

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
ADMINISTRAÇÃO**

**ELISABETE CORCETTI**

**TRABALHO TERCEIRIZADO E QUALIDADE DE VIDA NO  
CAPITALISMO EM CRISE: O CASO DOS  
TRABALHADORES DEMITIDOS DO SETOR  
METALMECÂNICO DA REGIÃO DA GRANDE VITÓRIA (ES)**

**VITÓRIA  
2009**

**ELISABETE CORCETTI**

**TRABALHO TERCEIRIZADO E QUALIDADE DE VIDA NO  
CAPITALISMO EM CRISE: O CASO DOS  
TRABALHADORES DEMITIDOS DO SETOR  
METALMECÂNICO DA REGIÃO DA GRANDE VITORIA (ES)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Administração. Orientador: Prof. Dr. Ricardo Roberto Behr.

**VITÓRIA  
2009**

**ELISABETE CORCETTI**

**TRABALHO TERCEIRIZADO E QUALIDADE DE VIDA NO  
CAPITALISMO EM CRISE: O CASO DOS TRABALHADORES  
DEMITIDOS DO SETOR METALMECÂNICO DA REGIÃO DA  
GRANDE VITORIA (ES)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Administração.

Vitória, 24/04/2009

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

RICARDO ROBERTO BEHR

---

IZABEL CRISTINA FERREIRA BORSOI

---

AFONSO AUGUSTO TEXEIRA DE FREITAS DE CARVALHO LIMA

## AGRADECIMENTOS

Agradeço muito ao universo, pois acredito que ele seja Deus e conspirou ao meu favor quando tomei a iniciativa de conversar o Prof. Ricardo Roberto Behr em 2006. Devo muito ao Prof. Ricardo, por ele ter-me orientado com sabedoria, disciplina e planejamento. Agradeço aos meus pais, pois eles são a luz e o direcionamento de minha vida. Agradeço também ao Sindimetal, pois os diretores me receberam muito bem; sem as informações e o espaço fornecidos, essa dissertação não seria possível. Aos meus professores do mestrado, devo o desprendimento e o conhecimento trocado durante os dois anos do curso.

## RESUMO

A crise do capitalismo, assim como as suas reações, tem acarretado profundas mudanças no mundo do trabalho, como o desemprego estrutural; isso porque se necessita cada vez menos de trabalho estável e cada vez mais de trabalho terceirizado. Portanto, o objetivo dessa pesquisa é descrever as perspectivas dos trabalhadores terceirizados demitidos e do sindicato do setor metal-mecânico da Grande Vitória perante o binômio: trabalho e qualidade de vida em tempos de crise do Capitalismo. O método escolhido foi o estudo de caso e optou-se por um levantamento de dados secundários e entrevista semiestruturada como técnica de pesquisa. Os sujeitos de pesquisa foram os trabalhadores que haviam sido demitidos e possuíam agendamento para homologar suas rescisões no sindicato e dirigentes sindicalistas do setor pesquisado. A análise da documentação do acervo do sindicato e dos depoimentos coletados nas entrevistas foi realizada por meio da Análise de Conteúdo. Percebeu-se que a flexibilização está diretamente ligada à precarização das condições de trabalho, pois os empregados terceirizados muitas vezes não usufruem dos mesmos direitos trabalhistas que os empregados efetivos das grandes empresas da região. Observou-se também que a terceirização incentiva a rotatividade dos trabalhadores e gera resignação, o que dificulta uma análise acerca dos reflexos da subcontratação e o posicionamento de resistência por parte dos empregados terceirizados. A rotatividade também dificulta as ações dos sindicatos, que ainda não encontraram uma resposta à lógica do capital, e vêm atuando na preservação temporária dos empregos e dos direitos já adquiridos nas convenções coletivas.

## ABSTRACT

The crisis of Capitalism, as well as its reactions, have brought about profound changes in the labor world, such as structural unemployment; That's because less stable jobs and more outsourced work are needed. Thus, the goal of this research is describe the perspectives of the fired outsourced workers and of the labor union of the metal mechanical sector in Grande Vitória according to the following binomial: work and life quality in times of Capitalist crisis. The methodology chosen was The Case Study and the technique used was the collection of secondary data and semi-structured interviews. The individuals researched were workers who had been fired and were about to rescind their contracts in the labor union. An analysis of the documents from the union's data collection, as well as the testimonies obtained in the interviews was made through Content Analysis. It was noticed that flexibility is directly connected to the poor labor conditions, for the outsourced workers very often are not entitled to the same rights as those hired in big companies around Grande Vitória. We've observed that outsourcing motivates a turnover of laborers and engenders resignation, which makes difficult an analysis of the consequences of subcontractions and of how resistant the outsourced laborers are. The turnover also makes the unions' activities difficult, and they have not yet found an answer to the logic of Capitalism and have been acting to maintain a temporary stability of their jobs and rights already obtained in collective labor conventions.

## LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 - Taxa de desocupação	25
Quadro 1 - Acidentes de trabalho em 2004	73
Quadro 2 - Acidentes de trabalho em 2005	73
Quadro 3 - Acidentes de trabalho em 2006	74
Quadro 4 - Acidentes de trabalho em 2007	75
Quadro 5 - Acidentes de trabalho em 2008	75
Quadro 6 - CAT's em 2008	76
Quadro 7 - Lucro das maiores empresas e gasto de mão-de-obra	79
Quadro 8 - Pisos salariais negociados no acordo coletivo de 2008	80
Quadro 9 - Comparativo entre os benefícios dos funcionários efetivos X terceirizados	82

## LISTA DE SIGLAS

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

Caged – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

Cofavi – Companhia Ferro e Aço de Vitória

Dieese – Departamento Intersindical de estatística e Estudos Socioeconômicos

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

EJA – Ensino de Jovens e Adultos

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

Findes – Federação das Indústrias do Espírito Santo

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MPS – Ministério da Previdência Social

MPT – Ministério Público do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PLR – Participação nos Lucros e nos Resultados

PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

Seade – Sistema Estadual de Análise de Dados

Sedes – Secretaria de Estado de Desenvolvimento do Espírito Santo

Sindifer – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico do Espírito Santo

Sindimetal – Sindicato dos Metalúrgicos do Espírito Santo



## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b>	05
<b>ABSTRACT</b>	06
<b>LISTA DE FIGURAS E QUADROS</b>	07
<b>LISTA DE SIGLAS</b>	08
<b>1 INTRODUÇÃO</b>	10
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b>	
2.1 Reestruturação produtiva e o trabalho na era do capitalismo global	14
2.1.1 Trabalho e desemprego no Brasil	21
2.1.2 A Flexibilização na contratação do trabalho e a terceirização	26
2.2. Qualidade de vida e saúde no trabalho	36
2.2.1 Conceituando qualidade de vida	36
2.2.2 Qualidade de vida no trabalho	39
2.2.3 Os percursos da medicina do trabalho à saúde do trabalhador	44
<b>3 ASPECTOS METODOLÓGICOS</b>	
3.1 Contextualização do estudo de caso	49
3.2 As fontes de evidências	50
3.3 Os sujeitos de pesquisa	52
3.4 O Tratamento e a Análise de Dados	53
<b>4 DESCRICAO E ANALISE DOS DADOS</b>	
4.1 O Setor Metalmeccânico do Espírito Santo e a terceirização	55
4.2 Da terceirização a primarização da manutenção na grande Vitória	57
4.3 A Instabilidade no emprego	62
4.4 As Condições de trabalho	67
4.5 A remuneração	77
4.6 O relacionamento, a comunicação e a integração social	84
4.7 O uso e desenvolvimento das capacidades pessoais	87
4.8 A cidadania	88
4.9 A carreira e o crescimento profissional na terceirização	90
<b>5 CONSIDERACOES FINAIS</b>	93
<b>6 REFERÊNCIAS</b>	96

## 1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas a sociedade contemporânea vem assistindo a intensas transformações, tanto nas formas de materialidade, quanto na esfera da subjetividade, levando-se em consideração as complexas relações entre essas formas de ser e existir da sociabilidade humana. A crise na qual o capital se submeteu, bem como suas reações, tem acarretado profundas mutações no mundo do trabalho, como o enorme desemprego estrutural, que descarta e torna supérflua uma grande parcela da força humana global que trabalha; isso porque se necessita cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais do trabalho *part-time* e terceirizado (ANTUNES, 1999). Esse quadro associa-se à chamada precarização do trabalho, em que o vínculo temporário e a subcontratação promovem uma perda do poder de barganha dos trabalhadores, com repercussões sobre a capacidade de negociação das condições de trabalho nos contratos coletivos. Tais condições obrigam esses trabalhadores a realizarem tarefas pelas quais não houve treinamentos adequados, em horários prolongados e com os mais diversos ritmos de trabalho (MONTEIRO, 1995 *apud* LACAZ, 2000).

Percebe-se que em função do acelerado desenvolvimento do trabalho das máquinas, duplicado pela revolução da informática, as forças produtivas tornam disponível uma quantidade cada vez maior do tempo de atividade humana potencial. Mas com que objetivo? O objetivo do desemprego, da marginalidade que oprime, da solidão, da ociosidade, da angústia, da neurose, ou o da cultura, da criatividade, da investigação, da redescoberta do meio ambiente, da prosperidade dos modos de vida e de afetividade? (GUATTARI, 1990)

Na verdade, em busca da meta de modernizar ou desaparecer, exige-se uma maior produtividade, que não se desenvolve pelo aumento da produção por trabalhador, devido às mudanças tecnológicas, mas sim pela intensificação do trabalho reorganizado. Nesse cenário precarizado do trabalho, instaura-se um novo perfil patológico no trabalhador, que é caracterizado pela maior supremacia de agravos à saúde marcados pelas doenças crônicas, cujo nexos de causalidade com o trabalho não é mais evidente como ocorria com as doenças classicamente a ele relacionadas.

Proliferam as doenças cardiocirculatórias, gastroclicas, psicossomáticas, os cânceres, a morbidade músculo-esquelética, expressas nos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort), às quais se somam o desgaste mental e físico- patológicos e mesmo as mortes por excesso de trabalho, além das doenças psicoafetivas e neurológicas ligadas ao estresse (GORENDER, 1997 *apud* LACAZ, 2000).

O cenário atual de precarização do trabalho do empregado terceirizado ainda é mais agravado pela crise financeira, que se instalou no Brasil a partir de outubro de 2008. Após anos de avanço, o desemprego no Brasil, que vinha numa curva decrescente desde fevereiro de 2008, voltou a crescer e a angustiar milhões de trabalhadores que sobrevivem de seus salários. Alia-se a esse quadro de crise do capitalismo, a grande concentração da renda, da riqueza e do poder; e ineficazes políticas públicas de geração de emprego, que gera uma taxa de desocupação muito maior nas faixas mais baixas de renda e a escassez de postos de trabalho para os mais pobres no País (POCHAMANN, 2006).

Diante destes fatos, esta pesquisa propõe-se a responder a seguinte questão: **como os trabalhadores terceirizados demitidos e o sindicato do setor metalmecânico da Grande Vitória percebem, se sentem e agem perante o binômio: trabalho e qualidade de vida em tempos de crise do Capitalismo?**

Portanto, o objetivo geral da pesquisa é descrever as perspectivas dos trabalhadores terceirizados demitidos e do sindicato do setor metalmecânico da Grande Vitória perante o binômio: trabalho e qualidade de vida em tempos de crise do Capitalismo. E os objetivos específicos são:

- Descrever o cenário de reestruturação produtiva e a revisão de estratégias do setor metalmecânico da Grande Vitória.
- Compreender a realidade organizacional e seus reflexos no trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores terceirizados do setor metalmecânico na Grande Vitória em tempos de crise.

O tema da pesquisa chamou a atenção porque segundo Gomes e Lacaz (2005), os modelos ou os paradigmas convencionais da saúde e qualidade de vida no trabalho são insuficientes para garantir a vida sadia dos trabalhadores, pois não abrangem os efeitos mais nefastos da reestruturação produtiva, que impactam fortemente a vida e a saúde daqueles que trabalham em condições inseguras, precárias e que são os primeiros a perderem o emprego em tempos de crise.

A maior repercussão da política de reestruturação industrial diz respeito aos destinos da força de trabalho, à sua redução seletiva e recolocação ilegítima, por meio de novos padrões de terceirização e subcontratação. E esses trabalhadores desprotegidos, ignorados pelas empresas, em constante rotação, sem direito à assistência e ao controle de sua saúde ou sem reconhecimento da condição de cidadão-trabalhador doente, representam um dos grandes desafios acadêmicos para a investigação e intervenção no âmbito da saúde e qualidade de vida do trabalhador (GOMES; LACAZ, 2005).

Apesar de a produção científica na área apresentar uma tendência continuada de crescimento nas últimas décadas e mesmo reconhecendo a evolução positiva do número de publicações, de acordo com dados internacionais, estima-se que a produção brasileira representa menos de 1% dos artigos científicos divulgados anualmente com enfoque nas relações entre trabalho e saúde (WÜNSCH FILHO, 2004 *apud* GOMES; LACAZ, 2005).

Os dados divulgados pelos institutos de pesquisas sobre acidentes de trabalho no Brasil e o aumento da divulgação dos graves acidentes que atingem cada vez mais o trabalhador terceirizado na Grande Vitória também foram motivos para realizar esta pesquisa. O setor metal-mecânico foi escolhido porque meu pai era soldador e criou a mim e ao meu irmão com os cinco salários mensais que recebia na época como trabalhador em uma empresa que fabricava caldeiras. Muitas coisas mudaram e outras não, como por exemplo, os trabalhadores do setor metal-mecânico continuam enfrentando um ambiente hostil e insalubre onde se tem pouco controle sobre os riscos. Já com a terceirização, os salários pagos pelas empresas perderam muito seu poder de compra. Um soldador que presta serviços na atualidade e já está se preparando para se aposentar, ganha um pouco mais que dois salários mínimos.

As pesquisas já realizadas em outros setores como o bancário, químico, petroquímico, elétrico, público e construção civil apontam para a maior precarização do trabalho quando o ambiente é de terceirização maciça e desmobilização do trabalhador, que não possuem organização suficiente para reivindicarem melhorias das condições de trabalho e se tornam ciganos. Dentre os entrevistados, destacamos um trabalhador demitido que já trabalhou em 29 empresas, outro que já trabalhou 22 anos e foi demitido da organização porque faz parte do sindicato e defendia, no espaço de trabalho, a melhoria e o cumprimento dos acordos realizados nas convenções coletivas. Muitas estórias, atores diferentes, mas com falas tão semelhantes que parece que estamos vendo um filme repetido.

Observa-se que o avanço do capital está, muitas vezes, ligado à perda de direitos trabalhistas, da autonomia no trabalho, menos oportunidades e da capacidade de refletir e combater, por meio da resistência, a exploração sem escrúpulos e sem face; já que a maioria das grandes empresas no Brasil não pertence mais a uma família brasileira, mas sim a acionistas estrangeiros, que, por vezes, não conhecem o país, seu povo, seus costumes, suas crenças, suas esperanças e seus sonhos. Realizar esta pesquisa não foi tarefa fácil, pois o medo impera nas empresas contratadas e também nas empresas tomadoras de serviços. Portanto, espera-se que este trabalho contribua para maior discussão acadêmica sobre o tema e possibilite que leis que regulamentam a terceirização, venham melhorar as condições de trabalho e a vida de milhões de trabalhadores subcontratados.

Para tanto, será desenvolvido um capítulo sobre as consequências da reestruturação produtiva e o significado do trabalho, o desemprego no Brasil e evolução da flexibilização do trabalho no País. Também serão abordados os conceitos de qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, a evolução da saúde do trabalho. Os resultados encontrados através de pesquisas secundárias e entrevistas serão apresentados no capítulo sobre demonstração e análise dos resultados. Ao final é feita uma crítica sobre os caminhos da terceirização e as consequências para o trabalhador brasileiro.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Reestruturação produtiva e o trabalho na era do capitalismo global

No início dos anos 70, o capitalismo viu-se diante de uma crise estrutural, cujos sinais foram a queda da taxa de lucro, o esgotamento do padrão de acumulação taylorista e fordista de produção, a hipertrofia da esfera financeira, a crise do “Estado do bem-estar social” e o incremento acentuado das privatizações. Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um amplo processo de reorganização do capital, que teve dentre outras conseqüências, um intenso processo de reestruturação da produção que constituiu o *downsizing*, o desenvolvimento de novas tecnologias e os modelos alternativos de gestão como o “toyotismo” (ANTUNES, 1999).

Essas mudanças, somadas a fatores históricos e geográficos, afetaram fortemente o mundo do trabalho e tiveram como conseqüências: a desregulamentação do trabalho, que são eliminados pelo *downsizing*; precarização e terceirização dos trabalhadores; aumento significativo do trabalho feminino, com níveis salariais ainda mais acentuados em relação aos homens; expansão do trabalho em domicílio e fragmentação dos trabalhadores, criando-se de um lado o trabalhador “polivalente e multifuncional” e do outro lado, uma massa precarizada, sem qualificação, que hoje é atingida pelo desemprego (ANTUNES, 1999).

No Brasil, foi somente em meados da década de 80 que foi possível observar o início das transformações organizacionais e tecnológicas nos processos produtivos e de serviços levando as empresas a adotarem a informatização produtiva, o sistema *just-in-time* e programas de qualidade total. Deu-se também, de modo preliminar, o desenvolvimento de métodos “participativos”, envolvendo os trabalhadores com os planos das empresas e iniciou-se o processo de reengenharia industrial e organizacional. A reestruturação produtiva na década de 80 caracterizou-se pela redução de custos, por meio da diminuição da força de trabalho, intensificação da jornada de trabalho, surgimento dos CCQ’s (Círculos de controle de qualidade) e dos sistemas de produção *just-in-time* e *Kanban*. O fordismo, adotado largamente pelas

empresas brasileiras, começou a se abrir para os primeiros influxos do toyotismo, ampliando-se as inovações tecnológicas por meio da introdução da automação industrial de base microeletrônica nos setores metalmeccânico, automobilístico, petroquímico, siderúrgico e bancário, entre tantos outros (ANTUNES, 2006).

Para Minayo (2004), a reestruturação produtiva compreende as profundas transformações objetivas que ocorreram no mundo do trabalho, apoiadas no desenvolvimento sistêmico da nova organização produtiva, na necessidade de um mundo regido pela precarização do trabalho e em novas formas de aculturação dos trabalhadores, destacando-se dentre elas a fragmentação de classe. As estratégias adotadas pelas empresas fundamentam-se nas transferências da responsabilidade da produção para os trabalhadores, na apropriação do conhecimento adquirido por eles ao processo produtivo e ao ambiente da organização e no aumento da produtividade pelo trabalho em equipe. No sentido subjetivo, as novas tecnologias de gestão atingem o conjunto de produção e reprodução da vida social, buscando na esfera da inteligência coletiva e da cognição corporativa, uma nova base para a produção de valor.

Na década de 90, a reestruturação produtiva ganhou mais impulso. As grandes empresas implementaram novas estratégias produtivas que atingiram com maior intensidade o mundo do trabalho. A reestruturação produtiva no país passou fortemente a ser caracterizada pela adoção da automação microeletrônica na produção e utilização de novas práticas de gestão inspiradas no toyotismo. Esse novo processo de gestão articulou nova flexibilidade de produção, tanto no âmbito do processo de trabalho intra-empresa, utilizando o *just-in-time* e *Kanban*, a Gestão pela Qualidade Total e novos sistemas de pagamentos de funcionários, como na relação entre empresas; ocasionando a maior utilização de estratégias de subcontratação como a terceirização (ALVES, 2000).

Como consequências das práticas flexíveis de contratação da força de trabalho, por meio da terceirização e da contratação de trabalhadores por tarefas ou em tempo parcial, observou-se uma maior precarização do emprego e redução de salários, acelerando o processo de desregulamentação do trabalho e de redução dos direitos sociais para os empregados, e de modo mais intenso para os subcontratados

(ANTUNES, 2006). Harvey (2001) comenta que influenciado pela acumulação flexível, o mercado de trabalho passou por uma reestruturação radical, desenvolvendo níveis relativamente altos de desemprego estrutural, rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos de salários reais e o retrocesso do poder sindical, com os patrões impondo regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. Segundo o autor, a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores em tempo integral com maior segurança trabalhista, boas perspectivas de promoção, qualificação e bons benefícios e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam difíceis.

Da mesma forma, constatou-se um processo de descentralização produtiva, no qual indústrias tradicionais deflagraram movimentos de mudanças geográficas, na busca de incentivos fiscais ofertados pelo Estado e níveis menores de remuneração da força de trabalho (ANTUNES, 2006). Exemplo desse cenário é o crescimento tímido do emprego no setor industrial entre os anos de 1992 e 1999, no qual o crescimento anual médio do emprego industrial foi nulo, refletindo a estagnação do nível da ocupação industrial no plano nacional, passando para 3,4% a.a. entre os anos de 2001 e 2004. Os indicadores também demonstram a descentralização do emprego industrial. Enquanto as indústrias das regiões metropolitanas – e também das áreas rurais - praticamente não criaram e até eliminaram postos de trabalho, no Brasil não-metropolitano as indústrias geraram 2,043 milhões de empregos (TAFNER, 2006). O Ministério do Trabalho e do Emprego averiguou que 58% do crescimento do emprego no setor de manufaturados de 2000 a 2005 ocorreram em municípios com menos de 100 mil habitantes (ALMEIDA, 2008).

Antunes (1999) também observa que a reestruturação produtiva tem a necessidade de mais automação, maior controle de tempo, redução e quase eliminação dos setores de armazenamento de matérias-primas e de produtos, assim como um *layout* flexível, que exigem uma nova forma de organização do trabalho, onde o empregado se envolve mais efetivamente no processo de produção, permitindo mais participação e autonomia relativa. Para a sua viabilização, o modelo de produção flexível necessita da renovação de tecnologias de gestão e a implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho, Controle Total de Qualidade,



Universidade Corporativa, Gestão por Competências, entre outros programas (FARIA, 2004), pois nesse espaço produtivo, o saber intelectual transforma-se numa mercadoria preciosa, onde se despende cada vez mais energia intelectual para “tomar decisões”, “analisar as situações” e oferecer alternativas às contingências. Nesse ambiente o trabalhador deve tornar-se sujeito ativo e coordenar diferentes funções, todavia, o Toyotismo dispensa mais autonomia para o empregado, visando apropriar-se da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, envolvendo intensamente a sua subjetividade no processo de criação de valores para o capital (ANTUNES; ALVES, 2004).

Contudo, essas novas formas participativas de gerenciamento, e maior interdependência entre os postos e os trabalhadores, escondem métodos sutis de controle que ampliam as bases coercitivas e tornam as atitudes dos trabalhadores mais disciplinadas e submetidas à ordem organizacional (FARIA, 2004). Exemplo do que o autor relata é a utilização pelas empresas de sistemas gerenciais de manutenção e monitoramento e melhoria de equipamentos que controlam a produtividade dos trabalhadores e a manutenção das máquinas. Além de serem submetidos às provas de conhecimento do sistema gerencial, onde os trabalhadores precisam obter nota mínima 07 de 10 pontos. Aqueles que não conseguem alcançar as metas de produtividades definidas pelo sistema de manutenção podem ser demitidos.

