condições, então se criou o documento CDTT, Certidão Declaratória de Transporte do Trabalhador, que exige uma série de informações para dar garantia e o trabalhador já sai com o contrato de trabalho assinado, com salário, com alojamento, etc. para não deixar os trabalhadores em vulnerabilidade. O que nós fizemos com relação a CDTT, da instrução normativa 90/2011 para questões urbanas, a gente entendeu que se tem um Estaleiro em Rio Grande e vai trazer um trabalhador da Bahia, tu vais lá na Bahia pedir para ele vir, porque a gente pegou “ene” casos de baianos e também de todas as regiões, do Piauí, Maranhão, Rio Grande do Norte, Ceará, Sergipe, Alagoas, de vários lugares, e o pessoal veio para cá com uma promessa de salário e quando chegou aqui e a coisa era outra. Se não tiver esta certidão, o ônus de provar, a gente joga para o empregador. O empregador que prove o que aconteceu (Entrevista com Fabio Lacorte Da Silva).

Nota-se a preocupação do Estado em atuar na redução de riscos e impedir situações de vulnerabilidade social do trabalhador terceirizado, em especial, o terceirizado migrante, com a proposição destas mudanças procedimentais tanto de inspeção como de fiscalização.

Com efeito, mesmo tendo este tipo de controle, conforme declarou o Procurador do Trabalho, Alexandre Marin Raganin, as empresas não utilizam o referido normativo e cita o caso dos 27 trabalhadores do Espírito Santo, ocorrido depois da edição desta IN 90/2011 e que no parágrafo que abordará a questão da vulnerabilidade social será oportunamente comentado.

Quanto à possibilidade de identificar as terceirizações, quarteirizações⁴⁹ e assim por diante na linha de subcontratações, o entrevistado Fabio Lacorte da Silva, explica o desenho das relações entre estaleiros, Petrobras, ECOVIX, CQG e EBR e suas subcontratações:

RG Estaleiro é dona do ERG1 que é da ECOVIX e a catraca é controlada pela Petrobras. O ERG2 é da ECOVIX, o Estaleiro Honório Bicalho é da CQG [atualmente] e a EBR também é próprio. A Petrobras mantém técnicos entre trabalhadores estáveis e terceirizados para a fiscalização do controle de qualidade das etapas da construção da plataforma. Depois a outras empresas (CQG, ECOVIX) possuem um grupo de terceirizadas e algumas destas tem relações “quarteirizadas” e para nós termos acesso a todas estas informações é muito difícil, não existe um sistema que catalogue quais empresas estão prestando serviço aqui. Então o Sindicato, por exemplo, não sabe quem são as pessoas que estão lá dentro, o que ele sabe [apenas] é quem são as pessoas que recolheram contribuição para eles (Entrevista com Fabio Lacorte da Silva).

⁴⁹ Quarteirização significa subcontratação por empresa terceirizada.

Quando perguntado sobre a terceirização no Polo Naval e a questão da atividade-fim e atividade-meio, afirma o Procurador do Trabalho:

O Sindicato entende que não é uma terceirização irregular, não denuncia, [...].As atividades de solda, hidrojateamento e pintura são atividades-fim, da própria construção naval. “O que é a construção de um navio? ” É ferro e solda, então se eu disser que solda é atividade especializada, pintura e solda também são, mas na verdade são próprias da construção naval (Entrevista com Alexandre Marin Raganin).

Sobre a existência de diferenças de tratamento entre trabalhadores estáveis e terceirizados, declarou o representante do MTE que era comum, por exemplo, dois trabalhadores chegarem de um mesmo local e trabalharem para empresas diferentes, com direitos diversos entre os próprios trabalhadores terceirizados, pois as empresas terceirizadas também eram oriundas de outros locais do Brasil e eram signatárias de normas coletivas diferentes com distintos direitos e benefícios. Isto vinha ocorrendo desde a instalação do Polo Naval até meados de 2012, período em que o STIMMERG já havia adquirido certa organização e se mobilizou para criar normas para regular as relações de trabalho do Polo Naval, firmando-se na ideia central de que o Sindicato atuará para qualquer trabalhador do Polo Naval.

Neste ponto, o depoimento do entrevistado vai ao encontro do afirmado nos depoimentos dos dirigentes sindicais, Benito e Sadi, ao mencionar que:

Eles [o STIMMERG] acabaram estabelecendo que são deles todas as empresas que tem seus empregados vinculados a eles e [...]nós não podemos entrar no mérito deste enquadramento sindical. O sindicato dos empresários reconheceu o Sindicato dos Metalúrgicos e eles têm feito ajustes e de fato representam todos, claro, tirando algumas categorias diferenciadas, os petroleiros que tem o sindicato deles e fazem as negociações coletivas deles e se tiver outra categoria que trabalhe lá dentro e que seja organizada, vão ter o acordo deles. [...] Isto foi o mínimo que conseguimos chegar para não haver este prejuízo para os terceirizados, que existe, não tem como não ter (Entrevista com Fabio Lacorte da Silva).

Quanto às precarizações e vulnerabilizações, declarou o representante do MPT que em 2013, o MTE fez uma grande inspeção e constatou a existência da terceirização, só que entendeu que a terceirização no Polo Naval, tinha um viés um pouco diferente, pois a construção naval é uma atividade especializada e os tribunais trabalhistas entendem que determinadas atividades se forem especializadas podem ser terceirizadas.

Conta o entrevistado Alexandre que enquanto discute o STIMMMERG sobre a significação da locução atividade especializada⁵⁰, foi instaurado um inquérito em relação à terceirização na QUIP, mas esta empresa encerrou as atividades 6 meses após a realização da ação fiscal e ainda que tendo atividade anterior, o inquérito acabou sendo arquivado. Mas havia grandes indícios de que a terceirização era ilícita, utilizando-se de alguns exemplos de situações encontradas nas inspeções.

Um dos exemplos foi a contratação pela QUIP de empresa para fazer hidrojateamento trabalhando em paralelo com empregados próprios que também faziam hidrojateamento o que leva à conclusão de que se ela tem empregado próprio, esta não era uma atividade especializada. Outros exemplos como serviços de solda, hidrojateamento, pintura, os trabalhadores da tomadora trabalham junto com os terceirizados, contudo, as condições de trabalho e de vida fora do trabalho entre trabalhadores estáveis e terceirizados eram bem diferentes. A começar pelo alojamento, enquanto os trabalhadores da tomadora tem alojamento em boas condições que asseguravam a individualidade do trabalhador, já para os terceirizados foi constatada a precariedade em inspeções do MPT, as acomodações eram de forma coletiva dividida entre 10 trabalhadores sem respeito à individualidade de cada trabalhador.

Pergunta-se: quem foi prejudicado com isto? O próprio trabalhador terceirizado, o invisível. Se a atuação do MPT fosse contemporânea aos fatos e a terceirização fosse reconhecida como ilícita, todos os trabalhadores seriam equiparados aos trabalhadores estáveis e teriam, ainda que tardiamente, seus direitos reconhecidos e distribuídos, sendo-lhes assegurado o direito a paridade participativa em relação aos trabalhadores estáveis e as empresas tomadoras do serviço, corrigindo-se, ainda que na perspectiva de fundo econômico, o defeito nestas relações.

E o que sobra numa situação destas? Um grande prejuízo, apenas, porém, para os trabalhadores terceirizados que não buscarão suas compensações financeiras de forma individual em razão de que precisam migrar para outro emprego tanto no Polo Naval de Rio Grande como em estaleiros de outros estados.

⁵⁰ A atividade especializada compreende o serviço prestado por empresa terceirizada especializada em determinada serviço, ligados à atividade-meio do tomador, conforme item III da Súmula 331 do TST.

Também se referiu o entrevistado Alexandre à outra fonte de diferenças de tratamento entre terceirizados e estáveis, exemplificando com o caso de um soldador contratado pela ECOVIX recebe um salário de 3 mil reais, enquanto a norma coletiva estabelece que o soldador deve ganhar 2 mil reais. Ambas as empresas estão cumprindo as normas, porque o patamar mínimo do soldador é de 2 mil reais, no entanto, o trabalhador da ECOVIX recebe mais que o trabalhador terceirizado, porque a ECOVIX, por exemplo, tem progressão na carreira a terceirizada não tem. A afirmação do Procurador do Trabalho vai de encontro com a percepção da entrevistada Antônia, que, talvez, por ignorar esta informação, havia dito ser positivo trabalhar em empresa terceirizada porque eram menores e era mais fácil galgar promoções.

Enquanto o entrevistado Alexandre fala sobre a disparidade salarial entre trabalhador terceirizado e estável, abordando a questão puramente econômica, a entrevistada Antônia aborda a questão econômica e social relativa à promoção, ao mesmo tempo em que se aproxima da ideia de construção de uma carreira. Na percepção desta pesquisadora, a referência à possibilidade de promoção na terceirizada que não é vislumbrada nas empresas contratantes dos serviços terceirizados remete a uma falsa ideia ou de mera ilusão da possibilidade de construção de uma carreira profissional na terceirização.

Um fato estranho relatado pelo entrevistado Alexandre que desencadeou a contratação de muitos trabalhadores terceirizados, foi a respeito das contratações no final de construção das plataformas. Na ocasião de atrasos e cobrança do cumprimento de cronogramas pela PETROBRAS das empresas contratadas, para justificar a curva de produtividade e pagamentos que eram feitos pela equação homens/hora, muitos trabalhadores terceirizados eram admitidos para fazer número e não trabalho, o que acabou gerando muita precarização, pois os trabalhadores não tinham quase que atividade e estavam lá apenas para completar o número de trabalhadores.

