QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E TERCEIRIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO: estudo no setor petroquímico da Bahia

FARTES, Vera Lúcia Bueno - UFBA
GT: Trabalho e Educação/n. 09
Agência Financiadora: Não contou com financiamento.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este trabalho resulta de pesquisa acerca dos impactos da reestruturação produtiva sobre a qualificação de trabalhadores terceirizados em uma indústria de refino de petróleo no Estado da Bahia. Paralelamente à reestruturação da indústria e de sua conseqüente perda de importância como geradora de empregos, houve, nos anos 90, crescimento de flexibilização na contratação de mão-de-obra, como atestam trabalhos de Cardoso (2003), Dedecca (2003), Waquant (2003), dentre outros. É no interior desse contexto de crise mundial, na qual as condições econômicas são pouco favoráveis ao país que se encontra a petroquímica brasileira, que tem um de seus marcos fundadores no Pólo Petroquímico de Camaçari, na Bahia, nos anos de 1970/80.

Muito se tem escrito sobre as características desse complexo químico, bem como sobre as origens de sua implantação, nos anos de 1970, a 60 km. de Salvador, no município de igual nome. Resumidamente, pode-se considerar que a implantação desse complexo constitui uma etapa em que a industrialização, incentivada pelas Leis 3.995/61 e 4.239/63, favoreceu o deslocamento de considerável massa de inversões para os segmentos produtores de bens intermediários. Como resultado dessas ações, ocorreu a integração do setor de ponta da economia brasileira, priorizada pelo II Plano Nacional de Desenvolvimento (II PND), formulado pelo governo em 1974, o que ocasionou uma nova divisão regional do trabalho.

Essas mudanças, vitais para o desenvolvimento do Nordeste brasileiro, influenciaram decisivamente a aceleração do ritmo e o alcance da expansão industrial do País e nesse processo, Salvador tornou-se, juntamente com Recife e Fortaleza, embora esses últimos em menor escala, um importante núcleo de crescimento incentivado no País, a tal ponto que o desenvolvimento da região nordeste, impulsionado quase exclusivamente por essas ações, levou alguns autores a comparar o esforço de desenvolvimento na região

com o que ocorrera no Japão, durante a "Revolução Meiji"; mas nem ali, os índices de formação bruta de capital foram iguais aos apresentados no Nordeste.

Com o crescimento das atividades industriais do Estado, houve um aumento acentuado na absorção de mão-de-obra, ocorrido principalmente na classe das indústrias dinâmicas. O trabalho petroquímico representou, naquele período, um meio de ascensão social para os candidatos a profissões de nível médio, oriundos das camadas populares mais prósperas ou da classe média empobrecida. No meio urbano de Salvador, o jovem que terminava o curso secundário tinha, na petroquímica, a opção de percorrer uma carreira técnica com nível de remuneração igual ou superior ao que auferiria quatro anos mais tarde, mesmo se, uma vez graduado num curso superior, tivesse acesso a uma empresa industrial (Guimarães, 1995). Mas é preciso saber o que os anos 80/90 trouxeram para o Pólo Petroquímico de Camaçari, com repercussões na organização do trabalho e no desempenho dos trabalhadores.

- *O Pólo Petroquímico de Camaçari em tempos de reestruturação: efeitos sobre o uso do trabalho*

Os primeiros anos da década de 80 caracterizaram-se por condições econômicas pouco favoráveis ao País, impulsionando todos os setores produtivos no sentido de buscar melhores índices de eficiência produtiva. Essa crise, de âmbito mundial, apresentou-se como um desafio para a petroquímica, o que levou as empresas do Pólo a se voltarem para o mercado internacional, já em franca reestruturação face aos sucessivos choques do petróleo.

Os efeitos da crise mundial também se abateram sobre a máquina do Estado, dificultando fortemente a manutenção de subsídios e mecanismos que apoiavam as condições de mercado da petroquímica no País. Tal conjunto de fatores desaguou na procura de novas formas de gestão empresarial na petroquímica brasileira, fundamentadas em algumas medidas como:

- racionalização de custos e elevação da produtividade, expressos na modernização da tecnologia de processo, requisito para o êxito nos "desgargalamentos", e do seu controle, condição para minimizar perdas e estabilizar o processo produtivo, garantindo maior qualidade nos produtos e preços mais competitivos;

- estímulo à integração dos sistemas decisórios de natureza gerencial e técnica que estivessem em permanente articulação.

