

Interfaces entre modelo produtivo e divisão do trabalho flexível: a visão do trabalhador sobre a terceirização no polo naval de Rio Grande

Eder Dion de Paula Costa*
Claudia Socoowski de Anello Silva**

Introdução

Estamos vivenciando uma verdadeira crise institucional no Brasil e as perspectivas de um governo, ainda provisório do Presidente interino Michel Temer em vias de se tornar definitivo, encorpado ideologicamente de matiz neoliberal muito mais acentuada em relação ao governo da Presidenta Dilma Rousseff, apontam para potencial impactos nos direitos sociais, em especial, os direitos sociais do trabalho. Logo, nada mais oportuno que refletir sobre a realidade empírica de um dos motores do neoliberalismo, a terceirização.

De antemão, deve-se estabelecer que não se pretende debater o projeto de lei da terceirização ou de flexibilização da CLT, proposições estas que vem sendo noticiadas pela equipe de governo do Presidente interino e simpatizantes da iniciativa privada, ao contrário, a proposição deste trabalho se torna adequada ao momento porque abstraindo-se da discussão travada no campo jurídico, a contenda trazida enfrenta as mazelas da realidade empírica da terceirização, o que poderá contribuir

* Doutor em Direito na Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professor Associado da Faculdade de Direito da FURG. Professor do Programa de Pós-graduação, Mestrado em Direito e Justiça Social (FADIR/FURG).

** Mestre em Sociologia no ISP/UFPel. Mestranda no PPGD em Direito e Justiça Social (FADIR/FURG).

para a ponderação e compreensão sobre questões do cotidiano que envolvem este formato flexível de contratação e trazer a abstração da discussão jurídica para o nível empírico, a realidade de um caso concreto.

Contextualizando o campo de análise, como noticiado e muito festejado na cidade do Rio Grande, RS, a instalação do Polo Naval a partir do ano de 2006 inaugurou um crescente e substancial incremento do número de postos de trabalho ao mesmo tempo que também gerou intensa terceirização, cuja proporcionalidade foi “especulada” (em outro momento será explicado o uso do termo) em aproximados dois terços do total da geração de empregos. Diante do novo empreendimento de organização produtiva flexível com divisão do trabalho igualmente flexível, entendeu-se que este contexto poderia subsidiar a apreensão da realidade da terceirização de forma fidedigna.

Para a coleta de dados empíricos, este trabalho pautou-se no uso de vários aportes metodológicos. Iniciando-se pela pesquisa documental para elaborar um desenho inicial do contexto, a seguir foram realizadas algumas incursões no campo, utilizando a técnica da observação seguidas da aplicação de questionário e aprofundamento com a realização de entrevistas com trabalhadores terceirizados. Em primeiro lugar, traça-se um panorama da retomada do setor naval no Brasil, seguida de alguns aspectos referentes a instalação do Polo Naval em Rio Grande a partir da pesquisa documental. A seguir, apresentam-se os dados coletados a partir da aplicação do questionário com trabalhadores diretos e terceirizados seguido pelo aprofundamento de algumas questões a partir de entrevistas com trabalhadores terceirizados.

1. Do ressurgimento da indústria naval a partir de políticas governamentais neodesenvolvimentistas e a instalação do Polo Naval de Rio Grande

No contexto político, econômico e social, a retomada da indústria naval teve início por volta do ano de 2000 e se deve a ações governamentais executadas nestes últimos 10 anos, as quais integram as denominadas “iniciativas de revitalização da indústria naval”, compreendendo, especialmente, o Programa de Modernização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás (PROMINP) – lançado em 2003,

e os PROMEF's (Programa de Modernização e Expansão da Frota) I e II, de 2004 e 2008, respectivamente (PIRES ETT ALII, 2014, p. 70).

No ano de 2003, segundo Pires et alii (2014), como cumprimento das promessas feitas pelo Presidente Lula sobre o renascimento do setor naval no país, foram direcionadas as encomendas de plataformas da Petrobras (P-51 e P-52), alicerçadas inicialmente no PROMIMP (lançado em 2003).