Outras diferenças também observadas pelo Procurador do Trabalho e que não conferem com o que foi dito pelos entrevistados, que, inclusive, trabalharam na QUIP. Segundo sua declaração, havia três tipos de refeitório, um para um nível de empregados mais alto, outro para empregados de nível mais baixo e outro para os terceirizados. Este fato foi novamente questionado aos entrevistados Pedro e José e os mesmos disseram que a diferença entre os refeitórios não era quanto ao tipo de

contratação ou de salário, mas em relação ao custo da comida ofertada. Os refeitórios produziam alimentos com padrões diferenciados e eram abertos a qualquer trabalhador, o que fazia a seleção era justamente o custo da refeição. O refeitório com alimentos de alto padrão acabava sendo frequentado por quem ganhava mais e assim por diante.

A respeito de situações de risco ou de vulnerabilidade social de trabalhadores terceirizados relatou o representante do MTE, que algumas empresas terceirizadas traziam as pessoas para a cidade com promessas salariais e geravam esta expectativa no trabalhador, só que ao chegar aqui, o salário pago não era o prometido ou faziam pagamento de um salário baixo na carteira e adotavam a prática do pagamento por fora e o trabalhador acabava se submetendo a estas práticas, em verdadeira situação de vulnerabilidade social, pois não tinham a mínima condição de voltar para casa, precisando trabalhar por um tempo mínimo para depois pedir demissão e comprar passagem de volta para casa, retornando para sua origem, praticamente, sem dinheiro, pois o que foi ganho cobriu apenas as despesas de alimentação, estadia e retorno, quando, ainda, não voltavam para suas casas mais endividados.

Situação dramática relatada pelo entrevistado Fabio acompanhou pessoalmente foi a de uma casa que subadaptada para alojamento pegou fogo. Tinha uns quarenta trabalhadores terceirizados morando no mesmo local e não havia as mínimas condições de habitabilidades dignas para aquelas pessoas. Era uma situação de verdadeira violação à dignidade de qualquer pessoa habitar naquelas acomodações.

Quanto a outras situações que ele (Fábio) recordava, declarou que todos os meses eram registrados problemas do tipo: atraso no pagamento de salários, atraso no recolhimento do FGTS, falta do pagamento do vale-alimentação, não pagamento da conta de luz do alojamento, um festival de acontecimentos em diferentes empresas e, muitas vezes, de forma simultânea.

Essa quantidade de demandas torna impossível a atuação do MTE. De outro lado, analisando sob a perspectiva da estrutura legal das relações de trabalho, tal fiscalização não se mostraria assim tão inatingível quanto a que se apresenta atualmente em um contexto de terceirização como o do Polo Naval. Considerando a hipótese de inexistência da terceirização (cerca das 130 empresas terceirizadas identificadas pelo MTE), o que se encontraria no Polo Naval, além da Petrobrás

(compradora das plataformas) seriam quatro empresas: a QUIP, a CQG (sucubida pela QGI), a ECOVIX e a EBR.

Este contexto de quatro empresas, ainda que com um grande contingente de trabalhadores, permitiria ao MTE realizar suas funções de forma bem mais satisfatória e talvez não houvesse situações tão desiguais como as que se acumulam no contexto da terceirização.

Quanto a situações de vulnerabilidade social, o Procurador do trabalho acompanhou a situação de vinte e sete trabalhadores que se deslocaram do Espírito Santos para Rio Grande e quando chegaram aqui, não tinham dados sobre a empresa, nem das promessas a estes trabalhadores e eles tinham que voltar, porém não se sabia exatamente qual o nome da empresa e como muitas delas são de fora, nem sede delas existe em Rio Grande, era um caso sem solução para estes trabalhadores e eles também não conheciam ninguém. Como ninguém sabia o que fazer, o fato foi comunicado a Polícia Federal e o entrevistado não sabe como a situação foi resolvida.

O fato de saber que os problemas na terceirização existem e não ter provas da sua existência é um grande empecilho para o fiel cumprimento do poder-dever tanto do MTE como do MPT:

Essas situações aconteceram, mas não ficaram comprovadas, cada vez uma empresa deixava ou de pagar luz do alojamento, ou de pagar salário, ou de vale-alimentação. Para nós é impossível fazer fiscalização disso. (Entrevista com Fabio Lacorte aa Silva).

Importante fato mencionado durante a entrevista, a respeito da terceirização e que corrobora a proposição desta pesquisa na visão do MPT, é a seguinte:

Nós temos o problema da invisibilidade do terceirizado, chamar terceirizado, quando na verdade [...], ele é um trabalhador, ele é tratado como um ninguém. Estes dias aconteceu aqui no MPT, estávamos eu e um servidor e cinco trabalhadores terceirizados e aí alguém telefonou e ele disse: “Não estamos só eu aqui e o procurador.” Não!!! Tinha mais cinco pessoas aqui, trabalhadores terceirizados, é a invisibilidade do trabalhador terceirizado, é o nosso vigilante, é o nosso pessoal da limpeza. Esse passou a ser o adjetivo, o terceirizado, ele é chamado dessa forma, ele não tem integração completa com a empresa, o salário é mais baixo, via de regra. “E no Polo Naval, o que a gente vê? O alojamento é diferente, o salário é diferente, o uniforme é diferente, o tratamento da empresa é diferente. (Entrevista com Alexandre Marin Raganin)

Importante esta reflexão, pois inconformidades deste tipo podem se tornar produtoras de mudanças positivas. É o caso da incorporação de novas estratégias

do MPT para o enfrentamento de questões relacionadas a terceirização no setor naval, o entrevistado Alexandre Marin Raganin faz referência ao Projeto NAUS, criado no ano de 2014 (cerca de oito anos após o começo da implantação do primeiro estaleiro), quanto ao trabalho na indústria da construção e do reparo naval, instituindo como objetivo geral:

Estabelecer estratégias de atuação do Ministério Público do Trabalho, em âmbito nacional, no combate às infrações trabalhistas de caráter coletivo, visando prioritariamente a regularização do meio ambiente do trabalho, o combate a terceirização ilícita e a precarização das relações do trabalho. (MPT, 2014)

A implantação de políticas públicas no combate à precarização e à vulnerabilidade social oriundas da terceirização, em especial, as medidas tomadas tanto pelo MTE como MPT se mostram aquém da realidade dos fatos observados nesta pesquisa.

Durante a coleta de informações e entrevistas, sempre se ouviu falar que em tempos de pico de produção, o Polo Naval gerou em torno de 30 mil postos de trabalho. No entanto, quando perguntado aos entrevistados do MTE e MPT sobre onde encontrar esta fonte, a resposta foi de que este número não estava formatado, isto porque o MTE não chegou nem ao número correto das empresas terceirizadas, quanto mais a quantidade exata de trabalhadores, atribuindo a inconsistência da informação ao fato de que a maioria das empresas que prestaram ou prestam serviços no Polo Naval são de outras localidades, possuindo domicílio empresarial registrado em outra localidade.

Com efeito, não se pode deixar de mencionar que, tanto a Petrobrás como as empresas que exploram os estaleiros (ECOVIX, QUIP, CQG, agora QG, e EBR) têm condições de fornecer os dados de forma consistentes, eis que são as contratantes das empresas terceirizadas, mas não o fazem em razão de não existir imposição legal e multa para isso.

Diante desta nuvem de fumaça, que traz opacidade à realização do trabalho do MTE, quanto à fiscalização e inspeção da terceirização, o entrevistado Fabio Lacorte da Silva, na tentativa de mapear as empresas do Polo Naval de Rio Grande, após o acidente que vitimou um trabalhador terceirizado no final de 2012, deu início a um procedimento de fiscalização, tomando como ponto de partida as empresas titulares das instalações, obtendo a informação de naquele período havia cerca de

130 empresas terceirizadas operando nos três empreendimentos (Estaleiro Honório Bicalho, ERG1 e ERG2), sem considerar os trabalhadores que estavam sendo contratados para o Estaleiro EBR, que a seguir serão mais bem detalhadas.

As instalações do ERG1, localizadas na Av. Maximiano da Fonseca, nº4361, Km 6 da BR 392, Distrito Industrial, Rio Grande, RS, e pertencem à empresa Rio Grande Estaleiros (RG Estaleiros), mas estão sob responsabilidade (contratualmente) da empresa Petrobras. Esta, por sua vez, celebrou contratos com as empresas QUIP S/A, Dresser-Rand Global Service INC. e Estaleiro Atlântico Sul (EAS) para a construção da plataforma denominada P-55, no cais sul do ERG1 e, ainda, celebrou contrato com a empresa ECOVIX para construção de 8 (oito) cascos para os navios petroleiros destinados ao pré-sal.

Estas quatro empresas citadas, por sua vez, efetuaram vários contratos com outras empresas subcontratadas para prestação de serviços específicos, além disso, a PETROBRAS possui, ainda, no ERG1, contrato com a empresa RG Estaleiro, cujo objeto social é prestação de serviços relativos à administração e manutenção da infraestrutura do ERG1, possuindo contratos diretos com outras empresas, Contratec, Sul Special, M&A, Stefanini, Geris, Engineering, Persona, Transpiratininga e LSI (Elfe). Portanto, o que se observa no Polo naval de Rio Grande, a existência de terceirização da terceirização, e assim por diante conforme os Quadros 1, 2 e 3. O Quadro 1 representa o mapa da terceirização no ERG1.