Pagès (1987) comenta que a objetivação é tudo que contribui para traduzir em termos quantitativos as performances, aptidões e aspirações dos indivíduos e que uma das características da administração moderna é considerar a realidade apenas por meio desses métodos. Essa concepção tende a considerar o indivíduo apenas em função de sua utilidade para a organização, que passa a ser medido por meio da avaliação quantificada de seu rendimento e de sua adaptação às regras e aos mecanismos que divulgam as exigências do sistema. Ela é sustentada por uma linguagem cujo modelo é racional e matemático e serve de verniz às técnicas de poder que encobre.

Foucault (1987) diz que o poder disciplinar tem como função principal adestrar e se apropriar ainda mais e melhor do corpo do indivíduo. Ele liga e multiplica as forças

para depois utilizá-las num todo. A disciplina desenvolve indivíduos que se tornam objetos e instrumentos do seu exercício e que se impõe por meio da vigilância hierárquica, a sanção normalizadora e o exame. “A vigilância torna-se um operador econômico decisivo, na medida em que é, ao mesmo tempo, uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar” (FOUCAULT, 1987, p. 147); já a punição, na disciplina, é um sistema duplo de gratificação-sanção e o treinamento e a correção utilizam esse sistema. Este mecanismo de dois elementos qualifica os comportamentos e os desempenhos a partir de dois valores opostos do bem e do mal, onde todo comportamento é direcionado para o campo das boas e das más notas. Essa divisão tem um duplo papel: marcar os desvios, hierarquizar as qualidades, as competências e as aptidões como também punir e recompensar.

O exame une as técnicas da hierarquia que vigia e as da sanção que normaliza, é uma vigilância que qualifica, classifica e pune. É ele que realiza as grandes funções disciplinares de repartição e classificação, de pulsão máxima das forças e do tempo, do desenvolvimento das aptidões. Nessa técnica sutil estão comprometidos todos os campos de saber e de poder. Assim a disciplina produz corpos submissos e exercitados, e aumenta as forças do corpo por meio da utilidade, e diminui essas mesmas forças, por meio da obediência. “Em uma palavra: ela dissocia o poder do corpo; faz dele por um lado uma “aptidão”, uma “capacidade” que ela procura aumentar; e inverte por outro lado a energia, a potência que poderia resultar disso, e faz dela uma relação de sujeição estrita” (FOUCAULT, 1987, p.119).

Enriquez (1997) argumenta que jamais o indivíduo esteve tão aprisionado nas redes das organizações e tão pouco livre em relação ao seu corpo, ao seu modo de pensar e a sua psique, apesar de as empresas construírem cenários e linguagens que o façam crer na sua vocação de homem livre e criador: troca-se o modelo Taylorista e Fordista por modelos flexíveis onde a intenção é a de fazer o maior número possível de trabalhadores participarem ativamente das decisões e das orientações gerais, fazendo-os acreditar que se forem capazes de se adaptarem e se renunciarem a seus próprios desejos, eles poderão receber em trocas as satisfações que merecem.

A empresa quer a participação de todos, mas, às vezes, essas exigências desenvolvem nos trabalhadores uma ânsia de não estarem à altura, de não serem mais suficientemente bem sucedidos e criativos. Isto faz com que as pessoas vivam em um estresse permanente, pois é necessário que a organização reduza sempre seus custos e com o menor efetivo possível. Assim, os setores menos rentáveis e os indivíduos com menor produtividade acabam sendo eliminados, fazendo com que as pessoas nas organizações se sintam envergonhas ou culpadas por não conseguirem atingir as metas estipuladas, uma vez que a gestão pelo afetivo leva o indivíduo a pensar que o fracasso é estritamente pessoal e não efeito da estrutura adotada (ENRIQUÉZ, 1995).

É importante ressaltar ainda que a superioridade da proposta japonesa, atualmente vitoriosa no mundo ocidental, não se estrutura somente pelo avanço tecnológico da microeletrônica, como frequentemente é veiculado. Seu êxito se deve, em grande parte, à capacidade de propor estratégias efetivas para cooptar a subjetividade dos trabalhadores. É preciso lembrar, no entanto, que esse modelo exige dos trabalhadores a energia mental, e não apenas a força física, limita sua participação ao mundo concreto da atividade produtiva. Estão fora de seu alcance, o planejamento estratégico e os rumos da empresa, de seus lucros e de suas decisões, entregues a um núcleo dirigente, representante de acionistas. Um muro de informações, de decisões privilegiadas e de processos que se realizam a partir de seu trabalho, quando retornam a eles, vêm totalmente filtrados, codificados e mascarados, apresentando apenas os frágeis vínculos de algum interesse tido como comum e que possa mantê-los ideologicamente motivados (MINAYO, 2004, PAG. 37).

Dejours (2001) comenta que estamos vivendo uma guerra “econômica”, onde, em nome da sobrevivência, utilizam-se no mundo do trabalho métodos cruéis que excluem os que não estão aptos ou os que já não podem contribuir para esta guerra e exigem-se desempenhos muito superiores em termos de produtividade, disponibilidade, disciplina e abnegação dos que estão aptos para o desenvolvimento da competitividade, criando muitas vezes nos trabalhadores uma postura de resignação e adaptação quanto às exigências da mudança. Porém, muitas vezes debaixo da aparência de adaptação demonstrada pelos trabalhadores, esconde-se o sofrimento psicológico deles, verificando-se o medo da incompetência, o receio de não estarem à altura das novas exigências ou de se mostrarem incapazes de enfrentarem adequadamente as situações incomuns ou incertas.

Contudo, contra a insatisfação pelo não reconhecimento, as pressões sociais do trabalho, a angústia e a ansiedade, os trabalhadores constroem sistemas defensivos. Estas defesas têm a função de aliviar o sofrimento, de forma que ele não seja imediatamente identificável, pois as organizações desejam indivíduos altamente motivados, dinâmicos e sadios. Dejours (1992) argumenta que, por medo, o ser humano muitas vezes acaba ocultando as insatisfações, o sofrimento, as doenças e os pequenos acidentes de trabalhos, pois estes podem acarretar riscos ao emprego e, conseqüentemente, riscos à sobrevivência.

Seligmann-Silva (2001) observa que as imposições da excelência e da perfeição se projetam sobre toda a empresa, de modo que façam parte de todos os componentes da organização como a estrutura, o funcionamento e as pessoas, que devem ser perfeitas em tudo, gozando também de uma saúde perfeita. Mas a negação do sofrimento pode dificultar a percepção de limites humanos e do que acontece nos seus organismos, ocasionando falhas de desempenho pela fadiga, que muitas vezes interferem na autoconfiança e na autoestima do trabalhador. Cria-se assim uma “bola de neve”, pois as pessoas se esforçam ao máximo para atenderem às exigências do trabalho sem a demonstração de descontentamento, cansaço e irritação, ocasionando muitas vezes um grande esforço para o controle emocional, que acaba se tornando penoso, porque o aumento da irritabilidade é expressão natural da fadiga.

No Brasil, percebe-se que a reestruturação produtiva vem contribuindo para o aumento da informalidade nas regiões metropolitanas (TAFNER, 2006) e para a disseminação de agravos à saúde do trabalhador e acidentes de trabalho (MPS, 2005). As mudanças organizacionais, ao contrário da ideia de excelência e melhoria contínua, muitas vezes engendram o desgaste humano, afetando também a qualidade da sociabilidade, que é importante tanto para a saúde mental quanto para a qualidade da produção. Diante desse quadro, Seligmann-Silva (2001) argumenta que o que antes era visto como sinal de doença, agora é muitas vezes avaliado como saudável; e o rótulo atribuído a quem não produz de acordo com o que foi determinado já não é o de doente, mas sim de incompetente, mesmo que se trate de fadiga ou de adoecimento; e infelizmente, a demissão é a medida imposta para aqueles que não se adequam às exigências do trabalho. Isso ocorre porque a lógica

organizacional que prevalece atualmente é a da excelência em busca de competitividade e não mais a da ética que respeita a saúde como valor humano.

Assim

[...] o trabalho em si apresenta-se aos trabalhadores como um elemento contraditório: em diversos momentos como um valor fundamental, que edifica os homens; em vários outros, como um opressor, que desgasta e cansa, prejudicando as relações com a família e os amigos; mas também se apresenta como aquele que permite uma integração social, mesmo na família. De qualquer forma, o trabalho sempre aparece como algo necessário. Assim é o trabalho sob o capitalismo: permeado de contradições. Estar fora dele, mesmo levando-se em conta todos os seus aspectos negativos, significa não estar integrado a todo o conjunto da vida social. E o desemprego, como já apontado, é um importante fator na construção do consentimento (MARCELINO, 2006).

Para Dejours (2004) “o trabalho não é apenas uma atividade; ele é também uma forma de relação social”. Todavia, Borges e Druck (1993) argumentam que no Brasil não existe uma sociedade do trabalho tal como foi representada no primeiro mundo:

[...] aqui, o trabalho assalariado, para largas camadas da população, não foi elemento estruturador da vida social. A exclusão estrutural de massas de trabalhadores do mercado de trabalho, em decorrência do caráter restrito que este assumiu, criou uma centralidade do trabalho de tipo qualitativamente diferente – sustentada na precariedade do mercado, no elevado contingente de trabalhadores em atividades por conta própria e no alto grau de informatização do trabalho da maioria da PEA – muito embora a “racionalidade” da produção esteja presente e seja a estruturadora das formas de vida e trabalho para todos estes segmentos.

### **2.1.1 Trabalho e desemprego no Brasil**

Na atualidade, os trabalhadores estão muito vulneráveis às mudanças da economia mundial, como demonstram as estatísticas de desemprego e taxas de desocupação dos principais institutos de pesquisa sobre emprego e renda do país. Essa vulnerabilidade é percebida com mais intensidade em momentos de crise, como a que o mundo atravessa neste momento.

Para Pochmann (2006) o fenômeno do desemprego se explica inicialmente pela maior competitividade empresarial, a estabilidade monetária, pelo alto custo da mão-de-obra e a qualificação ineficiente dos trabalhadores; mas o autor faz uma análise profunda sobre os reais motivos do desemprego nos últimos anos no país, conclui

que o Brasil vive atualmente a mais grave crise do emprego de sua história, ficando no bloco dos quatro países com maior volume de desempregados.

Até o final da década de 1980, conforme as estatísticas oficiais, o desemprego era relativamente baixo no Brasil. A partir de 1990, a quantidade de pessoas sem emprego e procurando por um posto de trabalho ganhou forte relevância, sem paralelo com qualquer período de tempo anterior (POCHMANN, 2006, PÁG. 61)

Segundo o mesmo autor, o dessalariamento também vem progredindo no País. Durante as décadas de 1940 e 1970, a cada dez postos de trabalho produzidos, oito eram empregos assalariados, sendo sete com carteira assinada. Na década de 80, dois a cada três trabalhos gerados eram assalariados; já na década de 90, a cada dez empregos produzidos, apenas quatro foram assalariados. Em 2003 o emprego sem carteira avançou tanto que, um a cada dois empregos ocupados, era assalariado. Na atualidade, a maior parte das vagas de emprego abertas no mercado de trabalho é de ocupações sem remuneração, por conta própria, trabalho autônomo, de cooperativa etc. Esse tipo de trabalho autônomo, em geral, é ligado a condições de trabalho e remuneração precárias.

Antunes (2005) comenta que as novas formas de organização empresarial produzem uma contínua redução dos trabalhadores fabris estáveis, com o incremento de trabalhadores terceirizados e *part-time*, que favorece a exclusão dos jovens e idosos, e o aumento significativo do trabalho feminino. As mulheres enfrentam trabalhos menos qualificados e intensivos; e o trabalho em domicílio se expande ao redor do mundo. Mas para Pochmann (2006), o trabalho e o desemprego no Brasil vêm mudando de perfil, deixando de atingir apenas segmentos específicos como jovens, mulheres, negros e pessoas sem qualificação; para se transformar em um fenômeno complexo e heterogêneo, atingindo de forma generalizada todos os segmentos sociais, inclusive trabalhadores com maior escolaridade, profissionais com grande experiência e com altos salários.

Para Pochmann (2006), as razões estruturais para o desemprego no Brasil são:

- um quarto de século perdido: a partir de 1980 o país passou a registrar um quadro de pequena expansão da economia, com fortes instabilidades e constantes oscilações na produção;

- modelo econômico desfavorável ao emprego: a nova estrutura da composição agregada não proporcionou a retomada sustentável do desenvolvimento sócioeconômico e não produziu empregos suficientes;
- natureza da reinserção externa: fundamentada na abertura comercial e nas desregulações econômica e financeira, que primeiramente resultaram na ampliação das importações, forte endividamento e internacionalização do parque produtivo interno. A aquisição de bens e serviços importados possibilitou a destruição de parte dos empregos internos e favoreceu a criação de postos no exterior. Num segundo momento, concretizou-se pelo aumento das exportações de bens primários, com baixo valor agregado, pouco conteúdo tecnológico e não intensivo em mão de obra;
- processo de reestruturação das empresas: decorrente da introdução de novas estratégias competitivas que teve como consequências o aumento da produtividade e redução de empregos.
- ajuste antiemprego público: a necessidade de corte nos custos operacionais dos poderes executivos federal, estaduais e municipais possibilitou a demissão dos servidores não estáveis, a adoção de programas de demissão voluntária e as privatizações, enfraquecendo o importante papel do setor público na geração de emprego no Brasil.

Em relação ao desemprego, entre 1992 e 2004 a taxa de desocupação cresceu de 7,2% para 9,7%, com o seu pior desempenho em 1999, quando o desemprego chegou a 10,4. Entre 2001 e 2004 a taxa de desemprego permaneceu estável, em torno de 10%. As mulheres foram especialmente afetadas pelo desemprego, que entre elas cresceu 107,7%, o que refletiu em parte o aumento da taxa de participação feminina no mercado (era 42,4% e passou para 48,2%, em 2004, enquanto a participação masculina caiu de 75% para 71%). Em 2004 a taxa de desemprego feminino foi de 13,5%, quase o dobro dos 7,9% de taxa de desemprego entre os homens (TAFNER, 2006).

Já o cenário dos rendimentos demonstra que na comparação de 1993 com 2004, há um ganho real em torno de 8% em nível nacional, resultante de uma evolução positiva em torno de 15% nas áreas não metropolitanas e uma pequena retração – próxima a 3% – nas áreas metropolitanas. No plano nacional o aumento deveu-se

aos ganhos dos trabalhadores assalariados sem carteira. Os rendimentos dos trabalhadores protegidos ficaram praticamente estáveis e os autônomos sofreram alguma perda. Entre 1998 e 2004, nas áreas metropolitanas, houve queda superior a 15% nos rendimentos reais do trabalho principal. Já nas áreas não metropolitanas a queda foi de 7% (TAFNER, 2006).

Pochmann (2006) avalia que o avanço dos níveis de escolaridade foi incapaz de dinamizar a geração de empregos e, ao contrário do que prevê a teoria do capital humano, os trabalhadores escolarizados, em um quadro de estagnação econômica, reduzido investimento tecnológico e maior precariedade dos postos de trabalho; são os mais penalizados no interior do mercado de trabalho. Infelizmente, “[...] em um mercado de trabalho que se estreita e tem comportamento pouco dinâmico, os empregos mais nobres foram sendo preservados para os segmentos de mais alta renda” (POCHMANN, 2006, PAG. 66).

O mesmo autor conclui que o aumento da escolaridade das pessoas não impediu a elevação do desemprego e a escassez de postos de trabalho se mostra ainda mais crítica para os pobres que conseguiram a elevação de sua escolaridade. Para a população negra, quanto maior o nível de renda, maior a elevação do desemprego, pois em um contexto de diminuição da oferta de empregos especializados, o preconceito racial atua como requisito decisivo na contratação, excluindo das ocupações mais nobres, os negros com maior renda e escolaridade. Já as mulheres de baixa renda enfrentam o aumento do desemprego superior ao observado para as mulheres de classe média alta.

Na atualidade, após a crise financeira mundial ter se instalado no Brasil, a taxa de desocupação vem aumentando, e muitas pessoas perderam seus empregos nos últimos meses. Segundo o Cadastro Geral de Empregos e Desempregados Caged (2009), desde novembro de 2008 o mercado de trabalho formal perdeu 797,5 mil vagas. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os trabalhadores mais qualificados, são os mais atingidos pela crise. A oferta de trabalho do grupo que tem no mínimo segundo grau está crescendo muito rápido, ao contrário do que ocorre com os que têm até o ensino fundamental completo. O resultado é que, com a freada brusca da economia, o primeiro grupo, que depende



de um crescimento veloz de vagas, é o mais prejudicado. A figura 1 demonstra a evolução da taxa de desocupação no Brasil.

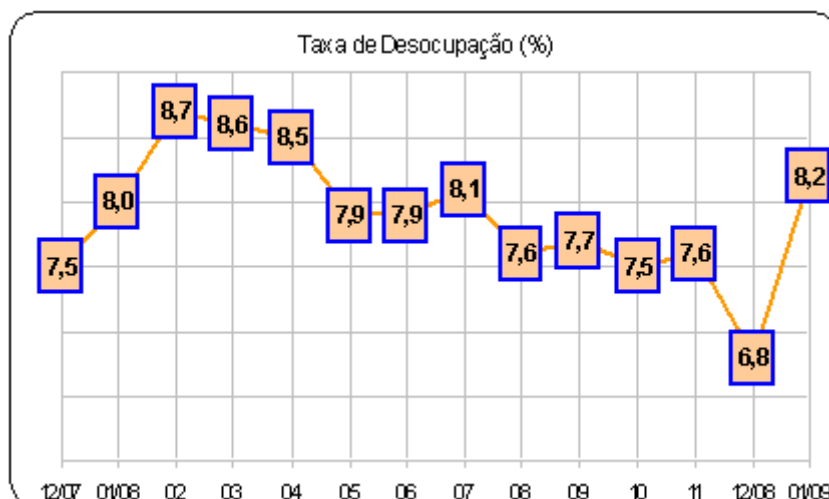


Figura 1 – Taxa de desocupação

Fonte: Pesquisa mensal de emprego, IBGE (2009)

Os homens foram os principais afetados pelo desemprego formal e respondem por oito a cada dez vagas fechadas no período. O sexo masculino foi mais atingido porque os setores que mais demitiram após a crise se instalar foram a construção civil e a indústria. Os números do Caged demonstram que as grandes empresas foram as que mais cortaram empregos com carteira assinada. Os estabelecimentos com mais de quinhentos funcionários responderam por 34% do saldo total de demissões. No período, essas empresas fecharam duzentos e setenta e um mil e quinze postos de trabalho. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2009), a crise econômica global já levou oitenta e oito mil pessoas para o subemprego nas seis principais regiões metropolitanas do país. Somente entre os meses de outubro de 2008 e janeiro deste ano, já são setecentos e dois mil trabalhadores "subocupados" no país, isto é, que somente encontram serviços temporários para ganhar alguma renda, por conta da crise. De acordo com os dados divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em parceria com a Fundação Sistema Estadual de Análise de dados (Seade), em fevereiro de 2009 a taxa de desemprego subiu para 13,9%, maior do que registrado em janeiro, que foi 13,1%. O contingente de

desempregados nas seis regiões metropolitanas analisadas (Belo Horizonte, São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Recife e Salvador) foi estimado em 2,756 milhões de pessoas.

Diante destes dados, observamos que em tempos de maiores incertezas, o trabalho é fonte de integração social, mas também fonte de angústia, de medo e impotência, pois os trabalhadores ficam a mercê de um mercado de trabalho instável e flexível, cujo único objetivo é a prevalência e aumento dos lucros por parte dos capitalistas. Infelizmente a responsabilidade social das empresas está apenas nos discursos, exemplo disso é o posicionamento da maioria das organizações de demitirem seus empregados, mesmo obtendo no ano anterior lucros recordes. No próximo capítulo discutiremos o conceito de flexibilização e suas consequências para a organização do trabalho.

### **2.1.2 A Flexibilização na contratação do trabalho e a terceirização**

A flexibilização de mão de obra é considerada uma alternativa para diminuir e combater o desemprego no capitalismo global. Segundo Vasapollo (2006) a flexibilidade possui muitas definições, entre elas:

- a liberdade de a organização dispensar parte de seus funcionários, sem penalidades, quando a produção e as vendas caem;
- a liberdade de a organização reduzir a jornada de trabalho, quando a produção é redimensionada e subdividir os horários de trabalho, alterando a jornada e as suas características (trabalho por turno, por escala, em tempo parcial etc.);
- a possibilidade de a organização pagar salários mais baixos do que os praticados pelo mercado;
- a liberdade de a organização direcionar parte de suas atividades a empresas externas;
- a possibilidade de a empresa contratar os trabalhadores em regime de trabalho temporário, de acordo com a sua demanda.

Para Thébaud-Mony e Druck (2007, pag. 29) a flexibilização é

[...] compreendida como processo que tem condicionantes macroeconômicos e sociais derivados de uma nova fase de mundialização do sistema capitalista, hegemonizado pela esfera financeira, cuja fluidez e volatilidade típicas dos mercados financeiros contaminam não só a economia, mas a sociedade em seu conjunto, e, desta forma, generaliza a flexibilização para todos os espaços, especialmente no campo do trabalho... Esse processo mais geral determina e articula a flexibilização dos processos de trabalho, do mercado de trabalho, das leis trabalhistas e dos sindicatos, definindo o caráter da reestruturação produtiva mais recente, especialmente no que se refere a estratégia das empresas na adoção dos novos padrões de gestão do trabalho (toyotismo, produção enxuta etc.)

A flexibilização no Brasil apresentou seus vestígios iniciais em 1966 com a lei 4925/65, estabelecendo a redução geral e transitória dos salários até o limite de 25%, por acordo sindical, no caso de as empresas serem afetadas por caso fortuito ou força maior em razão da conjuntura econômica. A lei 6019/74 também trata da flexibilização e é conhecida como a lei do trabalho temporário. A constituição de 1988 constitucionalizou a flexibilização e depois dela, novas leis foram surgindo, modificando o direito do trabalho, entre elas (CARVALHO, 2000):

- a Medida Provisória 10709-3/1998 que modificou o parágrafo 2 do artigo 59 da CLT, criando o banco de horas e permitindo que os excessos de horas trabalhadas pelo empregado fossem compensados no período máximo de um ano, desde que houvesse acordo coletivo e;
- a Medida Provisória do trabalho a tempo parcial, MP 10952-20/2000, que acrescentou ao artigo 58-A da CLT o conceito do trabalho em regime de tempo parcial, como aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais.

Atualmente a terceirização vem sendo largamente utilizada pela empresas brasileiras, como modalidade de flexibilização do contrato de trabalho. Para Thébaud-Mony e Druck (2007) ela é um fenômeno antigo e ao mesmo tempo atual. Antigo porque é utilizada desde a Revolução Industrial. No Brasil sua origem está no trabalho rural, que se apoia no trabalho sazonal e que sobrevive até hoje na agricultura. A terceirização caracteriza-se como um fenômeno atual porque tem uma importância central nos novos modelos de gestão e organização do trabalho, inspiradas no Toyotismo.

Trata-se de um processo de metamorfose, já que a terceirização deixa de ser utilizada de forma marginal ou periférica e se torna prática chave para a flexibilização

produtiva nas empresas, transformando-se na principal via de flexibilização dos contratos e do emprego (ARAUJO, 2001 *apud* THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, pag. 28).