Com base nesses princípios, a década de 90 se tornou um período de profundas transformações para a petroquímica brasileira, quando seu desenvolvimento passou a ocorrer pautado em novos princípios organizacionais, tendo como horizonte a privatização do setor. As águas calmas em que navegava a indústria petroquímica no Brasil desde a sua criação e que a protegiam de maiores preocupações, seja na política de preços subsidiados da nafta – principal matéria-prima do setor –, nos subsídios fiscais e financeiros à implantação e ampliação de unidades produtivas, na proteção contra a concorrência estrangeira**,** no estímulo à renovação tecnológica, na regulação das relações industriais, tornaram-se repentinamente agitadas no início dessa década.

O governo Collor trouxe consigo grande inquietação a essa indústria, até então livre de sobressaltos. O bloqueio dos ativos financeiros, a falta de liquidez na moeda nacional, a redução das alíquotas de importação de vários produtos petroquímicos, a diminuição dos subsídios à nafta (de 89 para 90 teve seus preços aumentados em 35,2%) e o congelamento de preços, estancaram abruptamente os movimentos de expansão do setor petroquímico (TEIXEIRA, 1992; GUERRA, 1994).

Ao lado dessas medidas, foram formulados grandes projetos de natureza político-administrativa, encabeçados pelo programa de privatizações, que impôs outros rumos ao papel da estatal Petroquisa (Petróleo Química S/A), empresa até então encarregada de organizar o setor além de, como sócio minoritário, controlar as participações acionárias do Estado. Nesse período, um forte movimento de fusões, incorporações, cisões, troca de posições acionárias e de ativos operacionais, além de parcerias com novos negócios, desativação de unidades produtivas, especialização em ramos completos e redirecionamento de negócios, marcaram a reestruturação e flexibilização da petroquímica.

Esse processo ocasionou significativas e rápidas estratégias políticas e administrativas na reestruturação da petroquímica no Brasil, destacando-se as mudanças no modelo tripartite de controle acionário, formado pelos esforços do Estado, do capital privado e dos investidores multinacionais, além de alterar as estratégias de mercado, a estrutura

organizacional das empresas, as estratégias de renovação tecnológica e de organização da produção e a natureza das relações industriais.

Em meio a tantas e profundas modificações, torna-se pertinente indagar que desafios são postos aos trabalhadores quanto ao uso do trabalho nessas indústrias onde, no atual movimento de reestruturação, são adotadas medidas de redução de níveis hierárquicos, enxugamento e, principalmente, terceirização da força de trabalho ?

Tais medidas, com ampla execução nas indústrias do Pólo Petroquímico de Camaçari, visam suprimir todo e qualquer trabalho que não seja aquele que diz respeito diretamente ao coração da empresa, ou seja, o produto final que a empresa se dedica a produzir. Às funções antes tidas como coadjuvantes da petroquímica – limpeza, alimentação, segurança patrimonial, vigilância etc.– são agregadas tarefas centrais, como as de manutenção, subcontratando-as a terceiros.

Em um estudo de caso na petroquímica brasileira, Castro (1996) elencou uma série de procedimentos que constituíram o cerne das mudanças na gestão daqueles efetivos:

- ênfase no trabalho em grupos e nos aspectos atitudinais que propiciam o autocontrole, como a abolição do cartão de ponto;
- diminuição de práticas que marcavam desigualdades de *status*, como diferenças de cores dos crachás segundo a hierarquia, diferenças nos refeitórios, que passaram a ser unificados etc.;
- destinação de tarefas pobres de conteúdos a terceirizados;
- mudanças nos requisitos de qualificação, possibilitando que as chefias técnicas qualificadas, como, por exemplo, direção de unidades produtivas, sejam exercidas por profissionais de nível médio, de comprovado desempenho profissional; essas funções, antes privativas de profissionais de nível universitário, hoje abrem espaço para profissionais de nível médio, evidenciando que o desempenho profissional pode vir a ser mais importante que o grau escolar;
- implementação de um novo plano de carreira “por competências e habilidades”, com mudanças na nomenclatura, no conteúdo dos cargos e no perfil das carreiras, adequando-as à nova forma de gestão da empresa;

- desativação do antigo órgão de recursos humanos, com a transferência dos temas relativos à gestão de pessoal para o programa de qualidade da Empresa.