Em 2004 foi encetado o PROMEF e em 2007 a indústria naval foi inserida nos objetivos do PAC (Plano de Aceleração do Crescimento) como um dos setores de maior relevância em termos de objetivos estratégicos de geração de emprego e renda, bem como no PDP (Plano de Desenvolvimento Produtivo), em 2008 e no PBM (Plano Brasil Maior) de 2011, com metas para o aumento do conteúdo local, mais representatividade das empresas brasileiras fabricantes de navipeças, e crescimento da produtividade dos estaleiros e da participação de engenheiros no número de empregos diretos no setor.

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

Nesta sequência, por volta de 2006 deu-se início a instalação em Rio Grande, Rio Grande do Sul, O Polo Naval e Offshore de Rio Grande, encontrando-se, atualmente, composto pelos Estaleiros Rio Grande – ERG 1 e ERG 2, Estaleiro Honório Bicalho e Estaleiros do Brasil – EBR.

Os estaleiros ERG1 e ERG2¹ contam com cerca de 700 mil metros quadrados de área, um dique seco de grandes dimensões (350m x 133m), dois pórticos com capacidade de 600 e 2000 mil toneladas cada e tinham por encomendas a construção de oito cascos de FPSO's (P-66 a p-73), além de três navios-sonda (drillship), totalizando cerca de 5,9 bilhões de dólares em contratos, sob a responsabilidade da ECOVIX/ENGEVIX.

¹ Disponível em: <<http://www.aplnavalriogrande.org/>> Acesso em: 30 dez. 2015.

O Estaleiro Honório Bicalho² conta com cerca de 125 mil metros quadrados e, sob a responsabilidade do consórcio QUIP, entregou as plataformas P-53, P-58 e P-63. A QUIP ainda construiu a plataforma P-55 e os contratos das quatro plataformas totalizaram cerca de 3,6 bilhões de dólares. Estão ainda previstas neste estaleiro a realização da integração das plataformas P-75 e P-77, totalizando mais de 1,5 bilhões de dólares em contratos.

No município de São José do Norte localiza-se o estaleiro EBR³, com cerca de 1,5 milhões de metros quadrados, onde está sendo realizada a integração da plataforma P-74 em um contrato de cerca de 740 milhões de dólares.

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

Deste projeto político exógeno, a revitalização da indústria naval brasileira, impulsionada pelas encomendas da Petrobras, os estaleiros foram sendo instalados e modernizados a partir de um processo produtivo caracterizado pelo formato flexível de empresa (KÓVACKS, 2001, SALERMO, 1994)) em rede ou rede de empresas (SANTOS, 2001; CASTELLS, 2005), estabelecendo conexões entre empresas durante o processo para atividades específicas ou não, completas ou não, de meio ou fim, temporárias ou não. Neste formato, a divisão do trabalho é organizada no formato flexível (SALERMO,

² Vide nota 1.

³ Vide nota 1.

1995), caracterizado pela exploração do trabalho que vai além da atividade disciplinada e hierarquizada para expropriação não só da força de trabalho (expressada no corpo do trabalhador) mas da sua “colaboração, sua sujeição de forma integral” (COSTA, 2015, p.50), contexto este em que se insere a terceirização.

No que se refere a possível geração de aproximados 24 mil empregos, este número não é um dado encontrado porque a terceirização não é algo visível aos controles do Estado (RAIS e CAGED) como também do próprio Sindicato pois as empresas tomadoras de serviço não estão obrigadas a prestar tal informação. Sabe-se que no ano de 2013, em inspeção realizada pela Força-tarefa do MPT e MTE, foram localizadas em torno de 130 empresas de terceirização no Polo Naval.

O maior número informado por plataforma foi de cerca de 6 mil trabalhadores encontrados na construção da P-55 (MPT, 2013). Com efeito, se atribuído este número como sendo o máximo de trabalhadores que cada plataforma necessite em determinados momentos de seu processo de produção, é possível se chegar a informação de que em determinados momentos, como ocorreu com a construção simultânea das quatro plataformas (P-55, P-58, P-63 e P-66), o Polo Naval pode ter empregado o total de 24 mil trabalhadores.