Para regulamentá-la, o Poder Executivo enviou para o Congresso o Projeto de Lei 4302/98 que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas e as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e terceiros. O Projeto de Lei permite (SENADO FEDERAL, 2001):

- a contratação terceirizada para qualquer atividade, urbana ou rural, inclusive do mesmo grupo econômico;
- a terceirização tanto nas atividades-fim, quanto nas atividades-meio da empresa;
- a ampliação do trabalho temporário para 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, e nova prorrogação possível por meio da negociação coletiva;
- a responsabilidade solidária da empresa contratante, em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

O trabalhador temporário não tem direito ao aviso prévio nem à multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), quando da rescisão do contrato. Além disso, o trabalhador temporário não tem direito a uma série de direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (adicional de insalubridade, periculosidade etc.) e não prevê a negociação prévia entre a empresa que deseja terceirizar e o sindicato.

A flexibilidade do trabalho é evidenciada na subcontratação, no emprego temporário, nas atividades autônomas, na informalidade, nas cooperativas de trabalho e em outras formas de trabalho assalariado disfarçado. Práticas flexíveis de emprego e dos mercados de trabalho constituem formas concretas de flexibilização que se confundem em todas as atividades e lugares, associados a processos de desindustrialização e de descentralização geográfica das fabricas (DRUCK, 2002)

Para Borges e Druck (2002) a terceirização é a principal política de gestão e organização do trabalho na reestruturação produtiva, pois permite os contratos flexíveis de trabalho. As empresas mais modernas e mais bem posicionadas nos setores da economia transferem seus custos trabalhistas e responsabilidade de gestão para as empresas prestadoras de serviços, e são seguidas pelas demais

empresas. Para Amato Neto (1995) a terceirização está diretamente relacionada à estratégia das organizações de produzir ou comprar.

Por terceirização, pode-se entender todo o processo que abrange desde a tomada de decisão, por parte da empresa, no sentido de desativar parte ou todo um conjunto de atividades ou processo, até realização de um contrato de fornecimento de peças/componentes e/ou prestação de serviços pela empresa contratada. Em outras palavras, a terceirização constitui-se de um processo de transferência de funções/atividades da “empresa-origem” para a “empresa-destino” (subcontratadas).

Dentre as vantagens da terceirização estão as transferências de certos custos fixos para os parceiros, permitindo que estes se transformem em custos variáveis. A empresa pode deixar de investir em atividades de apoio e possibilitar a reestruturação na arquitetura organizacional e direcionar seus esforços às atividades principais da organização, além de viabilizar a implantação do *just-in-time*, na medida em que ela pode terceirizar as atividades que não agregam valor ao negócio (BRASIL, 1993).

De acordo com as empresas, os resultados dos processos de terceirização são: diminuição do desperdício, melhor qualidade e controle do processo, aumento de produtividade, melhor administração do tempo da empresa, agilização de decisões, otimização de serviços, liberação da criatividade, redução do quadro direto de empregados, um novo relacionamento sindical, desmobilização dos trabalhadores para reivindicações, desmobilização para greves, eliminação das ações sindicais, eliminação das ações trabalhistas. O Dieese (2007) alerta para o fato que entre os aspectos positivos citados pelas empresas, cinco tem relação direta com a desmobilização das ações sindicais.

Alvarez (1996) alerta para os cuidados que as empresas devem ter ao optar pela terceirização, dentre eles: a definição de atividades-fim; desenvolvimento de um programa de conscientização dos funcionários, privilegiando a comunicação; avaliação dos ganhos de qualidade e eficiência; análise pormenorizada dos processos de trabalhos terceirizados e dos recursos materiais e humanos empregados; análise dos aspectos contratuais e seus aspectos jurídicos, a análise da questão social, envolvendo o impacto da estratégia nos quadros de pessoal e investimentos em treinamento.

No Brasil, o processo de terceirização, inicia-se nos anos 50, com as montadoras de automóveis e trouxe uma série de vantagens para as organizações como maior produtividade, redução de custos administrativos, maior concentração em atividades estratégicas, maior controle da gestão da produção, mas causou forte impacto sobre o mundo do trabalho brasileiro, pois ao constituir uma rede de subcontratação complexa, as estratégias adotadas desenvolveram uma polarização nos trabalhadores, constituindo, por um lado, uma elite de novos trabalhadores qualificados e polivalentes, e por outro, trabalhadores com salários precários e segmentados e que são, muitas vezes, submetidos às condições ambientais insalubres (ALVES, 2000). Com a reestruturação produtiva, o setor de serviços absorveu aqueles que perderam seus empregos na indústria, porém o mesmo setor também vem sofrendo com as reestruturações tecnológicas e de gestão (ANTUNES; ALVES, 2004).

O sistema japonês de produção utilizado pela maioria das empresas de grande porte tem permitido maiores ganhos de produtividade do trabalho e essa maior eficiência está relacionada diretamente ao processo de terceirização. Em função disso, essa tecnologia de gestão difundiu-se como fator de reformulação geral das estratégias nacionais de operação das empresas, que focaram seus esforços na maximização da produtividade e da eficiência econômica no uso dos recursos produtivos. Nos países desenvolvidos, a terceirização provocou a evolução da regulação pública do trabalho, com o objetivo de evitar o avanço da precarização no uso e remuneração da mão de obra. Porém, nos países não desenvolvidos, a terceirização encontra-se, na maioria das vezes, associada ao ambiente persistente de redução de custo em contraposição à ampliação dos investimentos, principalmente daqueles dependentes de recursos externos, mais concentrados nas economias avançadas. A terceirização no Brasil apresentou-se muito mais como um processo de reestruturação produtiva defensiva, caracterizada pela redução de custos e adoção de estratégias empresariais de sobrevivência (POCHMANN, 2008).

O movimento de reestruturação produtiva no Brasil transcorreu de maneira gradual e diversa, com grande defasagem no grau de robotização das empresas nacionais face às experiências internacionais e certo distanciamento em relação às técnicas

japonesas disseminadas pelo mundo. Observou-se o aprofundamento do padrão de uso da força de trabalho com alta rotatividade, contida remuneração, longas jornadas de trabalho e autoritarismo nas relações de trabalho, sem organização por local de trabalho e contratação coletiva. A terceirização dos contratos de trabalho no âmbito nacional intensificou o uso predatório da mão de obra como estratégia de obtenção forçada de ganhos adicionais de produtividade; e mesmo com o aumento da escolaridade dos trabalhadores ocupados e desempregados, os níveis de remuneração permaneceram ainda extremamente contidos (POCHMANN, 2008).

O Dieese (2007) também faz a mesma conclusão em sua pesquisa sobre terceirização em alguns setores brasileiros e observa que, no País, as grandes empresas enxugaram suas atividades, por meio de cortes de postos de trabalho e mantiveram uma proporção pequena de trabalhadores fixos. A redução de custos de produção, transformando-as em custos variáveis através da terceirização, é na maioria dos processos, o principal objetivo da utilização dessa tecnologia de gestão.

Para Druck (1999) a terceirização é a prática mais difundida na indústria nestes últimos anos. Além da rapidez de seu crescimento, detecta-se a sua intensificação não somente em serviços de apoio, mas também nas atividades centrais das empresas, como a produção e a manutenção. Esta prática tem tornado mais visíveis as transformações do espaço e da cultura fabril, por meio de um movimento de desintegração dos coletivos de trabalho; fragilizando cada vez mais as representações e as práticas sindicais, reforçando as identidades corporativas em detrimento às identidades de classe, assim como, enfraquecendo os laços de solidariedade dos trabalhadores e incentivando a sua desunião, a sua dispersão e a concorrência entre eles. A autora distingue cinco tipos de terceirização utilizados no Brasil:

- 1- Trabalho doméstico ou trabalho domiciliar: prática mais utilizada nas empresas de setores mais tradicionais da produção industrial onde acontece a subcontratação de trabalhadores autônomos sem contrato formal.
- 2- Empresas fornecedoras de componentes e peças: prática onde se utiliza a subcontratação na forma de redes de fornecedores, que produzem quase exclusivamente para as grandes empresas contratantes.

- 3- Subcontratação para serviços de apoio: prática que utiliza a subcontratação de empresas especializadas prestadoras de serviços que são realizados, na sua maioria, no interior das plantas das empresas contratantes.
- 4- Subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos nas áreas produtivas: a prestação do serviço tanto pode ocorrer no interior da planta da empresa contratante, como a realização do trabalho pode ocorrer na empresa contratada.
- 5- Quarteirização: as empresas são contratadas para gerirem os contratos com terceiros.

Pockmann (2007) argumenta que a partir da desverticalização das atividades organizacionais, as empresas inicialmente definiram as suas competências centrais e transferiram as demais etapas do processo produtivo para as empresas especializadas. Esta estratégia desenvolveu dois tipos diferentes de terceirização de mão de obra. O primeiro tipo reporta-se às atividades externas secundárias (flexibilização externa), concentradas nas atividades-meio do processo de produção de bens e serviços. Essa modalidade de terceirização corresponde às atividades periféricas, não essenciais ao funcionamento da cadeia produtiva. O segundo tipo refere-se às atividades internas caracterizadas pelas atividades primárias da cadeia produtiva da organização (flexibilização interna). Nesse caso, exige-se das empresas parceiras o alinhamento de metas, integração na cadeia produtiva, qualidade, atenção aos prazos, produtividades, capacitação e monitoramento e integração de processos e sistemas de controles. A flexibilização externa associa-se mais facilmente às condições de vida e trabalho precárias, já a flexibilização interna permite condições e relações de trabalho diferenciadas em relação à primeira, como salários compatíveis, tempo de trabalho e estabilidade ocupacional.

Para Borges e Druck (1993) o processo de terceirização em curso no Brasil apresenta algumas especificidades, contribuindo para a ampliação dos excluídos e ampliação da desigualdade de poder entre a oferta e a demanda no mercado de trabalho. O desemprego no setor formal do trabalho é possibilitado pela utilização mais intensiva dos trabalhadores terceirizados, já que esses conseguem com mais facilidade eliminar os tempos mortos, reduzindo o superdimensionamento de mão de obra necessária às atividades dos serviços prestados. Esta redução dos tempos



mortos pode significar a deteriorização da qualidade e da eficácia do serviço, implicando, muitas vezes, no aumento dos riscos de acidentes, na precarização das condições de trabalho e no maior comprometimento da saúde do trabalhador.

A maioria das empresas locadoras de mão de obra, empreiteiras e prestadoras de serviços utiliza um padrão de gestão de seus trabalhadores que paga salários mais baixos do que os adotados nas grandes empresas que terceirizam suas atividades, não oferecem os benefícios vigentes nestas empresas e aumentam a intensidade do trabalho realizado. Para as autoras, a prática amplamente utilizada da subcontratação em cadeia pode acarretar o nivelamento, por baixo, da qualidade dos novos postos de trabalhos produzidos pela terceirização, em substituição àqueles extintos nas grandes empresas e pode constituir um mecanismo eficaz para as empresas enfrentarem as exigências e resistências dos trabalhadores, reduzindo o poder dos sindicatos (BORGES; DRUCK, 1993). O Dieese (2007) também conclui que a transferência de setores da empresa principal para as empresas contratadas fragilizou os trabalhadores terceirizados, esses estão sujeitos a inúmeros riscos, como a perda do emprego, redução de salários e precarização das condições de trabalho.

Pochmann (2006 *apud* THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007) pesquisou a evolução do perfil dos trabalhadores terceirizados formais e concluiu que o crescimento da terceirização no Brasil foi quatro vezes maior que o crescimento da ocupação total, constituindo no segmento que mais se desenvolveu entre 1995 e 2005, representando 33,8% dos postos de trabalhos gerados. Segundo o pesquisador, o perfil dos trabalhadores terceirizados formais não difere muito do perfil dos trabalhadores formais, porém, a remuneração dos terceirizados é muito menor, ou seja, um terço em relação à remuneração média dos trabalhadores formais no ano de 2005. O cenário demonstra uma condição de discriminação e precarização do trabalho do funcionário terceirizado, maior do que nos trabalhadores efetivos, criando uma deprimente relação de poder entre os trabalhadores terceirizados e os efetivos, que se tornam chefes indiretos dos subcontratados.

A pesquisa do Dieese (2007) sobre terceirização no Brasil aponta algumas consequências dessa prática na qualidade de vida dos trabalhadores terceirizados:

- redução de salários;
- redução de benefícios;
- aumento de acidentes e de mutilações;
- não contribuição ao INSS e ao FGTS;
- ausência de planos de saúde;
- desmotivação e falta de incentivo;
- extinção de funções;
- não pagamento da PLR (Participação nos Lucros e Resultados);
- falta de organização no local de trabalho;
- precarização da mão de obra;
- exclusão de direitos;
- baixa proteção dos direitos trabalhistas;
- falta de qualidade no serviço;
- baixa qualificação;
- redução de pessoal;
- redução da proteção sindical;
- falta de compromisso da empresa quanto à saúde e aos benefícios;
- alimentação inadequada e insegurança;
- alojamentos precários;
- alta rotatividade.

Segundo Santos (2006), o impacto da flexibilização também não deve deixar de ser considerado como componente de corrosão do sindicalismo nas últimas décadas. Dentre as dificuldades enfrentadas pelos sindicatos ao redor do mundo, destaca-se:

- redução nas taxas de sindicalização;
- refluxo das graves e do volume de jornadas perdidas anualmente;
- dificuldades crescentes de obtenção de ganhos salariais significativos e outros benefícios sociais;
- dificuldade crescente de manutenção de antigas conquistas sociais e coletivas;
- dificuldade de mobilização da base de trabalhadores.

A crise do sindicalismo em curso é nova, não somente por seu caráter longo e profundo, mas também pelo contexto que a cerca. De um lado, uma forte expansão do capitalismo, dando origem a novas formas de emprego e, conseqüentemente, de utilização e exploração da força de trabalho. A isso se acrescenta uma forte concentração do capital, expressa, sobretudo pela presença de oligopólios internacionais e firmas transnacionais (CHENAIS, 1996 *APUD* SANTOS, 2006, PAG 450).

A flexibilização do trabalho tem agido como um freio nas ações sindicais, na medida em que as empresas trabalham com mínimo de trabalhadores necessários, refletindo diretamente na curva de desemprego. A utilização de mão-de-obra terceirizada interfere na defesa dos empregos e quebra a resistência dos trabalhadores, fazendo com que os sindicatos atuem preferencialmente em políticas de moderação salarial e renegociação de antigas conquistas (SANTOS, 2006).

A partir de 1990 o sindicalismo brasileiro, pressionado pelo capital, deixou os movimentos sindicais de caráter geral, para adotar o sindicalismo por empresa. Os sindicatos vêm atuando na redução da abrangência e do conteúdo das convenções coletivas e na sua descentralização. Para Alves (2006) o sindicalismo da década de 2000 é incapaz de ir além da lógica do neoliberalismo e da defensividade instrumental, disposto a dialogar com o capital, esvazia o horizonte de luta de classe e de contestação anticapitalista. Exemplo desse posicionamento é o avanço da negociação da Participação dos Lucros e dos Resultados (PLR), que tende a fragmentar a negociação nas empresas, por meio da constituição de comissões de trabalhadores. Além disso, o crescimento da remuneração variável contribuiu para o envolvimento maior dos trabalhadores na lógica e nos ideais do capital. Atualmente, nos deparamos com [...] a transformação de um tipo de sindicalismo combativo e de confronto, de cunho classista e com uma perspectiva socialista, para uma ação de sindicato pautada no trinômio proposição/negociação/participação, dentro da ordem do capital (TUMOLO, 1998, PAG 492).

## **2.2 Qualidade de vida e saúde no trabalho**

As empresas em busca de maior produtividade e competitividade vêm desenvolvendo programas de qualidade de vida no trabalho ligados à gestão estratégica de Recursos Humanos. Esses programas têm o objetivo de promover a saúde, cultivando hábitos de vida mais saudáveis, incluindo alimentação balanceada, exercícios físicos regulares, medicina preventiva, baseada em campanhas antitabagismo, antialcoolismo e obesidade. Mas qualidade de vida engloba muito mais que a promoção da saúde e medicina preventiva. Ela envolve relacionamento interpessoal, relações de trabalho, organização do trabalho, autonomia e informação. Portanto, o objetivo desse capítulo é retratar os conceitos básicos de qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho (QVT) e saúde do trabalhador.

Diversos autores brasileiros vêm pesquisando o tema “qualidade de vida no trabalho” e “saúde do trabalhador”. Na abordagem biopsicossocial estão: Eda Conte Fernandes, Ana Cristina Limongi-França, Edina de Paula Bom Sucesso, destacando a qualidade de vida e a felicidade no trabalho. Marilda Novaes Lipp, vem pesquisando o estresse e a qualidade de vida. Marcus Vinicius Carvalho Rodrigues, pesquisa a qualidade de vida no trabalho e produtividade. Destacam-se no tema saúde do trabalhador, englobando a subjetividade: Carlos Minayo-Gomes, Francisco Antônio de Castro Lacaz, Leny Sato e Edith Seligmann-Silva.

### **2.2.1 Conceituando qualidade de vida**

Para Minayo, Hartz e Buss (2000) a qualidade de vida é uma noção polissêmica que tem relação com o grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social, ambiental e estética existencial. O termo contém muitos significados, que espelham conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se referem em várias épocas, espaços e diferentes histórias, sendo, portanto uma construção social com a presença da relatividade cultural. A relatividade da noção, que remete ao plano individual, tem pelos menos três fóruns de referência:

- histórico, pois em determinado tempo uma dada sociedade tem um parâmetro de qualidade de vida diferente da mesma sociedade em outra época histórica;
- cultural, já que os valores e necessidades são construídos e organizados hierarquicamente de forma diferente pelos povos, demonstrando suas tradições;
- estratificações ou classes sociais, pois a ideia de qualidade de vida está ligada ao bem-estar das camadas superiores e à passagem de um patamar a outro.

A noção de qualidade de vida de um lado está relacionada ao modo, condições e estilos de vida, de outro inclui as ideias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana. A partir de 1970 essa perspectiva passa a questionar as condições reais e universais de manutenção de um padrão de qualidade de vida baseado no consumismo e na exploração da natureza que, despreza a situação das futuras gerações e desconhece a interdependência de toda a biosfera da terra. E por fim, relaciona-se ao campo da democracia, do desenvolvimento e dos direitos humanos e sociais (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

Observa-se também que a qualidade de vida contém nos seus significados, “[...] valores não materiais, como amor, liberdade, solidariedade e inserção social, realização pessoal e felicidade” (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000, pág. 9). Ela é uma representação social, pois possui elementos de subjetividades e de assimilação cultural, porém, também apresenta alguns parâmetros materiais na construção desta noção que a tornam passível de apreciação universal. O limiar material mínimo e universal para se discutir qualidade de vida diz respeito à satisfação das necessidades fundamentais da vida humana como: alimentação, acesso à água potável, habitação, trabalho, educação, saúde e lazer, que tem como referências noções relativas de conforto, bem-estar e realização individual e coletiva. É possível dizer que o desemprego, a exclusão social e a violência são para o mundo ocidental atual a negação da qualidade de vida.

Minayo; Hartz e Buss (2000) concluem que o tema qualidade de vida é tratado sob os mais diversos olhares: da ciência, assim como do senso comum, do ponto de vista objetivo e subjetivo e em abordagens individuais e coletivas. Na área da saúde, quando percebido no sentido ampliado, o tema se apoia no entendimento das necessidades humanas elementares, materiais e espirituais e tem no conceito de “promoção da saúde” seu foco mais importante. Quando vista de forma mais centralizada, “qualidade de vida em saúde” coloca seu foco [...] “na capacidade de viver sem doenças ou de superar as dificuldades dos estados ou condições de morbidade” (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000, pág. 15)

No campo da saúde, o discurso da relação entre saúde e qualidade de vida existe desde o século XVIII com o nascimento da medicina social, todavia o termo de referência não era “qualidade de vida”, mas sim “condições de vida” (MINAYO, HARTZ; BUSS, 2000). Há indícios de que o termo “qualidade de vida” surgiu pela primeira vez na literatura médica, na década de 30, mas uma definição clássica do conceito, do tipo global, só aparece a partir da década de 70. “Qualidade de vida” é a extensão em que prazer e satisfação têm sido alcançados. A noção de que qualidade de vida envolve diferentes dimensões configura-se a partir dos anos 80, acompanhada de estudos empíricos para melhor compreensão do fenômeno. Na última década a tendência foi de usar definições focalizadas e combinadas, favorecendo o avanço do conceito em bases científicas (SEIDL; ZANNON, 2004).

Para Seidl e Zannon (2004), o conceito de “qualidade de vida” é utilizado em duas vertentes: a) na linguagem cotidiana, por pessoas da população em geral, jornalistas, políticos, profissionais de diversas áreas e gestores ligados às políticas públicas; b) no contexto da pesquisa científica, em diferentes campos do saber, como economia, sociologia, educação, medicina, enfermagem, psicologia e demais especialidades da saúde. Duas tendências quanto à conceituação do termo na área de saúde são identificadas: qualidade de vida como conceito mais genérico e qualidade de vida relacionada à saúde. No primeiro caso, a qualidade de vida apresenta uma abordagem mais ampla, influenciada pelos estudos sociológicos. Ilustra essa conceituação a que foi adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS): “a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação a seus objetivos, expectativas,

padrões e preocupações”. Já os conceitos de qualidade de vida relacionados à saúde têm sido utilizados com objetivos semelhantes à conceituação mais geral, no entanto, implicam aspectos mais diretamente ligados às enfermidades ou às intervenções em saúde (SEIDL; ZANNON, 2004).

O conceito de qualidade de vida adotado pela OMS aborda quatro grandes dimensões ou fatores (SEIDL; ZANNON, 2004):

- a) física: percepção do indivíduo sobre sua condição física;
- b) psicológica: percepção do indivíduo sobre sua condição afetiva e cognitiva;
- c) do relacionamento social: percepção do indivíduo sobre os relacionamentos sociais e os papéis sociais adotados na vida;
- d) do ambiente: percepção do indivíduo sobre aspectos diversos relacionados ao ambiente onde vive.

Portanto, pode-se dizer que o tema qualidade de vida está relacionado ao padrão que a própria sociedade determina e se movimenta para conquistar, consciente ou inconscientemente, e ao conjunto das políticas públicas e sociais que produzem e direcionam o desenvolvimento humano, as mudanças positivas no modo, nas condições e estilos de vida, competindo parcela relevante da formulação e das responsabilidades ao setor saúde (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

### **2.2.2 Qualidade de vida no trabalho**

Como conseqüências da busca de maior competitividade e produtividade, a Qualidade de Vida no Trabalho, assim como outros programas em Gestão de Pessoas, vêm sendo difundidos nos últimos anos, principalmente após o esgotamento do modelo de gestão Taylorista e Fordista. A expressão qualidade de vida no trabalho apareceu na literatura especializada no início da década de 50, na Inglaterra, quando Trist estudou um modelo para tratar o trinômio indivíduo-trabalho-organização. Ele utilizou uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, que teve como base a satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho (GOULART; SAMPAIO, 1999).

Nadler e Lawler (1983) comentam que inicialmente a qualidade de vida no trabalho foi abordada como uma reação individual ao trabalho, com o foco sobre o indivíduo em vez de os resultados organizacionais; e apenas mais tarde foi relacionada aos projetos cooperativos de trabalho, especialmente aqueles que visavam melhorar os resultados para o indivíduo e a organização. A qualidade de vida no trabalho evoluiu para tornar-se um meio de melhoria do ambiente de trabalho e aumento da produtividade e da satisfação. Mas apenas na década de 70, foi que o tema ganhou relevância, principalmente com a criação de centros de estudos de QVT. Na década de 80 o termo QVT foi visto como um conceito global e era freqüentemente percebida como uma panaceia para lidar com a concorrência estrangeira, reclamações, problemas de qualidade e baixa produtividade.

