

Terceirização na Petrobras: Implicações Sociais, Gerenciais e Políticas

Autoria: Valeria Rosa Bicudo

Resumo: Este estudo tem como objetivo analisar as implicações sociais, gerenciais e políticas do processo de terceirização, viabilizado pela desverticalização produtiva, em um segmento da indústria do petróleo. Dessa forma, desenvolveu-se uma pesquisa empírica tendo como material de investigação o setor de manutenção industrial de uma refinaria de petróleo do Rio de Janeiro, durante o período de 1999 a 2001. Diferentes óticas de alguns dos principais sujeitos sociais envolvidos foram consideradas nesta investigação, quais sejam: gerencial, sindical e dos próprios trabalhadores terceirizados. Inicialmente analisa-se o processo de reestruturação produtiva a partir do qual se situa a terceirização. Depois se apresenta o resultado da pesquisa, ou seja, o ponto de vista dos atores abordados e suas experiências com relação à terceirização; conclui-se com algumas considerações na intenção de resumir as principais questões que emergiram com o trabalho de pesquisa

1. Apresentação

A lógica norteadora da terceirização, na maior parte dos casos citados na literatura acadêmica, tem sido a da produtividade, de redução de custos e racionalização na organização do trabalho, para adquirir competitividade.

O fenômeno da terceirização é pensado neste trabalho a partir do seguinte pressuposto: seu processo em curso no mundo e no Brasil vem trazendo conseqüências como queda de qualidade, perda de tecnologia, fragmentação sindical, precarização das condições de trabalho, aumento da exclusão social, entre outras. No caso de uma indústria de processo contínuo ainda há os riscos à saúde e segurança.

Nesse contexto, estão se impondo alguns desafios ao próprio sindicalismo, no que se refere ao desenvolvimento de novas formas de articulação com a força de trabalho terceirizada, mais precarizada e caracterizada por sua “inserção excludente” e onde o processo de sindicalização é mais difícil.

A presente pesquisa está centrada no estudo do processo de terceirização de um tipo de indústria que está relacionada a um elevado desenvolvimento tecnológico e ocupa lugar estratégico na economia: o refino de petróleo. A empresa em foco é a Petrobras – especificamente uma de suas Refinarias. Essa pesquisa se justifica por sua estreita relação com as principais teorias do campo teórico da administração, enfatizando-se a dimensão pública, por se tratar de uma indústria, ainda, estatal.

No caso das indústrias de processamento contínuo, especificamente a do petróleo, a estratégia da terceirização tem se constituído numa das grandes mobilizações gerenciais.

A Refinaria de Duque de Caxias (REDUC) - *locus* de análise desta pesquisa - é considerada uma das unidades mais produtivas; possui o maior conjunto para a produção de lubrificantes do País (80% da produção nacional). Sua capacidade de tancagem é de 369 tanques, num total de 3 bilhões e 400 milhões de litros.

O foco na área de Manutenção Industrial justifica-se pelo fato desta área - refletindo uma tendência mais geral de terceirização de serviços da própria Refinaria e da empresa como um todo - concentrar atualmente o maior contingente de pessoal terceirizado através de contratos de serviços da REDUC. Vale destacar que esta área também concentra o maior contingente de pessoal próprio da Refinaria. Desta forma, uma questão que merece destaque refere-se a redução do quadro de pessoal próprio da Refinaria (especificamente no setor de Manutenção Industrial), que também atinge o pessoal terceirizado.

Este estudo tem como objetivo analisar os impactos sociais, gerenciais e políticos do processo de terceirização - viabilizado por um novo tipo de competição capitalista via redes

interempresas - em um segmento da Indústria do Petróleo - especificamente o setor de manutenção industrial da Unidade de Refino de Duque de Caxias do sistema Petrobras. Esta abordagem privilegiou a ótica dos seguintes sujeitos sociais envolvidos: gerentes e técnicos; sindicatos e trabalhadores terceirizados. Partiu-se do ponto de vista de diversos atores envolvidos, procurando resgatar diferentes percepções, avaliações e ações a respeito do processo. Para isso, desenvolveu-se uma pesquisa empírica com parte da gerência da Reduc e dos trabalhadores terceirizados (especificamente do setor já mencionado) e lideranças sindicais.

Como opções metodológicas da pesquisa, foram utilizados recursos como entrevistas semi-estruturadas individuais e coletivas com setores gerenciais da Refinaria; com dirigentes sindicais da Federação Única dos Petroleiros - FUP; do Sindicato dos Petroleiros - Sindipetro (em três bases territoriais: Rio de Janeiro; Norte Fluminense e Duque de Caxias) e alguns sindicatos de trabalhadores vinculados às empreiteiras que prestam serviço à Refinaria. Além disso, foram abordados a Associação de Engenheiros da Petrobras, assim como os trabalhadores terceirizados que se encontram no portão da fábrica, aguardando trabalho, e aqueles que estão na posição de dirigentes sindicais. Outros recursos utilizados foram: a consulta a boletins sindicais e a documentos dos Congressos da FUP, participação em plenárias e reuniões que tinham como tema a terceirização.

As entrevistas foram realizadas tendo por base um roteiro de questões abertas, resultando em longos relatos. Dessa forma, não há uma padronização de respostas e de conteúdo. Ocorreu também que, em função do interesse e acúmulo de informações dos entrevistados, outras questões foram sendo absorvidas e valorizadas neste processo.

Foram realizadas 43 entrevistas, que representam proporcionalmente alguns dos diferentes elos abordados na rede de terceirização: gerencial, sindical e trabalhadores terceirizados.

Inicialmente descreve-se a perspectiva de análise desta investigação em relação à reestruturação produtiva, buscando-se resgatar os aportes teóricos para dimensionar os impactos da terceirização para o processo de trabalho. A seguir apresenta-se a terceirização do ponto de vista dos atores abordados nesta pesquisa. Por fim, as considerações finais buscam relacionar e resumir as principais descobertas de campo.

2. Reestruturação produtiva e terceirização

O cenário atual reflete os processos de transição em todas as esferas porque passa o mundo capitalista. Novas gestões do modo de produção têm sido incorporadas para atender as recentes exigências do capitalismo contemporâneo, configurando novas regras da relação capital x trabalho para manutenção legítima da existência do capital.

No bojo do processo de globalização, com o avanço do desenvolvimento tecnológico dos meios de produção, reestrutura-se uma nova organização do trabalho, apontada como possível solução para a crise estrutural inerente ao capitalismo, observa-se uma proposta de padrão produtivo - antes calcado no binômio taylorista/fordista -, que hoje tem por base a flexibilização e desregulamentação de cunho neoliberal, tendo como exemplos o processo de acumulação flexível e o toyotismo (modelo japonês) (Antunes, 1985).

As transformações no mundo do trabalho vêm afetando de modo decisivo as sociedades industriais em escala global. Associado a uma lógica de acumulação que enfatiza a competitividade e a qualidade, o processo de reestruturação das atividades produtivas - principalmente a partir da década de 70 - tem introduzido inovações tecnológicas e outras formas de gestão da força de trabalho.

A reestruturação produtiva no Brasil tem se caracterizado, em diversos setores industriais, pela introdução de inovações tecnológicas e mudanças na forma de organização e gestão do trabalho e da produção. A busca de maior competitividade, baseada em novos patamares de

desempenho em termos de qualidade e produtividade, tem se constituído no principal objetivo das empresas instaladas no país.