De outro lado, considerando o relatório de inspeção do MPT que apresenta o número de trabalhadores fracionado entre trabalhadores terceirizados e diretos da plataforma P-55, o número de trabalhadores terceirizados chegou ao patamar de 66,56%. Esta proporcionalidade apontada permite aproximar ao cálculo de que cerca de 2/3 da geração de postos de trabalhos no Polo Naval eram de contratos de trabalhadores terceirizados.

2. A visão do trabalhador sobre a terceirização no Polo Naval a partir da observação e aplicação do questionário

Diante de um panorama de intensa terceirização em que esta passou a ser quase que a regra do regime de contratações, necessário conhecer esta realidade empírica já que, embora tolerada em alguns casos, a terceirização não é o regime legal dos contratos de trabalho.

As discussões sobre a terceirização estão amplamente mescladas

do ponto de vista de sujeitos coletivos, tais como, empresários, sindicatos, órgãos governamentais os quais participam do contexto, no entanto, não sofrem na pele os impactos diretos deste modelo de contratação. Desta forma, este trabalho pretende privilegiar a visão do próprio trabalhador e, em especial, a do trabalhador terceirizado.

A imersão no mundo do trabalho terceirizado, possibilitará entender como eles percebem o seu papel dentro do processo produtivo e suas relações com a organização do trabalho, com outros trabalhadores não terceirizados e com o Sindicato e foi realizada a partir da observação nas instalações do Sindicato dos Metalúrgicos (STIMMERG) e na realização de campanhas salariais em frente a Ecovix e EBR, seguida pela aplicação de questionário⁴ com 216 respondentes (entre trabalhadores diretos e terceirizados, estudantes dos cursos superiores de Engenharia, Direito, Psicologia, Administração, entre outros, da Faculdade Anhanguera, unidades Rio Grande e Pelotas e 12 trabalhadores não estudantes que se encontravam na sede do STIMMERG) juntamente com o aprofundamento pela entrevista com quatro trabalhadores terceirizados.

Pela observação, foi possível uma apreensão geral, considerando que cada contexto tem suas peculiaridades, era preciso antes da formulação dos questionamentos, conhecer um pouco do perfil produtivo e da dinâmica das relações.

Qualificando a amostra, no que se refere ao questionário, os respondentes são ou foram trabalhadores do Polo Naval e para efeito de consideração das respostas, todas as questões analisadas trabalham com respostas válidas, sendo, portanto, desconsiderados dos percentuais os não respondentes, daí a variação no número de respondentes para algumas das perguntas formuladas.

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

Na sequência, no bloco de análise posterior, passou-se a verificação de dados específicos que envolvem trabalhadores terceirizados, examinando a percepção destes em relação a sua posição

4 Questionário aplicado pelo Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEPN) da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) que a segunda autora integra.

dentro da organização do trabalho, em relação aos trabalhadores estáveis e ao Sindicato dos Metalúrgicos.

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

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

Em relação ao recebimento da participação nos lucros e resultados (excluídos os não respondentes), dos 208 trabalhadores que responderam à pergunta, 57,2% afirmaram receber esta verba enquanto que 42,8% dos trabalhadores responderam não ter recebido. Este é um dado importante que serve de sinalizador para demonstrar a desigualdade e precarização não percebida pelo trabalhador terceirizado. As empresas QUIP, CQG e Ecovix pagam esta verba e não se tem a informação de que empresas prestadoras de serviço efetuam o pagamento desta verba.

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

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

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

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

Começando a análise das respostas dos trabalhadores terceirizados quanto à percepção no que se refere a ser um trabalhador terceirizado, dos 111 respondentes, 44,6% acredita ser boa a contratação; seguida de 29,5% que se consideram indiferentes a este tipo de contratação (nem bom nem ruim ser um terceirizado) e 16,1%

consideraram muito bom ser trabalhador terceirizado no Polo Naval, ficando o restante (9,9%) dividido nas opiniões entre ser ruim e péssimo trabalhar como terceirizado.