Para esses autores a qualidade de vida no trabalho é uma maneira de pensar sobre as pessoas, o trabalho e as organizações. Os seus principais elementos são: a preocupação com os reflexos do trabalho sobre as pessoas assim como na eficácia organizacional e a ideia de participação das pessoas na solução dos problemas organizacionais. Eles indicam quatro atividades que representam a qualidade de vida no trabalho:

- participação na solução de problemas organizacionais e nas tomadas de decisões, envolvendo os trabalhadores de diversos níveis hierárquicos e a mudança no comportamento dos quadros superiores da organização;
- reestruturação do trabalho, por meio do enriquecimento do trabalho, utilização de grupos autônomos e redesenho da organização do trabalho e revisão das metas;
- sistemas inovadores de recompensa, como o objetivo de gerar um ambiente de trabalho mais motivador;
- e melhoria no ambiente de trabalho, incluindo horários flexíveis, modificações das condições de trabalho e das regras estabelecidas etc.

Para Walton (1973) a expressão "qualidade de vida" era utilizada com grande frequência para descrever valores ambientais e humanos que foram negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico, da produtividade



industrial e do crescimento econômico. Nas organizações, a atenção esteve centrada sobre a qualidade da experiência humana no local de trabalho, ao mesmo tempo em que muitas empresas questionaram sua permanência no mundo cada vez mais competitivo dos mercados mundiais. Essas duas preocupações criaram um crescente interesse nas possibilidades de redesenhar a natureza do trabalho. Muitas experiências organizacionais procuraram melhorar a produtividade da organização e a qualidade de vida no trabalho para os seus membros. O autor propõe oito categorias conceituais que fornecem uma estrutura para a análise das principais características da Qualidade de Vida no Trabalho: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades e crescimento e segurança no emprego, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

- A adequação da remuneração é um conceito relativo, mas importante para a qualidade de vida no trabalho. Ela corresponde à correta adequação e a honestidade da remuneração recebida.
- As condições de trabalho seguras e saudáveis incluem a sua melhoria contínua e o pagamento de horas extras quando o trabalho é executado além do período normal, condições físicas de trabalho que minimize os riscos de doenças e lesões, idades limites impostos quando o trabalho é potencialmente prejudicial ao bem estar das pessoas abaixo (ou acima) de certa idade.
- As oportunidades imediatas de utilizar e desenvolver as capacidades humanas compreendem empregos que permitem aos funcionários utilizar e desenvolver suas habilidades e conhecimentos. A autonomia, a utilização de múltiplas habilidades, acesso às informações que contribuam para o seu trabalho, visão sistêmica e planejamento são algumas qualidades necessárias para o desenvolvimento dessas capacidades.
- As oportunidades de crescimento e segurança correspondem à possibilidade de expressar e desenvolver as habilidades adquiridas em futuras atribuições, oportunidades para avançar na carreira e estabilidade no emprego.

- A integração social está relacionada à ausência de preconceitos de raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física. Ela também está ligada a existência de apoio emocional e assistencial, relacionamento interpessoal e a ausência de símbolos de status e estratificação nas organizações.
- O constitucionalismo tem relação com os direitos e a proteção dos direitos garantidos pela legislação, privacidade pessoal, liberdade de expressão e direito a um tratamento equitativo em relação a compensações, recompensas, emprego e segurança e igualdade de oportunidades em todos os aspectos do trabalho.
- O trabalho e espaço total de vida são caracterizados pela existência de horários previsíveis de trabalho, tempo para o lazer e para a família, redução das transferências regionais de modo a assegurar certa estabilidade geográfica.
- A relevância social do trabalho compreende a responsabilidade social da organização com os seus produtos, clientes, comunidade, resíduos, técnicas de comercialização e práticas de contratação.

O modelo de qualidade de vida no trabalho sugerido por Walton aborda desde as necessidades básicas do ser humano até as condições de trabalho da organização, passando pelas necessidades secundárias do homem e a autorrealização. Por esse motivo o modelo de Walton é mais utilizado pelos pesquisadores brasileiros ( GOULART; SAMPAIO, 1999)

Já a abordagem de Hackman e Oldhman tem base fundamentada na teoria psicológica da motivação das pessoas e ressalta que o planejamento das mudanças de um trabalho deve ser feito baseado nos dados sobre o trabalho e as pessoas que o realizam. Os autores apresentam um modelo de redesenho e enriquecimento do trabalho que visa explicar como as interações, as características de um trabalho e as diferenças individuais influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores. Existem cinco dimensões que contribuem para dar sentido ao trabalho (HACKMAN et al, 1975):

- variedade das tarefas: o grau em que o trabalho exige uma variedade de tarefas que carece de uma variedade de competências e habilidades;
- identidade do trabalho: o grau em que o trabalho requer a realização das tarefas do começo ao fim, com resultado visível;
- significado do trabalho: o grau em que o trabalho tem influência substancial e perceptível no bem estar e na vida de outras pessoas, seja na organização, como na sociedade;
- autonomia: o grau em que o trabalho dá ao trabalhador liberdade, independência e discricção na programação de seu trabalho e na determinação do modo como ele será efetuado;
- feedback: o grau em que o trabalhador, na execução das atividades exigidas pelo trabalho, obtém informações sobre a eficácia dos seus esforços.

No Brasil, a qualidade de vida no trabalho também se relaciona com a motivação e com a satisfação dos trabalhadores, com a saúde e a segurança no trabalho, envolvendo discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias (SATO, 1999 *apud* LACAZ, 2000). Assim busca-se superar o foco na prevenção dos acidentes e doenças relacionadas diretamente ao trabalho para avançar na discussão dos agravos relacionados ao trabalho (LACAZ, 2000). Entretanto, observa-se que se trata de um discurso que foca, num extremo, as mudanças na organização do processo de trabalho como conseqüência do movimento de qualidade no trabalho (ORSTSMAN, 1984 *apud* LACAZ, 2000), e no extremo oposto, ainda lida com práticas que se preocupam muito pouco com as condições e organização do trabalho, já que as organizações apenas incentivam a prática de hábitos de vida saudáveis, não atingindo as relações e a organização do processo de trabalho, que são centrais para explicar os principais problemas atuais de saúde dos trabalhadores (SATO 1999 *apud* LACAZ, 2000).

Para Sato (1999 *apud* LACAZ, 2000) a ideia de qualidade de vida no trabalho conjuga interesses contraditórios, que não se resumem apenas aos do capital e do trabalho, mas também são relacionados ao mundo subjetivo do trabalhador, como desejos, vivências e sentimentos, assim como aos valores, crenças, ideologias e aos interesses econômicos e políticos. Lacaz (2000) comenta que no Brasil, “as políticas

empresariais de qualidade de vida no trabalho são caracterizadas por envolver mecanismos de controle da percepção e subjetividade para enquadrar trabalhadores mediante engrenagens que visam introjetar as normas e metas da empresa” e que a possibilidade de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho é uma realidade pouco encontrada, quando na verdade, deveria ser o elemento orientador das relações de trabalho, considerando a introdução de novas tecnologias e da automação dos setores produtivos modernos.

### **2.2.3 Os percursos da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**

Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997) comentam que com a Revolução Industrial o trabalhador “livre” se tornou refém da máquina, de seu ritmo, das regras da produção que obedeciam à necessidade de acumulação rápida de capital e do máximo aproveitamento dos equipamentos. Nesse novo cenário os trabalhadores eram submetidos às jornadas fatigantes, onde eram comuns as presenças de mulheres e crianças. O ambiente insalubre e desfavorável à saúde proporcionava a rápida aceleração de doenças infecto-contagiosas, ao mesmo tempo em que a periculosidade das máquinas ocasionava mutilações e mortes nas fábricas.

Nesse ambiente, a presença de um médico nas fábricas representava um esforço em localizar os processos prejudiciais à saúde e um apoio para a recuperação do trabalhador, objetivando o seu retorno à linha de produção, já que a força de trabalho era fundamental à industrialização emergente. Estabelece-se assim uma das características da Medicina do Trabalho, sustentada até nos dias de hoje de forma tradicional: predomina-se uma visão biológica e individual, no espaço limitado da fábrica, buscando-se as causas das doenças e acidentes. Dessa forma, a Medicina do Trabalho, centrada na pessoa do médico, orienta-se pela teoria da unicausalidade, determinando que para cada doença exista um agente etiológico. Essa concepção, transportada para a fábrica, vai refletir-se na inclinação a isolar riscos específicos e, desse modo, atuar sobre as suas conseqüências (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Para Mendes (1991) a expectativa de promover a adaptação do trabalhador ao trabalho e a manutenção de sua saúde refletem a influência do pensamento mecanicista na medicina científica e na fisiologia e é justamente esse mecanismo que vai sustentar o campo das Ciências da Administração, o desenvolvimento da Administração Científica de Taylor e a linha de montagem de Ford. A medicina do trabalho se torna uma aliada para os empresários, já que contribui para o aumento da produtividade por meio da seleção de pessoal, auxiliando na escolha de uma mão de obra provavelmente menos geradora de problemas futuros; no controle do absenteísmo da força de trabalho já empregada, analisando os casos de doenças, faltas, licenças e auxiliando no retorno mais rápido dos trabalhadores à produção, já que o funcionamento de um serviço próprio de medicina tem mais eficácia do que os serviços das redes previdenciárias e estatais.

A medicina do trabalho não tem o objetivo de tratar e buscar o bem estar do paciente, mas sim de avaliar a capacidade física do trabalhador de poder ou não prosseguir trabalhando. Suas atividades se restringem a servir como intermediador dos danos computados aos trabalhadores, determinando critérios para a permanência do trabalhador ou não nas atividades do trabalho (VASCONCELOS; PIGNATI, 2005). Daí a impotência da medicina do trabalho para intervir sobre os problemas de saúde ocasionados pelos processos de produção (MENDES, 1991). Deste modo, a medicina do trabalho dá lugar a um novo enfoque técnico-científico: o enfoque se desloca da devolução do trabalhador ao processo de trabalho em regime de risco à saúde, para o de modificação dos processos e ambientes de riscos em outros que pudessem garantir a saúde (VASCONCELOS; PIGNATI, 2005).

A saúde ocupacional, após a abordagem da medicina do trabalho, avança em uma proposta interdisciplinar, fundamentada na Higiene Industrial, que relaciona ambiente de trabalho e o corpo do trabalhador. Ela interioriza a teoria da multicausalidade, na qual um conjunto de fatores de risco é avaliado na produção da doença, computada por meio da clínica médica e de indicadores ambientais e biológicos de exposição e efeito. Mesmo assim, as decisões que deveriam assegurar a saúde do trabalhador, acabam por restringir-se a intervenções pontuais como: a ênfase na utilização de equipamentos de proteção individual e normatização das formas de trabalho consideradas seguras. Ainda assim, são atribuídos aos

trabalhadores os encargos por acidentes e doenças do trabalho, entendidos pelos empresários e gestores como ignorância e negligência. No Brasil, este cenário se agrava pela dificuldade do setor saúde do Estado em readquirir seu papel de interventor no espaço do trabalho, apesar da Constituição de 1988 tentar resgatar essa tarefa (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Para Lacaz (2007) em consequência à compreensão cartesiana do corpo como máquina, o domínio da saúde adotado pela Saúde Ocupacional resume-se à estratégia de ajustar o ambiente de trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho. Daí a importância dos exames admissionais e periódicos. Nesse novo cenário do trabalho, a Saúde Ocupacional tem pouco a cooperar, já que atua sobre o indivíduo, enfatizando o diagnóstico e o tratamento dos problemas de natureza orgânica, desconsiderando outras relações de trabalho como: o ritmo, a duração da jornada de trabalho, o trabalho em turnos, a hierarquia, a fragmentação das tarefas e o controle da produtividade. Assim, pouco colabora na compreensão das doenças relacionadas ao trabalho na atualidade como as doenças cardiovasculares, psicossomáticas e mentais.

Mendes (1991) descreve os motivos pelo qual o modelo da Saúde Ocupacional também não conseguiu atingir os objetivos propostos, dentre eles estão: a manutenção do referencial mecanicista da Medicina do Trabalho; a dificuldade de desenvolver a interdisciplinaridade proposta pelo modelo; a dificuldade da capacitação de recursos humanos, da tecnologia de intervenção e a produção de conhecimento de acompanharem o ritmo da transformação dos processos de trabalho; a abordagem dos trabalhadores como “objeto” das ações de saúde e a permanência da Saúde Ocupacional no âmbito do trabalho, em detrimento do setor saúde. Somados a essas dificuldades, surge na Europa e Estados Unidos um movimento social renovado que questionam a centralidade e a ética do trabalho, cultivadas pela Igreja e necessárias na sociedade capitalista. Esse movimento, somado a outros acontecimentos, leva à exigência da participação dos trabalhadores nas questões de saúde e segurança. Surge, assim, o modelo da Saúde do Trabalhador que “rompe com a concepção hegemônica que estabelece um vínculo causal entre a doença e um agente específico, ou a um grupo de fatores de risco

presentes no ambiente de trabalho e tenta superar o enfoque que situa sua determinação no social, reduzido ao processo produtivo, desconsiderando a subjetividade”

No Brasil, a área de saúde do trabalhador tem uma conceituação própria. Para Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997) “por saúde do trabalhador compreende-se um corpo de práticas teóricas interdisciplinares - técnicas, sociais e humanas - e interinstitucionais, desenvolvidas por diversos atores situados em lugares sociais distintos e informados por uma perspectiva comum.” Já para Lacaz (2007) a saúde do trabalhador “é um campo de práticas e conhecimentos cujo enfoque teórico-metodológico, no Brasil, emerge da Saúde Coletiva, buscando conhecer (e intervir) (n)as relações trabalho e saúde-doença, tendo como referência central o surgimento de um novo ator social: a classe operária industrial, numa sociedade que vive profundas mudanças políticas, econômicas, sociais”. Como campo de práxis, de produção de conhecimentos dirigidos para uma ação e intervenção transformadora, a Saúde do Trabalhador depara-se continuamente com questões emergentes, que induzem à definição de novos objetos de estudo, abrangendo demandas explícitas ou implícitas dos trabalhadores (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Segundo Lacaz (2007) o modelo em Saúde do Trabalhador busca resgatar o lado humano do trabalho e sua capacidade de proteger os trabalhadores de agravos à saúde como: mal-estares, incômodos, desgastes, muito além da abordagem dos acidentes e doenças. A área da saúde do trabalhador compreende, portanto, o trabalhador como agente de mudanças, com conhecimentos e vivências sobre seu trabalho, compartilhadas coletivamente por meio da participação do controle da nocividade, da definição consensual de prioridades de intervenção e da elaboração de estratégias transformadoras. Porém, com a fragilidade do movimento sindical na atualidade, somada ao posicionamento pouco engajado da academia e ao incremento de políticas públicas reducionistas, o Brasil vem construindo nos últimos anos um cenário de retrocesso no campo da Saúde do trabalhador, “que é preciso combater, a partir do resgate dos pressupostos do campo e da crítica aos reducionismos perpetrados pela Saúde Ocupacional, apesar de se observar, ainda, a hegemonia do seu discurso;” (LACAZ, 2007, PÁG 764).

Assunção (2003, pág. 1014) comenta que a relação saúde-trabalho não está ligada apenas ao adoecimento, aos acidentes e ao sofrimento, mas para os trabalhadores, a saúde é construída no trabalho, pois ao alcançarem os resultados almejados pela hierarquia, sem dispor muitas vezes de condições ideais e de atenderem às demandas complexas, inusitadas e não previstas, eles reafirmam a sua autoestima, desenvolvem as suas habilidades e expressam as suas emoções. O trabalho também é uma via para desenvolver a personalidade, pois se relacionando com o outro sujeito por meio do material a ser transformado, [...] “torna-se possível construir os coletivos de trabalho, e os trabalhadores, aos poucos, constroem a sua história e a identidade social”. Portanto, para eles, a edificação da saúde é a mobilização consciente ou não das possibilidades de adaptação do sujeito, permitindo-lhe a interação com o meio do trabalho, resistindo ao sofrimento, à morte, as deficiências, as doenças e a tristeza.

Miranda (2006) comenta que infelizmente os principais estudos sobre terceirização têm apontado a precarização das condições de trabalho e tem provocado a desestruturação da força de trabalho, produzindo níveis salariais e benefícios sociais inferiores, quando comparados com a política de remuneração das empresas contratantes. A terceirização também vem sendo associada à ausência de equipamentos de proteção individual, menor segurança e maior insalubridade, repassando a responsabilidade da segurança e saúde do trabalhador terceirizado para as empreiteiras. As empresas contratadas, pressionadas por metas de produtividade e redução dos acidentes de trabalhos, muitas vezes não notificam a Previdência Social. Por outro, diversos estudos envolvendo as novas formas de organização do trabalho evidenciam os reflexos da terceirização na vida psíquico-social dos trabalhadores. As manifestações apontadas pela maioria das pesquisas são: tensão emocional excessiva, fadiga mental, problemas de humor e do sono, irritação, ansiedade etc.



### 3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O objetivo desse capítulo é abordar os métodos e técnicas utilizados na pesquisa. Optou-se por um levantamento de dados secundários e entrevista semiestruturada como técnica de pesquisa. Descreveremos as fontes de evidências, os sujeitos de pesquisa, o tratamento e análise dos dados.

#### 3.1 Contextualização do estudo de caso

Segundo Yin (2001, pág. 19) “o estudo de caso é apenas uma das muitas maneiras de se fazer pesquisa em ciências sociais”. Um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando, os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. A investigação de estudo de caso enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados, e, como resultado, se baseará em várias fontes de evidências, beneficiando-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados. Segundo Laville e Dionne (1999, pág. 156)

[...] a vantagem mais marcante dessa estratégia de pesquisa repousa, é claro, nas possibilidades de aprofundamento que oferece, pois os recursos se vêem concentrados no caso visado, não estando o estudo submetido à restrições, ligadas à comparação do caso com outros casos.

No entanto, o estudo de caso é frequentemente criticado. A principal censura feita a ele é de resultar em conclusões dificilmente generalizáveis. Afirma-se que essa abordagem dificilmente poderá servir à verificação de hipóteses gerais ou de teorias (LAVILLE; DIONNE, 1999).

É verdade que as conclusões de tal investigação valem de início para o caso considerado, e nada asseguram, *a priori*, que possam se aplicar a outros casos, mas também nada o contradiz: pode-se crer que, se um pesquisador se dedica a um dado caso, é muitas vezes porque ele tem razões para considerá-lo como típico de um conjunto mais amplo do qual se torna o representante, que ele pensa que esse caso pode, por exemplo, ajudar a melhor compreender uma situação ou um fenômeno complexo, até mesmo um meio, uma época (LAVILLE; DIONNE, 1999, pág. 156).

Todavia, observa-se apesar das críticas, que os estudos de casos vêm sendo cada vez mais utilizados como ferramentas de pesquisa, sendo uma estratégia comum de pesquisa em psicologia, na sociologia, na ciência política, na administração, no trabalho social e no planejamento, contribuindo para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos (YIN, 2001).

Portanto, nesse estudo utilizou-se o método estudo de caso, pois se trata de entender e explicar as percepções, sentimentos e modos de agir dos trabalhadores terceirizados demitidos do setor metalmeccânico da Grande Vitória perante o binômio: trabalho e qualidade de vida. O setor pesquisado traz algumas especificidades em relações a outros setores já estudados como o bancário, elétrico, petroquímico, público, químico e construção civil, pois ele vem sofrendo nos dois últimos anos o processo de primarização dos serviços prestados na região da Grande Vitória.

### 3.2 As Fontes de Evidências

Segundo Yin (2001) existem seis fontes de evidências que são: a documentação, os registros em arquivos, as entrevistas, a observação direta, a observação participante e os artefatos físicos. Nenhuma das fontes possui uma vantagem discutível sobre as outras, sendo que todas as fontes se complementam. Um bom estudo de caso utilizará o maior número possível de fontes. O presente estudo de caso utilizou-se das seguintes fontes de evidências:

- **Documentação:** por meio de estudos ou avaliações formais do mesmo local sob estudo e recortes de jornais e outros artigos publicados na mídia. “Para os estudos de caso, o uso mais importante de documentos é corroborar e valorizar as evidências oriundas de outras fontes” (YIN, 2001, pág. 109). Devido ao seu valor global, os documentos desempenham um papel obvio em qualquer coleta de dados, ao se realizar estudos de caso, buscas sistemáticas por documentos relevantes são importantes em qualquer planejamento para a coleta.

Neste estudo foram utilizadas reportagens que foram vinculadas na mídia sobre os trabalhadores do setor metalmeccânico de Vitória e foi pesquisada a documentação do acervo do Sindicato dos Metalúrgicos do Espírito Santo (Sindimetal-ES).

- **Registros em arquivo:** Eles podem ser encontrados como registros de serviço, registros organizacionais, mapas e tabelas das características geográficas de um lugar, listas de nomes e de outros itens importantes, dados oriundos de levantamentos e registros pessoais (YIN, 2001).

Este estudo utilizou-se de informações e relatórios sobre acidentes de trabalho, demissões, descrição de cargos, Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), lucro e faturamento das principais empresas do Espírito Santo conseguidas no sindicato da categoria e nas empresas visitadas pela pesquisadora.

- **Entrevistas:** Segundo Yin (2001) uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso são as entrevistas. No geral, as entrevistas constituem uma fonte essencial de evidência para os estudos de casos, pois o objetivo da utilização dessa fonte é corroborar os dados obtidos com informações obtidas por meio de outras fontes.

Este estudo de caso utilizou-se da entrevista semiestruturada para coletar os dados necessários para o desenvolvimento da pesquisa. O seu conteúdo foi baseado no modelo de QVT (qualidade de vida no trabalho) de Richard Walton (1973) e abrangeu as dimensões definidas pela pesquisadora. Ela planejou com o sindicato da categoria um cronograma para sua aplicação. Este cronograma foi baseado no agendamento das homologações de rescisões realizadas pelo sindicato e os entrevistados foram os trabalhadores demitidos pelas empresas do setor na região da Grande Vitória. Também foram entrevistados o presidente da entidade e 05 (cinco) diretores do sindicato que representa a categoria pesquisada. As entrevistas com os dirigentes foram coletivas e individuais. Foram realizadas 10 (dez) entrevistas individuais com os trabalhadores demitidos. O total de horas gravadas nas entrevistas foi de quatro horas e quinze minutos. A gravação das entrevistas teve autorização dos entrevistados. Os seguintes aspectos foram abordados nas entrevistas:

- Crise e demissão;
  - terceirização;
  - condições de trabalho;
  - remuneração;
  - uso e desenvolvimento de capacidades pessoais;
  - chances de crescimento e segurança no emprego;
  - integração social nas empresas do setor;
  - comunicações internas;
  - trabalho e espaço total de vida e
  - as práticas de recursos humanos das empresas do setor.
- 
- **Observação direta:** Segundo Yin (2001) ao realizar uma visita de campo ao local escolhido para o estudo de caso, o pesquisador está criando a oportunidade de fazer observações diretas.

Tal estudo de caso abrangeu como fontes de evidências visitas à empresa prestadora de serviços do setor metal mecânico, a empresa tomadora de serviços e ao sindicato da categoria dos trabalhadores terceirizados pesquisados. O objetivo das visitas foi conhecer e observar os serviços de manutenção prestados pelos funcionários e o ambiente de trabalho em que eles executam os serviços. A pesquisadora realizou 05 (cinco) visitas à empresa de grande porte que terceiriza seus serviços de manutenção ao longo dos dois anos de pesquisa e 03 (três) visitas ao sindicato da categoria em janeiro e fevereiro de 2009.