Em trabalho recentemente concluído sobre a Refinaria Landulfo Alves, na Bahia, Fartes (2000) observou que essas mudanças acabam por influenciar a própria estrutura organizacional das "empresas-mãe", ocasionando, de imediato, um enxugamento da estrutura, além de uma importante diminuição dos níveis de hierarquia. Essa empresa, entretanto, preserva um razoável contingente de trabalhadores próprios nos setores de produção e, para esses "sobreviventes", reserva muito de seus esforços no sentido de continuamente promover e atualizar seus níveis de qualificação.

Encontrou-se, na referida pesquisa, alguns indícios bastante significativos quanto à forma de qualificação; a aprendizagem no próprio local de trabalho, em contato com os colegas mais experientes tem se mostrado uma modalidade extremamente eficaz, reconhecida tanto pelos operadores – que na sua maioria atribuem ao exercício diário de suas funções e ao contato com os colegas mais experientes, a mais importante forma de aquisição de qualificações – quanto pela própria gerência, que busca a constante realização de cursos e treinamentos para os trabalhadores, além de fazer desses cursos e treinamentos, um meio para certificar e promover funcionalmente os operários.

Quanto à mudança na natureza das novas qualificações requeridas, registrou-se a preocupação com a multiqualificação, tanto por parte das gerências, quanto por parte dos operadores. Essa preocupação é uma das marcas mais importantes no gerenciamento do pessoal da operação, do qual se requer a capacidade de operar as diversas unidades do setor, de forma recambiável, de acordo com a dinâmica da produção automatizada. Todavia, essa é uma prática vista de forma conflitante pelos operadores: enquanto para uns é uma forma de aperfeiçoamento e de elevação de responsabilidades, para outros, não passa de acúmulo de serviço para uma força de trabalho que a reestruturação reduziu e substituiu por processos automatizados, além de sobrecarregar os "sobreviventes" com as tarefas dos que foram descartados.

No que se refere às fontes de qualificação, a pesquisa procurou entender o papel da educação formal, bem como da educação não-formal e da educação informal. Pelo estudo das formas de recrutamento, percebe-se que, tanto a empresa, quanto os

trabalhadores, valorizam a educação formal, de nível médio, particularmente na modalidade do ensino técnico, menos pelo conjunto de conhecimentos que o operador possa trazer dessa sua experiência, e mais como uma forma de acesso ao emprego, como se fora um passaporte formalizado para o ingresso na carreira. Isso porque, o discurso recorrente dos operadores é o de que tudo o que sabem, relativo ao trabalho desempenhado atualmente, foi aprendido no exercício do trabalho. No máximo, admitem que a escola propiciou as bases do conhecimento – ler, escrever, contar, e o ensino técnico, um pouco de fundamento científico.

Cursos e treinamentos são considerados indispensáveis, tanto para acompanhar as modificações tecnológicas, quanto para sobreviver na empresa, mostrando às gerências o empenho em manter-se em sintonia com os princípios organizacionais, que requerem um trabalhador engajado com as metas da produção.

À educação informal, oriunda do meio social, os trabalhadores reservavam muito da percepção do senso comum, que considera a influência familiar como decisiva para a formação do caráter, da luta por "progredir e melhorar na vida". Todavia a variante da educação informal considerada pelo estudo – as qualificações tácitas – investigada através das representações dos operadores sobre algumas de suas experiências diárias, constituiu-se como uma das mais valiosas fontes de aquisição da qualificação. Seja por meio da experiência de aprendizagem com os colegas; seja pela reflexão coletiva, em grupos de treinamentos, ou encontros promovidos pelas gerências com o propósito de envolver os operadores nas metas da empresa; seja através da significação atribuída às experiências cotidianas, o fato é que reconhecem e valorizam a aquisição da qualificação como um processo contínuo na dinâmica da produção.

Essas importantes mudanças foram retratadas tendo como foco as condições de uso e gerenciamento do trabalho do pessoal efetivo da empresa, **mas as análises deixaram em aberto uma relevante questão: terão tais transformações na organização do trabalho algum impacto sobre as condições de qualificação dos trabalhadores das empresas prestadoras de serviço, ditas "terceirizadas"? as chamadas novas competências exigidas dos trabalhadores do efetivo próprio das empresas estariam sendo igualmente exigidas aos terceirizados?** Antes, porém, de abordarmos os resultados da pesquisa, vale tecer alguns comentários mais gerais sobre o processo de terceirização, apontando para sua prática no contexto brasileiro.