Quando perguntado sobre como se sente tratado quando comparado ao tratamento dispensado aos trabalhadores estáveis pela empresa tomadora do serviço, 58,6% dos entrevistados disse ser tratado de forma igual, 18% disse ter um tratamento pouco pior, 18% respondeu ser tratado melhor e muito melhor e somente 5,4% consideraram muito pior. Os percentuais lançados se referem a mesma amostra da pergunta anterior.

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

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

Quando perguntado se trabalhar como terceirizado é mera sujeição ao que o mercado oferece ou se é uma opção, elaborou-se a formulação no sentido do trabalhador terceirizado fazer a opção entre trabalhar para a empresa terceirizada ou para a principal, considerando que a terceirizada paga melhor salário. Dos 111 respondentes, 54,1% afirma que optaria pelo emprego na principal enquanto que 35,1% dos respondentes iriam para a terceirizada e 10,8% não soube responder. Ainda que não seja uma diferença muito grande, a estabilidade e segurança no emprego direto é um fator que atrai o trabalhador e pesa

em suas escolhas. No entanto, não deve ser desconsiderado o fato de que um número substancial de trabalhadores já assumiu a dinâmica flexível das contratações de trabalho, guardando certa compatibilidade com a descrição dos *proficians*⁵ proposta por Standing (2014).

Para conhecer o que o trabalhador entende como justificativa do uso da terceirização perguntou-se ao trabalhador se a atividade que ele desempenha no processo produtivo é muito especializada, corroborando a sua forma de contratação. Dos 111 respondentes, 55,9% disse que sua atividade não era especializada e 19,8% disse não saber definir. Apenas 24,3% afirmaram que a sua atividade é especializada e por isso é necessária a terceirização.

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

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

⁵ O termo resulta junção das palavras *professional* e *technician*. São trabalhadores independentes, orientados por um projeto e o desejo de se mudar continuamente, sem um impulso para o emprego de longo prazo. Eles não querem a segurança do trabalho.

3. Aprofundando algumas questões a partir do depoimento de trabalhadores terceirizados.

A partir do panorama traçado pela observação e pelo questionário buscou-se aprofundar a pesquisa através da entrevista semiestruturada. A escolha dos entrevistados, com a finalidade de um panorama plural, foi pautada na eleição de trabalhadores terceirizados de diferentes empregadores, com distintas funções e salários. Foram realizadas entrevistas com quatro trabalhadores, cuja identidade será preservada, tendo em vista a vontade expressa dos narradores, sendo-lhes atribuídos nomes fictícios para a reprodução de suas falas. Os entrevistados serão chamados, respectivamente, por Pedro que trabalhou na Metal A, João que trabalhou nas empresas Metal B, Metal C, Metal D e Metal E, Maria que trabalhou na empresa Metal F e Antônia que trabalhou na Metal G.

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

Pedro, que trabalhou na terceirizada Metal A, passou uma ideia de que não havia diferenças em ser trabalhador contratado diretamente pelos estaleiros ou ser terceirizado na época em que trabalhou no Polo Naval, assinalando que os salários eram iguais, tinha plano de saúde melhor, tinha bônus, premiações e cestas, participava de reuniões conjuntas de todos os trabalhadores (DDS⁶), utilizavam mesma área de lazer, refeitório e sanitários, sendo a única coisa que os diferenciava era o uniforme.

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

⁶ Reuniões para discussão do estágio da plataforma e conscientização sobre o uso de EPI.

podiam utilizar a mesma área de lazer, refeitório e sanitários.

No que se refere ao benefício da alimentação⁷, vale-refeição (João) ou vale-alimentação (Antônia) ou auxílio-alimentação (Maria), os entrevistados João e Maria declararam ser inferior ao que era pago pela QUIP e ECOVIX. João declarou que “Já tinha diferenças, nosso VR era de R\$ 180,00 e a QUIP era mais alto”. A entrevistada Antônia nunca recebeu o benefício, embora tenha referido que depois de muitas reivindicações dos demais empregados da empresa Metal F, esta passou a fornecer uma cesta de alimentos e produtos de limpeza.