### 3.3 Os sujeitos de pesquisa

Devido às dificuldades de entrevistar os trabalhadores terceirizados nas empresas, a metodologia teve que ser revista, pois a empresa que estava sendo visitada, diante da crise financeira que assolou o Brasil, a partir de outubro de 2008, teve seu contrato encerrado e não renovado, impossibilitando a pesquisa. Foram muitas as dificuldades encontradas durante o percurso da pesquisa. Em princípio, a pesquisa teria abordagem quantitativa e qualitativa e um questionário foi estruturado para ser

aplicado a cerca de duzentos e cinquenta funcionários da empresa pesquisada. Inúmeros telefonemas foram dados para marcar as datas das visitas e para desenvolver o cronograma da pesquisa quantitativa. Um inventário baseado na escala de Likert foi desenvolvido e apresentado na qualificação do projeto da pesquisa, porém não pode ser utilizado, pois a metodologia e a definição dos sujeitos de pesquisa foram revistas em função das dificuldades encontradas. Várias tentativas de entrevistar os trabalhadores que já prestaram serviços para as empreiteiras e atualmente foram admitidos pelas empresas contratantes foram realizadas. A empresa tomadora de serviço contatada argumentou que não tinha condições de permitir a pesquisa, pelo fato de ter que cortar custos e negociar acordos de redução de jornada de trabalho e remuneração após a crise se instalar no país com maior intensidade.

A saída encontrada pela pesquisadora foi procurar o sindicato da categoria e entrevistar os trabalhadores que haviam sido demitidos e possuíam agendamento para homologar suas rescisões no sindicato. O Sindimetal recebeu muito bem a proposta da pesquisa e abriu seu acervo de informações, disponibilizou um local para as entrevistas e incentivou a participação dos trabalhadores, reforçando a importância de uma pesquisa acadêmica sobre a qualidade de vida no trabalho na terceirização. Cinco dirigentes do sindicato também participaram das entrevistas. Foram realizadas duas entrevistas individuais e uma coletiva com os diretores do sindicato. Ao todo foram doze entrevistas, sendo nove com os trabalhadores, compostas por oito entrevistas individuais e uma coletiva.

### **3.5 O tratamento e a Análise dos Dados**

A análise da documentação do acervo do sindicato e dos depoimentos coletados nas entrevistas com trabalhadores terceirizados demitidos e com os diretores do SINDIMETAL foi realizada por meio da análise de conteúdo. A análise de conteúdo se constituiu na primeira metade do século XX nos Estados Unidos da América, sob influência do behaviorismo. Segundo Bardin (1977, pag. 42) a análise de conteúdo é

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativo ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

A análise de conteúdo tem como objeto de estudo a linguagem e se constitui num conjunto de instrumentos metodológicos que asseguram a objetividade, a sistematização e influência aplicada aos discursos diversos (BARDIN, 1977). A análise de conteúdo utilizada teve abordagem qualitativa e as categorias utilizadas foram pré-definidas antes das entrevistas com os sujeitos da pesquisa e coleta de documentos. São elas:

- A terceirização;
- a instabilidade no emprego;
- as condições de trabalho;
- a remuneração;
- o relacionamento, a comunicação e a integração social;
- o uso e desenvolvimento das capacidades pessoais;
- a cidadania;
- a carreira e o crescimento profissional na terceirização.

## **4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Serão descritos os resultados e a análise dos dados coletados durante as entrevistas realizadas com os trabalhadores terceirizados demitidos e os dirigentes do sindicato da categoria.

### **4.1 O setor metalmecânico do Espírito Santo e a terceirização nos grandes complexos industriais**

O setor metalmecânico é de grande importância para a economia capixaba e desenvolveu-se a partir dos grandes projetos industriais do Estado: Aracruz Celulose, Arcelor Mittal Tubarão, Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) e Samarco Mineração. No final da década de 80 o setor passou a produzir peças, acessórios para instalação e reposição e a prestar serviços de montagem e manutenção em máquinas e equipamentos para as grandes empresas no Espírito Santo. Antes dessa época, as empresas capixabas do setor eram apenas subcontratadas para os grandes projetos e manutenção e a maioria das empresas que atuava no Estado era paulista ou mineira (VILLASCHI; LIMA, 2000; SILVA; RESENDE, 2004).

No Espírito Santo, o arranjo produtivo do Setor Metalmecânico possui 1.362 empresas (40% do total das indústrias do Estado), e gerava 22.528 empregos até dezembro de 2008, o que significava 23% do total da área industrial capixaba. O setor envolve diferentes segmentos da economia local, entre eles: mineração, metalurgia, siderurgia, serviços, fabricantes de máquinas, o setor petroquímico e o de celulose (SEDES, 2008). Mas antes de chegar nesse quadro atual, o setor passou por muitas modificações, investimentos e aquisição de novas tecnologias. No início da década de 80, a Federação das Indústrias do Espírito Santo (Findes) realizou um mapeamento do setor metal-mecânico e constatou que o parque do estado era muito pobre, necessitava de novos investimentos e novas tecnologias, não oferecendo as grandes empresas a qualidade, a confiabilidade e os preços adequados a necessidade de mercado. Nessa época, as empresas capixabas perdiam as concorrências ou tinham problemas de entrega e execução dos serviços (SILVA; RESENDE, 2004).

Foi somente na década de 90 que os empresários locais perceberam a necessidade de se aperfeiçoarem, melhorando os processos e investindo em capacitação de trabalhadores e em novas tecnologias. Essa nova percepção possibilitou o estabelecimento de parcerias com as grandes empresas da região. Entre 1993 e 1998 o setor metalmeccânico capixaba pulou de US\$ 5 milhões para US\$ 100 milhões em encomendas. Na segunda metade da década de 90 o processo de reestruturação produtiva aumentou a demanda das grandes empresas pelos serviços de montagem e manutenção industrial terceirizados (SILVA; RESENDE, 2004).

Foi também na década de 90 que a Companhia Ferro e Aço de Vitória (Cofavi), após reestruturação, iniciou o processo de terceirização, concentrando seus esforços no negócio principal e delegando a terceiros o que era acessório. A Cofavi foi a primeira usina siderúrgica do Espírito Santo privada, transformou-se em estatal, voltou a ser privatizada e faliu em 1996. A Belgo Mineira arrendou a sua laminação, que estava alienada ao Banco do Brasil, como garantia de empréstimos realizados. Em 2003, os bens da empresa, que não estavam alienados, foram a leilão para pagamento de dívidas com os trabalhadores e credores.

Nas décadas de 80 e 90 surgiram várias empresas da área de manutenção, como a Imetame, Estel, São José, Depran, Frioar, Fibral, Tereme, Tecvix e Mista, Aratec, Dalla e Engeman, atuando na fabricação de peças e acessórios para instalação e reposição, montagem e manutenção industrial. Também foram formados consórcios como: o Consórcio Metalmec, formado inicialmente por HZM, Engeman e Comandus e em 2000, a formação da Aliança Estratégica, que juntou Imetame, Estel e Fortes Engenharia. Esses consórcios envolvem várias empresas especializadas em parceria que somam esforços para conquistar maiores espaços nos fornecimento de bens e serviços (SILVA; RESENDE, 2004).

A Aracruz também incentivou as parcerias locais e transformou várias empresas em suas prestadoras de serviços. A terceirização na Aracruz vem sendo adotada desde o início da década de 90, inicialmente esteve concentrada nas atividades-meio. Até dezembro de 2008 cerca de 70% das pessoas que impactam os resultados da empresa eram terceirizados (SILVA; RESENDE, 2004).



## **4.2 Da terceirização à primarização da manutenção na Grande Vitória**

A direção da Vale também reviu sua estratégia de manutenção industrial e vendeu a Norte Pelotizadora com o objetivo de terceirizar esse serviço e centrar sua estratégia em três áreas de negócios: mineração, logística e energia. A Norpel era uma empresa controlada pela Vale, sendo responsável pela prestação de serviços ao parque de pelotização e portos da empresa no Espírito Santo e também atendia à linha férrea e à atividade de mineração na cidade de Mariana – MG. Ela foi criada em 1998 em São Luiz – MA e começou a funcionar com 20 empregados. Em 2002, a empresa contava com 1680 trabalhadores e teve um faturamento de R\$ 35 milhões. Os trabalhadores da Norpel eram vinculados diretamente à Vale, possuindo benefícios semelhantes aos de um trabalhador contratado pela empresa, com plano de saúde, plano odontológico, transporte, pagamento de previdência privada, o mesmo tipo de equipamento de segurança, além da estabilidade em caso de auxílio doença e acidente de trabalho. Os trabalhadores da Norpel eram transportados nos mesmos ônibus que os trabalhadores da Vale, mas chegou um momento que a Norpel cresceu tanto que o transporte teve que fazer a divisão.

Na época, o presidente da Vale reuniu os trabalhadores da Norpel na Associação recreativa da empresa e informou que a companhia seria repassada para outra empresa administrá-la. A Norpel foi criada para melhorar as condições de trabalho e acabar com as “gatinhas”, termo utilizado para identificar as empresas que não cumpriam o contrato e não se responsabilizavam pelos trabalhadores, muitas vezes indo embora sem realizar o pagamento dos salários e as rescisões devidas. Um dirigente do Sindimetal comenta que “a diferença estava na cor do uniforme, no salário, que era 60% do salário da Vale e no plano odontológico. A Vale tinha regalias a mais, como PLR (Plano de participação nos lucros e nos resultados), porque a Norpel nunca pagou.”

O processo de seleção dos candidatos à compra contou com dezenas de companhias locais, nacionais e estrangeiras. O consórcio NM Siemens (união de

empresas terceirizadas) foi constituído e firmou contrato de manutenção por três anos. Os trabalhadores da Norpel foram transferidos para o novo consórcio formado e conseguiram garantir os benefícios antes oferecidos pela Vale. Para um dirigente do Sindimetal:

Existia um interesse da Vale de deixar os funcionários tranquilos para que a transição fosse tranquila, e muitos trabalhadores tinham o entendimento que se emplassem cinco anos já seriam funcionários da Vale, eles se auto intitulavam “mini-Vale”. Segundo o presidente da Vale, quem iria assumir não era uma empresa aventureira, era uma empresa que tinha tempo de mercado, bem estruturada e foi realmente o que aconteceu. A Simens pegou o contrato de porteira fechada, ela assumiu todo o contrato, e trouxe a NM como subcontratada. A transação foi feita no dia onze de dezembro e a Vale disponibilizou um local para a demissão, homologação, admissão, um banco para o funcionário abrir a sua conta e um espaço para o sindicato, foi bem interessante, e nós conseguimos naquele ano o último acordo com a Vale.

A intenção da Vale nessa última convenção coletiva era que o sindicato já negociasse com o Consórcio Siemens, mas o sindicato não concordou e para não haver desgaste, a empresa acatou a decisão e o sindicato conseguiu garantir ainda o plano odontológico e o plano previdenciário. Nessa transição os funcionários conseguiram manter a seguinte carteira de benefícios:

- **Plano de saúde:** o plano de saúde dos trabalhadores tinha a cobertura em todo o Estado e ele pagava 5% do salário, por mês, quando utilizava o plano.
- **Plano odontológico:** era gratuito, exceto para prótese, implante e ortodontia.
- **Previdência privada:** dava direito à complementação de salário na época da aposentaria.
- **Afastamento e estabilidade:** os funcionários afastados da Norpel por auxílio doença, quando liberados pelo INSS eram automaticamente contratados pela empresa que assumiu o contrato. Os funcionários afastados por acidente de trabalho tinham a garantia do emprego e a estabilidade por um ano.
- **Seguro de vida:** o consórcio mantinha uma apólice de seguro de vida em grupo para os seus funcionários, com a participação parcial da empresa nos custos do respectivo prêmio.

- **Kit Material Escolar:** a empresa fornecia aos seus funcionários e aos seus filhos e esposas registrados como dependentes legais, matriculados em cursos oficiais ou oficializados de Alfabetização, Ensino Fundamental, Médio e Ensino de Jovens e Adultos (EJA) um kit escolar contendo papel chamex, cadernos, caixa de lápis de cor, régua, lápis pretos, borrachas, cola, canetas esferográficas, apontador, durex, jogo de hidrocor, tesoura e mochila de nylon.
- **Assistência à infância:** a empresa reembolsava diretamente à funcionária 80% (oitenta por cento) do valor pago, limitado a R\$ 200,00 (duzentos reais) referente às despesas mensais comprovadas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado de 0 a 1 ano, em creche credenciada, de sua livre escolha.
- **Cesta natalina:** A empresa concedia a todos os trabalhadores até o dia 20 de dezembro uma cesta natalina.
- **Auxílio funeral:** Benefício que fazia parte da apólice de seguro de vida e que colocava à disposição da família uma empresa especializada que cuidava de todas as formalidades e preparativos necessários ao sepultamento.
- **Periculosidade:** Aplicada aos funcionários, cujas atividades e operações eram consideradas pelo mapeamento de risco, passíveis de cobertura do adicional de periculosidade por eletricidade.
- **Alimentação e transporte:** O funcionário contribuía mensalmente com até R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) para o transporte e R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) para a alimentação.

Nessa transição, alguns contratos foram para outras empresas especializadas em determinados serviços e o sindicato teve que negociar para conseguir acordos equilibrados, pois os trabalhadores destas empresas não tinham as mesmas

garantias do consórcio formado. Os contratos de prestação de serviços tinham a duração média de 03 (três) anos e as metas estabelecidas eram as mesmas da Vale. O consórcio pagava a PLR proporcionalmente ao salário base do trabalhador, que variava entre 70%(setenta por cento) e 100%(cem por cento).

Em 2007 a Vale, além de primarizar alguns setores antes terceirizados para empresas especialistas em manutenção industrial, reduzindo seus quadros de terceirizados e incorporando-os ao quadro funcional da empresa; realizou nova licitação para a prestação de serviços de manutenção para seu complexo industrial. Na época os trabalhadores terceirizados ficaram muito apreensivos, pois temiam ser demitidos ou perderem os benefícios sociais conquistados, já que a Vale iria contratar novas empresas prestadoras de serviço de manutenção, havendo risco de as empresas vencedoras oferecerem condições inferiores às anteriormente garantidas, achatando os salários pagos aos metalúrgicos. Mas após intervenção do sindicato e protestos realizados pelos trabalhadores, a Vale adicionou um aditivo ao edital de contratação, garantindo aos trabalhadores das terceirizadas a carta de benefícios acordada com o Sindicato. Diz um dirigente do sindicato da categoria:

Chegou num ponto que para a Vale não era mais interessante ficar com os prestadores de serviços que possuíam vários benefícios, então a empresa começou a primarizar. Para nós, soou como um golpe de Estado, porque não somos contra a primarização, pelo contrário, somos contra a terceirização, a quarteirização e a quinterização, como vem acontecendo, mas ela só recontratou 664 (seiscentos e sessenta e quatro) funcionários. A principio, ela não ia pegar ninguém internamente, mas isso trouxe problema, porque esses funcionários são indiretos, você vai encontrar funcionários que têm uma vida inteira lá dentro, gente que tem 20, 25 anos; [...] pessoas que estão aposentando, trabalhando para a Vale [...] começou ali de contratado a contratado e a Vale veio com a estória que quem não tivesse qualificação não servia para trabalhar na empresa. E aí o sindicato questionou porque essas pessoas serviam para trabalhar com o uniforme verde, marrom, azul, amarelo, mas não servia para trabalhar com o uniforme da Vale.

Após essas declarações a Vale percebeu que havia pessoas que não possuíam escolaridade, mas coordenavam até um setor inteiro, ensinando os novatos e se destacando profissionalmente na prática. Na época, o sindicato da categoria conseguiu um acordo no qual 70% (setenta por cento) dos contratados pela Vale seriam pessoas que já trabalhavam internamente como prestadoras de serviço e 30% (trinta por cento) seriam da comunidade. O processo foi por meio de indicação, porque muitas pessoas não conseguiriam passar na prova escrita da empresa. Mas

a Vale empregava quase dois mil funcionários indiretos na manutenção e com a primarização, a empresa contratou apenas 1/3 (um terço) dos funcionários, deixando um mil e trezentos metalúrgicos de fora. Na época, os trabalhadores denunciaram que a empresa mantinha uma lista negra de terceirizados, que entraram com ação trabalhista na justiça, solicitando o pagamento de adicional de insalubridade, equiparação salarial e horas extras. Essas pessoas para serem recontratadas pela Vale deveriam desistir das ações. O Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou ação civil pública contra a empresa e a Vale foi condenada a pagar indenização de R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais) por danos morais coletivos. Esse valor foi revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Um dirigente do sindicato comenta sobre o sentimento daqueles funcionários que foram recontratados pela companhia:

No início, muitos não quiseram ir, porque o ganho na prestadora de serviço era maior, por causa da hora extra. E aí deu aquele banho de água fria, uma decepção muito grande para aqueles que mudaram, mas muitos abriram, mão do salário por causa dos benefícios da Vale, como o pagamento da faculdade. Foi uma oportunidade para as pessoas se prepararem para o futuro.

Mas aos poucos os contratos firmados com as empresas do consórcio, e que garantiam os maiores benefícios, foram expirando e as novas empresas que ganharam a licitação entraram com um preço do serviço com um custo menor. Diz um dirigente sobre essas novas contratadas:

Se você trabalha e seu contato prevê plano de saúde e outros benefícios, você vai entrar com uma proposta maior; agora se você está de fora, você pode colocar uma proposta menor, e você vai entrando e oferece um salário menor e aceita quem quiser. As empresas continuam vindo e quarteirizando e quinterizando. No ano passado tivemos três empresas que iam embora sem pagar os trabalhadores, mas nós temos um bom relacionamento com a Vale e antes que isso aconteça, acionamos a empresa contratante, que impede que isso aconteça [...] Quando os trabalhadores denunciam, o sindicato trava os equipamentos da empresa e aciona a empresa tomadora, mas às vezes temos que ir para a justiça. Existem empresas que estão trabalhando com complexo há anos e o sindicato não sabe, porque enquanto o trabalhador está recebendo o salário, ele fica quieto, muitas vezes ele somente vem procurar o sindicato quando a empresa deixa de cumprir o acordado.

E com a crise financeira que assola o mundo, quem mais perde são os trabalhadores terceirizados, que não possuem meios para defender o emprego, já que trabalham para as empresas contratadas nos grandes complexos industriais. As

empresas tomadoras alegam que só podem garantir o emprego de seus trabalhadores e que não têm responsabilidades pelas demissões das empresas terceirizadas. Mas somente a Vale do Rio Doce teve um lucro de R\$ 21, 279 bilhões em 2008, superando em 6,36% o lucro apresentado em 2007, de R\$ 20,006 bilhões. Como Minayo (2004) conclui, à medida que o tempo passa e aumenta a distância entre a empresa mãe e os trabalhadores, os relacionamentos “familiares” se desfazem na impessoalidade do aumento da produtividade e da maximização do lucro. Muitos trabalhadores foram abandonados no meio da caminhada, todos os dias perdem seus empregos ou são substituídos, muitos são rebaixados e continuam a servi-las como subcontratados em empresas terceirizadas e não se reconhecem nas mudanças, apenas se conformam com as circunstâncias impostas e seguem adiante, como veremos a seguir com os relatos dos trabalhadores sobre a instabilidade.

Antunes (2005) comenta que, assim como o capital torna supérfluos seus produtos e serviços, também torna supérflua sua força de trabalho, descartando bilhões de pessoas e empurrando-as para empregos precarizados e terceirizados ou para o desemprego. A flexibilização da acumulação capitalista acarretou inúmeras conseqüências para o mundo do trabalho, dentre eles: crescente redução do proletariado fabril estável, enorme incremento do proletariado de serviços, exclusão dos jovens e dos idosos do mercado de trabalho, inclusão precoce de crianças no mercado de trabalho, aumento significativo do trabalho feminino em atividades precárias de trabalho, expansão do trabalho em domicílio e influenciou na fragmentação e complexidade dessa classe de trabalhadores, criando de um lado o trabalhador polivalente e multifuncional e, de outro lado, uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação que muitas vezes vivencia o desemprego estrutural.

### **4.3 A Instabilidade no emprego**

O cenário econômico e financeiro mundial atingiu o Brasil e o Estado do Espírito Santo está sendo muito atingido pela crise, devido ao alto grau de ligação que tem

com a economia internacional. Seus principais produtos de exportação: minério de ferro, produtos siderúrgicos, celulose e rochas ornamentais, sofrem forte retração de demanda e queda de preços, fazendo com que as empresas diminuam seu quadro de pessoal, após a redução na produção. O setor metalmecânico do Espírito Santo começou a sentir os efeitos da crise internacional principalmente a partir de outubro de 2008, pois ele depende diretamente de novos investimentos nos setores de mineração, siderurgia e celulose; e sem contratos, várias empresas iniciaram as demissões de seus empregados (FINDES, 2009a).

A produção física da indústria no Espírito Santo teve uma retração de 17,2% em novembro em relação a outubro, causada principalmente pelos setores de celulose, papel e produtos de papel (-28,6%), pela indústria extrativa (-23,4%) e pela metalurgia básica (-22,5%). Em relação ao período de agosto a novembro de 2008, a queda acumulada na produção física foi de 24,6% para o Espírito Santo, muito acima da queda no País que foi de 7,4% (FINDES, 2009b).

Em dezembro de 2008 a direção da Vale paralisou quatro das sete usinas de pelotização, pois a crise reduziu a produção de aço, cuja produção depende do minério de ferro, o que provocou adequação dos projetos e gastos da empresa. A empresa aproveitou as paradas para realizar a manutenção preventiva e corretiva nas usinas, mas diferentemente dos anos anteriores, no qual a manutenção era feita pelas empresas terceirizadas, a Vale está utilizando os próprios funcionários para este serviço, ou seja, os trabalhadores que não estão sendo utilizados em determinados postos foram remanejados para dar manutenção nas usinas paradas. A Vale deixará de produzir 30 milhões de toneladas de pelotas de ferro em 2009. A Samarco também está utilizando os seus próprios trabalhadores para fazer a manutenção dos equipamentos, trabalho antes terceirizado. No final de janeiro, a Vale firmou acordo com os sindicatos para conceder licença remunerada até 31 de maio, reduzindo em 50% os salários dos seus trabalhadores. Cerca de dezoito mil trabalhadores aceitaram o termo da proposta feita pela mineradora, já que após a limpeza e manutenção das plantas da empresa e com as sete usinas de pelotização da mineradora paradas, devido à lotação dos estoques, não há muito que fazer. O acordo será utilizado caso haja necessidade. Um ex-funcionário de prestadora de serviço comenta:

[...] lá o contrato acabou. A Vale renovou o contrato, mas congelou, somente depois de março que eles vão chamar... Só que eles estão dispensando muitas pessoas. A área do porto só tem funcionário da Vale. Estão primarizando o porto, os laboratórios... Trazendo o pessoal do Rio de Janeiro.

A Arcelor Mittal Tubarão paralisou o alto-forno no final de 2008 e reduziu em 75% (setenta e cinco por cento) a produção do laminador de tiras a quente (LTQ). A empresa alterou em janeiro o turno e as horas de trabalho dos funcionários do LTQ de 12 (doze) para 08 (oito) horas de jornada. Apenas a Arcelor Mittal Tubarão, planeja cortar sua produção anual de aço em 35% (trinta e cinco por cento), de 7,5 milhões de toneladas para 4,8 milhões.

