

TRANSFORMAÇÃO DA IDENTIDADE OPERÁRIA ¹

Guilherme Reis PEREIRA²

RESUMO: O objetivo deste artigo é analisar a transformação da identidade operária e das relações entre os trabalhadores associada ao processo de reestruturação produtiva ao longo da década de 1990. A pesquisa empírica envolveu duas empresas da indústria de celulose e papel que estavam em estágios diferentes de mudanças tecnológicas e organizacionais e se concentrou no entendimento da percepção dos trabalhadores sobre a terceirização.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização. Identidade. Emprego.

Introdução

Ao longo dos últimos trinta anos ocorreram profundas transformações na esfera produtiva mundial em decorrência do processo de internacionalização da produção e o acirramento da competição com a abertura dos mercados. As transformações do capitalismo contemporâneo são caracterizadas pela difusão de inovações tecnológicas e organizacionais em diversos países, desregulamentação com destaque para o dismantelamento da proteção social, aumento do desemprego, postura defensiva do movimento sindical e o aumento da desigualdade social mesmo em países desenvolvidos.

O objetivo deste artigo é analisar de que maneira a difusão de mudanças tecnológicas e organizacionais em duas empresas da indústria de celulose e papel alteram as relações entre os trabalhadores. Para isso, explora-se a percepção dos trabalhadores sobre a terceirização, colocando a construção da identidade profissional como foco da análise da realidade do trabalho.

Do conjunto de mudanças organizacionais implementadas pelas empresas (terceirização, trabalho em grupo, Manutenção Produtiva Total, Qualidade Total, 5 S, reengenharia, etc.), elegemos o processo de terceirização das atividades de manutenção industrial como foco da pesquisa de campo a fim de explorar a visão dos trabalhadores afetados por essa mudança. Foram entrevistados os trabalhadores do quadro permanente de duas empresas e os terceirizados da área de manutenção.

A reestruturação produtiva tem levado a uma transformação da identidade da classe operária com sua segmentação em pelo menos duas categorias profissionais: os trabalhadores permanentes e os trabalhadores terceirizados. Thompson (1987) na análise sobre a formação de classe operária inglesa sustenta que a formação da classe acontece em uma situação de conflito na qual os indivíduos se articulam e se identificam por interesses entre si em relação aos outros. No entanto, o desenvolvimento tecnológico impulsionado pela competição em escala mundial tem aumentado a heterogeneidade da estrutura de ocupações, colocando a necessidade de analisar as relações das frações de classe. A diferenciação social criada em função da disputa do emprego colocam os trabalhadores em campos opostos. A solidariedade

¹ Este artigo foi elaborado com base em pesquisa realizada em 2002.

² Sociólogo, doutor em Política Científica e Tecnológica. INPE - Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais. São Jose dos Campos - SP - Brasil. 12227 010 - guilherme.pereira@dir.inpe.br

de classe gerada pela identificação dos mesmos interesses dá lugar às rivalidades entre os operários visando à manutenção do emprego.

O artigo está organizado em cinco seções. Na primeira é apresentada sucintamente a abordagem do interacionismo simbólico para analisar o processo de construção de identidade entre os trabalhadores. Na segunda é feita uma discussão dos efeitos sociais da reestruturação produtiva, em particular da terceirização em vários setores industriais em diferentes países. A terceira mostra a mudança no volume do emprego e o crescimento da produção. Na quarta é apresentado como ocorreu a terceirização nas duas empresas pesquisadas. Na quinta é feita uma análise da construção de identidade com base nas entrevistas com os trabalhadores.

Abordagem Teórico-Metodológica

O processo de construção de identidade tem sido estudado desde o início do século XX por autores que procuraram entender o surgimento de novos grupos sociais em meio ao processo de desenvolvimento industrial, concentração urbana e os problemas sociais associados. Muitas pesquisas empíricas foram realizadas, destacando a Escola de Chicago que tem como foco a interação social como uma alternativa à abordagem funcionalista que vê o indivíduo como receptor do modo de agir imposto pela sociedade.

Há certo consenso na literatura sobre o processo de construção de identidade que a biografia e as experiências nas relações de trabalho constituem as principais referências para identificação dos indivíduos com determinados grupos sociais. Para Dubar (1997), o emprego condiciona a construção das identidades sociais e as transformações do trabalho do emprego provocam mudanças nas identidades. Num contexto de crise econômica as identidades formadas com base na experiência do emprego ficam ameaçadas.