Quanto à forma de tratamento dos trabalhadores terceirizados e suas relações cotidianas do trabalho, todos os entrevistados mencionaram que no aspecto segurança do trabalho, o ambiente sofria igual fiscalização pela Petrobrás e sua atuação era bastante forte, se envolvendo diretamente com os trabalhadores dos estaleiros, das terceirizadas, quarteirizadas e assim por diante. No entanto, nas relações entre empregados do estaleiro e empregados terceirizados, afirmou a entrevistada Antônia que a diferença existia e declara que “quando havia algum tipo de acidente ou incidente em que ambas as operações estivessem presentes [contratante e terceirizada], com certeza havia um jeito de culpabilizar a terceirizada”.

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

Os entrevistados João e Antônia disseram que esta prática

⁷ Nos acordos coletivos de 2012 e 2013 este benefício era concedido aos trabalhadores que tivessem assiduidade plena e era concedido nos valores, respectivamente, de R\$ 160,00 e de R\$ 260,00 sendo, que no ano de 2013, o valor seria reduzido para R\$ 210,00 se o empregado tivesse tido falta(s) no mês, respectivamente, R\$ 340,00 e R\$ 400,00. A QUIP e CQG pagavam Vale-alimentação mais uma verba adicional em razão do programa PIP (Programa de Incentivo e Produtividade) que chegava ao montante de quase R\$ 400,00, R\$ 600,00 ou R\$ 800,00, conforme a faixa salarial, além de todas as empresas oferecerem almoço no local de trabalho.

ocorria nas empresas, Metal C, Metal D, Metal F, Metal G e funcionava da seguinte forma:

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

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

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

Na sua relação com o Sindicato (STIMMMERG), o entrevistado Pedro declarou que não era associado e nem acreditava muito no trabalho de sindicatos, principalmente no dos metalúrgicos, “minha impressão era a pior possível” (Pedro). No entanto, com o desenrolar do trabalho no Polo Naval de Rio Grande e o estreitamento com alguns colegas de trabalho, inclusive trabalhadores diretos sindicalizados, ele

resolveu se associar no ano de 2010, condição que mantinha até a ocasião da entrevista. Esta mudança se deu em razão de que era preciso ter um Sindicato forte porque o Polo Naval estava se tornando um grande empreendimento e o próprio Sindicato começou a se fazer presente, se mostrar diferente do que era antes, no começo da instalação do Polo Naval até por volta de 2010.

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

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

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

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

Esta parece ser a função típica do sindicato, amparar os desempregados, sem qualquer ênfase no trabalho em busca das melhorias salariais, das condições de segurança e meio ambiente de trabalho, das condições sociais dos trabalhadores.

Em relação ao STIMMERG, com exceção da entrevistada Antônia que disse estar vinculada a um Sindicato que não se fez presente aos trabalhadores do Polo Naval, restando justificada sua visão e do Pedro que tem um discurso mais positivo a respeito do Sindicato, os outros dois entrevistados, João e Maria, não lançaram críticas ao Sindicato, mas também não fizeram elogios à atuação, nem tão pouco reconhecem a necessidade deste, ao que parece, seus relatos levam a ideia de uma certa indiferença quanto papel do Sindicato. Tanto é verdade, que o entrevistado João menciona a questão do recolhimento das contribuições negociais⁸ e que ele não iria fazer o pagamento destas, mas como a “empresa não providenciou a cartinha de oposição” ele acabou pagando.

Este fato demonstra total desconhecimento do motivo da cobrança de tal contribuição e de sua influência nas receitas sindicais e no aporte do Sindicato para a realização das negociações coletivas, como também se verifica o incentivo das empresas contratantes terceirizadas para que os trabalhadores não associados deixem de recolher a referida taxa, acarretando em redução de receitas e conseqüentemente de recursos para que o Sindicato se coloque a frente do capital e discuta os direitos dos trabalhadores em paridade de armas. Tal comportamento pode ser configurado como conduta de prática antissindical⁹ por parte da empresa. Isto porque o trabalhador, dentro do sistema de relações do trabalho, é considerado hipossuficiente e no âmbito de suas relações com o Sindicato, ele goza de liberdades

⁸ A contribuição negocial é estabelecida por norma coletiva e prevê que o trabalhador não sócio da entidade pode se opor à esta contribuição desde que formule uma carta e entregue na sede do Sindicato (Cláusula 51 da Convenção Coletiva de Trabalho).