• *O processo de terceirização*

A terceirização é uma estratégia adotada pelas empresas para a transferência de mão de obra e custos trabalhistas para prestadoras de serviço; outros termos são utilizados caracterizar o fenômeno: externalização de atividades para outras empresas, sub-contratação e ainda *outsourcing.* Druck (apud Hirata, 1999) faz uma descrição de quatro tipos de terceirização no Japão - berço deste modelo de produção :

> *i) kogaisha* - empresa filial; ii) *kioryoku gaisha* - empresa cooperadora; iii) *kankei gaisha*- empresa com a qual se tem relações, empresa coligada; iv) *shitauke gaisha* - empresa sub-contratada ou terceirizada[1] .

Ainda segundo Druck (1999), no Japão subsiste uma situação de discriminação muito grande entre os próprios trabalhadores; o contigente efetivo, identificado com a empresa, se diferencia e é diferenciado dos demais subcontratados, até mesmo pela cor dos uniformes, uso de alas diferentes nos restaurantes, vestiário etc. Cria-se, assim, uma divisão entre eles, os de primeira e os de segunda categoria, impossibilitando uma convivência social e mesmo de identidade de classe entre os operários, desestruturando os coletivos de trabalho e excluindo a maioria dos 'privilégios' que o emprego estável oferece. Uma constatação presente em muitos estudos sobre terceirização, dentre eles o de Antunes (1995) indica que o objetivo primordial das indústrias que adotam esta prática tem sido a de reduzir custos, transferindo encargos sociais e responsabilidades trabalhistas para as empresas contratadas para prestar serviços.

Ainda a esse respeito, em texto largamente difundido, Castel (1995) comenta que a precarização do emprego se insere na dinâmica atual da modernização, dado que a chamada *flexibilidade* não se reduz à necessidade de se ajustar mecanicamente a uma tarefa pontual, senão a um imperativo maior de adaptar-se às flutuações da demanda. Nas palavras do autor:

---

[1] No caso brasileiro, o tipo de terceirização mais difundido é a sub-contratação de empresas, a *shitauke gaisha* do caso japonês acima mencionado.

> Gestão em fluxo tenso, produção sob encomenda, resposta imediata aos acasos dos mercados, tornaram-se os imperativos categóricos do funcionamento das empresas competitivas. Para assumi-los, a empresa pode recorrer à sub-contratação (flexibilidade externa) ou treinar seu pessoal para a flexibilidade e polivalência a fim de lhe permitir enfrentar toda a gama das novas situações (flexibilidade interna). No primeiro caso, o cuidado de assumir as flutuações do mercado é confiado a empresas-satélites. **Podem faze-lo à custa de uma grande precariedade das condições de trabalho e de muitos riscos de desemprego. No segundo caso, a empresa se responsabiliza pela adaptação de seu pessoal às mudanças tecnológicas. Mas à custa da eliminação daqueles que não são capazes de chegar à altura dessas novas normas de excelência.** (Castel, 1995, p. 517-518). Grifo da autora.

Atualmente, no Brasil, assiste-se à adoção destas práticas descritas acima por Castel, em todos os setores da atividade econômica - indústria, comércio, serviço e agroindústrias -, motivada por mudanças organizacionais, sendo que a aplicação do modelo de terceirização predominantemente utilizado desde a década de 90, tem sido a das atividades-fim - produção, operação e manutenção -, diferentemente do que se utilizava na década anterior, quando as áreas terceirizadas eram as chamadas "áreas de apoio", tais como limpeza, vigilância, e alimentação, dentre outras.

Recuperar, assim, as dimensões do debate iniciado com uma pesquisa sobre trabalhadores estáveis - contratados efetivos de uma refinaria de petróleo, ampliando-o para o universo dos sub-contratados, como bem observa Rizek (1995), pode ainda demonstrar que a reflexão sobre o presente e o futuro que se desenha não apenas é legítima, como imprescindível, já que os trabalhadores contratados temporariamente constituem-se na personificação de fenômenos que atingem o núcleo das sociedades contemporâneas.