Este cenário colocou em risco 17.500 (dezessete mil e quinhentos) empregos de trabalhadores terceirizados pelas grandes empresas locais, pois 70% (setenta por cento) dos 25.000 (vinte e cinco mil) trabalhavam com montagem e manutenção de maquinário, que são os serviços mais terceirizados pelas empresas. Apenas a Arcelor Mittal Tubarão empregava 6.000 (seis mil) funcionários terceirizados. Em fevereiro o grupo Arcelor Mittal comunicou que iniciou seu programa de demissões voluntárias e informou que antes de empreender novas demissões, reduzirá a terceirização e avaliará a margem disponível de redução da jornada de trabalho (Gazeta, 11/02/09). Outra situação preocupante é o adiamento de investimentos, entre eles; o projeto de expansão da Aracruz Celulose, o forte impacto da crise imobiliária dos Estados Unidos no setor de rochas e a paralisação das duas usinas de pelotização da Samarco, até 31 de março de 2009, reduzindo em 70%(setenta por cento) a produção de pelotas de minério de ferro da empresa. O cancelamento do complexo industrial da Baosteel em Anchieta também vai impactar a economia do estado, deixando de gerar mais de 15.000 (quinze mil) empregos na sua construção.

Apesar do saldo positivo de 29.374 novos empregos em 2008, o aumento do desemprego no Estado a partir de novembro, gerou o pior mês de dezembro desde 1999, com a demissão de 12.294 trabalhadores, representando 41% (quarenta e um por cento) de todas as demissões realizadas em 2008. Os setores mais atingidos pelas demissões foram a construção civil e a indústria de transformação (Gazeta 06/02/09). Em novembro de 2008, o número de demissões foi maior que o de



admissões, com 1.134 postos a menos. Em dezembro de 2008, o pior saldo negativo, com 12.294 empregos a menos. Ao todo foram 21.005 contratações, contra 33.299 demissões. No mês de janeiro de 2009, o Estado ficou com um déficit de 3.725 postos. Ao todo, foram admitidos 25.791, e 29.516 empregados foram demitidos. O comércio sofreu a maior perda, com um déficit de 1.956 vagas; a indústria de transformação, a agricultura e a construção civil também foram afetadas.

Um trabalhador demitido comenta sobre o tratamento destinado aos terceirizados:

A CST está segurando até hoje seus funcionários e quem está pagando isso? Os terceirizados, nos serviços agressivos, que é a boca do forno, quem fazia essa parte eram os contratados. A empresa pensa... Vamos colocar eles para a rua, depois a gente chama de novo...

Infelizmente quem mais perde com a crise são os empregados terceirizados que muitas vezes não usufruem dos mesmos direitos trabalhistas que os empregados diretos das grandes empresas da região. Um dirigente do sindicato da categoria comenta:

Com esta crise, a Vale busca alternativas, como os acordos com os seus funcionários e logo depois desse acordo, as contratadas também querem esse acordo. E as empresas estão mandando embora os terceirizados, sem avaliar o impacto social. A Vale não fez reajuste pactual do contrato e se negou a repassar o reajuste da última convenção coletiva e uma terceirizada não tem condições de manter o contrato e pede para sair. E as empresas que estão propondo pegar os novos contratos, pagando somente os salários, sem os benefícios. Mas na atualidade, quem toca as empresas são os funcionários efetivos e os terceirizados.

O Sindimetal vem fazendo muitas homologações de rescisões a partir do final de 2008. Desde novembro de 2008, o sindicato da categoria homologou cerca de três mil contratos. Nas entrevistas realizadas os trabalhadores comentam sobre o medo do desemprego:

Quem é que não tem? Você bate no seu bolso e não encontra dinheiro [...] tenho medo do desemprego [...] Eu já tenho alguma coisa em vista [...] trabalho com solda, caldeiraria, onde tiver um serviço [...] o meu negócio é ter o meu dinheiro para eu encher a minha lata, ver os meus filhos comerem. Também sou pescador, se não conseguir emprego, volto a pescar.

No final de fevereiro, cerca de 200 trabalhadores de empresas terceirizadas da Vale protestaram em frente ao portão da empresa. Os funcionários reclamaram de demissões nas empresas contratadas pela mineradora. Outra reivindicação é o repasse salarial firmado no acordo coletivo que não foi ainda realizado pela tomadora. Um funcionário demitido de uma contratada desabafa:

Terminou o contrato e tem uma turma que está saindo, a Vale está mandando embora por causa da crise... Os terceirizados são os primeiros que saem, nesse local que a gente trabalhava, a Vale colocou o pessoal do Rio de Janeiro... Estão primarizando o porto, os laboratórios, trazendo o pessoal de fora.

A Vale iniciará as obras de construção da oitava usina de pelotização, gerando cerca de três mil empregos diretos para o setor metalmeccânico no Espírito Santo, a expectativa é que as contratações das empresas que irão atuar nas obras comecem ainda neste primeiro semestre de 2009, mas os empregos estarão garantidos pelo máximo de dezoito meses e as condições de trabalho nos canteiros de obras em geral são precárias, com vestiários e restaurantes improvisados. O Sindimetal-ES negociou com o sindicato patronal – Sindicato das Industrias Metalúrgicas e de Material Elétrico do Estado do Espírito Santo (Sindifer) a recontração dos trabalhadores pelas empresas que forem atuar nas obras da oitava usina de pelotização da Vale. Para isso os diretores do sindicato dialogaram com os empresários a fim de que seja dada prioridade aos trabalhadores dispensados.

Apesar do medo natural do desemprego, há otimismo entre os trabalhadores demitidos do setor metalmeccânico, pois eles aguardam uma melhoria do mercado para se recolocarem. A maioria dos entrevistados já tem entrevistas de empregos marcadas, já fizeram exames admissionais em outras empresas ou exercem outras profissões como alega um trabalhador:

[...] eu trabalhava com fotografia e trabalho há dois anos no setor metalmeccânico. No início foi difícil sujar as mãos de graxa [...] mas eu acostumei. Agora com essa crise, voltarei para a fotografia. Estou tranquilo, vou esperar passar a crise e pensar [...] tenho boas perspectivas com relação ao futuro, tanto que fiz um curso técnico na área e desejo voltar para o setor metalmeccânico.

Observamos que a terceirização incentiva a rotatividade dos trabalhadores e gera resignação, o que dificulta uma reflexão acerca dos reflexos da subcontratação e o posicionamento de resistência por parte dos empregados terceirizados. A rotatividade prejudica a organização coletiva desses trabalhadores e as empresas tomadoras de serviços os pressionam para não realizarem reivindicações trabalhistas, sob pena de serem demitidos ou remanejados pela empresa contratada.

Antunes( 2005) também conclui em suas pesquisas que, a retração de formas de gestão baseadas no modelo taylorista e fordista acarretou uma redução dos trabalhadores fabris, tradicionais, manuais, estáveis e especializados. Essa classe de trabalhadores vem diminuindo com a reestruturação produtiva e dando lugar a formas mais flexíveis de trabalho, provocando a redução do conjunto de trabalhos estáveis estruturados por meio de empregos formais. Observa-se que desde a década de 90 os grandes complexos industriais da Grande Vitória vêm implementando novos modelos de gestão baseados no Taylorismo e diminuindo drasticamente sua força de trabalho estável, o que incentiva a rotatividade de pessoal. Essa rotatividade dificulta as ações dos sindicatos, pois os empregados subcontratados estão em constante movimentação no mercado de trabalho. Esse processo faz parte da nova organização do trabalho e se tornou natural para os trabalhadores. Em seus estudos, Dejourns (2001) detectou a resignação dos trabalhadores e a adaptação quanto às exigências das mudanças. Por medo, muitos deles ocultam as insatisfações, seus sofrimentos e suas limitações, pois o posicionamento de resistência pode acarretar riscos ao emprego e dificuldades para encontrar um novo.

#### **4.4 As Condições de trabalho**

O sindicato da categoria argumenta que a terceirização no Brasil, além de contribuir para a diminuição dos custos de produção da empresa, criou dois tipos de trabalhador: os efetivos e os subcontratados. Os trabalhadores terceirizados trabalham mais, são mais exigidos, têm menores chances de receberem

qualificações patrocinadas pelas empresas, recebem menores salários e, muitas vezes, enfrentam condições de trabalho ruins. Poucas empresas pagam legalmente os adicionais de insalubridade e periculosidade, argumentando e apresentando laudos técnicos que demonstram que não há locais insalubres em suas instalações industriais; outras pagam o adicional sobre o salário mínimo e não sobre o piso inicial do trabalhador. Um ex-funcionário de empreiteira confirma essa prática:

[...] lá embaixo, ninguém fazia o serviço de limpeza, era a gente que fazia isso. Parte da caldeiraria, na oficina, ninguém recebia insalubridade. Lá embaixo, quase todo mundo cortava com maçarico e não recebia insalubridade. Perto do porto fica uma pilha de minério e o vento sopra e joga o pó na oficina. Não tinha como você ficar de máscara o dia inteiro, por que você quer respirar um ar mais fresco. Na solda e caldeiraria tinha muitos soldadores e às vezes os supervisores pediam para interrompermos o serviço, por que tinha muita fumaça, era insuportável o cheiro da fumaça e da solda. O pessoal do torno não usava máscara, mas o vento levava o cheiro para lá.

O mesmo trabalhador ainda argumenta: “o equipamento de EPI é bom, mas as máscaras deveriam ser testadas, porque mesmo de máscaras, luvas, perneiras, tudo, mesmo assim, eu respirava e o vapor embaçava os óculos; e em determinadas peças, quando a gente a cortava, sentia o fundo metálico”.

Outro ex-funcionário acrescenta: “olha, a solda em si já é insalubre e a área em que nós trabalhávamos na manutenção era muito insalubre, totalmente poluída, lá não tem onde você possa ir com total segurança.”

As empresas divulgam relatórios de responsabilidade socioambiental, mas internamente os funcionários sofrem com um ambiente precário de trabalho. Ainda utiliza-se o benzeno que é um gás muito tóxico, liberado no processo de refinaria do petróleo e na fundição de metais. O contato com a substância direta ou indiretamente pode produzir consequências graves para a saúde, como a leucopenia. Ela é uma doença que diminui a quantidade de glóbulos brancos no sangue, e se não for tratada, pode se transformar em leucemia. Um dirigente do sindicato da categoria argumenta:

O que mais a CST tirou da mão das empreiteiras foi a boca de forno, porque um trabalhador da contratada leucopênico, é uma coisa, um trabalhador da contratante leucopênico, é outra. Depois que o trabalhador terceirizado sai, ele descobre que está com a doença, ninguém dá mais emprego. Muitas vezes não há respaldo nem do INSS, por que ele não procura informação, não tem treinamento.

Os turnos também são gargalos nas condições de trabalho. Os turnos ininterruptos de 12 horas ainda são utilizados nas empresas dos grandes complexos industriais e muitos empregados já sofrem de doenças crônicas, provenientes da fadiga do trabalho. Outras empresas implantaram o turno de oito horas, mas fixou as turmas, neste caso, um funcionário que está no turno noturno, está fadado a trabalhar sempre à noite, sem direito a revezamento. O sindicato da categoria defende a escala de oito horas com cinco turmas porque na comparação com as outras escalas, o número de dias trabalhados é menor (132) e os dias de folgas muito maior (233). Outro motivo é o tempo precioso que é economizado no trajeto, pois na escala mista, o trabalhador perde em média 876 horas por ano, dentro do ônibus; já na escala de oito horas, esse tempo é reduzido para 528 horas.

Defendemos o turno de 8 horas com 05 letras, porque a maioria dos acidentes acontece de madrugada e não no turno da manhã. Um trabalhador efetivo para trabalhar 12 (doze) horas recebe um abono que dá para um trabalhador da contratada ficar sem trabalhar 04 (quatro) meses. E o cara que realmente tem que ficar com a marreta, recebe R\$ 300,00, R\$ 400,00 de abono.

A exigência de horas extras também é rotina como comenta um funcionário que prestava serviços para as empreiteiras da região: “Horário de pegar a gente tem, mas horário para sair não. Às vezes a gente virava a noite; eles não olham isso, se não fizer, você é chamado de ruim.”

Outro funcionário que trabalha nos grandes complexos industriais há mais de 12 (doze) anos acrescenta:

É muito difícil você sair no horário certo, você tem horário de pegar, mas é muito difícil sair no horário. A insalubridade é paga, mas é muito pouco, porque a área é muito agressiva. A jornada de trabalho é puxada, inclusive no final de semana. Quando quebra algum equipamento eles ligam e as pessoas vão.

Na fala a seguir, outro trabalhador confirma as duras jornadas de trabalho:

É difícil calcular as horas trabalhadas por dia dentro desses grandes complexos industriais. Por exemplo, às vezes você chega lá, está light, mas tem uma época que quebra a máquina e você não tem hora para sair. Algumas vezes você vai para casa, às vezes está tomando banho, ligam para um, ligam para outro, quem pode ir, eles levam de volta.

Um dirigente do sindicato da categoria comenta que muitos funcionários terceirizados levam de 40(quarenta) a 50 (cinquenta) minutos para chegarem ao campo de trabalho e só batem o cartão de ponto no canteiro de trabalho, o que não acontece com o funcionário efetivo, que bate o cartão no vestiário. Outra situação desconcertante é o transporte dos funcionários terceirizados, pois as normas das tomadas de serviços em relação a estes, são rígidas, por isso não podem entrar nas empresas, pessoas em pé no ônibus. Então as empresas contratadas utilizam-se, muitas vezes, do artifício de pararem os ônibus na sua frente para as pessoas saírem e atravessarem a portaria, depois, aos poucos, elas são levadas sentadas para os canteiros de trabalho. Outra difícil situação está relacionada com a volta para casa desses trabalhadores, como comenta um ex-funcionário de uma empreiteira:

Tinha gente lá que saía à meia-noite, entre aspas, por que batia o cartão às 11h50min, tomava banho e, às vezes, tinha que esperar até 1h40min para pegar o ônibus. Só na minha oficina tinha 10 (dez) pessoas e ninguém morava no mesmo lugar. Tinha gente da Serra, de Cariacica e Vitória. Teve um dia que a gente rodeou Vitória, São Pedro, Santo Antonio, Vale Encantado, fomos até lá em Caçarola para depois me deixarem em casa, em Porto Santana, às 03 horas da manhã. Aí a gente falava com o supervisor e ele fazia corpo mole para resolver a situação. Eu ficava tão estressado que tudo me irritava, mas eu não podia chegar e pedir a conta. Teve gente que chegou e disse “vou embora” e no dia seguinte transferiram o cara.

Muitas vezes a disponibilidade de materiais, ferramentas e equipamentos são pequenas, porque dependendo do contrato, a contratada é a responsável pelo fornecimento, outras vezes é a tomadora dos serviços que se responsabiliza pelos suprimentos. Um ex-funcionário comentou: “às vezes a gente tinha, a gente corria atrás, arrumava e conseguia fazer. De vez em quando nem a Vale nem a empresa tinha.”

Outro trabalhador também confirma a falta de ferramentas:

Eles têm um negócio e um lema é não improvisarem ferramentas, mas também não te dão condições e tem um ditado que eles falam: “[...] dá os seus pulos”, muitas coisas eles apresentam no papel, na TV, o bonito, mas o podre fica todo escondido. Você observa que toda vez que vem ao Estado uma autoridade, tem uma visita, eles capricham, nada é insalubre, ninguém corre perigo. Assim que a autoridade vira as costas, tudo vira destroço[...] dá-se um jeitinho [...] jeitinho brasileiro.

Os serviços de restaurantes variam muito, de acordo com as empresas tomadoras de serviços. Algumas contratantes permitem que os funcionários terceirizados almochem no mesmo restaurante que os funcionários efetivos, outras separam os trabalhadores, seja por que muitas vezes os restaurantes ficam distantes dos canteiros de trabalho, seja por que a comida fornecida pelo restaurante é diferenciada. Um dirigente de sindicato comenta:

[...] mudou um pouco, eles às vezes usam o mesmo restaurante, mesmo vestiário, mudou porque existe o interesse. Os restaurantes onde uma parte dos contratados comem [...] aqueles serviços mais brutos, que são as obras de serviços determinados [...] muitas vezes é um barracão para mais de 2000 homens [...] eles ficam mais de 30 minutos na fila para comer e tem uma hora de almoço. A comida desse canteiro, de obras de serviços determinados é muito diferenciada. E se você visitar o restaurante, o local onde eles guardam as marmitas que eles servem, é uma catanga [...] cheiro de azedo. O trabalhador do turno diurno só almoça, o da noite janta e ceia.

Um trabalhador subcontratado comenta sobre o restaurante e os vestiários:

O vestiário era muito feio, o restaurante estava bom. O pessoal da contratada é bagunceiro [...] jornal no chão [...] quebram os armários e por isso que eles não misturam; os funcionários da contratada muitas vezes não têm compromisso.

Já os programas de qualidade de vida nos grandes complexos industriais da região da Grande Vitória são pontuais e não abrangem na sua maioria os empregados terceirizados. Uma empresa de grande porte há dois anos está reestruturando seu programa de qualidade de vida, mas vem adiando o início de suas ações. Uma empresa de mineração situada em Guarapari tem um programa abrangente, já que engloba os funcionários terceirizados, mas não tem uma política de manutenção de empregos dos trabalhadores subcontratados. As empresas prestadoras de serviços promovem campanhas contra o fumo e o álcool, mas são abordagens esporádicas e superficiais que acontecem na Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

As empresas nos grandes complexos industriais escondem acidentes e não emitem todas as comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT). Na verdade, as empresas contratantes passaram a comunicar apenas os acidentes ocorridos com os funcionários do quadro próprio e, muitas vezes, a empresa contratada também não notifica o sindicato e a Previdência Social. Esta atitude gera despesa e joga a responsabilidade de atender e amparar o trabalho para o governo. Também são frequentemente detectadas doenças ocupacionais, causadas por sobrecarga

muscular, pelo uso da força, movimentos repetitivos e trabalhos em posturas críticas. Poucas são as empresas que pagam legalmente os adicionais de insalubridade periculosidade, como observamos na fala de um trabalhador: “muita gente pegava atestado, muita dor na coluna e dor nos braços. A área é muito perigosa, a empresa não paga insalubridade.”

Muitas vezes os empregados terceirizados são intimidados e estimulados a esconderem os acidentes, porque os contratos têm metas contra os acidentes de trabalho e as empresas contratadas sorteiam prêmios no final de cada mês para as equipes dos contratos que não sofreram acidentes. Por outro lado, os trabalhadores têm dificuldades de enxergar a saúde e a qualidade de vida como resultado de ações e reflexões da coletividade, já que as empresas dão muita ênfase na utilização de equipamentos de proteção individuais; como comenta um trabalhador entrevistado:

Acredito que a saúde e prevenção dependem de cada um. Quando se trabalha demais, se tem estresse. Quando você tem pouco esporte, pouca qualidade de vida, você se cansa. Quanto mais esse pessoal da usina trabalha sob pressão e com medo, mais ele presta atenção no serviço e esquece o que tem em volta.

As falas dos trabalhadores entrevistados reforçam as informações insuficientes e os treinamentos inadequados recebidos pelos terceirizados, sobre os riscos no local de trabalho, utilização correta de Equipamento de Proteção Individual, ações de primeiros socorros etc. Os empregados terceirizados também recebem tratamento diferenciado quando sofrem acidentes de trabalho, visto que, em janeiro de 2009, um grave acidente atingiu um trabalhador de prestadora de serviços e ele foi socorrido e levado para o Hospital Dório Silva, na Serra. Segundo a notícia, o próprio motorista do caminhão, que provocou o acidente, prestou os primeiros socorros à vítima. Observa-se que a gravidade deste acidente exigia pronto atendimento e rapidez no deslocamento do acidentado e ele foi levado a um hospital público para ser atendido, quando nas proximidades da empresa contratante há um hospital particular, que poderia ter realizado o atendimento com maior rapidez, já que nestes tipos de acidentes o tempo é fator fundamental.



Os acidentes dos últimos cinco anos catalogados pelo sindicato e pela mídia impressa relatam casos assustadores como demonstrados pelos quadros 1, 2, 3, 4 e 5:

<b>ACIDENTES DE TRABALHOS EM 2004</b>
14/02/2004 – Explosão em empresa de grande porte mata cinco trabalhadores.
14/04/2004 – Metalúrgica tem cinco vítimas, com três mortes.
14/07/2004 – Acidente de percurso com trabalhador que dobrou a sua jornada de trabalho. Ele havia trabalhado das 06h45min de terça-feira às 03h de quarta-feira.
29/09/2004 – Vítima fatal em metalúrgica da Grande Vitória. Um trabalhador de uma empreiteira faleceu após ser atingido na cabeça por um equipamento quando realizava manutenção rotineira em uma máquina de processamento de bobinas.
04/11/2004 – Uma vítima fatal e dois feridos em empresa de celulose.

**QUADRO 1 – ACIDENTES DE TRABALHO EM 2004**

Fonte: Sindimetal –ES, (2009)

<b>ACIDENTES DE TRABALHO EM 2005</b>
09/02/2005 –Um mecânico teve o dedo decepado na transportadora da usina em que trabalhava. O acidente teria ocorrido devido ao cansaço do trabalhador, que entrou às 06h de terça-feira e saiu à meia-noite, porém foi chamado novamente para trabalhar às 06h do dia seguinte, não respeitando o interstício.
08/03/2005 – Dois empregados caíram de um andaime de 8 metros, um funcionário faleceu e após ter fraturado o crânio.
30/10/2005 – Trabalhador metalúrgico morreu eletrocutado. O eletricitista tinha apenas 22 anos.

**QUADRO 2 – ACIDENTES DE TRABALHO EM 2005**

Fonte: Sindimetal –ES, (2009)

<b>ACIDENTES DE TRABALHO EM 2006</b>
30/05/2006 – Um operador de ponto rolante de 22 anos e mais dois colegas se queimaram quando trabalhavam na plataforma do carro distribuidor de uma siderúrgica da Grande Vitória.
17/07/2006 – Eram 11h da manhã quando o braço de articulação de uma válvula hidráulica caiu sobre o dedo mindinho de um soldador de 57 anos. Ele teve o dedo amputado.
18/10/2006 – Um soldador que prestava serviços morreu em um acidente ocorrido por volta das 13h30min enquanto realizava serviços numa ponte rolante, nas obras de expansão de uma metalurgia.
30/11/2006 – Um caldeireiro de 22 anos e um mecânico-montador de 28 anos faleceram em um acidente de trabalho. Por volta das 11h, a parte de baixo de um dos silos que armazenaria pelotas de minério para o abastecer altos fornos, desabou quando estava recebendo a carga. A estrutura do silo, que deveria aguentar 4 mil toneladas não suportou o peso de 1,6 mil toneladas de minério de ferro e desabou, levando seis trabalhadores que faziam a montagem de peças na proximidade.
13/12/2006 – Um soldador que prestava serviços ficou com 60% do rosto queimado após um acidente de trabalho com o cilindro de gás de uma solda. O acidente ocorreu às 12h30min em um galpão da empresa, quando o trabalhador se preparava para iniciar o trabalho. Ao abrir a válvula do cilindro de gases para a solda, ocorreu a explosão, queimando o seu rosto.