⁹ Segundo os artigos 1º e 2º da Convenção número 98 da OIT, que trata da organização sindical e negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 1952, não pode haver discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego, assim como, estabelece a proteção contra a conduta patronal de condicionar o emprego à desfiliação ou a não filiação ou da afinidade sindical, além de garantir que “as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão aproveitar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas contra as outras”.

positiva (se associar) e negativa (não se associar), no entanto, em relação ao empregador, as práticas que levam ao enfraquecimento do poder sindical são consideradas como antissindicais. Disponibilizar cartas prontas para o exercício de oposição para os empregados se configura em incentivo, num estímulo ao não pagamento e uma interferência na relação trabalhador e sindicato.

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

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

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

Quando ele fala que o ambiente era bom, não se refere ao meio ambiente e condições de trabalho, porquanto já havia feito a crítica, devendo a sentença ser entendida no sentido de que bom era ter o emprego, que hoje ele não tem mais, que todos estes sacrifícios de saúde, de tempo são superados em troca de um emprego.

Além destas questões relativas ao desenvolvimento das atividades, se chegou a outros dois fatos preocupantes e precarizantes

como de possível vulnerabilidade, a venda de vaga de trabalho, como também, em alguns casos havia a venda de promoção:

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

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

Como afirma Druck (2011), a precarização é inerente à terceirização, é regra. Os elementos precarizantes citados pela autora são encontrados nos discursos dos entrevistados. Começando pelos contratos de trabalho com menores salários e a submissão ao pagamento de salários por fora que permitem a sonegação de direitos pecuniários do trabalhador, a subordinação do trabalhador a jornadas extenuantes além do limite de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, interferindo no descanso entrejornadas (espaço de onze horas entre um dia e outro) e no descanso semanal remunerado (direito ao descanso de vinte e quatro horas durante a semana).

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

habitantes enquanto que trabalhadores diretos são tratados como cidadãos.

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

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

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

No mesmo sentido, é a engrenagem da compra de promoção. Pelo que se observa do sistema relatado, as promoções ocorrem não por mérito do trabalhador, mas pelo valor que ele, o trabalhador, pode

pagar a quem tem o direito de lhe promover. É uma lógica semelhante à da venda de vaga. Se o trabalhador pode ganhar um pouco mais à custa de dividir o dinheiro com o chefe, ele fará, pois, se ele não o fizer, outro o fará.

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

Já o entrevistado João afirma:

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

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

Para Antônia:

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

Considerando os aspectos trazidos pelos entrevistados, alguns pontos se revelam muito importantes. Primeiro é a questão da permanência da relação de emprego. Isto é algo muito relevante tanto no aspecto psicológico como no econômico. No psicológico, em razão do trabalhador terceirizado se encontrar numa situação de permanente

busca por nova colocação, numa verdadeira e estressante caça a uma nova vaga, o que se confirma pela descrição do entrevistado João que diz ficar mandando mensagens eletrônicas, quando se aproxima do final do contrato de sua empregadora, pois nunca é certo que a empresa vai levar ele para outro trabalho e em outra empresa.

No aspecto econômico, verifica-se que estes trabalhadores não conseguem acumular economias da mesma forma que um trabalhador direto, porque com a rotatividade e término dos contratos, o FGTS e demais verbas rescisórias, quando não atendem os requisitos para a percepção do seguro-desemprego, são utilizados pelo trabalhador terceirizado para sua sobrevivência, nos períodos em que ficam desempregados ou aguardando novas colocações, fato que corrobora a ideia de que a terceirização coloca nos ombros do trabalhador os riscos do empreendimento, que são os períodos de sazonalidade, os quais, em um regime de acumulação rígida, eram suportados pelo empregador.