2. A PESQUISA

2.1 Quem são os trabalhadores das "terceiras"

Ciente da situação de extrema diversificação e complexidade na movimentação do contingente de operários, cujas empresas às quais temporariamente se vinculam podem variar em torno de 200 contratados a mais de 2000, passando, inclusive, por casos de empregados sem qualquer tipo de contrato com a empresa terceira, como ocorre, por exemplo, nas micro-empresas familiares que prestam determinados tipos de serviços, com menos de 10 trabalhadores, sem qualquer registro legal, o estudo não se propõe generalizar resultados para todo o coletivo de trabalhadores, mas analisar o caso de uma empresa de porte médio, que possa servir como pista que leve a alguns esclarecimentos preliminares. Para tanto, foram realizados questionários com 40 trabalhadores em uma empresa, além de entrevistas qualitativas com 10 destes trabalhadores e entrevistas com 2 dirigentes sindicais.

Dentre os trabalhadores pesquisados a maioria (45,05) já passou por cinco ou mais empregos diferentes; 30,0% deles tem entre 2 e 5 anos na empresa e 47,5% está na faixa salarial entre R$ 501,00 e R$ 1.000,00. (Tabelas 1,2 e 3)

Tabela 1
Número de empregos obtidos pelos entrevistados na sua trajetória profissional

Número de empregos obtidos	*n*	*%*
Este é o primeiro	5	12,5
Dois empregos	4	10,0
Três empregos	4	10,0
Quatro empregos	9	22,5
Cinco ou mais empregos	18	45,0
Total	*40*	*100,0*

Fonte: Pesquisa de Campo, 2003

Tabela 2

Tempo de permanência do entrevistado na empresa

Tempo	*n*	*%*
Menos de dois anos	6	15,0
De 2 a 5 anos	12	30,0
De 6 a 10 anos	8	20,0
De 11 a 15 anos	9	22,5
de 16 a 20 anos	3	7,5
não respondeu	2	5,0
Total	*40*	*100,0*

Fonte: Pesquisa de Campo,2003

Tabela - 3

Faixa salarial dos entrevistados

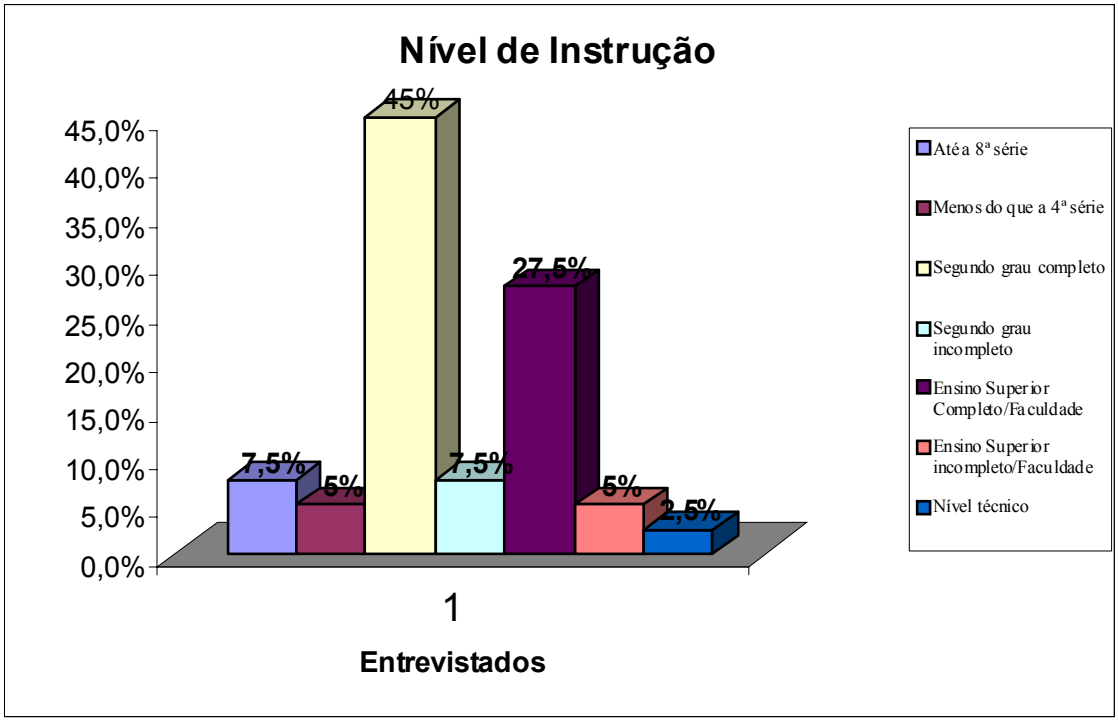
Faixa Salarial	*n*	*%*
Até R$ 500,00	2	5,0
De R$ 501,00 a R$ 1.000,00	19	47,5
De R$ 1.001,00 a R$ 1.500,00	11	27,5
De R$ 1.501,00 a R$ 2.000,00	4	10,0
De R$ 2.001,00 a R$ 2.500,00	1	2,5
De R$ 2.501,00 a R$ 3.000,00	1	2,5
não respondeu	2	5,0
Total	*40*	*100,0*