**QUADRO 3 – ACIDENTES DE TRABALHO EM 2006**

Fonte: Sindimetal –ES, (2009)

<b>ACIDENTES DE TRABALHO EM 2007</b>
--------------------------------------

<p>06/2007 – Um soldador de 30 anos sofreu queimaduras de primeiro e terceiro graus no corpo e foi internado em estado grave no Centro de Queimados do Hospital Dório Silva, na Serra. Ele se queimou durante a soldagem de um tubo de óleo que explodiu na área industrial em uma metalúrgica. Até junho de 2007 apenas esta metalúrgica apontou o registro de 20 acidentes de trabalho, incluindo as contratadas, sendo um falecimento em fevereiro. A maioria dos acidentes provocou lesões como fraturas, esmagamento de dedos, punhos e pés, distensão de joelho ou coluna. Segundo o sindicato, apesar dos ferimentos, a maioria não obteve licença médica.</p>
---

**QUADRO 4 – ACIDENTES DE TRABALHO EM 2007**

Fonte: Sindimetal –ES, (2009)

<b>ACIDENTES DE TRABALHO EM 2008</b>
--------------------------------------

<p>26/02/2008 – Um trabalhador teve o dedo indicador esmagado em uma máquina de tubos. O acidente não foi registrado pela empresa.</p>
--

<p>27/02/2008 – Um funcionário de uma metalúrgica ao colher amostras de material para levar ao laboratório, caiu de costas em cima de uma barra de ferro que tinha temperatura média de 800 graus. Ele sofreu queimaduras de segundo grau e quebrou a clavícula. O sindicato apenas descobriu porque foi visitar outro trabalhador que havia se acidentado anteriormente. A empresa alegou que não emitiu a CAT e não a enviou para o sindicato por achar que a culpa pelo acidente era do próprio funcionário.</p>
---

<p>04/03/2008 – Um trabalhador fazia manutenção no cabeçote de um tubo que continha a substância química polietileno e teve 20% do seu corpo queimado, com queimaduras de segundo e terceiro graus.</p>
---

<p>18/03/2008- O sindicato denuncia que um empregado de uma empresa quebrou a perna e estava escondido dentro da empresa. Ele foi remanejado e colocado dentro de uma sala sem exercer nenhuma função, apenas para que a empresa não emitisse a CAT.</p>
--

**QUADRO 5 – ACIDENTES DE TRABALHO EM 2008**

Fonte: Sindimetal –ES, (2009)

<b>CAT'S em 2008</b>	
Sindicato	29 com 4 aberturas
Empresas	66
Empresa A	22
Empresa B	10
Empresas C	20
Empresa D	3
Outras empresas	18

**QUADRO 6 – CAT'S EM 2008**

Fonte: Sindimetal –ES, (2009)

Observamos que a maioria das empresas utiliza técnicas de controle cada vez mais sofisticadas e que acabam ocultando evidências da distorção do trabalho e o uso abusivo dos esforços físicos, mentais e emocionais dos trabalhadores em busca de maior produtividade e lucratividade. Exemplo disso, apesar do discurso das empresas de valorizar a qualidade de vida do trabalhador, é o aumento dos acidentes de trabalho nos últimos anos no Brasil, com milhares de pessoas afastadas ou afetadas pelas doenças do trabalho e de licença médica. Sendo que a DORT corresponde à maioria dos casos das doenças ocupacionais. Entre as doenças mais frequentes dos trabalhadores do setor metalmecânico terceirizados estão dores lombares, sinusite e lesões de ombro e dorsais. A poeira do cobre, alumínio, chumbo, benzeno, bronze e do zinco também são muito prejudiciais à saúde do trabalhador e pouco discutidas nas reuniões da CIPA e na análise de riscos ambientais. Como observa Minayo (2004), as empresas inserem entre seus lemas e preocupações, a qualidade de vida do trabalhador, mas praticam os turnos ininterruptos, os cursos fora de expediente do trabalho e as convocações para atender aos problemas dos equipamentos que não devem parar. Assim as empresas preconizam a centralidade do trabalho e exigem a dedicação física e mental de seus empregados.

Nesse processo, muitos trabalhadores adoecem. A previdência social destaca que o índice de doenças ocupacionais no país deu um salto nos últimos anos, mas é um avanço silencioso, já que as empresas não têm interesse de tornar público seus acidentes de trabalho, e quando terceirizam, acidentes que antes eram

contabilizados para a empresa contratante, após a subcontratação, passam para a empresa contratada, retirando os dados negativos e melhorando o balanço social das grandes empresas. Outra constatação importante é a falta de dados estatísticos e a evolução dos acidentes de trabalho e adoecimento de trabalhadores terceirizados. Poucas foram as informações conseguidas no departamento de saúde do sindicato da categoria e os dados do INSS não estratificam as informações fornecidas por categoria de trabalhadores (efetivos e terceirizados).

Observamos que a estratégia de premiação para diminuição dos acidentes de trabalho, muitas vezes incentiva o ocultamento de pequenos acidentes pelo próprio trabalhador, já que gera uma disputa entre os setores por melhores indicadores, aumentando ainda mais o sub-registro dos acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho e cria uma cultura de tornar público apenas os graves acidentes, como são demonstrados no acompanhamento realizado pelo sindicato, nos últimos cinco anos. Por outro lado, a terceirização dificulta o controle do ambiente físico, químico e biológico por parte da empresa contratada e de seus trabalhadores, já que quem domina e exerce influência sobre ele é a empresa contratante. Minayo (2004), em pesquisa realizada em uma grande mineradora, detecta que a ênfase da empresa mãe na segurança, responsabiliza, muitas vezes, os trabalhadores, por problemas que não podem sanar e visa, principalmente, a preservar os equipamentos e a dar esclarecimentos aos compradores e à comunidade em geral. A preocupação da empresa é muito mais com a imagem e a exigência dos credores internacionais, do que com a segurança das pessoas.

#### **4.5 A Remuneração**

As empresas do setor metalmeccânico destacam que se preocupam com os seus empregados e oferecem benefícios, além do salário que remunera suas atividades. Um dos itens de maior participação é o oferecimento de transporte. Outro ponto que as empresas dão ênfase é no fornecimento de alimentação àqueles que estão trabalhando. 81% das empresas do setor oferecem este tipo de benefício a seus empregados. Há, ainda, da parte delas, a atenção para com a saúde, o que leva um

bom número a oferecer planos de saúde aos seus funcionários. Mais de 90%, por outro lado, oferece uniformes. No caso dos produtores de aço, gusa e laminados, os números nas áreas de transporte, alimentação, assistência à saúde e uniforme são todos eles, de 100%. Quanto aos fornecedores de serviço, há uma oscilação, com algumas empresas oferecendo mais benefícios que as outras. Mas os ex-trabalhadores entrevistados alegam que os benefícios oferecidos pelas prestadoras de serviços variam muito de empresa para empresa e nem sempre são vantajosos, como comenta um trabalhador:

Eu não vou dizer que os benefícios oferecidos são bons porque você paga, a firma não te dá [...] Se manda eu assinar os papéis, mas no final do mês eles estão descontando de mim, então eles não estão dando, dado é uma coisa, pago é outra. Unimed R\$ 80,00, R\$ 90,00, quer dizer, está me dando o quê? Eu que estou pagando.

Pesquisa realizada pelo sindicato da categoria em uma empreiteira, em 2007, revelou que 57,7% das pessoas entrevistadas estavam insatisfeitas com o plano de saúde fornecido pela empresa. O valor das mensalidades também foi considerado muito alto por 42% ou alto por 37% dos consultados. Os trabalhadores comentaram que o atendimento era ruim ou péssimo em 25% dos resultados. Um dirigente do sindicato também fez um comentário sobre os planos de saúde oferecidos pelas prestadoras de serviços:

Tem plano de saúde que é pior do que o SUS. A empresa coloca o plano de saúde para o empregado ter o atestado da empresa. Quando o terceirizado faz o exame admissional, ele passa quase pelos mesmos exames que os funcionários da empresa contratante, mas na hora de sair, bate no ouvido, abre os braços e o trabalhador está apto para sair [...]

Em relação ao salário pago pelas prestadoras de serviços, poucos são os trabalhadores que têm uma remuneração diferenciada, pois as empresas contratadas foram perdendo os contratos e companhias que, no passado, tinham até dois mil funcionários, pagavam salários e forneciam benefícios equivalentes ao da antiga Norpel, perderam os novos contratos para outras empresas, as quais entraram na licitação com preços menores. As empresas que forneciam melhores salários e benefícios não conseguem mais competir com as propostas de seus concorrentes e desistem da renovação dos contratos. Mas como observamos no

quadro número 7, o custo do trabalhador para uma grande empresa é baixo em comparação ao seu lucro:

<b>Ano</b>	<b>Grupo Empresarial</b>	<b>Lucro (R\$)</b>	<b>Custo do salário</b>	<b>Observações</b>
2005	Arcelor Mittal	16,5 bilhões	1,49% da receita	Lucro bruto/2006 (R\$ 4,8 bilhões) pagaria 20 anos de salários.
2006		17,5 bilhões	1,39% da receita	
2007	Arcelor Mittal Inox	4,0 bilhões	1,1% da receita	O lucro líquido (R\$ 808 milhões) pagaria 18 anos de salários.
2006	Cenibra AS	1,1 bilhão	8,9% da receita	Lucro bruto (R\$ 435 milhões) pagaria 4,5 anos de salários.
2007	Petrobras (Liquigás)	2,97 bilhões	0,9% da receita	-
2007	Votorantim (CBA)	3,5 bilhões	0,38% da receita	Cia Brasileira de Alumínio.
2007	Gerdau	34,2 bilhões	1,4% da receita	
2007	Vale	55,33 bilhões	2,4% da receita	O lucro da empresa em 2007 foi 16,7 vezes superior ao valor da sua venda em 1998.

**QUADRO 7 - LUCRO DAS MAIORES EMPRESAS E O CUSTO DE MÃO DE OBRA**

Fonte: CUT (2008)

Na defesa de seus direitos e manutenção de seus salários e benefícios conquistados, os metalúrgicos vêm reivindicando reajustes salariais, piso profissional, antecipação da data base para setembro e paralisando suas atividades na época da negociação. Em 2008, o sindicato da categoria negociou cinco acordos

e duas convenções coletivas de trabalho. A convenção coletiva com o Sindifer estabeleceu um índice de reposição de 7,26% referente a perdas salariais, retroativo a 01/11/08, adiantamento quinzenal de 40% do salário e pagamento no dia 05 de cada mês, alimentação para os trabalhadores de empresas com mais de 15 (quinze) empregados e definiu 28 funções e pisos mínimos. Mas as empresas tomadoras de serviço não fizeram o reajuste pactual dos contratos e não repassaram para as empresas contratadas o reajuste acordado na convenção coletiva, dificultando o recebimento da reposição salarial e outras vantagens conquistadas nos acordos. Os pisos profissionais ficaram definidos conforme o quadro 8 :

<b>PISO DE INGRESSO</b>
Para todas as funções de ingresso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas com até 300 empregados: R\$ 500,00</li> <li>• Empresas com 301 a 500 empregados: R\$ 535,00</li> <li>• Empresas acima de 500 empregados: R\$ 570,00</li> </ul>
<b>PISO PROFISSIONAL GRUPO I</b>
Para as funções de pintor de rolo e trincha, lubrificador, serralheiro e operador de produção: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas com até 300 empregados: R\$ 638,00</li> <li>• Empresas com 301 a 500 empregados: R\$ 690,91</li> <li>• Empresas acima de 500 empregados: R\$ 760,00</li> </ul>
<b>PISO PROFISSIONAL GRUPO II</b>
Para as funções de eletricista montador, eletricista de manutenção, mecânico montador, de refrigeração, de manutenção, soldador de chaparia, caldeireiro, maçariqueiro, encanador, funileiro, montador de andaime, ferramenteiro e jatista: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas com até 300 empregados: R\$ 700,00</li> <li>• Empresas com 301 a 500 empregados: R\$ 760,00</li> <li>• Empresas acima de 500 empregados: R\$ 815,00</li> </ul>
<b>PISO PROFISSIONAL GRUPO III</b>
Eletricista força e controle, mecânico ajustador, soldador Mig/Tig/Mag, eletromecânico, instrumentista montador: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas com até 300 empregados: R\$ 875,00</li> <li>• Empresas com 301 a 500 empregados: R\$ 950,00</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas acima de 500 empregados: R\$ 1.018,75</li> </ul>
<b>PISO PROFISSIONAL GRUPO IV</b>
<p>Frisador, torneiro, instrumentista, técnico de mecânica e de elétrica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas com até 300 empregados: R\$ 1.093,75</li> <li>• Empresas com 301 a 500 empregados: R\$ 1.187,50</li> <li>• Empresas acima de 500 empregados: R\$ 1.273,44</li> </ul>

**QUADRO 8- PISOS SALARIAIS NEGOCIADOS NO ACORDO COLETIVO DE 2008**

Fonte: SINDIMETAL (2008)

A falta de nivelamento e pisos para os cargos geram muitas vezes desvios de funções e dificuldade de entendimento para o trabalhador de como funciona a estrutura de cargos das empresas contratadas. Um trabalhador comenta:

Salário ali dentro da Vale para o funcionário terceirizado é uma doideira [...] vamos supor que você é uma secretária, mas eu também faço o mesmo serviço que ela, às vezes eu ganho mais que você [...] por exemplo. Aqui é uma firma [...] aqui é outra [...] todos fazem os mesmos serviços, essa paga mais... Aquela paga menos, mesmo cargo, mesma função [...] não dá para entender essa plataforma de salários.

A maioria dos empregados terceirizados se enquadra na convenção coletiva assinada com o Sindifer, mas perdem benefícios ou recebem menores salários como observamos no quadro 9, que compara os acordos coletivos com outras empresas do setor:

Benefícios/Empresas	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Trabalhadores Terceirizados
Piso salarial	R\$ 830,00	R\$ 800,00	R\$ 1422,01	Varia conforme a função e convenção coletiva (quadro 3)
Reajuste salarial	8,5%	9,72%	8,04%	7,26%
Adicional noturno	70%	42,86%	20% para os novos funcionários. 30% para os funcionários antigos.	27%
Auxílio creche	R\$ 830,00	Reembolso total	Reembolso total	Limite de R\$ 31,32 por filho.
Reembolso educação	80%	-	50%	Depende da política de cada empresa contratada
Adicional de hora extra	De 75% a 150%	De 50% a 100%	De 60% a 100%	De 75% a 100%

**QUADRO 9 - COMPARATIVO ENTRE OS BENEFÍCIOS DOS FUNCIONÁRIOS EFETIVOS X TERCEIRIZADOS**

Fonte: Adaptado dos acordos coletivos entre SINDIMETAL e Sindicatos Patronais (2009)

Um dirigente de sindicato comenta sobre as grandes diferenças nos salários:

Eu ganhava 04 (quatro) vezes mais que o trabalhador terceirizado que trabalhava para mim, ele andava 8 (oito) Km para chegar ao vestiário e eu ia a pé para o meu, e eu tinha plano de saúde e outros benefícios.

Um trabalhador que é soldador e que vai se aposentar na categoria diz:

O salário era aquele salariozinho. Saí agora com pouco mais de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais). Eu sou soldador e o pessoal que trabalha na Vale na minha faixa ganha um pouco mais de R\$ 1300,00. Eu tinha um horário fixo e não recebia insalubridade.

Já a PLR, assegurada pela Lei 10.101/2000, é negociada por comissões formadas por representantes da empresa e outra dos empregados com um membro do sindicato. O pagamento da PLR vem aumentando nos últimos anos, mas o valor varia muito de empresa para empresa e nem todas as companhias estão pagando o benefício para os funcionários demitidos após a instalação da crise.

Observamos que apesar dos avanços nas negociações sobre remuneração nos acordos coletivos anuais, muitas vezes essas conquistas não são cumpridas nem pela empresa prestadora de serviços, que depende do repasse do reajuste anual de contrato para atender as cláusulas dos acordos negociados, nem pela empresa contratante, que, em busca de menores custos de prestação de serviços, simplesmente não renovam o contrato ou, como vem acontecendo após a crise, suspendem-no ou o congelam. O trabalhador, além de perder o emprego, depara-se com a triste realidade de, muitas vezes, ter que aceitar trabalhos com salários menores para sobreviver, ou viver de bicos até conseguir uma proposta melhor.

Os benefícios oferecidos pelas empresas prestadoras de serviços nem sempre são de qualidade e compatíveis com as exigências dos trabalhadores, criando ainda mais um vazio entre os trabalhadores terceirizados e os efetivos, que contam com planos de saúde e odontológicos e outros benefícios eficientes e de maior qualidade. Outro dado importante é que as conquistas anteriormente acordadas têm que ser anualmente renegociadas e o controle do cumprimento dos acordos a cada ano fica mais difícil, pois muitas vezes as empresas contratadas quarteirizam e até quinqteirizam os trabalhos subcontratados pelas empresas tomadoras de serviços.

Em suas pesquisas sobre terceirização no polo petroquímico da Bahia, Borges e Druck (1993) também detectaram salários menores e benefícios inferiores aos adotados nas grandes empresas tomadas de serviços. Pochmann (2006), pesquisando a evolução do perfil dos trabalhadores terceirizados formais, também

conclui que a remuneração do trabalhador terceirizado é até três vezes menor do que a remuneração média dos trabalhadores efetivos. O cenário encontrado nas pesquisas evidencia a precariedade do trabalho e o ambiente opressivo vivenciado pelos trabalhadores subcontratados, que influenciam diretamente na qualidade de vida no trabalho e na vida pessoal deles.

#### **4.6 O relacionamento, a comunicação e a integração social**

Segundo os trabalhadores entrevistados, o tratamento e o relacionamento entre supervisores e subordinados variam muito entre as empresas. Para um dirigente do sindicato da categoria, a discriminação é antiga e acontece desde 1982. A empresa tomadora de serviços exige que o serviço seja realizado dentro do prazo estipulado, e não estimula a supervisão mais democrática e próxima aos trabalhadores. Na atualidade, muitos ex-gerentes aposentados das empresas contratantes trabalham nas empresas contratadas, facilitando a manutenção da cultura da companhia tomadora de serviços.

Muitas vezes, a separação entre efetivos e terceirizados acontece naturalmente, os próprios trabalhadores se separam. O tratamento é diferenciado até na hora de saída dos turnos, conforme afirma um dirigente do sindicato: "não tem esses detectores de metais? Eles passam no trabalhador e abrem as bolsas. Noventa e cinco por cento das vezes são contratados; da empresa contratante, só quando tem denúncia. Tem trabalhador que já tomou geral como bandido". Para um trabalhador entrevistado a empresa contratante revista os trabalhadores contratados porque "na parada de usina vem gente de outros lugares e arrombam os armários, roubam celulares...".

De acordo com a fala de outro trabalhador:

A discriminação existe [...] não adianta dizer que não existe, só que é o seguinte: isso vai de setor, e de cabeças. No porto era um grupo, o pessoal era unido. Há uma distinção de restaurante, mas eu não sou contra, mas o pessoal acha ruim, porque a gente não pode comer? Por exemplo, eu tomo banho e pego o ônibus e vou para a portaria almoçar, mas tem pessoas que vão todas sujas de graxa e se senta com o pessoal que precisa trabalhar limpinho.

Mas para um dirigente do sindicato da categoria, os próprios funcionários das empresas contratadas muitas vezes discriminam os empregados terceirizados e demarcam seus territórios. Ele fez o seguinte comentário: “já vi gerente dizer que ia almoçar na frente do contratado, porque ele era da empresa contratante. O rapaz chorou na fila, a diferença não acaba...”

Os trabalhadores terceirizados recebem ordens diretamente da empresa contratante e também da empresa contratada. A pressão para fazer o serviço no prazo e com os recursos disponíveis acontece rotineiramente, como declara um trabalhador terceirizado:

Quando eu entrei, trabalhei seis meses no turno de 07h as 17horas. Tinha gente proativa [...] mas também tinha gente que se submetia a determinado tipo de pressão e fazia o que eles mandavam. Tinha gente lá que vivia babando ovo, eu ficava olhando, porque eu não faço não. Teve gente que foi fazer um serviço, isso foi na época que eu era mecânico, e ele disse que não dava para fazer. O supervisor falou “dá sim” e pegou o equipamento e entrou para fazer o serviço [...] não ficou nem dois minutos e voltou [...] Tinha supervisor da Vale que chegava com educação, chamava para tomar um cafezinho, mas tinha outras pessoas que nem olhavam para mim e eu dizia que eles deveriam conversar com o meu supervisor.

E continua comentando sobre a dificuldade de relacionamento com os funcionários da empresa contratante: “fomos pegar ferramentas na Vale e o pessoal disse que nós não poderíamos, porque a empresa contratada deveria fornecer o material e o equipamento. Mas faltavam equipamento e material direto. Teve uma vez que faltou rolamento e a gente lavou os velhos”.

A liberdade de expressão dos trabalhadores terceirizados também é muito limitada como comenta outro trabalhador entrevistado: “a autonomia existe no papel. Vamos supor que alguém queira falar que a administração não está boa, vai ficar mal visto. Ninguém está aqui para prejudicar ninguém, mas na hora que mandar uma turma embora, esse é o primeiro que vai para a rua”. Outro trabalhador também fala sobre

a possibilidade de expressão: “você no individual pode se manifestar, mas se junta todo mundo eles chamam de bagunça”.

E complementa a fala expressando seus sentimentos em relação ao tratamento recebido pelos supervisores da empresa contratante e contratada:

Para mim a terceirização tinha que acabar porque querendo ou não sempre haverá desigualdades. Reunião não é junto. Porque eles fazem a reunião na Vale e a gente não fica sabendo de nada, e aí a gente é mandando embora do nada. A gente não sabe se eles já estavam planejando [...] foi de um dia para outro. O supervisor sabia, mas não avisou, podia chegar e dizer, porque você poderia fazer um currículo.

Percebemos que a separação dos empregados entre efetivos e terceirizados não acontece apenas pelos uniformes de cores diferentes, restaurantes separados ou vestiários distintos; a segregação acontece principalmente na mente, no coração e no espírito dos trabalhadores. A terceirização mina aos poucos a sua autoestima e cria uma massa de trabalhadores resignados, sem consciência política, que vagam de emprego em emprego e que aceitam que seu destino é trabalhar hoje aqui, amanhã acolá, sem grandes mudanças. Essa sistemática fortalece os poderes das grandes empresas que passam a reduzir seus custos sem se importarem com a qualidade de vida daqueles que prestam serviços diários a ela, já que não enfrentam resistência por parte dos trabalhadores sujeitos ao processo de terceirização.

Minayo (2004) observa que o modelo de organização produtiva não favorece a sindicalização e as práticas de negociação, dificultando o desenvolvimento, a organização independente e autônoma nos locais de trabalho. Alves (2006) comenta que com a mundialização do capital, os sindicatos fragmentaram-se e passaram a privilegiar as negociações coletivas individuais e por empresas. O sindicalismo brasileiro da década de 2000 é carente de utopia social capaz de mobilizar lideranças de base e desenvolver a consciência de classe. Os sintomas deste posicionamento são “a sua identificação com o ideário da empresa; em busca do desempenho corporativo e da mera adaptação à ordem do capital, descartando o lastro utópico e político do sindicalismo” (ALVES, 2006, PAG. 470).