No aspecto social, percebe-se certa dificuldade de visualizar os trabalhadores terceirizados dentre de uma totalidade social indistinta, num plano proposto por Mead (1977) e Arendt (2007). Ao contrário, os trabalhadores terceirizados têm uma, integração como inferiores reproduzindo relações na interação social inferiores, excluídos, os invisíveis para efeitos desta pesquisa, contribuindo para a formação de uma clivagem, um status inferior dentro da própria classe trabalhadora. Os trabalhadores terceirizados representam um grupo não reconhecido, ou de outra forma, na visão de Frazer (2009) reconhecido como menos que parceiros integrais na interação social.

Considerações Finais

A retomada da indústria naval a partir das ações e programas governamentais fez renascer o setor naval no país, em especial, na cidade de Rio Grande, com a instalação do Polo Naval, provocando um inegável incremento na geração de empregos no local. Em momentos de picos de produção estima-se que havia cerca de vinte e quatro mil postos, dos quais, dois terços foram ocupados por trabalhadores terceirizados, ficando evidente um primeiro ponto sobre a organização do trabalho produtivo flexível, a responsabilidade pela sazonalidade da produção foi depositada sobre os ombros dos trabalhadores terceirizados.

A interpretação deste dado se configura em verdadeira inversão de assunção de responsabilidade se confrontado com o artigo 2º da CLT. Os riscos do negócio, como por exemplo a sazonalidade de atividades, com a terceirização esta não mais se encontra no escopo de atribuições do empregador, sendo empurrada ao trabalhador que vive a insegurança das constantes contratações temporárias.

Outro fato que merece destaque é o que se refere ao meio ambiente do trabalho flexível. O desenho realizado a partir das respostas ao questionário de forma objetiva é o de um ambiente não solidário, competitivo, não harmônico, entretanto, na percepção dos entrevistados características como estas não ficaram evidenciadamente representadas.

Portanto, no que se refere ao aspecto da subjetividade dos trabalhadores em relação à terceirização, esta pesquisa detectou amostras explícitas de não-reconhecimento, como, por exemplo, salários inferiores, jornadas extenuantes, pagamentos por fora, venda de vagas e de promoções, o que denota a negação aos trabalhadores terceirizados do reconhecimento de direitos e proteção do trabalho iguais ao dos trabalhadores diretos.

Com efeito, assevera-se que estas considerações, num primeiro momento, são irrefletidas pelos trabalhadores, os quais sequer representam consciência destas diferenças, tão pouco representariam um conjunto de garantias como aquelas expressadas na agenda de cidadania industrial perseguidas pelas instituições políticas representativas dos trabalhadores demonstradas por Standing (2014).

Ao declararem, inicialmente, não haver diferenças de tratamento entre trabalhadores diretos e terceirizados, assumem os trabalhadores terceirizados estarem no mundo do trabalho em uma condição de igualdade àqueles trabalhadores. Contudo, ao longo das entrevistas, esta percepção, em face das provocações, passa por processo gradativo de redução, quase uma dissipação da ideia de igualdade que em seguida se reconstrói, por força da perspectiva única de ter um emprego.

Em conclusão, o presente trabalho pretendeu trazer a perspectiva dos trabalhadores sobre a realidade de um contexto cuja a regra da contratação é/foi a terceirização alertando para ideia de naturalização de algumas práticas, as quais se encontram assimiladas sem qualquer pitada de criticidade pelos próprios trabalhadores.