QUADRO 1 - EMPRESAS PRESENTES NO POLO NAVAL (ANO 2013): ERG1

Nº	RAZÃO SOCIAL	CNPJ
1	PETROLEO BRASILEIRO	33.000.167/0211-09
2	ESTALEIRO ATLÂNTICO SUL S.A.	07.699.082/000587
3	QUIP S.A.	07.211.747/0004-80
4	DRESSER-RAND DO BRASIL LTDA	54.127.733/0001-10
5	ECOVIX – ENGEVIX CONSTRUÇÕES OCEÂNICAS S/A	11.754.525/0003-09
6	CONTRATEC ENGENHARIA LTDA	94.885.365/0001-94
7	SUL SPECIAL SERVICE SEGURANÇA LTDA	01.842.266/0001-44
8	M&A ENGENHARIA E CONSERVAÇÃO AMBIENTAL LTDA	04.994.527/0001-30
9	LSI ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS LTDA	58.034.315/0001-30
10	STEFANINI CONSULTORIA E ASSESSORIA EM INFORMÁTICA S.A.	58.069.360/0001-20
11	GERIS ENGENHARIA E SERVIÇOS LTDA	69.102.457/0001-03
12	PERSONA ASSESSORIA EMPRESARIAL LTDA	94.438.033/0001-61
13	TRANSPIRATININGA LOGISTICA LOCAÇÃO DE VEÍCULOS E QUIPAMENTOS LTDA	59.275.594/0001-96
14	ENGINEERINGS/A SERVIÇOS TÉCNICOS	42.513.762/0001-31

15	VELLAR INSTALAÇÕES ELETROMECÂNICAS LTDA	05.997.246/0001-01
16	CIMEC CIVIL MECÂNICA ENGENHARIA, COMÉRCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA (HIDRACO DO BRASIL)	91.541.730/0001-55
17	UNIMED LITORAL SUL/RS – COOPERATIVA MÉDICA LTDA	00.103.956/0001-19
18	ULTRABLAST LASSARAT SERVIÇOS E PROJETO LTDA	14.643.694/0001-90
19	VIAÇÃO NOIVA DO MAR LTDA	87.746.913/0001-30
20	UDF ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES LTDA	08.578941/0001-19
21	EMBRASMAQUI MÁQUINAS E EMPILHADEIRAS	92.001.619/0001-39
22	UNIVERSAL TURISMO LTDA – EPP	01.256.497/0001-76
23	PRÓ-VALOR ENGENHARIA LTDA	11.755.011/0001-37
24	GOCIL SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA	50.844.182/0001-55
25	CISAL CONSTRUÇÕES E INSTALAÇÕES SATELITE LTDA	89.866.321/0001-87
26	INTERBRASIL TRANSPORTES E GUINDASTES LTDA	08.925.106/0001-08
27	ISI ENGENHARIA E COMÉRCIO LTDA	01.931.381/0001-95
28	MILLS ESTRUTURAS E SERVIÇOS DE ENGENHARIA S.A.	27.093.558/0019-44
29	ESTASUL – GEOTECNICA E MEIO AMBIENTE LTDA.	11.754.525/0003-09
30	JSA MONTAGENS INDUSTRIAIS LTDA	93.014.082/0001-04
31	DARCY PACHECO SOLUÇÕES DE PESO LTDA	89.396.121/0001-08
32	TECNOGEO ENGENHARIA E FUNDAÇÕES LTDA	56.679.871/0001-38
33	3Z MOVIMENTAÇÃO INTELIGENTE LTDA	94.772.233/0002-37
34	3Z EQUIPAMENTOS LTDA	11.324.154/0001-55
35	RUDDER SEGURANÇA LTDA	87.060.331/0001-03
36	HORUS REPRESENTAÇÕES LTDA	30.267.975/0001-41
37	UNIÃO DE CLÍNICAS RIO GRANDE LTDA	90.790.072/0001-72
38	RIP SERVIÇOS INDUSTRIAIS LTDA	07.522.191/0004-43
39	LAÇADOR NAVEGAÇÃO LTDA	06.931.254/0002-90
40	RVT CONSTRUTORA LTDA	08.996.551/0001-69
41	MARCELO MESSIAS DO AMARAL	04.802.659/0001-12
42	SURVEY CONTROL CONTROLE DIMENSIONAL LTDA - ME	10.631.294/0001-03
43	SBM – FABRICAÇÃO DE PEÇAS IND PETROQUIMICA LTDA – ME	08.811.777/0001-48
44	JOSTAPE MONTAGEM INDUSTRIAL LTDA	00.695.648/0001-20
45	NASA OLEO E GAS LTDA	09.400.055/0001-63
46	ADELFO PINTO NETO	13.739.031/0001-00
47	RINO MOVIMENTO DE CARGAS LTDA	09.492.864/0001-42
48	ALTITUDE – TRABALHO E RESGATE EM ALTURA LTDA – ME	03.967.294/0001-13
49	REAL WDR ENGENHARIA TECNOLOGIA E ENSAIOS LTDA	10.837.154/0001-96
50	SERMOTEX CONSTRUÇÃO CIVIL LTDA – ME	13.460.327/0001-98
51	TRATHERM MONTAGEM ELETROMECANICA LTDA	94.939.527/0001-20
52	DIVE TECH MERGULHO PROFISSIONAL LTDA	04.383.468/0001-63
53	CAPAZ NSPEÇÕES LTDA	09.618.913/0001-40
54	HENZ COMUNICAÇÃO BRASIL LTDA	06.054.566/0001-82
55	AIRMARINE ENGENHARIA LTDA	39.418.934/0001-83
56	ABIX TECNOLOGIA LTDA	06.113.322/0003-95
57	ABIX TELECOM LTDA	03.068.511/0001-33
58	AV FERREIRA AQUECIMENTO INDUSTRIAL	03.139.717/0001-07
59	ACRO-AR COMPRESSORES LTDA	31.109.580/0001-83
60	BUREAU VERITAS DO BRASIL SOCIEDADE CLASSIFICADORA E CERTIFICADORA LTDA	33.177.148/0001-55
61	CME COMERCIO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS LTDA	32.300.758/0001-31
62	CSE MECÂNICA E INSTRUMENTAÇÃO LTDA	78.559.440/0001-70

63	DAMARI PREMIUM AUTOMAÇÃO E INFORMÁTICA LTDA	08.088.766/0001-81
64	DYNAMICA SISTEMAS E EQUIPAMENTOS LTDA EPP	04.781.190/0001-82
65	EUROMARINE ENGENHARIA LTDA	10.872.848/0001-64
66	GIANNERINI & CIA LTDA ME	02.705.791/0001-80
67	GW DE LEMES – LOGÍSTICA ME	14.388.285/0001-94
68	JMI MONTAGEM E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL LTDA	11.554.743/0001-20
69	MAPIS MANUTENÇÃO E SERVIÇOS LTDA	12.818.008/0001-49
70	MOTORMAQ RENTAL – LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS S.A.	09.348.706/0001-13
71	PRO-INSP INSPEÇÕES TÉCNICAS E MOPNTAGENS INDUSTRIAIS LTDA	02.152.333/0001-61
72	PROJEMAR S.A.	34.010.728/0001-16
73	SERV TEC JATEAMENTO E PINTURA LTDA	39.481.692/0001-72
74	VASQUES & ARROYO LTDA ME	12.318.078/0001-38
75	BRH SAÚDE OCUPACIONAL LTDA – EPP	11.243.246/0001-00
76	GONDRAN & PUCCINELLI LTDA	07.335.258/0001-98
77	COMSEG DO SUL VIGILÂNCIA PATRIMONIAL LTDA	09.290.741/0001-29
78	JSA MONTAGENS INDÚSTRIA E ISOLAMENTOS TÉRMICOS LTDA	93.014.082/0001-04

Fonte: MTE - Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Rio Grande

O ERG2, de propriedade da ENGEVIX/ECOVIX Construções Oceânicas, com 231 mil metros quadrados e área total construída de 42 mil metros quadrados, está localizado ao lado do ERG1, e trabalha integrado nas atividades de construção dos oito cascos de FPSO, de produção automatizada com capacidade nominal de 8,5 mil toneladas/mês, e junto com a capacidade já instalada no ERG1 atenderia, com margem, às necessidades do projeto dos oito cascos. Em 2013, o quadro de terceirização do ERG 2 estava sintetizado conforme Quadro 2:

QUADRO 2 - EMPRESAS PRESENTES NO POLO NAVAL (ANO 2013) ERG2

Nº	RAZÃO SOCIAL	CNPJ
1	RG ESTALEIRO ERG1 S.A.	06054101/0002-02
2	ENGEVIX ENGENHARIA S/A	00103582/0084-69
3	MODULO ENGENHARIA METALICA LTDA - ME	00988934/0001-83
4	MONTAGEM DE ESTRUTURAS TROZA LTDA	00956976/0001-32
5	ENGETEPI CONSTRUÇOES EIRELI	10781567/0001-04
6	ELETRO RIENCO CONSTRUÇOES ELETRICAS LTDA - EPP	02973106/0001-05
7	CONSELMAR ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES S/A	84823541/0001-00
8	ALFA MONSTAGENS COMERCIO E MANUTENÇÃO EÇÉTRICA LTDA – ME	91276584/0001-88
9	SCHMIDT & KOTLEWSKI ESTRUTURAS METÁLICAS LTDA - ME	05793487/0001-20
10	GENILSON DE JESUS DA SILVA PEREIRA – ME	15595401/0001-09
11	CONSTRUTORA TEDESCO LTDA	89611909/0001-90
12	LAMB CONSTRUÇOES E ENGENHARIA LTDA	03577765/0001-87
13	SANTO ANTONIO TOPOGRAFIA E LOCAÇÕES LTDA - ME	08913484/0001-71
14	ESTASUL - GEOTÉCNICA E MEIO LTDA – ME	12898937/0001-05

15	IMEDIATA SOLUCOES INDUSTRIAIS LTDA	12313412/0001-60
16	USIMEC SOLUCOES EM ENGENHARIA S/A	00263576/0001-41
17	DARCY PACHECO SOLUÇÕES DE PESO LTDA	89396121/0001-08
18	CODEL OPERADORA DE TERMINAIS LTDA	90904780/0001-97

Fonte: MTE - Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Rio Grande

Além das empresas já mencionadas nos Quadros 1 e 2, o MTE ainda detectou outras empresas que atuam/atuaram no Polo Naval, conforme quadro a seguir:

QUADRO 3 - EMPRESAS PRESENTES NO POLO NAVAL (ANO 2013): OUTRAS EMPRESAS PRESENTES NO POLO NAVAL

Nº	RAZÃO SOCIAL	CNPJ
1	CIABEE MONTAGEM INDUSTRIAL LTDA	13016213000153
2	CONSUNAV CONSULTORIA E PROJETOS	91101097000184
3	DMC BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO	05759522000195
4	ADELFO PINTO NETO (EURONEMA)	13739031000100
5	GMS SOLDAS LTDA	05130959000246
6	J.A. SILVEIRA CONSTRUÇÕES	87859765000160
7	MIB GUINDASTES LTDA	04858504000106
8	QUALITY BRASIL ENGENHARIA	10430878000110
9	QUEIROZ GALVÃO CONSTRUTORA	33412792000160
10	REPARMAR REPAROS NAVAIS	03777490000125
11	RIONO MOVIMENTO DE CARGAS	09492864000142
12	RIO CLEAN COMERCIO	9297742000103
13	SÓRIA E LUCAS LTDA	94985124000117
14	TRANSPESA TRANSPORTES PESADOS	04544978000175
15	REAL WDT ENGENHARIA	05833002000190
16	WHITE MARTINS GASES INDUSTRIAIS	35820448006339
17	BRUANC OLEO E GAS LTDA	13266397000100
18	UNIÃO DE CLÍNICAS RIO GRANDE	90790072000172
19	WARNKE E ROSSALES LTDA (GEOTOP)	09486872000186
20	GR AS	02905110000128
21	HT-HEAT TRACE AQUECIMENTO DE SISTEMAS	07128774000141
22	KAEFER ISOBRASIL TECNOLOGIA DE ISOLAMENTOS LTDA	17285834000193
23	LM INDUSTRIA E COMERCIO DE VEDAÇÕES LTDA	03218065000104
24	MAMMOET BRASIL GUINDASTES LTDA	07211747000138
25	SERV-TEC JATEAMENTO E PINTURA LTDA	39481692000172
26	AMBCORE SERVICOS AMBIENTAIS LTDA	14595750000168
27	FRANCISCO CARLOS DA SILVA	05628964000100
28	SERMAP ENGENHARIA LTDA	34060681000103
29	ARIMAR AUTOMACAO LTDA	00376615000117

30	INTERNATIONAL TESTING PIPELINES DO BRASIL LTDA	08679666000120
31	PRESTADORA DE SERVICOS NAVAIS J. COSTA LTDA	10285587000186
32	HIDROWORK SERVICOS DE HIDROJATEAMENTO LTDA	09332097000104
33	CYMI - INSTALACOES INDUSTRIAIS LTDA	09020699000126
34	DAGNESE & CIA LTDA	73325722000190
35	PINTURAS YPIRANGA LTDA	61495636002947
36	QUALITATE - INSPECOES E ENSAIOS NAO DESTRUTIVOS LTDA	10317383000180
37	ROSS MONTAGENS DE ESTRUTURAS METALICAS LTDA	07890413000138
38	WSS ENGENHARIA E SISTEMAS ELETRICOS LTDA	13413432000176
39	METAL SERVICES LTDA (GRUPO VITORIA)	02204081000177

Fonte: MTE - Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Rio Grande

Mesmo tendo realizado um trabalho meticuloso e muito extenso, dada a complexidade de relações travadas no Polo Naval, esta pesquisa do MTE não conseguiu captar todas as empresas que operaram na época da fiscalização no Polo Naval, como por exemplo, as empresas ANDRITA, VEÓLIA, PROFAB que prestavam serviços na QUIP e ECOVIX e não foram relacionadas.

Como resultado parcial da ação de fiscalização do MTE⁵¹, foi obtida a seguinte conclusão:

A ação fiscal realizada teve como objetivo o conhecimento das instalações dos estaleiros de Rio Grande, a identificação das empresas envolvidas no processo, a cadeia de terceirização existente, a identificação dos riscos e medidas de segurança previstas. Além da visita aos estabelecimentos das empresas, estas foram notificadas e apresentaram uma série de documentos na GRTE/Rio Grande.

Foram encontradas 75 (setenta e cinco) empresas (algumas empresas, apesar de terem celebrados dois ou mais contratos com tomadores diferentes, foram contadas uma única vez) atuando direta ou indiretamente na construção naval nos estabelecimentos do ERG1, com um efetivo de 7198 (sete mil cento e noventa e oito) trabalhadores. Não estão nesse cálculo as empresas e os trabalhadores do ERG2, bem como ainda há empresas que não apresentaram a relação dos empregados ativos no ERG1.

Com relação ao Porto Novo, foram encontradas 36 (trinta e seis) empresas (algumas empresas, apesar de terem celebrados dois ou mais contratos com tomadores diferentes, foram contadas uma única vez) atuando direta ou indiretamente na construção naval, com um efetivo de 4281 (quatro mil duzentos e oitenta e um) trabalhadores.

Ao todo, foram encontradas 102 (cento e duas) empresas (algumas empresas, apesar de terem celebrados dois ou mais contratos com tomadores diferentes, foram contadas uma única vez) atuando direta ou indiretamente na construção naval em Rio Grande, totalizando 11.479 (onze mil quatrocentos e setenta e nove) trabalhadores.

Por fim, ressalte-se que todos os dados informados pelas empresas durante a ação fiscal e que embasaram o presente relatório servirão de

⁵¹ Até a data da entrevista (dezembro de 2015) os dados da ação fiscalizatória se mantinham os mesmos.

base para o planejamento das fiscalizações a serem realizadas no exercício de 2013 pela GRTE/Rio Grande, sem prejuízo de outras ações fiscais a serem planejadas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/RS ou pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT/Brasília. Pretende-se atingir a totalidade das empresas existentes e em atividade na construção naval em Rio Grande. Trata-se de um trabalho de longo prazo, que exige ações imediatas e imprescindíveis, mas que, mais do que isso, requer acompanhamento constante para que as condições de trabalho, especialmente no que tange às condições de saúde e segurança, sejam efetivamente garantidas. (MTE Relatório de Fiscalização, 2012)

Por fim, quando questionado sobre os atuais números da terceirização no Polo Naval, informou o entrevistado, Alexandre Marin Raganin, que em junho de 2015, acreditava que a ECOVIX tinha aproximados 7 mil trabalhadores próprios e 2 mil terceirizados, não tendo a mínima ideia quanto aos números da EBR.

4.4 O projeto de pesquisa: reunindo as perspectivas

Considerando todos os dados e reflexões até aqui trazidos, buscar-se-á neste ponto reunir os elementos do projeto de pesquisa e as perspectivas captadas. Começando pela problematização, a indagação foi no sentido de que num contexto de organização produtiva flexível, a divisão do trabalho entre trabalhadores estáveis e terceirizados poderia gerar defeito nos processos de reconhecimento dos últimos, causando-lhes a invisibilidade e, ainda, sua vulnerabilização.

Para discutir este problema, era preciso um campo empírico para subsidiar ideias e discussões, assim, o Polo Naval de Rio Grande, mostrou-se um campo adequado, já que continha e ainda contém dois elementos importantes, tanto a organização flexível de produção como a organização do trabalho flexível. Conhecer o campo e as relações sociais de trabalho terceirizado, que ocorrem neste contexto se tornou a primeira etapa realizada em conjunto com a revisão bibliográfica. Para dar cabo à tarefa de conhecimento, que implica na aproximação e apropriação da realidade, um conjunto de metodologias científicas foi utilizado, as quais foram devidamente descritas e justificadas quanto às opções no capítulo próprio e que não serão aqui explicitadas para evitar a tautologia.

Colhidos os dados, elaborada a revisão bibliográfica, escolhidos os conceitos teóricos para dar suporte à interpretação da realidade, é preciso agora executar o trabalho de interpretação destes elementos de forma relacional e pormenorizada,

que é o que se pretende fazer neste subtítulo de forma a abarcar as três visões coletadas.

A hipótese levantada foi a de que a terceirização causa a invisibilidade e vulnerabilidade social dos trabalhadores terceirizados, pois a contratação por terceirização gera um defeito na relação de trabalho, tanto na perspectiva da distribuição como na do reconhecimento gerando o epifenômeno de dualização da classe trabalhadora que causa a privação de relações dialógicas e simétricas e auxilia no estabelecimento de condições que levam os trabalhadores terceirizados a situações de vulnerabilidade social, além da precarização.

O defeito no reconhecimento, na dimensão objetiva, permite a desproteção social do trabalhador terceirizado, o que se tem por conhecido como precarização. No caso dos trabalhadores terceirizados do Polo Naval, foi possível observar que a desproteção social permite criar situação de desigualdade entre trabalhadores estáveis e terceirizados, as quais não chegam a ser representadas pelo próprio trabalhador.

Esta afirmativa reforça a ideia de dualização da classe trabalhadora como proposta por Kovács (2001), da mesma forma que remete à metáfora da diferença entre “habitantes” e “cidadãos”, de Standing (2014). Isto se comprova pela detecção da diferença no pagamento de salários, em que alguns trabalhadores terceirizados recebem quase a metade do valor pago aos trabalhadores estáveis executando exatamente as mesmas tarefas (Entrevistada Maria afirmou ganhar a metade do que o colega contratado diretamente pelo Estaleiro).

A prática do pagamento por fora nas empresas terceirizadas, relatada pelos entrevistados João e do conhecimento do representante do MTE (Fábio) traz grandes danos para o patrimônio financeiro do trabalhador, reduz a base para cálculo do salário de contribuição que impactará no cálculo da futura aposentadoria, do recolhimento do FGTS e posterior cálculo da multa em caso de rescisão do contrato de trabalho, reduzindo, ainda, os valores de férias e décimo-terceiro salário, de gratificações por tempo de serviço, que geralmente são pagos com base no valor contratual preenchido na CTPS, no cálculo de horas extraordinárias, horas noturnas, entre outros. Isso ocorre porque os trabalhadores assimilaram dois fatores como verdadeiros: a necessidade de sujeição para ter maiores ganhos e não pagar o imposto de renda, deixando velada que por trás desta prática, que é o maior prejudicado e que este sistema continuará sendo alimentado e assim se manterá.