## 4.7 O Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais

Ao visitar um grande complexo industrial e conversar com um gerente de uma empresa contratada, pode-se observar que a base para recompensas e indicações para a participação em cursos são realizadas de forma paternalista. Não existem sistema de avaliação, capacitação e plano de carreira que possibilitem que os trabalhadores tenham oportunidades de serem promovidos e possam participar de treinamentos, baseados em metodologias de levantamento de necessidades de treinamento, sistemas de avaliação de desempenhos implementados pelas empresas prestadoras de serviços e políticas de cargos e salários baseados na meritocracia. A indicação é a forma mais utilizada pelas empresas para contratar, treinar e promover os funcionários. Não há critérios estabelecidos e divulgados sobre os procedimentos de seleção para a participação em cursos de capacitação e treinamento. Um trabalhador entrevistado retrata, em sua fala, seu sentimento em relação à indicação para a participação em cursos e treinamentos patrocinados pelas empresas:

Tinha gente que fazia curso técnico e a empresa pagava cinquenta por cento do curso, para outros não. A empresa pagava os cursos por baixo do pano para algumas pessoas. Eu gastei seis mil reais no meu curso técnico. Eu era auxiliar, casado, mas consegui pagar o curso. Eu acho que a oportunidade tinha que ser para todos, se dá para um, tem que dar para o outro. Tinha gente da minha sala que fazia o curso e a empresa pagava para ele, um cara só.

A fala desse trabalhador reforça o comentário de seu ex-colega de trabalho: “eu fazia curso, é para alguns, não é para todos.”

Os treinamentos dados pelas empresas terceirizadas não são sistemáticos e muito menos padronizados. Algumas empresas investem maciçamente em treinamento e certificação profissional, mas como os contratos são por tempo determinado, o trabalhador terceirizado não tem a garantia de que a empresa continuará pagando seu curso, pois o contrato pode ser rescindido ou mesmo não renovado. As empresas prestadoras de serviço carecem de metodologia para levantamento de necessidade de treinamento e avaliação, de forma que o apadrinhamento é a prática rotineira utilizada para a escolha dos trabalhadores que farão as capacitações e os cursos técnicos pagos por elas. Quem se dedica mais, produz mais e “veste a

camisa da empresa”, como disse um gerente de empresa contratada, passa a ter o direito de receber certos benefícios, sem que haja instituído na organização um sistema de avaliação de desempenho e recompensas claros e formais.

Muitas vezes as práticas adotadas pelas empresas prestadoras de serviços seguem a cultura, a rotina, os procedimentos e as ações institucionalizadas pelas empresas contratantes, reproduzindo mecanismos dominantes da empresa mãe como a utilização de estratégias de individualizar e particularizar o processo de seleção dos trabalhadores, enfatizando as recomendações pessoais e repassando aos funcionários a responsabilidade pela própria qualificação (MINAYO, 2004).

#### **4.8 A cidadania**

Na avaliação dos trabalhadores terceirizados demitidos, a área de Recursos Humanos atende às suas expectativas, como comenta um ex-funcionário: “eu não tenho nada que reclamar... inclusive, eles não têm discriminação, se você tem alguma coisa para resolver, é só ligar e eles atendem bem.” Outro trabalhador afirma:” bom, ótimo, organizado e do jeito que deve ser a área de Recursos Humanos.” Mas observa-se que muitas grandes empresas prestadoras de serviços não possuem um setor de Recursos Humanos. A empresa visitada para a pesquisa tem um departamento de controle da qualidade e gestão dos certificados ISO 9001, ISO 140001, SA 8000 e OHSAS 18001, mas não possui uma área de Recursos Humanos, ficando o setor de qualidade, responsável pelo departamento de pessoal. Apenas um trabalhador entrevistado reclamou do atendimento da área:

Logo quando eu entrei, minha mulher passou mal e passei o numero do cartão do plano de saúde para o médico, pois eu não pude sair do serviço. Arrumei dinheiro emprestado para levá-la de táxi, mas ela não conseguiu a consulta porque o RH registrou o numero do cartão errado.

A empresa visitada desenvolvia projetos sociais como: apoio às crianças e aos adolescentes do município de Serra e luta contra a falta de oportunidade e ociosidade e patrocínio esportivo no judô em Vila Velha, mas não tem como manter os empregos dos trabalhadores na crise, pois está ligada a um contrato de prestação



de serviços de tempo determinado. A responsabilidade social das empresas contratadas é bastante limitada e não possui desenvolvimento em longo prazo.

Outra dificuldade comum enfrentada pelos trabalhadores do setor metalmeccânico e constatada nas entrevistas é a demissão de cipeiros. Nos últimos doze meses 14(quatorze) metalúrgicos cipeiros foram demitidos. As empresas demitem os cipeiros que apontam problemas de segurança e sugerem melhorias. Após o sindicato entrar na justiça solicitando a reintegração, as empresas oferecem um acordo e compram por uma quantia irrecusável a estabilidade do trabalhador. Um trabalhador denuncia a prática comum nas empresas da região:

[...] é o que as empresas fazem, quando ela vê um trabalhador que luta pelos seus direitos e que tem conhecimento dos acordos fechados pelos sindicatos. O cipeiro começa a correr atrás para que a empresa cumpra com o que foi acordado e ela acaba tirando esse trabalhador, que poderá trazer problemas futuros. Só que a questão é que ela acha que pode mandar embora, mas não pode. Também fui eleito membro do sindicato e a primeira vez que entrei na empresa como diretor, fui negociar a PLR, então a empresa colocou todo mundo de férias e na volta falou que não iria pagar a segunda parcela. Como a empresa não vai pagar, se ela estava comprando um software de R\$ 25 milhões de reais e não tinha R\$ 400 mil para a segunda parcela? O coordenador de recursos humanos me chamou depois de uma semana e disse que a partir daquele dia não fazia mais parte do quadro de funcionários da empresa. Abri um processo contra ela e depositaram a rescisão judicialmente, pois eu não assinei a papelada da demissão. Perdi meu plano de saúde, tive que trancar a faculdade, hoje vivo com o que o sindicato me empresta.

O trabalhador terceirizado, em muitas ocasiões, é refém das constantes mudanças de empresas dentro dos grandes complexos industriais. Às vezes as empreiteiras vão e eles permanecem, outras vezes é o contrário, as empreiteiras ficam e os trabalhadores vão. Tudo depende das avaliações realizadas pelos funcionários efetivos da empresa tomadora de serviços, que escolhem aqueles que devem ficar e aqueles que devem ser demitidos ou remanejados e das renovações dos contratos. Por outro lado, a área de Recursos Humanos é bastante limitada pelos contratos firmados com as empresas contratantes, já que possuem metas a serem cumpridas e a necessidade de enfatizar mais as auditorias de qualidade e certificações do que o plano de carreira, o treinamento e a saúde do trabalhador subcontratado.

O exame *antidoping* é outro sistema constrangedor pelo qual os funcionários efetivos e terceirizados passam nos grandes complexos industriais da Grande Vitória. Dados divulgados pelas grandes empresas demonstram que exames

realizados nos funcionários terceirizados são os que mais detectam o uso de drogas ilícitas. Cabe aqui observar que os funcionários somente fazem o teste se houver a concordância, mas o constrangimento para aqueles que se recusam é muito grande e exigem esclarecimentos e conversas individualizadas com os superiores imediatos. As empresas, ao desenvolver mecanismos de exames, aumentam o controle sobre a vida pessoal do funcionário, não se restringindo apenas ao trabalho e a competências profissionais. Cabe ressaltar a importância de se verificar por que os funcionários contratados estão mais sensíveis à utilização de drogas ilícitas. As empresas dos grandes complexos industriais, ao optarem pela terceirização, podem criar um ambiente precário de trabalho, que favorece e incrementa o uso de drogas; já que o contexto social é um dos elementos determinantes na constituição do problema e a organização prefere agir corretivamente e não na prevenção do consumo de drogas lícitas e ilícitas.

#### **4.9 A Carreira e o crescimento profissional na terceirização**

Os trabalhadores terceirizados são contratados e permanecem no emprego em função dos contratos que as empreiteiras realizam com as empresas tomadoras de serviços. As oportunidades de crescimento na carreira acontecem, mas quando o contrato termina e as empresas prestadoras de serviços não conseguem renová-los, os trabalhadores são muito prejudicados, pois podem ser recontratados pela empresa vencedora da nova licitação, sem as garantias e cargos anteriormente conquistados; como comenta um trabalhador sobre a possibilidade de seguir carreira na profissão: “existe a possibilidade de crescimento, teve amigo que entrou como ajudante, passou a mecânico e chegou a líder, mas a crise chegou e interrompeu a classificação.” Na fala desse outro trabalhador entrevistado:

Teve gente que saiu de lá auxiliar e se for fichado em outro lugar, vai ser de auxiliar; e era gente que estava precisando... o supervisor falou que ia ajudá-lo mas... Se eu continuo numa empresa grande e vai entrando gente todo dia, eles não vão promover os novos, a não ser que os antigos não quisessem nada, mas numa prestadora de serviço [...]

Outro trabalhador que já trabalha nos grandes complexos industriais há mais de quinze anos prestando serviços desabafa:

A carreira é prejudicada. Hoje em dia não existe mais o peão dizer “trabalhei naquela empresa 15 anos”, porque são contratos de dois, três anos; e por causa de R\$ 50,00 a menos no contrato sai uma empresa entra outra, e muitas vezes a empresa que ganhou já tem os seus funcionários. Você não cresce mais profissionalmente, por que não existem mais longos contratos. Eu fiquei quatro anos porque esse serviço é um dos mais difíceis, é manutenção pesada [...] não recebe insalubridade e periculosidade [...] não existe mais [...] outra empresa ganhou, você saiu [...] não existe capacitação no trabalho, é peixada.

Um dirigente sindical comentou que os contratos são por um, dois anos e um plano de carreira para evoluir precisa de no mínimo três anos. Ele comenta sobre a rotatividade da profissão:

O trabalhador quer se aposentar porque a qualquer momento ele pode estar na rua. Nem sempre tem serviço, aí ele fica pulando de galho em galho. E aí tem paradas de usinas e você é contratado apenas para esses dias [...] até cinco dias. Como ele vai pegar o seu PPP (perfil profissiográfico previdenciário), o laudo técnico para se aposentar?

Um trabalhador que está próximo de se aposentar confirma a declaração do dirigente:

Eu estava olhando e fui ao INSS para ver as empresas que eu trabalhei [...] eu trabalhei em **29 (vinte e nove)** empresas. Se eu estivesse trabalhando fixo já estaria aposentado, como a gente fica pulando de lá pra cá [...] uma dificuldade. E o INSS exige o PPP de todas as empresas [...] é uma dificuldade. Se todas as empresas dessem o perfil não teria essa dificuldade.

O desvio de função, a ausência de planos de carreira e de definições claras para a promoção gera dúvidas e revolta nos trabalhadores como declara um jovem ao ser entrevistado:

Na máquina eu trabalhei dez meses diretos. Eu trabalhei em desvio de função porque eles disseram que iam me reclassificar, pois eu tinha mais tempo e sabia trabalhar no equipamento, mas tinha muito gerente que não sabia de nada e eu como auxiliar ensinava esses profissionais. Às vezes, eu sou gerente e fico o cara como mecânico ou ajustador, sequer tinha gente lá que conhecia as ferramentas, mas são indicados pelos chefes. Eles sempre prometeram [...] eu saia de casa, à noite, feriado, às vezes no Ano Novo para trabalhar [...]

Outro trabalhador comenta sobre a dificuldade de desenvolver a carreira, mesmo assim demonstra otimismo com o futuro:

[...] é complicado, o funcionário no mundo inteiro fica com o pé atrás, porque hoje a empresa está, amanhã, pode ser outra que vem para o lugar dela, mas quem tem boca vai a Roma, serviço tem em qualquer lugar do planeta... o futuro é promissor.

Observa-se com as declarações, o otimismo e a resignação com a sua sorte. A maioria dos trabalhadores demitidos entrevistados já tinha entrevistas de emprego agendadas, aqueles que não possuíam, sabiam realizar outros tipos de serviços e pretendiam viver de “bico” até encontrar nova recolocação. Alguns ainda tinham a esperança de serem recontratados pela mesma empresa que os demitiram, após a crise amenizar e as empresas tomadoras de serviços voltarem à capacidade plena. O fato é que as empresas estão primarizando os serviços e devem contratar menos empresas prestadoras de serviços. A estratégia que antes era eficaz passa a não tão eficaz na busca pela redução de custos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O setor metalmeccânico da grande Vitória é de grande importância para a economia do Espírito Santo, mas desde a década de 90 vem sofrendo com a flexibilização do trabalho, transferindo milhares de trabalhadores para as empresas prestadoras de serviços no interior de grandes complexos industriais. Há anos, aqueles que prestam serviços para as empresas contratadas sofrem com baixos salários, ambientes insalubres, condições inseguras de trabalho, alimentação, transporte, vestiários e tratamentos diferenciados.

A primarização, que se iniciou em 2007 e deveria resgatar esses trabalhadores das condições precárias de trabalho, na verdade repatriou apenas um terço daqueles que prestavam serviços para as empreiteiras. Os dois terços restantes, continuam em constante movimentação no mercado de trabalho. Essa rotatividade dificulta as ações dos sindicatos e a formação do sentimento de classe nos trabalhadores. A terceirização se tornou uma estratégia que se integrou ao capital e faz parte da nova organização do trabalho. Os novos modelos de gestão, além de conseguirem maior produtividade e maximização dos lucros, arrebataram o consentimento ativo dos trabalhadores, seja por meio de métodos sutis de controle, seja por meio da distribuição dos lucros e resultados.

Mas os trabalhadores terceirizados são os primeiros a serem demitidos na crise, continuam a sofrer mais acidentes, são mais pegos nos exames *antidoping* e sofrem mais vistorias nas portarias das empresas, do que os funcionários efetivos. Nota-se que as empresas tomadoras de serviços, ao criarem grupos de funcionários efetivos e terceirizados, desenvolvem um ambiente de segregação e discriminação, já que esses funcionários simplesmente podem ser remanejados ou demitidos, se a supervisão da empresa tomadora de serviços assim o desejar. A empresa contratante não se responsabiliza pelos trabalhadores terceirizados.

A qualidade de vida no trabalho é um discurso das grandes empresas, mas que não se aplica no dia a dia daqueles que efetivamente contribuem para aumentar a produtividade e a lucratividade das organizações. Visto que, com a crise, nem

mesmo os ganhos sobre a inflação, negociados nos últimos acordos coletivos, estão sendo aplicados, já que as empresas tomadoras de serviços demitem e recontratam os trabalhadores com salários menores que os recebidos anteriormente e sem a garantia da manutenção de benefícios já conquistados.

Na busca de mais dignidade e valorização do trabalhador brasileiro, o sindicato que representa os trabalhadores do setor metalmeccânico, vem conseguindo conquistar melhorias na remuneração, mas por força da flexibilização, não consegue garantir a manutenção dos direitos e benefícios já conquistados pelos trabalhadores terceirizados, pois as empresas tomadoras de serviços contratam novas empresas com menores custos, que acarreta menores salários, condições ambientais menos seguras e acordos coletivos individuais, realizados com cada empresa em particular. O sindicalismo brasileiro vive uma crise que dificulta cada vez mais a identificação dos trabalhadores com os ideais de igualdade, liberdade, autonomia e a consciência de classe.

Também percebemos pelos dados coletados, que o capital se reproduz e na busca de maiores produtividades e melhores lucros, acarreta cada vez mais a precarização do trabalho com a utilização da terceirização. Mesmo a primarização, que deveria resgatar os trabalhadores da precarização do trabalho, segrega mais ainda, quando recontrata apenas uma parte da força de trabalho subcontratada, criando um sentimento de inferioridade naqueles que não foram os escolhidos e deixando outros desempregados. A pesquisa sobre terceirização realizada no setor metalmeccânico da Grande Vitória reforça as conclusões de outras pesquisas desenvolvidas em outras regiões e em outros setores sobre a terceirização. Cabe a nós como cidadãos, resistir e exigir melhores condições de trabalho e de vida, por meio de leis trabalhistas mais justas e igualitárias. Mas a dignidade de um povo começa a ser resgatada, apenas quando somos humildes o suficiente para aceitarmos que um grande país se faz, antes de tudo, com a inclusão dos cidadãos e não apenas com a sua força física e manipulação velada.

## 6. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. Além da informalidade: entendendo como os fiscais e agentes de desenvolvimento promovem a formalização e o crescimento de pequenas e média empresas. **IPEA**, 2008. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br.php>>. Acesso em: 26 Setembro 2008
- ALVAREZ, M. S. B. **Terceirização: parceria e qualidade**. Rio de Janeiro: Campus, 1996.
- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- \_\_\_\_\_. Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000: dilemas da era neoliberal. In: ANTUNES, R. (Organizador). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- AMATO NETO, J. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**. V. 35, nº 2, São Paulo, 1995.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- \_\_\_\_\_. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- \_\_\_\_\_. A era da informatização e a época da informalização. In: ANTUNES, R. (Organizador). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 28 Maio 2008.
- ASSUNÇÃO, A. A. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciênc. saúde coletiva**, 2003, v. 8, n. 4, p. 1005-101. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 10 out. 2006.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições 70, 1977.
- BRASIL, H. G. A empresa e a estratégia da terceirização. **Revista de Administração de Empresas**. V. 33, nº 2, São Paulo, 1993.
- BRASIL. Projeto de lei 4.302, de 1998. **Diário do Senado Federal**, 2001.
- BOLETIM DIEESE. São Paulo: **DIEESE**, fevereiro, 2009. Mensal
- BORGES, Â.; DRUCK, M. G. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador (BA), 1993. Disponível em: <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=349>>. Acesso em: 04 08 2008.

BORGES, A.; DRUCK, G. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 111-139, jul/dez 2002.

CARVALHO, L. H. S. de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 48, dez. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1147>>. Acesso em: 11 fev. 2009.

CAGED – **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. 2009. Disponível em: <<http://www.caged.gov.br>>. Acesso em: 1 fev. 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 1992.

\_\_\_\_\_. **A banalização da injustiça social**. 4ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

\_\_\_\_\_. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**. , São Paulo, v. 14, n. 3, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 12 Set 2008

DEJOURS, C, ABDOUCHELI, E.; JAYET,C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DIEESE. **Diagnóstico do complexo metal-mecânico brasileiro**. São Paulo: DIEESE/CMN/CUT, 1998.

\_\_\_\_\_. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 06 mar. 2008.

DRUCK, M. G. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica**: - um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, G. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 11-22, jul/dez 2002.

ENRIQUÉZ, E. Prefácio. In: DAVEL, E. P. D.; VASCONCELLOS, J. G. M de. **Recursos humanos e subjetividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

\_\_\_\_\_. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. **RAE revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 37, n.1, 1997.

FARIA, J. H. **Economia política do poder**: uma crítica da teoria geral da administração. Curitiba: Juruá, 2004.

\_\_\_\_\_. **Economia política do poder**: as práticas do controle nas organizações. Curitiba: Juruá, 2004.



FINDES, Sistema (Ed.). **Boletim ideies**. edição 1 - ano 1. Disponível em: <[www.ideies.org.br](http://www.ideies.org.br)>. Acesso em: 11 fev. 2009a.

\_\_\_\_\_. **Boletim ideies**. edição 2 - ano 1. Disponível em: <[www.ideies.org.br](http://www.ideies.org.br)>. Acesso em: 11 fev. 2009b.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1987.

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. Análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. (Organizador). **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

GOMEZ, C. M. e LACAZ, F. A. C. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciênc. saúde coletiva**, 2005, v. 10, n. 4, p. 797-807. ISSN 1413-8123. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 10 out. 2006.

GUATTARI, F. **As três ecologias**. Campinas, SP: Papius, 1990.

HACKMAN, J. et al. A new strategy for job enrichment. **California Management Review**, v. 17, n. 4, Summer, 1975.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 2001.

IBGE. **Pesquisa mensal de emprego**, fevereiro de 2009. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br.php>>. Acesso em: 26 fev. 2008.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciênc. Saúde coletiva**, 2000, v. 5, n. 1, p. 151-161. ISSN 1413-8123. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 10 out. 2006.

\_\_\_\_\_. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cad. Saúde Pública**, Abr 2007, vol.23, n. 4, p.757-766. ISSN 0102-311X. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 02 dez. 2007.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto alegre: Artmed; Belo Horizonte: Ed. da UFMG, 1999.

MARCELINO, P. R.P. Honda: terceirização e precarização: a outra face do toyotismo. In: ANTUNES, R. (Organizador). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, 1991, v. 25, nº 5, pag. 341-349. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 02 dez. 2007.

MINAYO, M. C. S. **De ferro e flexíveis**: marcas do estado empresário e da privatização na subjetividade operária. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M.A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. saúde coletiva**, 2000, v. 5, n. 1, p. 7-18. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 10 out. 2006.

MINAYO-GOMEZ, C. , THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cad. Saúde Pública**, 1997, v. 13, sup. 2, p. 21-32. ISSN 0102-311X. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 02 dez. 2007.

MINISTERIO DA PREVIDENCIA SOCIAL. **Anuário estatístico de acidente de trabalho**. Brasil: AEAT Infologo, 2000-2005.

MIRANDA, C. R. **Ataque ao mundo do trabalho**: terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador. Salvador (BA), 2006. Disponível em <<http://www.saudeetrabalho.com.br>>. Acesso em: 03 mar. 2009.

NADLER, D. A.; LAWLER III, E. E. Quality of working life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v.11, p.20-30, winter 1983.

PAGÈS, M... (et al.). **O poder das organizações**: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas, 1987.

POCHMANN, M. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES, R. (Organizador). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

\_\_\_\_\_. **A superterceirização dos contratos de trabalho**. Campinas (SP), 2007. Disponível em: <<http://www.sindeepres.com.br/pt/artigos>>. Acesso em: 06 jun. 2008.

\_\_\_\_\_. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho**. Campinas (SP), 2008. Disponível em: <<http://www.sindeepres.com.br/pt/artigos>>. Acesso em: 06 jun. 2008.

SANTOS, A. O. A nova crise do sindicalismo internacional. In: ANTUNES, R. (Organizador). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

SEDES, 2008. Disponível em: <<http://www.sedes.es.gov.com.br>>. Acesso em: 06 jun. 2008.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. da C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Saúde Pública**, 2004, v. 20, nº 2, pag. 580-588. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 02 dez. 2007.

SELIGMANN-SILVA, E. Desemprego e psicopatia da recessão. In: BORGES, L. H.; MOULIN, M. G. B; ARAÚJO, M. D. (org.). **Organização do trabalho e saúde**: múltiplas relações. Vitória: EDUFES, 2001.

SILVA, A. S.; RESENDE, L. G. **A ferro e a fogo: a trajetória de um setor**. Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico do Estado do Espírito Santo (Sindifer), 2004.

SOUZA, J. S. Os descaminhos das políticas de formação/qualificação profissional: a ação dos sindicatos no Brasil recente. In: ANTUNES, R. (Organizador). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

TAFNER, P. (Ed.). **Brasil: o estado de uma nação** – mercado de trabalho, emprego e informalidade. Rio de Janeiro: Ipea, 2006.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: BORGES, A ... [ET AL.] **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15 n. 1, 1973.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

VASAPOLLO, L. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pos-fordista. In: ANTUNES, R. (Organizador). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

VASCONCELOS, L. C. F; PIGNATI, W. A. Medicina do trabalho: subciência ou subserviência? Uma abordagem epistemológica. **Ciência e saúde coletiva**, 1105-1115,2006.

VILLASCHI FILHO, A.; LIMA, E. S. **Estudos empíricos: arranjo produtivo metalmeccânico/ES**. Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro/ EI/UFRJ: Nota técnica 14, 2000.