No que diz respeito à relação entre empresas, deve-se enfatizar o acelerado processo de “terceirização” movido pelas empresas, ou seja, a transferência de partes dos processos de produção para as empresas “terceiras”.

Nesse sentido, a aceleração da terceirização a partir de 1990 caracterizou-se especialmente como uma estratégia de redução de custos por parte de inúmeras indústrias, particularmente embasada na degradação das condições e dos vínculos contratuais de trabalho.

É necessário comentar a inexistência de grandes impedimentos legais ou contratuais à flexibilidade dos trabalhadores na indústria brasileira. As empresas têm grandes facilidades para admitir e demitir funcionários, para interromper a produção com férias coletivas compulsórias, para obter jornadas extras dos trabalhadores etc. O medo do desemprego e a precária organização sindical (nas fábricas) facilitam a implementação de esquemas de trabalho polivalente e admite certa mobilidade entre postos de trabalho.

Esse trabalho polivalente pode ter características qualificantes (pela incorporação de novas tarefas de conteúdo técnico mais complexo, exigindo múltiplas habilidades) ou não qualificantes (pelo acréscimo de tarefas com o mesmo ou menor grau de complexidade, com a exigência de maior intensidade de trabalho), dependendo dos princípios de sua implementação.

Do ponto de vista dos trabalhadores, as mudanças tecnológicas e organizacionais, especialmente nos momentos de crise econômica mais aguda, resultaram em uma série de consequências prejudiciais: eliminação de postos de trabalho; precarização das condições de trabalho (ambiente, organização, salários, benefícios, segurança, saúde) em virtude particularmente de processos de terceirização; o número de trabalhadores sem carteira assinada e dos classificados como autônomos é crescente; perda de autonomia profissional em virtude do maior controle gerencial ou da extinção de funções; recorrentes perdas salariais e aumento do desgaste mental, entre outros.

Em contrapartida, em determinadas empresas, modifica-se o padrão autoritário de comportamento gerencial com a constituição de maior autonomia decisória no processo produtivo, bem como maior qualificação profissional para determinados segmentos operários, com base em um maior volume de treinamento e capacitação.

O processo de reestruturação econômica por que passam os países desenvolvidos é uma resposta à crise que vinha gestando-se na então chamada produção fordista. O modo de produção fordista tem como filosofia “um posto, um homem, uma tarefa”, predominando na organização do trabalho fordista as relações de trabalho individuais (Ruas, *idem*).

A produção fordista tinha como principais características: sistema baseado em uma rígida sequência (concepção, organização da produção e venda) gerida sempre na origem - aspecto que vai gerar a expressão “produção emperrada”; mercadorias produzidas em grandes séries e baixos custos, na maioria das vezes em volumes crescentes, que acabam, exatamente em função de seu baixo preço, por conseguir comprador mesmo quando sua qualidade poderia ser julgada medíocre, na medida em que marketing e publicidade estão ali exatamente para exercer essa função; produtos pouco diferenciados e com ciclo de vida relativamente longo; baixa velocidade de rotação do capital (baixo índice de giros de estoque/ano); centralização da maior parte das informações e decisões, com divisão hierárquica (hierarquização) e departamentalização; tendência à verticalização como forma de aplicar novos investimentos produtivos (Ruas, 1995:19).

Portanto, a crise da gestão fordista ocasiona o processo de reestruturação produtiva, configurando “...pelo menos dois conjuntos de princípios de gestão: produção enxuta (ou just in time) e o TQC (Controle de Qualidade Total)” (Ruas, *idem*:20).

A “produção enxuta” tem como grande instrumento trabalhar de forma a proporcionar a satisfação do cliente (observando a intensidade, quantidade e o tempo determinado pelo cliente). Ou seja, ela desenvolve uma estratégia que se adequa à atual configuração do mercado, que tem como base a flexibilização e respostas rápidas às demandas “alienadamente” colocadas pelos consumidores, na elaboração de diferenciados produtos e de duração menor, maior qualidade dos produtos, racionalização dos processos, melhoria contínua e redução substancial dos estoques. A demanda efetiva movimenta o sistema produtivo das empresas (Ruas, idem).

O processo de terceirização do trabalho envolve a produção de forma que os custos de energia, equipamento e espaço recaiam para o trabalhador que, além de tudo, não terá a sua força de trabalho garantida por uma legislação trabalhista (Ramalho, op cit).

Segundo Ramalho (op. cit:36):

“(…) A relação de dependência que se estabelece entre a parte contratada e a contratante transforma o trabalho subcontratado em um tipo fortemente ambíguo de ocupação, reunindo ao mesmo tempo certas características da relação assalariada, como a imposição do que e quanto produzir e outras típicas do trabalho autônomo como negociação de preços, realização do trabalho fora do controle direto do subcontratante, escolha do lugar onde a produção será executada e a livre distribuição do tempo na confecção dos produtos”.

A reestruturação produtiva, vista por muitos como inevitável dentro da racionalidade do mercado, também tem causado graves problemas sociais no que diz respeito à manutenção dos níveis de emprego e à garantia de direitos sociais e trabalhistas conquistados ao longo deste século.

No Brasil, a reestruturação produtiva teve início no final da década de 80 (como quase todos os países da América Latina), e por ter entrado nesse processo tardiamente, configurou-se num ritmo mais intenso e mais crítico.

3. A terceirização do ponto de vista dos atores

3.1. A abordagem gerencial

Esta parte da investigação foi realizada junto à profissionais do quadro efetivo da Refinaria, especificamente aqueles vinculados à área de Manutenção Industrial da REDUC. O total de 10 entrevistados - que possuem entre 3 a 24 anos de trabalho em Refinaria - estão vinculados às seguintes Gerências, Setores e Atividades: Recursos Humanos; Contratação; Segurança Industrial; Mecânica; Planejamento para Manutenção e Fiscalização de Contratos.

Política de recursos humanos da Companhia

Pode-se observar que ao longo dos anos vem ocorrendo uma diminuição do número de trabalhadores efetivos da Petrobras compensado gradativamente pelo aumento de trabalhadores contratados indiretamente a cada ano. A tabela abaixo confirma esta informação:

<i>Ano/Número de trabalhadores</i>	<i>Efetivos</i>	<i>Contratados (indiretamente)*</i>
1995	46.226	29.000
1996	43.468	35.000
1997	41.173	51.000
1998	38.225	57.000

Fonte dos dados: Surgente – Informativo do Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro – 16/08/2000

Como aponta também a FUP – Federação Única dos Petroleiros - na última década, o quadro efetivo da Petrobras passou de 62 mil para 34 mil funcionários (Extra, Domingo, 08 de Abril de 2001).

A crescente redução do quadro efetivo é justificada pela Companhia como uma diretriz mundial da política de racionalização que a empresa vem seguindo. É também relacionada aos processos de automação; reorganização de órgãos internos; descentralização e fatores de produção.