Também se percebeu um dilema que afeta principalmente os terceirizados, a temporariedade dos contratos de seus empregadores que acarretam na temporariedade dos seus empregos e geram instabilidade psicológica e econômica. A situação do trabalhador terceirizado que pula de contrato em contrato está refletida na estressante busca por inserção de novo emprego gerando sempre sentimentos de instabilidade e insegurança. Pelo que declarou o entrevistado João, o terceirizado vive em constante busca por emprego, pois, em se tratando de trabalhos de curta duração, meses a um ano, quando está se aproximando o final do contrato de seu empregador, o terceirizado já está à procura de outro emprego pois nunca sabe quais são os planos futuros do seu contratante se vai dispensá-lo ou levá-lo para outra obra. Esta situação é muito ruim tanto para quem está construindo uma carreira como para quem já está no mercado de trabalho há bastante tempo e não conseguiu construir uma carreira mais sólida.

De outro lado, esta situação pela qual passam os terceirizados nada mais é do que a assunção dos riscos da sazonalidade de produção, portanto, risco da atividade econômica que deveria, inclusive por força de lei⁵², ser do empregador, com a ideia da flexibilização no trabalho, este encargo passou a ser ônus do trabalhador.

Importante ressaltar que passa despercebido nesta situação, que pode ou não ser peculiar ao Polo Naval, o fato de que com a terceirização e a temporariedade de contratos que sofrem solução de continuidade formal, mas que nem sempre ocorrem na vida real. Esta prática é muito conhecida nas terceirizações dos chamados serviços de apoio (limpeza, alimentação e vigilância). Os empregados são sempre os mesmos, mas os empregadores se sucedem ao longo do tempo, ou porque quebram, ou porque não cumprem os contratos de prestação de serviços, ou porque estão com problemas relacionados com o fisco, entre tantos outros motivos, mas que sempre vem em quase na totalidade em malefício do trabalhador terceirizado.

Por trás desta prática, que tem aparência de legal e que causa opacidade se não examinada na sua essência, o que se pode enxergar, é a impossibilidade do trabalhador terceirizado ter organização financeira, ter uma poupança gerada com a acumulação do FGTS, por exemplo. É frequente para o trabalhador terceirizado a

⁵² O artigo 2º da CLT define que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica.

utilização de verbas rescisórias para manutenção e sobrevivência dos períodos, entre um contrato e outro quer por que fica aguardando nova contratação ou recontração quer pela legalização de situações irregulares, que muitas vezes ocorrem no plano formal sem a correspondência no plano real em que não há a interrupção do trabalho.

Isso fica claro no exemplo dado pelo entrevistado Benito quando menciona o caso da empresa RVT, que foi contratada para prestar serviços em dois estaleiros, de forma não simultânea. Ela leva trabalhadores de um estaleiro para o outro, inexistindo solução de continuidade do trabalho dos terceirizados cujos contratos deveriam ficar ativos. No entanto, os trâmites legais de desmobilização e mobilização entre um contrato e outro da empresa terceirizada, este ônus de transição entre contratos de natureza civil (tomadora e prestadora de serviços) é atribuído ao trabalhador, que nem percebe que tal despesa deveria estar compreendida na própria atividade econômica do empregador.

Esta situação ocorre por que o custo da rescisão do trabalhador terceirizado já está embutido no custo do contrato civil entre empresa prestadora de serviço e tomadora, no entanto, se esta realidade fosse vista sob a ótica da legislação trabalhista, portanto, se fosse atribuído ao trabalhador terceirizado o reconhecimento dos direitos, esta situação constante de emprego e desemprego não poderia ocorrer. Como bem declarado pelo Entrevistado Benito sobre o trabalho terceirizado no Polo, “o trabalho não é temporário, os contratos são. Toda hora os trabalhadores estão assinando contratos novos, mas estão sempre trabalhando” (Entrevista com Benito de Oliveira Gonçalves).

Outro fato relevante abordado pelos entrevistados João, Benito e Sadi foi a respeito da venda de vagas e de promoções. Além da gravidade do fato no campo do trabalho que ultrapassam limites da moral e ética inspiradores do trabalho subordinado e assalariado, tais relações de poder levam à submissão dos trabalhadores às referidas práticas, podendo ultrapassar o limite da precarização e levando os trabalhadores a situações de risco e consequente vulnerabilização, pois terão de fazer a opção de submissão a esta prática ou perder o emprego.

Na dimensão subjetiva, tanto o trabalhador terceirizado do Polo Naval como os dirigentes sindicais reproduzem um discurso de naturalização das relações desiguais e assimilam esta condição tanto na subjetividade como na intersubjetividade, fundada na reprodução das próprias relações de trabalho, numa

ordem discursiva, como, por exemplo, de que os salários eram iguais, quando não o são, que os benefícios são iguais, quando os terceirizados não recebem PLR, quando sejam praticadas condutas ilegais, pelo pagamento dos salários por fora que reduzem a renda e direitos de forma indireta.

O discurso de que o tratamento era igual entre terceirizado e direto, está baseado apenas na representação espacial, porque no conjunto de todos os direitos já foram apontados grandes prejuízos.

No que se refere ao discurso do Sindicato de que todo mundo que trabalha no polo naval é metalúrgico. O esforço do Sindicato em buscar representar todos os trabalhadores foi testemunhado nesta pesquisa, no acompanhamento das assembleias realizadas pelo STIMMERG e atendimento aos trabalhadores realizado na sede do Sindicato. Todavia, um obstáculo se apresenta, a própria lei que categoriza os trabalhadores pela atividade econômica do empregador que é definido pelo CNAE e não pela vontade dos trabalhadores ou do Sindicato. Esta é a forma como se configura a estrutura sindical brasileira e quanto a este ponto nada pode ser mudado.

Considerando a teoria do reconhecimento de Honneth (2011), utilizada no estabelecimento do conceito de invisibilidade social desta pesquisa, a impossibilidade de construção da identidade e do autorreconhecimento dos sujeitos (trabalhadores terceirizados) são geradas pelo defeito no reconhecimento pelos outros, pois para o reconhecimento do eu, construído socialmente, há dependência do reconhecimento do Outro (demais sujeitos da interação no campo do trabalho: trabalhadores estáveis, Estado, Sindicato, Empresa) para se chegar a uma compreensão da sua totalidade (do trabalhador terceirizado) como sujeito social.

O não-reconhecimento, portanto, pode ser relacionado às situações de invisibilidade pelas práticas representacionais, comunicativas e interpretativas de uma cultura. Daí a afirmação de amostras explícitas de não-reconhecimento: privação quotidiana de direitos na terceirização (salários inferiores, piores postos de trabalho, jornadas extenuantes) uma vez que o discurso hegemônico, que naturaliza as novas morfologias do trabalho, nega aos sujeitos (os trabalhadores terceirizados) o reconhecimento de direitos e proteção do trabalho iguais ao dos trabalhadores estáveis e naturaliza determinadas práticas de forma irrefletidas.

Em semelhante elaboração, o paradigma de reconhecimento de Fraser (2002, 2006, 2007) traz para o conceito de invisibilidade outro elemento, a não distribuição

de recursos materiais, isto porque ela defende a ideia de que as desigualdades sociais não estão adstritas apenas a padrões simbólicos de não reconhecimento. Para Fraser (2002, 2007), diferenciando-se de Honneth, a redistribuição não está contida dentro do reconhecimento, são lutas interligadas, mas que mantêm distintas lógicas. Enquanto a redistribuição almeja o fim de um elemento de diferenciação grupal (a terceirização), o reconhecimento está ligado a algo que é específico de um determinado grupo (reconhecimento dos trabalhadores terceirizados como trabalhadores), e que para eliminar este paradoxo de afirmação e negação de especificidade ao mesmo tempo, alia ao modelo, uma categoria central: a paridade de participação.

Fraser (2002, 2006, 2007) acredita que a análise pautada sob o viés do não reconhecimento, isto é, de subordinação social, significa reconhecer o *status* dos membros de um grupo como subordinada a outros e não como parceiros por completo na interação social. Todavia, isto não implica em questões apenas identitárias, mas de um grupo. Para ela, o reconhecimento está relacionado à eliminação da subordinação social e, portanto, na ordem da intersubjetividade das relações de paridade. Já a questão distributiva está relacionada aos recursos materiais que dão independência e voz aos participantes da interação social e asseguram a paridade de participação com a exclusão de arranjos sociais que institucionalizam a privação, como, grandes disparidades de riqueza, renda e tempo livre que acabam por negar oportunidades de interação, situações que se enquadram os trabalhadores terceirizados.

Quando analisadas as declarações, tanto do representante do MTE (Fábio) como do representante do MPT (Alexandre), ambos afirmam que o Estado não tem condições de cumprir suas atribuições em relação aos trabalhadores terceirizados, principalmente num contexto produtivo flexível como o do Polo Naval. Tanto pelo formato da fiscalização e inspeção calcado no contrato de trabalho não flexível feito entre trabalhador e quem se apropria diretamente da sua força de trabalho, quanto na possibilidade estrutural de lidar com um empreendimento organizado desta forma. Ambos consideram os trabalhadores terceirizados do Polo Naval como trabalhadores invisíveis e caso não tivesse ocorrido a morte de um trabalhador terceirizado, talvez não fosse possível ter realizado um esboço da terceirização, nem perto do que foi detectado, a partir dos Quadros 1, 2 e 3.

Quanto às declarações dos dirigentes sindicais (Benito e Sadi), o Sindicato parece empreender um grande esforço de amparo aos trabalhadores, inclusive dos trabalhadores terceirizados, até porque, em alguns momentos, conforme declarações, estes chegam ao patamar de dois terços de todo o efetivo de trabalhadores. A despeito disso, não se pode deixar de mencionar a incoerência de discursos do Sindicato, ao mesmo tempo em que se participa de mobilizações contrárias à edição da lei que chancela a terceirização (Anexo 2), quando perguntado sobre a legalidade da terceirização no Polo Naval, o Sindicato entende que é necessária porque o trabalho é sazonal, demonstrando um perfil de sindicato muito mais negocial do que combativo e eliminando toda a discussão a respeito de terceirização lícita e ilícita, ignorada pelos dois representantes do Estado.