Referências

- ARENDDT, H. **A condição humana**. 10 Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.
- BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 13 Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- CASTELLS, M. **A sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2005.
- COSTA, Eder D. de P. **Trabalho Portuário e Modernização dos Portos: Empobrecimento e Riqueza no mesmo contexto**. Jundiaí: Paco, 2015.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. In: **Revista Caderno CRH** (versão on-line). Vol. 24, N. 1. Salvador: CRH-UFBA, 2011.
- FORÇA-TAREFA nacional investiga estaleiros a serviço da Petrobrás no polo naval. **MPT. Revista do Trabalho**. Rio Grande do Sul - Outubro/Dezembro de 2012 - Ano 12 -nº 42. p.6 e 7.
- FORÇA-TAREFA identifica ilegalidades em estaleiros a serviço da Petrobras no Polo Naval. **MPT. Revista do Trabalho**. Rio Grande do Sul - Abril/Junho de 2013 - Ano 13 -nº 44. p.10 e 11.
- FRASER, N. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. In.: **Revista Crítica das Ciências Sociais**. Nº 73. Coimbra, 2002, p. 7-20.
- FRASER, N. Da distribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. In.: **Cadernos de Campo**. São Paulo: USP, 2006, p. 231-239.
- FRASER, N. Reconhecimento sem ética? In.: **Lua Nova**. Nº 70. São Paulo: CEDEC, 2007,p. 101-138.
- FRASER, N. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. In.: **Revista Lua Nova**, São Paulo, número 77, 2009, p 11 – 77.
- KOVÁCS, Ilona. Empresa flexível: problemas sociais pós-taylorismo. In: SANTOS. Maria João et alii. **Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho**. Florianópolis/Lisboa: UFSC, 2001, p.43-68.
- LIMA, J. C. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 13, n. 1, 2010, pp. 17-26.
- MEAD, G. H. O jogo livre (folguedo), o jogo regulamentado e o “outro-generalizado”. In: BIRNBAUM, P.; CHAZEM, F. **Teoria sociológica**. São Paulo: Hucitec; EDUSP, 1977, p.26-32.
- MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONATPA. Resumo do Projeto NAUS. 2014.
- MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Rio Grande. Relatório de Fiscalização. Data: 18 de Dezembro de 2012.
- PIRES, R. et alii. A Ver Navios? A revitalização da indústria naval no Brasil democrático. In: Campos Neto, C. A. S, A. POMPERMAYER, F. M. **Ressurgimento da indústria naval no Brasil: (2000-2013)**. Brasília: IPEA, 2014.
- SALERMO, M. S. Trabalho e Organização na Empresa Industrial Integrada e

Flexível. In: FERRETTI, Celso J.; ZIBAS, Dagmar M.L.; MADEIRA, Felícia R.; FRANCO, Maria L.P.B.. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 2ed. Petrópolis: Vozes, 1994, p.54-76.

SALERNO, M. S. Flexibilidade e organização produtiva: elementos para transformar o termo flexibilidade numa categoria analítica: elementos para a análise da produção na indústria. In: CASTRO, Nadya A. **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p.53-83.

SPOLLE, M. V.; FABRES, A. C. P. **O Polo Naval de Rio Grande e a utilização de trabalhadores especializados migrantes**. 38º Encontro Anual da Anpocs. 2014. Disponível em: http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=9043&Itemid=456. Acessado em: 10SET 2015.

STANDING, G. O precariado e a luta de classes. In: **Revista Crítica de Ciências Sociais**. N. 103. Coimbra: CES, 2014, p.9-24.

STANDING, G. **O Precariado – A Nova Classe Perigosa**. São Paulo: Autêntica, 2013.

Resumo

O objetivo deste trabalho é trazer uma reflexão sobre a pesquisa empírica realizada no Polo Naval de Rio Grande acerca do modelo flexível de organização produtiva e seu impacto nos processos de sociabilidade da classe trabalhadora. A perspectiva que se pretende mostrar é a do trabalhador terceirizado dentro da organização da produção e da divisão do trabalho, ambos flexíveis. O presente artigo é produto de reflexões a partir do projeto de dissertação de mestrado da segunda autora sobre a invisibilidade social causada pela terceirização elaborado para o Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas.

Palavras-chave: Flexibilização, Terceirização, Polo Naval.

Resume

The objective of this work is to bring a reflection on the empirical research in Polo Naval of Rio Grande about the productive organization flexible model and its impact on sociability processes of the working class. The perspective that we want to show is the outsourced workers in the organization of production and division of labor, both flexible. This article is the product of reflections from the Masters dissertation of the second author about the social invisibility caused by outsourcing prepared by the author for the Graduate Program in Sociology at the Federal University of Pelotas.

Key-words: Flexibilization; Outsourcing; Polo Naval.