Diante da denúncia da Associação de Engenheiros da Petrobrasⁱ de que a empresa estaria trabalhando com mais de 100 mil trabalhadores terceirizados, o Superintendente de R.H apresenta justificativa, apoiando-se em dois argumentos básicos: a não caracterização de vínculo empregatício da Companhia com estes trabalhadores e a possibilidade de criação de novos empregos propiciada por tal iniciativa:

Dessa forma, o Superintendente descaracteriza qualquer vínculo empregatício e social da empresa com os terceirizados: *“nós não temos nenhum compromisso com os funcionários das empresas que prestam serviços para nós”* (Superintendente de R.H da Petrobras, Folha Dirigida, 29 de Junho à 05 de Julho de 1999).

Assim como a Superintendência de R.H da Companhiaⁱⁱ não explicita qualquer relação direta entre diminuição de efetivo e aumento da terceirização, alguns gerentes de áreas da Refinaria sob foco neste estudo, comungando da mesma visão, reforçam o aspecto inevitável da diminuição de efetivo: *“A política da empresa tem sido essa, ela reduziu fortemente o seu próprio pessoal nos últimos 10 anos como algo natural ...”* (técnico do setor de R.H).

Algumas explicações feitas por gerentes da Refinaria objetivam descaracterizar a idéia de substituição de mão-de-obra própria por terceirizada - disseminada principalmente pelos sindicatos. Dessa forma, tais explicações enfatizam que a tendência de diminuição de pessoal afeta não só os efetivos/ próprios, mas também os contratados, devido à intensiva busca por produtividade.

Um dos argumentos da gerência de R.H é que existiria um certo efeito compensatório do processo de terceirização, através da melhoria da capacitação da mão-de-obra contratada. Essa não é uma visão homogênea no setor e, muitas vezes, não corresponde às necessidades e às condições reais em que os terceirizados desenvolvem suas tarefas.

Estas referências compõem o discurso dominante das gerências entrevistadas (reflexo dos argumentos da reestruturação produtiva) que apontam a redução no contingente de trabalhadores efetivos e até terceirizados, como um avanço para o processo produtivo, para a produtividade e para os aspectos de gestão: *“hoje a tendência é diminuir também as terceirizadas. As terceirizadas estão otimizando os seus processos ...”* (representante do Setor de Planejamento para Manutenção - SEPLAN).

Em suma, pode-se dizer que a redução da mão-de-obra contratada diretamente pela Refinaria segue a tendência sinalizada pela própria política geral de recursos humanos da empresa, que vem acompanhando uma diretriz nacional/mundial de racionalização dos recursos (que também envolve o "enxugamento" voltado para redução de custos). Além disso, outros fatores são acrescidos à esse processo, quais sejam: falta de concursos públicos; processo de automação e aposentadorias.

Percepções sobre os objetivos da terceirização

Segundo estes profissionais, o objetivo da intensificação da terceirização na Refinaria ou mais amplamente na Petrobras, é reflexo de uma estratégia gerencial mundial moderna - que focaliza a atenção da empresa para as suas atividades fins, ligadas ao processo de produção. As atividades que não estariam diretamente ligadas à produção são percebidas como funções que podem ser contratadas, como um caminho para que a empresa se dedique mais à sofisticação tecnológica exigida nas atividades fins, isto é, de produção.

Há uma clara orientação mercadológica da terceirização, que sob a justificativa da flexibilidade é orientada para a proposta gerencial da focalização, visando ganhos de produtividade e tecnologia.

Outras visões refletem uma relação direta com a questão da redução de custos, além da constatação de que a terceirização se concentra em atividades que não sejam fim.

No que se refere a gestão da terceirização, alguns técnicos manifestam a necessidade do resgate de uma visão mais social, presente anteriormente nos contratos e na relação da Petrobras com seus funcionários, pois o que acaba prevalecendo agora é uma lógica estritamente empresarial, que em função da necessidade de redução de custos, gera perdas de direitos, treinamento e qualidade de vida no trabalho.

Em síntese, vale ressaltar que não há uma homogeneidade nas percepções dos técnicos e gerentes entrevistados com relação ao fenômeno da terceirização na Refinaria. Alguns segmentos apresentam uma visão mais empresarial no seu discurso, enquanto outros segmentos revelam uma visão mais social.

Por fim, vale salientar que a visão apresentada por um desses técnicos com relação a possibilidade de captação de tecnologia através da terceirização não é compartilhada por todo o corpo técnico e gerencial, visto que, segundo depoimentos, em alguns setores dentro da própria Manutenção, a terceirização não trouxe avanço tecnológico e nem maior qualidade dos serviços prestados.

Manutenção Industrial: o olhar técnico e gerencial

Alguns profissionais de setores gerenciais abordados na Reduc não apresentam nenhuma dificuldade em definir a manutenção industrial como atividade meio, apesar de considerá-la uma atividade estratégica, ligada diretamente à produção. Existe a noção de que a manutenção nunca foi vista como uma atividade fim, por isso, passível de terceirização. Um outro representante do Setor de Planejamento, destaca: *“Numa Refinaria a manutenção não é atividade fim. Nunca foi. E não é só a REDUC não, qualquer Refinaria, atividade fim não é manutenção. (...) Se não é atividade fim, terceiriza.”*

A explicação para o fato de a manutenção não ser uma atividade fim, apesar de ser estratégica, é que o objetivo último das refinarias da Petrobras é o refino, isto é, a produção de derivados do petróleo, e não a manutenção, que é percebida apenas como uma atividade de apoio à produção.

Mesmo sendo considerada uma área estratégica, em virtude de sua estreita ligação com a produção, existe, entre os integrantes dos segmentos entrevistados do quadro efetivo da Refinaria, um certo consenso em afirmar que a manutenção pode ser feita com pessoal contratado e fiscalizada pelos funcionários efetivos da empresa, não incorrendo em riscos para a empresa.

A definição da atividade de Manutenção como mais próxima ao que se chama atividade fim foi realizada por uma ação de reestruturação interna da Refinaria que não durou muito tempo. Essa orientação buscou uma maior interdependência entre Manutenção e Produção, tanto no que se refere aos recursos quanto às atividades propriamente ditas.

Estes profissionais diferenciam a atividade de operação (atividade fim) da atividade de manutenção (atividade meio), ressaltando suas especificidades. Entretanto, enfatizam a alta interdependência/complementaridade dessas atividades (meio e fim), no sentido de que o resultado de uma impacta no resultado da outra e vice-versa.

A noção de que tudo o que não for atividade fim é passível de terceirização recebe uma certa crítica de alguns técnicos: *“A primeira onda foi essa, se não for atividade fim pode terceirizar tudo. (Aliás as ondas, com a globalização vêm rápido e vão rápido). Você já tem históricos de empresas que já voltaram atrás, primeirizaram”* (representante do setor de Planejamento para Manutenção). Entretanto, grande parte dos entrevistados justifica a terceirização em atividades que não sejam fins como algo inevitável que deve ser seguido.

Para alguns técnicos, o processo de terceirização interrompe essa relação de maior comprometimento entre funcionário e empresa, na medida que o emprego passa a ter um caráter instável, rotativo e de curto prazo, não dando oportunidade aos empregados de

estabelecerem vínculos maiores com a empresa e com o ambiente de trabalho, resultando em um descompromisso com os rumos da empresa por parte destes trabalhadores e com as condições e segurança do trabalho por parte das empresas. Como consequência, a relação predominante passa a ser comercial e regida prioritariamente pela sobrevivência tanto do ponto de vista dos trabalhadores quanto da própria empresa que precisa se adequar aos imperativos do mercado.