As representações coletivas geradas pela experiência social tem sido objeto de análise tanto da sociologia compreensiva quanto do interacionismo simbólico para constituir as identidades típicas de determinados campos sociais. A identificação dos diferentes grupos se baseia na posição dos indivíduos no mercado de trabalho, na experiência relacional e nas representações coletivas. Segundo Dubar (1997, p.84), “[...] estas representações ativas estruturam os discursos dos indivíduos nas suas práticas sociais especializadas.”

O interacionismo simbólico foi desenvolvido para analisar o processo de interiorização da sociedade pelo indivíduo e a construção da identidade social. Mead (1969), um dos fundadores do interacionismo, utiliza o conceito de *self* como processo social composto de duas fases: o eu e o mim. O eu consiste na reação do organismo às atitudes dos outros e o mim é o modo de pensar, valores e atitudes organizados dos outros que cada pessoa internaliza. Para Mead, o homem precisa introjetar o social para se integrar e isto ocorre por meio de conversação de gestos que são símbolos significantes compartilhados pelo grupo. A linguagem tem o papel de promover a transformação do indivíduo biológico em uma pessoa autoconsciente. Desse modo, o desenvolvimento da autoconsciência do indivíduo ocorre num processo social de internalização de atitudes organizadas pelos outros na sua conduta. No entanto, o indivíduo não é mero resultado do meio social, ao contrário, a pessoa dotada de consciência pode fazer escolhas diferentes de seu grupo, o que possibilita mudanças sociais.

Na mesma linha de Mead, Berger e Luckman (1974, p.15) adotam a concepção dialética do homem e da sociedade como produto um do outro. Segundo os autores: “[...] a sociedade é um fenômeno dialético por ser um produto do humano, e nada mais que um produto humano, que, no entanto, retroage continuamente sobre o seu produtor.” O processo de construção do mundo e da identidade social pelo homem está em constante mudança.

Os interacionistas consideram a importância do papel que cada pessoa exerce no processo de construção de identidade na medida em que ela responde às expectativas dos outros. Nesta perspectiva, a identidade é atribuída pela sociedade e a sua transformação depende da aprovação do grupo com o qual a pessoa se relaciona (GOULART; BREGUNCI, 1990).

Trazendo esta análise para o ambiente onde os trabalhadores estão imersos, a aquisição de saberes específicos é essencial para definir o papel que será desempenhado e, conseqüentemente a identidade que será atribuída. Nesse sentido, os saberes profissionais são uma variável que permite gerar identificações e diferenciações dentro da comunidade que compartilha uma visão de mundo.

A pesquisa se concentrou na análise da percepção dos trabalhadores diretamente envolvidos no processo de terceirização de atividades ligadas à produção. A pesquisa qualitativa procurou captar a subjetividade do trabalhador sobre um tema sensível que é a insegurança no emprego. Foram realizadas entrevistas com gerentes, coordenadores, supervisores, empreiteiros, trabalhadores permanentes e terceirizados. Como subsídio, foi feito um levantamento de dados estatísticos sobre o volume e perfil do emprego na base da Relação Anual de Indicadores Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os Efeitos Sociais da Reestruturação Produtiva

Num estudo sobre a terceirização no complexo petroquímico de Camaçari, Druck (1995) mostra que o nível de precarização do trabalho era grande. Lá a terceirização da manutenção (*preventiva, corretiva e preditiva*) utilizava cerca de 1800 trabalhadores, que na maioria das vezes, passaram a trabalhar em empresas criadas por ex-empregados do complexo petroquímico. A maioria das empresas contratantes (61%) declarou ter sofrido reclamação trabalhista por parte dos empregados das terceiras. A maioria das reclamações estava relacionada ao reconhecimento do vínculo empregatício (78%) e à cobrança para assumir compromissos trabalhistas das terceiras (65%). Estes dados demonstram que as condições salariais e os direitos trabalhistas nas terceiras eram precários, e havia o desejo por parte dos trabalhadores terceirizados de serem reincorporados na empresa contratante. Segundo a autora, além de se eximir das responsabilidades relacionadas aos direitos trabalhistas, com a redução do gasto com folha de pagamento por meio da terceirização, as empresas do complexo petroquímico de Camaçari perceberam que a terceirização é um instrumento para minar a resistência e as reivindicações dos seus empregados.