Um segundo aspecto que pautou este trabalho foi a possibilidade de a terceirização ser um fator de configuração de vulnerabilidade social dos trabalhadores terceirizados. O conceito, para efeito desta pesquisa, é o de que se encontra em situação de vulnerabilidade social a exposição de trabalhadores a riscos aliada a incapacidade para enfrentá-los e a inability para ativamente adaptar-se. No contexto desta pesquisa, várias foram as situações que levaram os trabalhadores a situações de vulnerabilidade social.

A indignidade de acomodações, como a relatada pelo Entrevistado Fábio, com quarenta trabalhadores em uma casa, a qual acabou incendiada, foi uma situação que deixou estes trabalhadores sem a mínima condição de habitabilidade, de descanso, como também atentou contra as suas vidas e segurança física.

Outro fato relatado pelo Entrevistado Alexandre foi o caso dos vinte e sete trabalhadores vindos do Espírito Santo, que ao chegarem em Rio Grande não conseguiram encontrar a empresa que os havia contratado e não tinham dinheiro para retornar para casa sendo o caso levado para intervenção junto à Polícia Federal.

Recentemente, antes do encerramento desta pesquisa, foi noticiado no sítio do STIMMERG e na imprensa⁵³, o caso de vários trabalhadores em situação de vulnerabilidade social. A empresa Euromarine, cujo domicílio empresarial é no Rio de Janeiro, RJ, é responsável pela execução de serviço de pintura prestado à ECOVIX. A empresa encerrou suas atividades no Polo Naval demitindo todos os

⁵³ Disponível em: <http://gaucha.clicrbs.com.br/rs/noticia-aberta/4-5-mil-funcionarios-do-estaleiro-rio-grande-paralisam-atividades-nesta-quinta-162101.html>. Acessado em: 24 mar.2016

seus empregados em Rio Grande sem efetuar o pagamento dos salários e verbas rescisórias. São cerca de cento e oito trabalhadores em situação de vulnerabilidade social.

Em razão da publicidade e da gravidade dos fatos, o caso chegou ao conhecimento do STIMMERG, que tentou negociação com a ECOVIX, contratante da Euromarine. Inicialmente, a composição inicial não foi possível em razão da posição adotada pela própria ECOVIX, argumentando pela inexistência de responsabilidade pelos funcionários terceirizados da Euromarine. No entanto, o Sindicato conseguiu a paralisação geral das atividades do estaleiro administrado pela ECOVIX, envolvendo trabalhadores estáveis e terceirizados, no dia 24 de março de 2016, situação que obrigou a tomadora dos serviços voltar a negociar o problema destes trabalhadores terceirizados.

Como solução para a situação destes trabalhadores, em resposta à atuação do STIMMERG, a ECOVIX aceitou contratar cerca de 80 trabalhadores. Os demais que não aceitaram a proposta se encontram à mercê de sua sorte, aguardando o pagamento de seus créditos. Conforme o noticiado, grande parte destes trabalhadores não é de Rio Grande e não tem dinheiro para voltar para casa.

Houve uma paralisação, por atuação do STIMMERG, em frente à Justiça do Trabalho em Rio Grande⁵⁴, localizada na rua Val Porto, numa tentativa de liberação emergencial do FGTS destes trabalhadores para que pudessem voltar para suas casas. Em resposta, a 3ª Vara do Trabalho de Rio Grande informou que existe um processo de arresto de bens da empresa Euromarine por dívidas trabalhistas e até o encerramento desta pesquisa não houve novas notícias sobre o caso(cerca de vinte e oito).

Considerando o que se disse a respeito do conceito de vulnerabilidade calcado nas três categorias, é possível afirmar que a exposição a riscos, junto com a incapacidade para enfrentá-los e a inabilidade para ativamente adaptar-se, pode colocar pessoa ou grupo de pessoas em vulnerabilidade. O caso dos trabalhadores da Euromarine é emblemático na questão da vulnerabilidade. Os trabalhadores não têm como voltar para casa, pois não receberam salários atrasados, não houve a formalização do término do contrato, nem pagamento das verbas rescisórias, incluído o FGTS e multa, bem como não foram fornecidas as guias para recebimento

⁵⁴Disponível em: <http://gaucha.clicrbs.com.br/rs/noticia-aberta/rio-grande-demitidos-de-empresa-do-polo-naval-protestam-em-frente-a-justica-do-trabalho-162493.html> Acesso em: 05 abr.2016.

do seguro-desemprego. Além disso, o voltar para casa é mais elemento de toda a situação, pois mesmo voltando, não terão recursos para sustentarem-se a si mesmo e a família. Presentes, portanto, os elementos que configuram a situação de vulnerabilidade social: exposição aos riscos, incapacidade no enfrentamento e inabilidade para a adaptação.

Trata-se de uma situação de extrema fragilidade que, não obstante, revelou solidariedade entre os trabalhadores estáveis e terceirizados, em que aqueles mobilizados pelo Sindicato (cerca de 4,5 mil trabalhadores da ECOVIX) participaram da paralisação, o que influenciou na mudança de posição da ECOVIX quanto ao encerramento das negociações por se considerar irresponsável pela situação destes trabalhadores terceirizados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A retomada da indústria naval a partir das ações e programas governamentais fez renascer o setor naval no país, em especial, na cidade de Rio Grande, com a instalação do Polo Naval, provocando um inegável incremento na geração de empregos no local. Em momentos de picos de produção havia cerca de vinte e quatro mil postos, dos quais, dois terços foram ocupados por trabalhadores terceirizados, ficando evidente um primeiro ponto sobre a organização do trabalho produtivo, a responsabilidade pela sazonalidade da produção sobre os ombros dos trabalhadores terceirizados.

Na tentativa de trazer para este trabalho a composição da realidade quanto aos números relativos à geração total de empregos (estáveis e terceirizados) e parcial (quanto à terceirização) buscou-se a informação oficial junto ao MTE, órgão do Estado que tem atribuição de receber e administrar estes dados através do CAGED e RAIS. Tanto na pesquisa exploratória como na entrevista realizada com o representante desta instituição, não foi possível a obtenção de números exatos, apenas parciais em razão dos sistemas de dados e estatísticos não estarem aptos a captar o movimento das relações laborais num ambiente dinâmico como é o do Polo Naval.

Segundo declarado na entrevista pelo representante do MTE, os números que se tem são parciais e têm origem nas inspeções realizadas tanto pelo MTE como MPT, construídas, portanto, na esfera do visível, não podendo se afirmar se conseguem apanhar a realidade em sua totalidade. As fiscalizações realizadas in loco pelo MTE e MPT nos estaleiros e plataformas apontam diferentes números de trabalhadores se comparados os documentos de ambos os órgãos em épocas próximas (2012 e 2013). Como causa destas diferenças, acredita-se, primeiro, pelo próprio movimento das relações laborais entre contratações e dispensas de trabalhadores, principalmente terceirizados. Segundo, pela representação dos entrevistados, de que o processo produtivo é um tanto desorganizado, quer pela mão de obra não tão qualificada, quer pelo desajuste e mudanças dos projetos das plataformas com a construção em andamento, quer pela própria desorganização da divisão do trabalho.

É importante, ainda, mencionar que se não tivesse ocorrido o evento morte de trabalhador terceirizado, segundo o Auditor-fiscal do MTE, apenas pelo fator “intensa terceirização”, as fiscalizações in loco, ocorridas em 2012 e 2013, talvez não tivessem ocorrido, isso em face do reduzido número de fiscais do trabalho e da complexidade que representa fiscalizar simultaneamente mais de cem empresas e, ainda, pela própria sistemática que pauta a organização das atividades do MTE, que não mais se utilizando do critério territorialidade, fiscaliza as empresas cadastradas no município por atividade empresarial. Considerando, que o maior número de empresas prestadoras de serviço no Polo Naval não tem sede na cidade de Rio Grande, nenhuma delas seria objeto de fiscalização na forma institucional.

Os dados em discussão apontam para a afirmativa de que a invisibilidade decorre do processo nascido no seio da sociedade, como algo construído e reproduzido pelos Estado, pela sociedade, pelos próprios indivíduos, os trabalhadores. No campo de visão do Estado, este não dispõe de mecanismos institucionais para enxergar os trabalhadores terceirizados dentre de uma totalidade social indistinta, num plano proposto por Mead (1977) e Arendt (2007), acarretando na integração e reprodução de relações na interação social de trabalhadores terceirizados como inferiores, excluídos, os invisíveis para efeitos desta pesquisa, contribuindo para a formação de uma clivagem, um status inferior dentro da própria classe trabalhadora. Os trabalhadores terceirizados representam um grupo não reconhecido, ou de outra forma, reconhecido como menos que parceiros integrais na interação social.

No que se refere a perspectiva sindical, a invisibilidade causada pela terceirização também é incontestável, fazendo com que o sindicato adote mecanismos não usuais (pesquisa por uniformes, rescisões, denúncias de trabalhadores) para poder visibilizar as empresas terceirizadas que operam no Polo Naval e assim exigir o cumprimento do mínimo estabelecido para qualquer trabalhador, inclusive não-metalúrgico do Polo Naval, sem desconsiderar o fato que isto não os iguala em termos de direitos e benefícios em relação aos trabalhadores estáveis.

Retomando, ainda, a ideia de tentar quantificar a geração de empregos e os números da terceirização, num juízo hipotético, busquei cruzar as informações documentais com os relatos das entrevistas, o que me permitiu chegar ao “festejado” número de 24 mil empregos gerados e a proporcionalidade de dois terços deste número ocupados por trabalhadores terceirizados. Todos os entrevistados, bem

como, a imprensa falada e escrita noticiou o número informado. Nos documentos escritos, os números totais de trabalhadores informados a partir das ações fiscalizatórias são os seguintes: 11.479 (no ano de 2012 pelo MTE), 10.510 (no ano de 2013 pelo MPT) e cerca 15.700 trabalhadores (no ano de 2013 pelo MPT).