Portanto, de acordo com a visão de alguns segmentos entrevistados um dos impactos da terceirização para os trabalhadores submetidos aos contratos de curto prazo das paradas para manutenção é a instabilidade e o caráter efêmero do emprego. Os próprios segmentos técnicos e gerenciais entrevistados reconhecem que os contratos tendem a ser de curto prazo. Porém, acenam para uma possível mudança, retornando-se aos contratos de longo prazo, cuja principal razão seria o barateamento dos custos, pois se chegou à conclusão de que a mobilização e desmobilização constantes dos trabalhadores pelas empresas contratadas acabam por aumentar os seus custos, refletindo também nos custos da empresa-mãe, além da possibilidade de contribuírem para um maior investimento na qualidade da mão-de-obra:

A busca pela diminuição de custos afeta a relação com a mão-de-obra, com o estoque, com a qualidade, etc.

De forma geral, de acordo com as entrevistas realizadas, as principais questões que caracterizam a dinâmica de relações no setor de manutenção industrial na refinaria referem-se a: Primeiro: há uma complementação das ações entre atividades meio e fim que aparece mais explicitamente no discurso dos profissionais que possuem uma visão mais crítica sobre o processo de terceirização. Estes profissionais não defendem diretamente o argumento de que tudo que não seja atividade fim seja passível de terceirização, mas relativizam esse argumento. Segundo: as paradas de unidades para manutenção sofrem maiores impactos no contexto de reestruturações da Refinaria, devido a tendência de que os contratos sejam mais curtos e com utilização de mão-de-obra altamente rotativa, menos qualificada e compromissada com a empresa. O que acarreta também impactos na qualidade do serviço.

Terceiro: não há uma uniformidade no perfil das empresas contratadas para prestação de serviços na manutenção industrial. Esse perfil varia de acordo com a localização mais ou menos periférica no mercado de contratações, o que dificulta seu controle e fiscalização pela Refinaria.

Quarto: percebe-se que a redução no quadro de efetivos impacta na fiscalização dos contratos, pois como essa atividade só pode ser realizada por pessoal próprio, o pouco número de funcionários compromete o acompanhamento fiscal destas empresas. Entretanto, na visão de alguns técnicos / gerentes do setor de contratação a refinaria cumpre o seu papel na medida em que atua com bom desempenho no cadastramento destas empresas.

Com relação a fiscalização, fica visível que apesar das punições, multas e da experiência dos fiscais as empresas contratadas continuam não cumprindo o contrato. Um outra questão é que as punições só ocorrem quando a situação já está fora de controle. Dessa forma, verifica-se um controle imperfeito da contratante com relação ao recolhimento das obrigações trabalhistas das contratadas e aplicação ineficiente de punições.

Manutenção Industrial: Quanto representa o custo com terceiros?

O Custo de Manutenção Industrial (CMI) é obtido a partir do seguinte cálculo: divisão da base do dólar atual por um fator denominado EDC (termo em inglês) que significa "capacidade equivalente de destilação", que é a capacidade equivalente das unidades em destilar petróleo. Aí se gera um valor, quando dividido pelo dólar, que é usado como parâmetro para a definição do custo da manutenção industrial.

Esse custo é composto basicamente por: custo com material; custo com pessoal próprio; custo com terceiros e custo com diversos. A diretriz de contenção de custos se

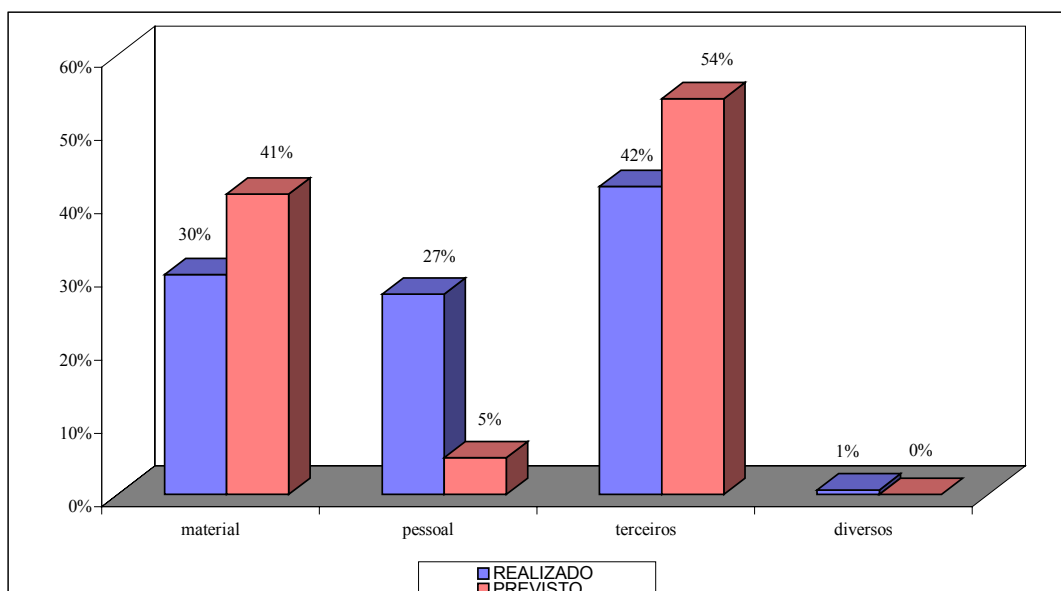
estende ao pessoal contratado e a todos os fatores que compõem o custo total de manutenção industrial.

Uma das metas prevista no novo SGI – Sistema Gerencial Integrado da Refinaria - é diminuir força de trabalho, constituída tanto por mão-de-obra efetiva como por contratada.

Segundo o técnico, o CMI vai compor um outro indicador - o custo do Refino, que é composto pela perda de produção, fator operacional das unidades e tempo de campanha. São outros fatores que somados ao CMI vão compor o total do custo do Refino. A parcela da manutenção representa uma parte nesse processo. Se a manutenção atinge a sua meta estará contribuindo para a meta da Refinaria, que é a redução do custo do refino. E a redução do custo do refino irá contribuir para a meta da empresa que é a redução do custo na sua produção como um todo.

A Refinaria, com o seu custo de refino vai compor esse valor. É uma reação em cadeia.

CMI TOTAL NO ANO DE 2000 COMPARATIVO ENTRE PREVISTO E REALIZADO



Fonte: Baseado em dados do SEPLAN

Comparando os CMIs – realizado e previsto – para 2000, vale destacar que, dentre os elementos que compõem o custo total, a parcela representada por terceiros ainda é a mais significativa, tanto na previsão de gastos da Refinaria com o setor, quanto na realização concreta destes gastos. Entretanto, contrariando a tendência de queda de custos com pessoal próprio da empresa como um todo, este tipo de custo - neste caso e momento específicos - ultrapassou consideravelmente o previsto, enquanto com pessoal terceirizado manteve-se um pouco abaixo do previsto, confirmando a tentativa do setor - conforme já demonstrado na fala de técnicos e gerentes - em diminuir o impacto do custo com terceiros – como dos demais - no custo total.

O cenário que se apresenta atualmente no interior da Petrobras – especificamente na Unidade de Refino pesquisada - pode ser considerado um reflexo das mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho na esfera mundial, isto é, um novo modelo organizacional de gerenciamento do trabalho (flexibilidade, rotatividade da mão-de-obra, polivalência, multifuncionalidade, redução de custos com reflexos para a mão-de-obra direta e indireta) tem aparecido como a alternativa possível para a competitividade e modernização necessária das poucas empresas estatais que restam no Brasil.