Fonte: Pesquisa de campo, 2003

O gráfico a seguir mostra o nível de escolaridade dos trabalhadores pesquisados. Conforme se pode observar, a maioria (45,0%) possui o segundo grau completo; 27,5% possui ensino superior completo; 5,0% possui ensino superior incompleto. Estes dados mostram que o nível de escolaridade dos empregados da empresa investigada é significativamente bom, considerando-se que somente 5,0% cursou menos do que a quarta série do antigo primeiro grau.

Gráfico

Nível de escolaridade dos trabalhadores pesquisados



Fonte: Pesquisa de campo, 2003

2.2 Tempo de serviço X salário

Quanto ao nível salarial, a pesquisa permitiu observar que é baixo, já que 52,5% destes percebe até R$ 1.000,00. Desses, 5% recebem até R$ 500,00. Observa-se também que apenas 1 (um) trabalhador tem salário superior a R$ 2.501,00.

O tempo de serviço na empresa não parece ser determinante para um salário mais elevado, já que o maior salário está na faixa de 2 a 5anos de serviço na empresa e os trabalhadores com mais de 16 anos estão na faixa salarial de R$ 501,00 a R$ 1000,00. A distribuição salarial pelas faixas de tempo de serviço não mostra nenhuma tendência.

2.3 Número de empregos anteriores x nível de escolaridade

Quanto a esses dados, a pesquisa de campo mostrou que a maioria (67,5%) já teve mais de 4 (quatro) empregos. Dos que estão no primeiro emprego (12,5%), todos têm o antigo segundo grau completo ou curso superior. O mesmo ocorre com aqueles que estão no segundo emprego, o que pode sugerir maior estabilidade àqueles com maior grau de escolaridade.

Todavia, isto não se confirma ao se examinar o grau de escolaridade daqueles que já tiveram cinco ou mais empregos, observando-se que, dos 18 (dezoito) trabalhadores nesta faixa, 13 (treze) ultrapassaram o segundo grau completo, o que leva a supor que a maior escolaridade não tem assegurado maior estabilidade no emprego e que a experiência do trabalhador, independente de seu nível de estudos, é uma tendência na empresa observada.

2.4 Tempo de serviço x cursos oferecidos

A maioria dos trabalhadores (70,0%) afirma que cursos são oferecidos aos funcionários pela empresa. Apenas 20,0% diz que não e os restantes não souberam responder. Os trabalhadores que têm entre 11 e 15 anos de serviço na empresa aparecem com percentual mais elevado (88,9%) dos que afirmam haver oferta de cursos pela empresa a seus funcionários.

O menor percentual (58,3%) está na faixa de 2 a 5 anos de serviço. Isto pode sugerir que a empresa privilegia a oferta de cursos a seus trabalhadores com mais tempo de serviço, confirmando, assim, uma tendência observada e comentada anteriormente, quando se pode destacar a provável valorização do saber construído pela experiência dos trabalhadores.

2.5 Escolaridade e função no trabalho

Ao expor para um dos entrevistados os procedimentos de empresas que contratavam profissionais com baixa escolaridade, utilizando-se de sua força braçal, sem lhes assegurarem condições nem os direitos mínimos o entrevistado não só discordou como demonstrou estranheza em relação a tais informações. E disse:

> Hoje não existe analfabeto nas empresas, mas tem muitos universitários que ganham mal e às vezes ocupam funções na empresa cuja escolaridade necessária seria apenas de 1º grau.