O maior número informado por plataforma foi de cerca de 6 mil trabalhadores encontrados na construção da P-55 (MPT, 2013). Com efeito, se atribuído este número como sendo o máximo de trabalhadores que cada plataforma necessite em determinados momentos de seu processo de produção, é possível se chegar a informação de que em algumas ocasiões, como a construção simultânea das quatro plataformas (P-55, P-58, P-63 e P-66), o Polo Naval pode ter empregado o total de 24 mil trabalhadores.

De outro lado, considerando o relatório de inspeção do MPT que apresenta o número de trabalhadores fracionado entre trabalhadores terceirizados e estáveis da plataforma P-63(Tabela 1), o número de trabalhadores terceirizados chegou ao patamar de 66%. Esta proporcionalidade apontada permite aproximar ao cálculo de que cerca de 2/3 da geração de postos de trabalhos no Polo Naval era de contratos flexíveis.

Este necessário exercício de reflexão foi realizado em razão de não se obter as informações, indo ao encontro da ideia da invisibilidade proposta na problematização. Trata-se de um contexto bastante refratário, velado, não transparente, características que dificultam a obtenção de dados. No entanto, por um esforço interpretativo, esta realidade pode ser configurada.

A aproximação com o campo empírico, orientada pelos aportes teóricos e realizada através das técnicas de coletas de informação (observação, entrevistas com dirigentes sindicais, atores estatais e trabalhadores terceirizados, o questionário aplicado a trabalhadores estáveis e terceirizados, análise de documentos), permitiu uma melhor compreensão da dinâmica das relações sociais, da captação das estruturas que permeiam estas relações possibilitando conhecer um pouco do universo do trabalho terceirizado.

O fato mais marcante da análise do discurso dos entrevistados reside na contradição quanto a terceirização: todos são contrários ao PL 4330 (Anexo B), mas admitem a terceirização no Polo Naval. Eles guardam em suas representações a ideia da produção flexível escondida por trás do discurso de geração de empregos: a

flutuação do mercado sob a responsabilidade do trabalhador, em especial o trabalhador terceirizado.

A geração de empregos, ainda que flexíveis e na proporcionalidade em que foram criados, parece ser o argumento que precede toda e qualquer questão que possa ser discutida e refletida sobre a organização da produção e divisão do trabalho. A exaltação à numerosa geração do emprego retirou da lente dos atores entrevistados a possibilidade de reflexão e ponderação quanto os altos níveis de terceirização praticados no contexto das relações laborais dos estaleiros.

Deve-se, porém, ressaltar que no ano de 2013 foi promovido pelo MPT procedimento contra a empresa QUIP questionando a terceirização, entretanto, esta atuação se tornou inócua em razão de que aquele consórcio se desfez em maio de 2013, saindo do escopo de atuação coletiva deste órgão e passando a tutela coletiva do sindicato ou dos próprios trabalhadores na forma individual.

Percebe-se, portanto, a clareza da afirmação de Druck (2011) sobre a indissociabilidade entre as formas precárias de emprego e do papel do Estado na desproteção social quanto à gestão e organização do trabalho e do papel dos sindicatos, um tanto vulnerabilizados pela desestruturação ou reconfiguração em marcha do mercado de trabalho e do processo produtivo.

No que se refere ao aspecto da subjetividade dos atores sociais em relação à terceirização, esta pesquisa detectou amostras explícitas de não-reconhecimento, como, por exemplo, salários inferiores, piores postos de trabalho, jornadas extenuantes, pagamentos por fora, o que denota a negação aos trabalhadores terceirizados do reconhecimento de direitos e proteção do trabalho iguais ao dos trabalhadores estáveis.

Com efeito, assevera-se que estas considerações, num primeiro momento, são irrefletidas tanto pelos trabalhadores como pelos dirigentes sindicais entrevistados, os quais sequer representam consciência destas diferenças, tão pouco representariam um conjunto de garantias como aquelas expressadas na agenda de cidadania industrial perseguidas pelas instituições políticas representativas dos trabalhadores demonstradas por Standing (2014).

Ao declararem, inicialmente, não haver diferenças de tratamento entre trabalhadores estáveis e terceirizados, assumem os trabalhadores terceirizados estarem no mundo do trabalho em uma condição de igualdade aos trabalhadores estáveis. Contudo, ao longo das entrevistas, esta percepção, em face das

provocações, passa por processo gradativo de redução, quase uma dissipação da ideia de igualdade que em seguida se reconstrói, por força da perspectiva única de ter um emprego. Todos os direitos de proteção do trabalhador amealhados ao longo do tempo valem o sacrifício de sua perda em contrapartida de ter um emprego, ainda mais, quando fundada na reprodução da ideia de que para a cidade, o nível dos salários pagos no Polo Naval é bom, baseado apenas na sua quantificação e desconsiderando que talvez a média acima de outras categorias de trabalhadores decorra do fato da especialidade e do risco que o trabalho no Polo Naval apresenta.

Ainda, como resultado desta pesquisa, os dados confirmam não só a existência da precarização das relações do trabalho, como também a existência de trabalhadores em vulnerabilidade social, casos citados no decorrer deste trabalho que ficaram subsumidos ao modelo teórico trazido para reflexão desta realidade.

Por fim, por questões éticas, deve se ter em mente que as conclusões trazidas por esta pesquisa correspondem a uma pequena parcela da totalidade das relações em discussão em face de estar adstrita ao problema e a delimitação do objeto de pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALBORNOS, S. As esferas do reconhecimento: uma introdução a Axel Honneth. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. Vol. 14, n.1, 2011, pp. 127-143.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Ed. Boitempo: 1999.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Ed. Cortez/Edunicamp, 1995.

ARENDT, H. **A condição humana**. 10 Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

BAUMAN, Z. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2008.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa – O movimento operário em crise**. Ed. Boitempo, São Paulo, 1998.

BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Ève. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, P. **Poder, derecho y clases sociales**. Bilbao: Descleé, 2001.

BOURDIEU, P. **Questões de Sociologia**. Lisboa: Fim de Século, 2003.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 56 Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 13 Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CAILLÉ, A. Reconhecimento e sociologia. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Vol. 23, n. 66, fevereiro, 2008, pp. 151-163.

CAPALBO, C. A subjetividade e a experiência do outro: Maurice Merleau-Ponty e Edmund Husserl. In: **Revista da Abordagem Gestáltica**. v.13, n.1 Goiânia jun. 2007. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672007000100003. Acesso em: 22 abr.2016.

CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CASTELLS, M. **A sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CELLARD, André. A análise documental. In: **A pesquisa qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2010.

CEPAL-ECLAC. **Vulnerabilidad Sociodemográfica: viejos y nuevos riesgos para comunidades, hogares y personas**. Brasília, Brasil, ONU, LC/R.2086, 2002. (Documento eletrônico)

COSTA, F. B. **Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social**. São Paulo: Globo, 2004.

CORIAT, B. **Pensar pelo Averso: o modelo japonês de organização do trabalho**. Rio de Janeiro, Ed. da UFJ/Revan, 1994.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Terceirização: o imperativo das mudanças**. – Brasília: CNI, 2014.

CUT. Campanha de Combate à Terceirização: Não à precarização. Subsídios para o debate e ação sindical. DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT 2006/2009. São Paulo: Bangraf, 2009.

CUT. Terceirização e Desenvolvimento. Uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DI GIOVANNI, G. **Sistemas de Proteção Social**. Disponível em: <http://geradigiovanni.blogspot.com/2008/08/sistema-deproteosocial.html>. Acesso em 12.DEZ.2015.

DI GIOVANNI, G. Depoimento [11 de abril, 2010]. Rio de Janeiro: Entrevista concedida ao Jornal do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.crprj.org.br/publicacoes/jornal/jornal27-geraldodigiovanni.pdf>

DESLAURIERS, J.P.; KÉRISIT, M. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: NASSER, Ana Cristina (trad). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2010, p.127-151.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (Des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico da Bahia**. 1995. 275f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) Unicamp, Campinas, 1995.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. In: **Revista Caderno CRH** (versão on-line). Vol. 24, N. 1. Salvador: CRH-UFBA, 2011.

DUSSEL, E. **Ética da Libertação. Na idade da globalização e da exclusão**. Petrópolis. Vozes, 2012.

ELIAS, N.; SCOTSON, J. L. **Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

FINKEL, L. **La organización social del trabalho**. Madrid: Pirámide, 1994.

FORÇA-TAREFA nacional investiga estaleiros a serviço da Petrobrás no polo naval. **MPT. Revista do Trabalho**. Rio Grande do Sul - Outubro/Dezembro de 2012 - Ano 12 -nº 42. p.6 e 7.

FORÇA-TAREFA identifica ilegalidades em estaleiros a serviço da Petrobras no Polo Naval. **MPT. Revista do Trabalho**. Rio Grande do Sul - Abril /Junho de 2013 - Ano 13 -nº 44. p.10 e 11.

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. São Paulo: Graal, 2006.

FRASER, N. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. In.: **Revista Crítica das Ciências Sociais**. Nº 73. Coimbra, 2002, p. 7-20.

FRASER, N. Da distribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. In.: **Cadernos de Campo**. São Paulo: USP, 2006, p. 231-239.

FRASER, N. Reconhecimento sem ética? In.: **Lua Nova**. Nº 70. São Paulo: CEDEC, 2007, p. 101-138.

FRASER, Nancy. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. In.: **Revista Lua Nova**, São Paulo, número 77, 2009, p 11 – 77.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: LCT, 1988.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. Ed.Boitempo; São Paulo, 1999.

HALL. S. Quem precisa da identidade? In: **Identidade e diferença. A perspectiva dos estudos culturais**. Silva, Tomas Tadeu da (Org.). Petrópolis: Vozes, 2000.