Esse procedimento adotado (principalmente pela Petrobrás) tende a fragmentar a empresa de modo geral, não estabelecendo garantias mínimas para os trabalhadores em relação às condições de trabalho e de segurança. Tanto sofre o funcionário contratado como o funcionário efetivo, pois a ausência de investimento na qualificação da mão-de-obra de um afeta as condições de trabalho do outro, resultando em prejuízos para a própria produtividade e qualidade da empresa.

Em síntese, a abordagem junto aos setores técnicos e gerenciais da Refinaria revelou alguns impactos da terceirização na manutenção, considerando-se o olhar dos planejadores/programadores do serviço/tarefa. Alguns deles são: redução direta de pessoal efetivo e também contratado; a política de focalização com ênfase na redução de custos como orientação gerencial da terceirização e perda de uma visão mais social em função de uma visão mais empresarial, entre outros.

4.2. A abordagem sindical

O movimento sindical, no setor petrolífero, é amplamente complexo, devido aos diversos sindicatos existentes, que foram se fragmentando, à medida que o processo de terceirização e privatização de empresas de petróleo se acentuou. No Rio de Janeiro, o panorama geral do sindicalismo nesse setor abrange, além da Federação Única dos Petroleiros – de base nacional –, as seguintes entidades: os sindicatos ligados ao Sistema Petrobras - os Sindipetro (Sindicatos dos Petroleiros) - que estão desta forma divididos: Sindipetro-RJ - que representa os trabalhadores das várias Unidades do Sistema Petrobras no Município do Rio de Janeiro; Sindipetro-Caxias – que representa os trabalhadores da Refinaria de Duque de Caxias (REDUC) - e o Sindipetro-Norte Fluminense (NF) – que representa os trabalhadores da Unidade de Exploração e Produção da Bacia de Campos.

De acordo com as resoluções do 5º CONFUP - Congresso da Federação Única dos petroleiros - a terceirização provocou, junto a categoria, a composição de um novo perfil, qual seja: um núcleo relativamente estável composto pelos empregados da empresa contratante, e a maior parcela, composta pelos empregados das demais empresas, desenvolvendo trabalho precarizado. Diante dessa realidade tornou-se um grande desafio organizar o conjunto dos trabalhadores. Uma das principais bandeiras de luta do movimento é a orientação de que devem ser considerados petroleiros todos os trabalhadores da ativa e aposentados, efetivos e contratados, em empresas do setor petróleo, inclusive suas coligadas e subsidiárias.

O lema do movimento sindical petroleiro "trabalho igual, direitos iguais" enfrenta um grande dilema devido a própria condução da terceirização na empresa: a lógica da redução de custos (com consequências para as condições de trabalho e para a própria produção) e não a lógica da complementariedade. Em função disso, cada vez mais se torna um dilema pensar a igualdade entre essas duas categorias, assim como as atividades que podem ser terceirizadas. Apesar da diretriz geral que busca a igualdade de direitos entre trabalhadores efetivos e terceirizados, há controvérsias quanto a se considerar todos os trabalhadores da indústria do petróleo como petroleiros:

“mas nem sempre o trabalho é igual, ex. o trabalho na área de alimentação não é igual, então o salário não é igual. Há um equívoco dizer que todos os trabalhadores dentro da Refinaria são petroleiros. Cria uma dificuldade para se organizar os trabalhadores. Tratar diferentes como iguais gera um prejuízo na sua organização” (Diretor da Federação Única dos Petroleiros-FUP).

Como consequência disso não há um consenso no movimento sindical com relação as atividades passíveis de terceirização, pois alguns defendem que as atividades de apoio indireto (limpeza industrial, transporte e manutenção predial) podem ser realizadas por firmas terceirizadas. Já outros entendem que mesmo essas atividades devem ser primeirizadas, porque apesar de não serem atividades-fim, são atividades permanentes dentro da indústria.

De acordo com as deliberações do 5º Congresso da Federação Única dos Petroleiros - 5º CONFUP - realizado em Julho de 1999, a Federação vem se posicionando contra a terceirização, principalmente por entender que *“no Brasil, a terceirização não tem a finalidade de melhorar a qualidade do processo industrial ou da atividade de apoio da indústria ou do comércio, ela tem simplesmente a visão de precarização das relações de trabalho através da redução de custo”* (Coordenador Geral da Federação Única dos Petroleiros-FUP).

Alguns aspectos da precarização do trabalho terceirizado encontrados principalmente em áreas como Manutenção Industrial em Refinarias e Produção em plataformas de petróleo, de acordo com o Coordenador Geral da FUP são: embarque em plataformas sem carteira de trabalho; uso de várias carteiras de trabalho devido a alta rotatividade de firmas contratadas como estratégia para fugir ao desemprego; ausência do direito ao adicional de periculosidade pelo trabalho em área perigosa; salários muito inferiores aos empregados da empresa contratante; menos benefícios sociais; alimentação de pior qualidade ou tíquetes alimentação em valor muito inferior; não fornecimento de equipamentos de segurança adequados; ausência de programa de acompanhamento médico; falta organização e participação nas CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; treinamento inadequado e por vezes inexistente; não recebimento da rescisão contratual, guias do FGTS e seguro desemprego e grande parte movimenta ação trabalhista contra empreiteiras ao término do contrato.

Existem dois principais motivos que levam os dirigentes sindicais entrevistados (Sindipetro - RJ; Caxias e até NF) a se posicionarem contra o processo de terceirização: em primeiro lugar, eles enfatizam que o objetivo central da empresa é a redução de custos, uma estratégia que se coaduna com a inserção da Petrobras no mercado competitivo e globalizado, após a quebra do monopólio. Nesse sentido, a terceirização não teria como princípio a melhoria na qualidade dos serviços prestados pela empresa, mas principalmente a diminuição dos custos de produção; e a contratação de firmas terceiras contribuiria para isso, porque seus custos são menores, em função de a grande maioria não cumprir com os encargos trabalhistas e sociais de seus empregados.

Na realidade, parecem predominar as estratégias que Ruas (1993a) caracteriza como “restritivas”, que se baseiam na externalização de atividades, visando à redução de custos via precarização das condições do emprego, mesmo que isso signifique o comprometimento da qualidade do serviço prestado.

A relação entre terceirização e redução de custos existe em função da desverticalização da produção industrial do país, em contraste com a verticalização intensificada nos anos 50 e 60. Essa desverticalização está ligada à abertura do mercado brasileiro, que vem ocorrendo em um quadro extremamente recessivo, provocando um acirramento da concorrência e da necessidade de retração de custos e melhoria da qualidade das empresas instaladas no Brasil (DIEESE, op. cit:10)

Um dos exemplos de política de redução de custos na Petrobras, citado pelo sindicalista, é a extensão do curso de formação aos trabalhadores contratados, para que possam se credenciar junto à empresa e obter a permissão para o trabalho. Anteriormente, este curso era oferecido somente aos supervisores, porém, com essa extensão, os trabalhadores que se credenciarem passarão a exercer seus trabalhos sem a necessidade de um supervisor. Segundo Bernardo, do Sindipetro-Caxias, a tendência é a demissão dos supervisores. Além disso, existe o problema da falta de condições da maioria dos terceirizados para fazerem o curso de formação, porque grande parte deles é analfabeta ou possui um baixo nível de escolaridade. Isso faz com que não consigam se credenciar junto à empresa, entrando para a lista dos prováveis demitidos.