Explicitando que o esqueleto da organização de manutenção já partia de um quadro efetivo de profissionais qualificados: engenheiros, técnicos (de nível superior) e auxiliares possuidores pelo menos do nível médio, alegou hoje ser muito difícil, até mesmo quase impossível um trabalhador com baixa qualificação, visto que quase todas as áreas de uma grande empresa não só são bem informatizadas, como são também detentoras dos instrumentos da tecnologia de ponta.Tal fato, por si só, já obriga os seus funcionários a terem um nível de conhecimento que lhes possibilite desempenhar a contento suas funções no trabalho.

Todavia, o mesmo entrevistado afirmou que no caso do trabalhador sub-contratado, o nível maior de escolaridade não erradicou a exclusão de direitos sociais e trabalhistas nem a precarização das condições de trabalho, tanto objetivas, quanto subjetivas, já que mesmo desempenhando as mesmas funções que o efetivo, o terceirizado chega a ganhar menos da metade do salário dos funcionários pertencentes à empresa. Tais fatores acabam gerando na empresa um conflito social entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados.

Esta situação é estudada por alguns autores, como Antunes (1995) e Druck (1999), por exemplo, que a chamam de 'segmento de trabalhadores de dois estatutos": trabalhadores de primeira categoria - os estáveis, com direitos trabalhistas e sociais preservados, mesmo com o processo de perdas de alguns destes direitos trabalhistas e sociais, e os de segunda categoria - trabalhadores precários, sem estabilidade, sem direitos trabalhistas consolidados.

Nem todos os depoimentos foram convergentes. Segundo alguns entrevistados, a infra-estrutura da empresa terceirizada não oferece condições de qualificação adequada, pois o trabalhador é requisitado para operar em áreas não habituais. Isso resulta numa constante exposição ao perigo, pois ao lidar diretamente com máquinas ferramentas e serviços que não conhecem, os sub-contratados ficam susceptíveis aos acidentes. Segundo os entrevistados, reside nesse procedimento por parte das gerências, mais de 90% das causas dos acidentes envolvendo essa população.

2.6 Programas de qualificação

Segundo Fartes (2000), os trabalhadores efetivos freqüentemente realizam cursos, treinamentos, capacitações, seja do tipo *on the job* , seja por meio de contratação de pessoal especializado para ministrar cursos na própria empresa, seja ainda mediante o envio de pessoal para cursos fora do local de trabalho.

Quanto aos terceirizados, os entrevistados declararam que as empresas têm procurado recrutar profissionais já qualificados e "prontos para o mercado" e que, por isso, muito raro, alguma contratada oferece curso, treinamento ou reciclagem para os empregados. Isso só acontece em algumas empresas de grande porte, altamente automatizadas, fazendo os trabalhadores jus a esse avanço, demonstrando uma aprendizagem maior do que a esperada. Nas empresas de pequeno porte são os próprios trabalhadores que financiam sua qualificação.

Foi ainda relatado na pesquisa que quando os trabalhadores terceirizados atuam em áreas distintas, sem receber o treinamento adequado, são denominados de "coringas" , ou seja aqueles que vão para diversas áreas sem ser treinados, o que acaba por torna-los mais suscetíveis aos acidentes de trabalho.

2.7 Relações contratuais e trabalhistas

A prática da terceirização implementada pelas empresas em seu processo de reestruturação tem desaguado não só na precarização das condições materiais do trabalho, mas também na fragmentação das identidades coletivas causadas pela freqüente ameaça do desemprego, pela discriminação e individualização nas relações de trabalho.

A fala de um dos líderes sindicais evidencia com pertinência essa questão:

> Antes, quando o trabalhador terminava de desempenhar a sua tarefa, procurava ajudar o seu colega. Hoje não, com essa economia perversa, cada um quer garantir o seu emprego.

Esse quadro acaba por contribuir para o enfraquecimento da subjetividade do trabalhador, pois no espaço fabril convivem trabalhadores com status diferentes e

conseqüentemente, com direitos distintos. Esta situação pode ser observada concretamente (e simbolicamente) no fato de utilizarem banheiros e refeitórios separadamente; m outro exemplo é o tipo de trabalho executado pelo trabalhador da terceira, que tendo a mesma função que o trabalhador contratado diretamente acaba ficando com o trabalho mais pesado, mais desgastante além de uma remuneração inferior.