_____. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 10 Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

_____. Pensando a Diáspora (Reflexões Sobre a Terra no Exterior). In: **Da Diáspora: Identidades e Mediações Culturais**. Liv Sovik (Org). Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003a.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2004.

KAZTMAN, R et alii. **Activos y estructuras de oportunidades. Estudios sobre las raíces de la vulnerabilidad social en el Uruguay**. Oficina del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)/Oficina de la CEPAL en Montevideo LC/MVD/R.180, Montevideo, 1999.

KOVÁCS, Ilona. Empresa flexível: problemas sociais pós-taylorismo. In: SANTOS. Maria João et alii. **Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho**. Florianópolis/Lisboa: UFSC, 2001, p.43-68.

LIMA, J. C. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. In: Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 13, n. 1, 2010, pp. 17-26.

MARCELINO, P; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. In.: **Revista Caderno CRH** (versão *on line*), V. 25, n. 65, Salvador: CRH-UFBA, 2012, p. 331-346 .

MARX, Karl e ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. Rio de Janeiro: Ridendo Castigat Mores, 2005.

MARX, K. **O 18 de Brumário de Luis Bonaparte**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia Política. Livro 1**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2013.

MEAD, G. H. O jogo livre (folgado), o jogo regulamentado e o “outro-generalizado”. In: BIRNBAUM, P.; CHAZEM, F. **Teoria sociológica**. São Paulo: Hucitec; EDUSP, 1977, p.26-32.

MERLEAU-PONTY, M. **Fenomenologia da Percepção**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MERLEAU-PONTY, M. **O visível e o invisível**. São Paulo: Perspectiva, 2012.

MPT - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONATPA. Resumo do Projeto NAUS. 2014.

MOSER, C. O.N. **Household responses to poverty and vulnerability. Confronting crisis in Cisne Dos Guayaquil, Ecuador**. V.1. Washington: Urban Management Programme, 1997.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Rio Grande. Relatório de Fiscalização. Data: 18 de Dezembro de 2012.

OCDE. Mesurer la mondialisation: Les indicateurs économiques de la mondialisation. Manuel de l'OCDE. Paris: Editions OCDE, 2005.

PASTORE, José. Como disciplinar a terceirização no Brasil. In: SEMINÁRIO SOBRE EVOLUÇÃO E MARCO REGULATÓRIO - VALOR ECONÔMICO, 2011. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_321.htm>. Acesso em: 25 mar. 2016.

PIRES, Álvaro P. "Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais. " In: NASSER, Ana Cristina (trad). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

PIRES, R. et al. A Ver Navios? A revitalização da indústria naval no Brasil democrático. In: Campos Neto, C. A. S, A. POMPERMAYER, F. M. **Ressurgimento da indústria naval no Brasil: (2000-2013)**. Brasília: IPEA, 2014.

POUPART, Jean. A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: POUPART, Jean et al (orgs). **A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2010.

RICHARDSON, Robert J. et al. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas. 1999.

SALERMO, Mário S. Trabalho e Organização na Empresa Industrial Integrada e Flexível. In: FERRETTI, Celso J.; ZIBAS, Dagmar M.L.; MADEIRA, Felícia R.; FRANCO, Maria L.P.B.. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 2ed. Petrópolis: Vozes, 1994, p.54-76.

SALERNO, Mário S. Flexibilidade e organização produtiva: elementos para transformar o termo flexibilidade numa categoria analítica: elementos para a análise da produção na indústria. In: CASTRO, Nadya A. **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p.53-83.

SANTOS, Jesse. **A invisibilidade da desigualdade brasileira**. Belo Horizonte: UFMG, 2006.

SANTOS, Maria J. Processos de globalização versus movimentos de concentração e reestruturação produtiva. In: SANTOS, Maria João et alii. **Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho**. Florianópolis/Lisboa: UFSC, 2001, p.17-42.

SANTOS, Milton. **A Natureza do Espaço: Técnica e Tempo, Razão e Emoção**. São Paulo: EDUSP, 2002.

SARAMAGO, José. **Ensaio sobre a cegueira**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2002.

SOARES, L. E. O drama da invisibilidade. In: GUARESCHI, Neusa. org. **Estratégias de invenção do presente: a psicologia social do contemporâneo** [on line]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008, p.197-207.

SOUZA, Jessé. Raça ou classe? Sobre a desigualdade brasileira. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, (65), 2005, p.43-69.

SPOLLE, M. V.; FABRES, A. C. P. **O Polo Naval de Rio Grande e a utilização de trabalhadores especializados migrantes**. 38º Encontro Anual da Anpocs. 2014. Disponível em: http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=9043&Itemid=456. Acessado em: 10SET 2015.

STANDING, G. O precariado e a luta de classes. In: **Revista Crítica de Ciências Sociais**. N. 103. Coimbra: CES, 2014, p.9-24.

STANDING, G. **O Precariado – A Nova Classe Perigosa**. São Paulo: Autêntica, 2013.

TOLEDO, Enrique G. La flexibilidade del trabajo em América Latina. In: **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho: Trabalho e Sociedade: Desafios teóricos**. Ano 3, nº 5, 1997, pp. 129-157.

TOMAS, J. S. P. Invisibilidade social, uma perspectiva fenomenológica. In: **VI CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA**. Universidade Nova de Lisboa. Departamento de Ciências Sociais, 25-29 jun 2008.

THOMPSON, E.P. **A Formação da Classe Operária Inglesa**. A árvore da liberdade. Vol.1 Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

PIRES, R.; GOMIDE, A.; AMARAL L. (2014). A ver navios? A revitalização da indústria naval no Brasil democrático. In: **Ressurgimento da indústria naval no Brasil: (2000-2013)**. Brasília: Editores: Carlos Alvares da Silva Campos Neto, Fabiano Mezadre Pompermayer, Ipea, 2014.

WEBER, M. Classe, “status”, partido. In: VELHO, O. G.; PALMEIRA, M. G. S.; BERTELLI, A. R. (Org.). **Estrutura de classe e estratificação Social**. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.

WEBER, M. Classe, estamento, partido. In: GERTH, Hans e MILLS, Wright (Org.). **Max Weber - Ensaios de sociologia**. 5 Ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

FONTES ORAIS

- Pedro (trabalhador terceirizado), entrevista realizada pela autora na sede do STIMMMERG, Rio Grande, no dia 15 de setembro de 2015;
- João (trabalhador terceirizado), entrevista realizada pela autora na sede do STIMMMERG, Rio Grande, no dia 15 de setembro de 2015;
- Maria (trabalhador terceirizado), entrevista realizada pela autora na residência da Entrevistada, em Rio Grande, no dia 16 de setembro de 2015;
- Antônia (trabalhador terceirizado), entrevista realizada pela autora na residência da Entrevistada, em Rio Grande, no dia 30 de novembro de 2015;
- Fábio Lacorte da Silva (Auditor Fiscal do Trabalho), entrevista realizada pela autora, na sede da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Rio Grande, na Rua General Neto, Nº 386 – Centro, Rio Grande/RS, no dia 18 de dezembro de 2015.
- Alexandre Marin Raganin (Procurador do Trabalho), entrevista realizada pela autora na sede da Procuradoria do Trabalho, localizada na cidade de Pelotas, na rua Menna Barreto, nº 752, bairro Areal. A atuação da PRT-4, no dia 17 de julho de 2015.
- Benito de Oliveira Gonçalves (Presidente do STIMMMERG), entrevista realizada pela autora, na sede do STIMMMERG em Rio Grande/RS, no dia 22 de junho de 2015.
- Sadi de Oliveira Machado (Vice-Presidente do STIMMMERG), entrevista realizada pela autora, na sede do STIMMMERG em Rio Grande/RS, no dia 18 de junho de 2015.

ANEXOS

Anexo A

EBR!**Vamos abolir o desconto de 6% do vale-transporte?**

No Polo Naval de Rio Grande não são descontados os 6% do vale-transporte, previstos em lei. Desde fevereiro estamos reivindicando ao EBR que faça o mesmo com seus trabalhadores. Tal iniciativa fará todos na empresa se sentirem valorizados, por receberem tratamento idêntico aos demais estaleiros. Os empresários pedem prazo para darem uma resposta, mas ela nunca chega.



Sabemos que o desconto é legal, mas sua abolição seria uma contrapartida do EBR aos trabalhadores, já que todos sabem das dificuldades para se chegar ao estaleiro e que o transporte oferecido é bastante precário.

Este descaso na falta de um posicionamento sobre o assunto é uma falta de respeito com os trabalhadores que, certamente, com a retomada do Polo Naval, escolherão trabalhar em outras empresas, onde são mais respeitados.

**AGUARDAMOS
UMA RESPOSTA!!!!**



**Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos
de Rio Grande e São José do Norte**

Anexo B



Sindicato dos Metalúrgicos
Rio Grande São José do Norte

S.T.I.M.M.M.E.R.G.



DIGA NÃO À TERCEIRIZAÇÃO

Atualmente, a súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) considera ilegal a terceirização na atividade fim.

Juízes do trabalho a todo o momento manifestam-se contra a terceirização do trabalho.

A Procuradoria do Trabalho, assim como os sindicatos juntamente com a CUT são contrários à terceirização também.

Principais problemas da Terceirização

-  **Acaba a Responsabilidade Solidária.** As terceirizadas que não pagarem, a tomadora não tem responsabilidade;
-  Terceirização só é boa para os empresários;
-  Entre 10 acidentes, 8 são com terceirizados;
-  **A PL 4330** acaba com direitos da nossa convenção, como por exemplo: fim da folga no dia do pagamento e redução no valor de hora extra;
-  Poderá ocorrer possível **demissão em massa** para recontratar com salário menor;
-  Acaba com jornadas de trabalho menores do que **44 horas semanais**;
-  Reduz o papel e o poder dos sindicatos;
-  Perda do poder dos sindicatos de negociar convenções coletivas das categorias e o aumento salarial.

Quem julga, considera a terceirização um passo para o trabalho escravo. Como nós trabalhadores