Um outro exemplo de redução de custos, segundo ele, é a tendência dos trabalhadores terceirizados assumirem várias funções dentro da empresa, possibilitando o emprego de menor número de funcionários, sobrecarregando os que permanecem no emprego.

A polivalência da mão-de-obra é citada também por um dos diretores da FUP, Marcelo. Um exemplo concreto é o fato de a empresa ter acabado com a equipe de manutenção de plantão, solicitada sempre que ocorria algum problema nos equipamentos. Atualmente, a função de manutenção é assumida pelos trabalhadores efetivos da área de operação, que são buscados em casa, quando é necessário fazer algum serviço de manutenção fora do expediente deles. Os trabalhadores terceirizados do setor de manutenção não são aproveitados nesses casos de emergência, porque são contratados para fazer um trabalho específico. Nesse processo, alguns trabalhadores efetivos que trabalhavam na equipe de manutenção passaram a exercer a função de supervisores dos serviços das firmas de manutenção contratadas, além de supervisionarem e fiscalizarem a qualidade do serviço e a segurança, funções para as quais não estavam preparados.

Leite (1994:578) aponta para essa questão quando enfatiza os esforços empresariais voltados para a diminuição dos níveis hierárquicos e o enxugamento das estruturas de cargos e salários. Nesse sentido, ocorrem modificações no conteúdo do trabalho dos operários provocadas pelas novas formas de organização do trabalho, que não são acompanhadas por adaptações correspondentes das estruturas de cargos e salários. Isto é, prevalece a idéia, entre os dirigentes da empresa, de que o funcionário deve saber sempre mais de uma operação ou função, mesmo que a diferença de salários entre os que desempenham diferentes funções mantenha-se inalterada.

A polivalência da mão-de-obra também está ligada à transição do fordismo para novas formas de produção. Enquanto o modelo fordista caracterizava-se pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação e especialização das funções, o novo modelo tende a flexibilizar a produção e a especialização (ANTUNES, op. cit:16), abrindo espaço para que os trabalhadores exerçam múltiplas funções.

O segundo motivo pelo qual os sindicalistas abordados se colocam contra a terceirização diz respeito às formas precarizadoras do trabalho, que obrigam os trabalhadores dessas firmas contratadas – os chamados terceirizados – a exercerem suas funções em um ambiente de péssimas condições de trabalho, onde predomina a falta de saúde e de segurança. Dentro desse processo de precarização do trabalho, os terceirizados recebem uma remuneração bem abaixo da recebida pelos trabalhadores efetivos da Petrobrás, situando-se em uma posição de desigualdade de condições e de direitos em relação aos petroleiros efetivos.

Existem vários outros exemplos de mecanismos utilizados pelas empreiteiras para burlar os direitos trabalhistas dos terceirizados ou enfraquecer ou impedir a unidade dos trabalhadores. Segundo Lindomar, do Sindicato da Construção Civil de Duque de Caxias, as empreiteiras contratadas para fazer a reforma de toda uma unidade de processo, subcontratam outras empresas, dividindo entre elas as diversas etapas da referida reforma, aumentando ainda mais a exploração dos trabalhadores. Além disso, para não pagarem o piso salarial estipulado pelo sindicato, definem os trabalhadores contratados como pertencentes a outras categorias.

Já a questão do treinamento é objeto de controvérsias entre sindicalistas e a Petrobras. Os primeiros defendem que a responsabilidade de treinar a mão-de-obra contratada é da empresa contratante, ao passo que a Petrobras afirma que essa tarefa deve ficar a cargo da empresa contratada. Alguns representantes sindicais chamam a atenção para o fato de que a Petrobras, geralmente, usa como argumento para não treinar a mão-de-obra terceirizada a possibilidade de criação de vínculo entre esses trabalhadores e a empresa. Os sindicalistas contra-argumentam dizendo que a empresa tem como se prevenir contra essa possibilidade, bastando que recorra a mecanismos jurídicos.

É importante ressaltar que, na visão desses sindicalistas, o processo da terceirização prejudica também a própria Petrobras, e não somente os trabalhadores. Como a redução de custos é o principal imperativo da terceirização na empresa, a preocupação com a qualidade dos serviços fica em segundo plano, pois o principal é a contratação de firmas que ofereçam o menor custo e que não investem na qualificação da mão-de-obra.

De acordo com este líder sindical, o próprio governo federal já vem percebendo que o critério do menor preço para a contratação de empresas terceiras pela Petrobras a prejudica, porque acaba afetando a capacidade de competição no mercado internacional, com o fim do monopólio na extração de petróleo. O próprio processo licitatório impediria a agilidade da empresa na contratação dos serviços. Por isso, segundo Marcelo, o governo baixou um decreto, retirando a Petrobras das amarras da Lei 8666 – que trata da obrigatoriedade de contratação de firmas terceiras pelo critério do menor preço.

A consequência mais negativa da terceirização para a maior parte dos sindicalistas diz respeito ao número de acidentes com os trabalhadores terceirizados, por falta de treinamento adequado e por falta de cuidado por parte da gerência da Petrobras.

O processo de terceirização reforçou a tendência dos sindicatos de saírem da esfera puramente economicista, que orientava as lutas sindicais prioritariamente para a questão dos salários. Assim, a preocupação com as áreas de segurança e saúde vem crescendo e fazendo parte das reivindicações dos sindicatos petroleiros. Segundo Luciano, a ênfase na saúde não se restringe somente às condições físicas do trabalhador, mas também às condições psicológicas. Comparando as ocorrências de acidentes de trabalho, no ano de 1998, na indústria do petróleo em análise, entre “empregados contratados” e “empregados de firmas contratadas”, evidencia-se uma maior exposição dos trabalhadores terceirizados aos riscos no ambiente de trabalho.

Contratação\ Taxas	Taxa de Frequência de Acidente Com Afastamento	Taxa de Frequência de Acidente Sem Afastamento	Taxa De Gravidade
Indústria contratante – geral	3.21	16.03	581
Firmas contratadas	10.34	22.61	1056

Período: janeiro a dezembro de 1998 / Fonte: SUSEMA - Indústria de petróleo contratante (junho de 1999)

Após o acidente com a P-36 em Março de 2001 a falta de segurança e as terceirizações abusivas nas unidades da Petrobras começou a ser denunciada pela FUP e Sindipetros. "De acordo com o Ministério Público (MP), a terceirização tem sido usada para burlar a legislação trabalhista e precarizar a segurança do trabalho, aumentando o número de acidentes" (Surgente, Informativo do Sindipetro-RJ 01 de Junho de 2001).