Isso deixa bem claro que a terceirização, além de precarizar condições materiais, trata de criar entre companheiros um fosso de desintegração, desconfiança e descriminação na indústria, palmeando a precariedade dessa relação entre trabalhadores diretos e indiretos. A expressão do líder sindical enfatiza a limitação dessa relação: "água e óleo não se misturam", elucidando que a convivência do trabalhador efetivo e o sub-contratado é pautada por um jogo de poder, hierarquia e discriminação, o que leva a comentar que "o trabalhador terceirizado vive uma crise de identidade na empresa".

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhadores de empresas terceirizadas sofrem um processo severo de precarização do/no trabalho, tanto de ordem objetiva, quanto subjetiva, com implicações estreitas com seu processo de qualificação profissional. No caso aqui relatado, pôde-se observar que embora haja uma grande diversidade e heterogeneidade nesse contingente de trabalhadores, a depender do tamanho e tipo de empresa, ao contrário das empresas contratantes, as sub-contratadas não investem na educação de seus empregados, preferindo os que já trazem experiência profissional, seja ela obtida na escolarização (formal – nos cursos regulares ou não-forma -, via cursos realizados por conta própria) ou mesmo nos saberes obtidos informalmente, durante o exercício profissional. Muitos desses trabalhadores são portadores de diplomas de curso superior, mas encontram-se em funções aquém de seu nível de escolaridade e os que exercem funções compatíveis com a escolaridade, recebem salários menores que seus colegas estáveis, para as mesmas funções.

Embora não tenha sido um dos objetivos precípuos da pesquisa investigar as condições de vida desses trabalhadores, emergiu como um dado muito importante o fato de que a maioria não possui plano de saúde, não porta equipamentos de proteção industrial em

boas condições de uso e são, na maioria das vezes, vítimas de acidentes, alguns deles fatais.

Ademais, pôde-se constatar um processo acirrado de segmentação no espaço fabril, como por exemplo, determinados espaços na empresa onde há proibição de acesso aos sub-contratados, tais como: refeitórios, vestiários, portão de acesso à entrada e saída diferenciados, proibição de utilizar agência bancária no interior da Refinaria. Desse modo, por serem portadores de um status social e profissional menos valorizado, recusam-se a serem identificados como "trabalhadores petroleiros", o que acaba por enfraquecer suas lutas coletivas.

Os resultados da pesquisa aqui descritos e comentados não têm a pretensão de serem concebidos como paradigmas, capazes de atender a todas as demandas de conhecimento de um contingente tão grande e diversificado de trabalhadores, mas se propõe a ser um agente facilitador e propiciador de novas abordagens e amplas discussões.

4. BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho?* - ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho". São Paulo: Cortês, 1995.

CARDOSO, Adalberto M. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil.* São Paulo: Boitempo, 2003

CASTRO, Nadya., GUIMARÃES, Antonio S.A. Classes, regimes fabris e mudança social no Nordeste Brasileiro. *Caderno CRH*, Salvador, n. 12, 1990, p. 11- 32.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Anos 1990: a estabilidade com desigualdade. In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (Orgs). *Além da fábrica* – trabalhadores, sindicatos e a nova questão. São Paulo: Boitempo,. 2003.

FARIA, Maria das Graças Druck de.*Terceirização, (des) fordizando a fábrica: um estudo no complexo petroquímico da Bahia.* Tese (Doutorado em Sociologia). Departamento de Ciências sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 1995.

FARTES, Vera L. Bueno. *Aquisição da qualificação: a multidimensionalidade de um processo contínuo.* Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, 2000.

GODINHO, Luis Flávio Reis. *Que trabalhador sou eu? Uma análise sobre a experiência com a exclusão, diferenciação e segmentação no/do trabalho*. Departamento de Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia da Universidade Federal da Bahia, 2001.

HIRATA, Helena. Subjetividade e produtividade – indivíduo e coletivo no processo de trabalho. In: SEMINÁRIO "Padrões Tecnológicos e Práticas de Gestão – Comparações Internacionais".São Paulo: USP/UNICAMP, 1998. p. 425- 436.

RIZEC, Cibele Saliba. Prefácio. In: CASTEL, Robert. (op. cit), 1995.

WACQUANT, Loïc. A penalização da miséria e o avanço do neoliberalismo. In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (Orgs) (op. cit), 2003.