A terceirização também é associada ao acidente ecológico da Baía de Guanabara. Segundo o Relatório da Subcomissão do Senado - de autoria do senador Geraldo Cândido e aprovado em agosto de 2000 - sobre o vazamento de 1,3 milhão de litros de óleo do duto PE-II - que interliga a Refinaria de Duque de Caxias (Reduc) ao terminal da Ilha D'água ocorrido em Janeiro de 2000 - *"se as sucessivas direções da Petrobras não tivessem negligenciado na prevenção de desastres ambientais, não tivessem operado um verdadeiro desmonte da empresa e não tivessem reduzido o número de trabalhadores efetivos (aumentando o de terceirizados), a possibilidade de acontecer um acidente seria infinitamente menor"* (Surgente - Informativo do Sindipetro - RJ, agosto de 2000). Inclusive, uma das recomendações da Comissão Extraordinária - criada pela Portaria nº 005/2000 da Presidência do CREA-RJ para apurar as causas desse acidente foi *"reavalie sua política continuada de terceirização das*

atividades de manutenção, que vem agravando o risco de acidentes nas instalações operacionais da petrobras" (Surgente - Informativo do Sindipetro - RJ, agosto de 2000).

Quanto ao aspecto organização, verifica-se nos relatos que a intensificação da terceirização, na empresa em análise, favorece também uma fragmentação das ações coletivas dos trabalhadores.

Como resolução do 5º Congresso da Federação Única dos Petroleiros - FUP - é garantida a representatividade dos trabalhadores terceirizados nas diretorias destas organizações sindicais, chegando, em alguns casos, os terceirizados a comporem metade da diretoria.

Essa questão, também bastante polêmica, gera discordâncias dentro do movimento que passam por uma crítica de ação tática e estratégica, enfatizando o problema da representação legal e da coerção das empresas à organização dos trabalhadores.

A partir da transferência para firmas especializadas, parte da produção rompe-se com o sindicato de origem e a maior parte dos trabalhadores, na manutenção industrial, tem que mudar de categoria sindical. Outro elemento indicativo dessa dificuldade é a queda do nível de sindicalização ou a sindicalização compulsória sob pressão.

Em síntese algumas das ações sindicais do setor petróleo em face da terceirização são: Realização de plenárias estaduais sobre terceirização como a I Plenária Estadual dos trabalhadores terceirizados da indústria do petróleo em Setembro de 1999; Criação de uma Secretaria de trabalhadores terceirizados compondo a Direção Executiva da Federação Única dos Petroleiros; Criação de cláusulas no acordo coletivo de trabalho referentes à trabalhadores terceirizados, basicamente solicitando à empresa contratante cópia dos contratos firmados com as empresas contratadas para prestação de serviços em suas unidades, assim como cópia do contrato social das mesmas. Há também cláusulas sobre programas específicos de treinamento na área de saúde e criação de CIPAS – Comissão interna de prevenção de Acidentes - integradas e Criação de um banco de dados com CPF e CGC das empresas contratadas inadimplentes.

5.3. A abordagem dos terceirizados

A abordagem que se segue objetiva evidenciar as vivências e representações sobre o processo de terceirização por um grupo de trabalhadores contratados pelas empresas terceirizadas para prestação de serviços em paradas para manutenção, em unidades da Refinaria em questão. São visões e experiências, que apesar de singulares, acabam manifestando traços semelhantes nas trajetórias profissionais e de vida, que caracterizam o cotidiano destes trabalhadores que vivem do trabalho temporário e no anonimato.

O “portão 5” da REDUC é bastante conhecido pela grande concentração diária de trabalhadores que aguardam para serem “fichados” - pelas empreiteiras licitadas pela empresa - para trabalharem nas chamadas paradas para manutenção. Em geral, o perfil dos trabalhadores do “portão 5” é formado basicamente por desempregados e trabalhadores temporários que estão sempre transitando pelas empreiteiras que prestam serviço à REDUC. Há uma variedade de categorias profissionais que atuam nesse tipo de atividade e que esperam por uma oportunidade de inserção ou reinserção em algum contrato, quais sejam: soldadores, caldeiros, mestres, encarregados, ajudantes, encanadores e outros.

A questão da Qualificação

No que se refere à qualificação dos trabalhadores industriais, a promessa dessa nova estrutura é a de maior integração, qualificação e participação do trabalhador de forma cooperativa em equipe e com um novo perfil caracterizado pela criatividade e poder decisório. Segundo Piore e Sabel (1984) o modelo flexível de produção traria de volta um trabalhador qualificado e cooperativo. A tese da especialização flexível representaria uma ruptura com o modelo da modernização tecnológica - que polariza uma massa de trabalhadores

desqualificados de um lado e um pequeno grupo de super-qualificados do outro - devido aos incentivos à qualificação do trabalho.

Um dos impactos do modelo de terceirização (nas paradas para manutenção) adotado na Refinaria evidencia uma lógica de utilização da força de trabalho, que vai de encontro a especialização flexível, pois continua afirmando o paradigma fordista/taylorista na medida em que reforça a polarização entre qualificados e não qualificados.

Além disso, evidencia o pouco ou quase nenhum investimento por parte das empresas “terceiras” e da contratante em uma política de treinamento e qualificação da força de trabalho. A partir dos relatos, observa-se que as empresas prestadoras de serviço não oferecem cursos de formação técnica aos seus funcionários. O aprendizado ocorre na prática cotidiana de trabalho e a qualificação é responsabilidade individual de cada trabalhador:

A redução das paradas

A política de redução de custos implementada pelo sistema Petrobras e pela Refinaria tem como um dos impactos a redução das paradas para a manutenção, já que estas comprometem a produção. Na visão dos trabalhadores terceirizados a redução das paradas gera consequências tanto no que se refere à redução de trabalho como no aumento de riscos à segurança no ambiente de trabalho.

Os pontos mais reincidentes no discurso desses trabalhadores são as queixas por estarem desempregados, a rotatividade do trabalho, a incerteza pelo longo período de espera por trabalho e a intensificação do ritmo de trabalho – causando uma instabilidade econômica, social e psicológica.

Precarização do Trabalho

A questão da precarização do trabalho é citada por esses trabalhadores, com ênfase maior no problema dos baixos salários. Um deles diz que o trabalhador precisa ter várias carteiras, que são usadas de acordo com o tipo de serviço que aparece. Os trabalhadores também estão sujeitos ao exercício de múltiplas funções. São estratégias usadas pelas empresas para não pagarem uma remuneração adequada ao trabalhador terceirizado.

Segundo Antunes (ibidem:16), a precarização do trabalho está inserida nas transformações ocorridas no modo de produção capitalista nos anos 80, simbolizadas pelo salto tecnológico, pela automação, pela robótica e pela microeletrônica. Estão surgindo formas transitórias de produção, cujos desdobramentos afetam os direitos do trabalho. Estes são desregulamentados e flexibilizados, de forma a dotar o capital do instrumento necessário para se adequar à nova fase produtiva.

Os baixos salários são atribuídos à necessidade de reduzir custos e à falta de fiscalização por parte do Ministério do Trabalho, em relação ao cumprimento dos direitos trabalhistas. Quando há fiscalização, os responsáveis recebem propina para dar o caso por encerrado, a favor das empreiteiras. A alta rotatividade do trabalho e do emprego é uma realidade que esses trabalhadores são obrigados a enfrentar. Além disso, os trabalhadores que estão há mais tempo afastados do serviço, por falta de emprego, levam desvantagem em relação aos que estão desempregados há menos tempo. A preocupação com o desemprego é tão grande, que vários trabalhadores conseguem trabalhar por mais de 10 anos dentro da Refinaria, passando de uma empreiteira para outra. Quando isso acontece, são 10 anos de trabalho ininterrupto, sem férias. Há também o chamado “pacote”, ou seja, o trabalhador é contratado para trabalhar por um determinado período, por um valor X, sem qualquer direito trabalhista. Muitos deles se dispõem a trabalhar em refinarias de outros Estados, sendo obrigados a ficar meses afastados das famílias. É o chamado “peão trecheiro”, que trabalha em trechos, como RJ, SP, BA e MG.

A grande maioria desses trabalhadores enfrenta jornadas de trabalho longas, que chegam a 44 horas semanais, em situações específicas: nas paradas ou quando o trabalhador é

acionado em casa para resolver algum problema na Refinaria, podendo durar o dia inteiro. As longas jornadas prejudicam a vida familiar dos terceirizados:

Com relação a questão da interferência do poder coletivo organizado dos trabalhadores das empresas terceirizadas, segundo Márcia Leite (1994:350), a prática da negociação coletiva é bastante recente no país, e até o momento avançou muito pouco nas questões relativas a organização do trabalho, que continuam a ser entendidas pelos empresários como assunto privado de interesse exclusivo das gerências. A resistência patronal a qualquer tipo de mobilização/reivindicação ou organização no trabalho continua presente, seja pelo unilateralismo empresarial seja pela cultura autoritária e repressora.

O calote aos trabalhadores

De acordo com os depoimentos, muitas empreiteiras no portão 5 são conhecidas como "gatas" pelos trabalhadores em função de suas estratégias de sobrevivência no mercado de contratações, montadas para burlar os direitos dos trabalhadores, como por exemplo, o não pagamento de aviso prévio, o não depósito do FGTS, não pagamento dos salários. Algumas chegam a trocar de nome para fugir às suas obrigações e não serem perseguidas.

Representações sobre a Refinaria

Um aspecto que chama atenção no depoimento dos trabalhadores diz respeito a forma como representam a Refinaria, relacionando ao seu funcionamento imagens que refletem riscos eminentes, associados aos já existentes pela natureza do tipo de atividade que exercem. Estas imagens revelam estados de deterioração da Refinaria, que ameaçam a vida no ambiente de trabalho. Além disso, o estado de deterioração também aparece relacionado à atual política de redução de pessoal da Companhia:

“(...) o risco de vida que você corre aqui dentro da refinaria, um tremendo risco de vida, pois a refinaria tá caótica, precisando de muita manutenção em certos setores, por previsões de verba, cortes e contratos, redução de quadros, e aposentadoria do próprio pessoal da casa, da Petrobrás, se a Petrobrás não abrir concurso, não repor pessoal, ou melhor, que ela não precisaria repor, é, poderia fazer concurso, mas interno, pegar dentro das contratadas que são profissionais qualificados há anos, e aproveitar esse quadro. Ela não faz isso, pelo contrário ela retalha isso. E ela reduz o quadro, e cada vez os portões das refinarias e das indústrias vão ficando cheios ... o desemprego continua e vai numa velocidade tremenda” (terceirizado do portão 5).

Perspectivas

Diante das profundas transformações nos referenciais tradicionais de proteção social e de inserção laboral, a sensação que resta a esses trabalhadores é a de desvinculação crescente (Castel, 1995) - que aprofunda a desagregação, a perda de identidade social e nacional, uma profunda falta de perspectivas e a percepção do que Marx já havia apontado: a impossibilidade de reapropriação dos bens sociais, da riqueza material e cultural pelas pessoas que efetivamente as criaram e construíram coletivamente.

“(...) eu nunca me envergonhei de ser brasileiro, mas hoje aonde tá o clima que tá, a gente se envergonha (...) infelizmente a gente não vê solução. (...) a gente não espera que o país entre no que possivelmente possa entrar futuramente, uma crise social, tá, uma verdadeira guerrilha urbana, porque poucos ganhando muito e muitos não ganhando nada ... hoje eu não tô ganhando nada ... e isso tá gerando o que vem acontecendo aí, (...)no que gerou a violência, e o Rio de Janeiro não tá ficando atrás, tá nesse mesmo caminho, que já foram pólos de trabalho pra muita gente (...) e hoje não consegue emprego. É aquela história, eu ajudei a fazer esse prédio, mas hoje eu não posso nem passar na calçada, tá” (terceirizado do portão 5).

6. Considerações Finais

Os três segmentos estudados – gerência, sindicatos e trabalhadores terceirizados – indicam prejuízos que o processo de terceirização traz ao longo de sua implementação na empresa, tais como: perda dos históricos dos equipamentos, falta de qualificação e treinamento da mão-de-obra, significativos índices de acidentes para o conjunto dos trabalhadores, perda dos direitos trabalhistas e sociais, ausência de vínculos afetivos e compromissos profissionais com a empresa, aumento da diferenciação entre trabalhadores efetivos e terceirizados, estimulando a estigmatização desses últimos.

A pesquisa de campo revelou que o fenômeno terceirização se traduz em um processo necessariamente contraditório, inclusive para aqueles que a defendem e também reconhecem as consequências negativas que as exigências de fluidez e flexibilização do capital impõem para a empresa e para os trabalhadores. Esse processo estabelece uma nova rotina, onde a criatividade e a reflexão - possibilitadas pelas experiências e vínculos profissionais do trabalhador - ficam dificultadas, a medida em que as novas formas de contratação baseiam-se na lógica do baixo custo de produção e da rotatividade da mão-de-obra.

7. Referências Bibliográficas

- ABRAMO, Laís e ABREU, Alice R. de Paiva. 1998. Gênero e trabalho na sociologia latino-americana. SP: ALAST. (borrador 1857-58). Buenos Aires: Siglo Veintiuno, vols. 1 e 3.
- ANDRADE. 1998. Terceirização: atividade-fim e atividade-meio (Enunciado 331 do TST). Minas Gerais, Justiça do Trabalho,.
- ANTUNES, R., 1985. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/Unicamp.
- CASTEL, R., 1998. As Metamorfoses da Questão Social. Petrópolis: Vozes.
- CASTEL, Robert. 1998. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis, RJ: Vozes.
- LEITE, M., 1994. Reestruturação Produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: *O Mundo do Trabalho. Crise e mudança no final do século*. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Editora Página Aberta Ltda.
- LIMA, S. L., 1997. *O Projeto de Reforma do Governo FHC. Reforma ou Contra-Reforma?* In: Cadernos do CES, nº 03, Niterói: EDUFF.
- PESQUISA DIEESE, 1993. *Os Trabalhadores frente à Terceirização*. No. 7, Maio.
- PIORE, Michel e SABEL, Charles. 1984. *The Second Industrial Divide – possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- RAMALHO, J. R., 1995. *Trabalho, Reestruturação Produtiva e Movimento Sindical*. In: *Caderno Técnico 22*. Brasília: CNI/SESI.
- RUAS, R., 1995. *Novos Princípios Gerenciais e a Organização e Gestão do Trabalho*. In: *Caderno Técnico 22*. Brasília: CNI/SESI.
- SINDIPETRO – RJ. 1999. O que é a terceirização? Rio de Janeiro, mimeo.

ⁱ Ver Folha Dirigida, 29 de Junho à 05 de Julho de 1999.

ⁱⁱⁱⁱ Sobre isso ver a entrevista do Superintendente de R.H. à Folha Dirigida Folha Dirigida de 29 de Junho à 05 de Julho de 1999).