Alguns autores (CASTEL, 1998; HIRATA; ZARIFIAN, 1991), têm defendido a tese que as mudanças estruturais implementadas no setor produtivo no final do século XX, impulsionadas pelo contínuo desenvolvimento tecnológico, têm conduzido o trabalho à dualização. Segundo Castel (1998, p.523-524), existem dois segmentos de emprego, “[...] um mercado primário – formado por elementos qualificados, melhor protegidos e mais estáveis -, e um mercado secundário – constituído por pessoal precário, menos qualificado, diretamente submetido às flutuações da demanda [...]”. O sistema de produção flexível encontra no mercado secundário o ambiente favorável para atender as oscilações da demanda, visto que os trabalhadores instáveis têm menos direitos e não são protegidos por convenções coletivas. Assim, ainda de acordo com o autor, “[...] a precarização do trabalho é o processo central, comandado pelas novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno [...]” (CASTEL, 1998, p.526).

De acordo com Ruas (1994a), nos anos 80 e início dos 90, as empresas brasileiras têm se orientado por três estratégias de adaptação ao novo cenário marcado pela competição em

escala global: a adaptação restritiva, que se pauta principalmente pela redução de custos de mão-de-obra mediante à redução dos salários médios, substituição de empregos permanentes por ocupações temporárias, maior uso da subcontratação de mão-de-obra, uso do trabalho domiciliar e aumento de rotatividade. Já a estratégia de adaptação limitada refere-se à implantação de técnicas isoladas que visam solucionar problemas específicos do sistema de produção, como o Controle Estatístico de Processos (CEP), para atender as novas demandas de flexibilidade e qualidade. Tal estratégia está mais direcionada para a capacitação dos escalões mais altos das empresas e muito pouco para qualificação dos trabalhadores. Por fim, a estratégia de adaptação global é caracterizada pela mudança na relação entre empresa e mercado e a focalização do negócio. No interior da empresa verifica-se a adoção da automação microeletrônica, externalização de partes do processo, desenvolvimento das relações com fornecedores, descentralização de decisões e novas formas de organização e controle da produção, o que inclui uma gestão do trabalho que coloque o envolvimento e colaboração como fator estratégico.

Utilizamos a definição de Ruas (1994a) para identificar quais estratégias têm sido adotadas nas empresas visitadas. Os dados da Relação Anual de Indicadores Sociais (RAIS) indicam a redução mais acentuada do emprego nas empresas com mais de mil empregados. A pesquisa nos permitiu verificar as mudanças no tocante ao volume do emprego de acordo com o tamanho do estabelecimento. Houve a redução do emprego na categoria de empresa com mais de mil empregados, em 1993, havia 6.061 empregados, em 2000, passou para 1.023. Isto evidencia a natureza da reestruturação que combina princípios restritivos com inovações tecnológicas e organizacionais nas maiores empresas de celulose. Numa dessas empresas, Santos (1999) identificou duas fases na reestruturação, a primeira se deu de forma restritiva, isto é, ênfase na redução de custos por meio de enxugamento da mão-de-obra, diminuição dos níveis hierárquicos, terceirização de várias atividades exceto a operação do processo produtivo. Na segunda fase houve o aprofundamento da reestruturação com a introdução de inovações organizacionais, a saber: reengenharia, programa 5 S, Manutenção Produtiva Total, terceirização, trabalho em grupo, etc. Tais transformações têm reflexo no volume e perfil do emprego, bem como na estrutura das qualificações (SANTOS, 1999). Pode-se inferir que o processo de reestruturação no setor estudado combina as estratégias de adaptação restritiva e global, sendo que em alguns casos a reestruturação é iniciada de forma restritiva e seguida por mudanças sistêmicas, em outros, como a Votorantim Celulose e Papel (VCP), os princípios da forma restritiva estão incorporados na estratégia de adaptação global, em outras palavras, o processo de enxugamento do quadro de pessoal ocorre simultaneamente à introdução de inovações organizacionais.

Além do movimento de expansão da capacidade produtiva, durante a década de 90, a indústria brasileira de celulose e papel passou por transformações em decorrência da introdução de novas tecnologias e mudanças organizacionais em meio ao processo de globalização da economia. Nesse período, a indústria de celulose e papel foi levada a promover uma reestruturação, não em virtude da abertura comercial propriamente, pois ela já estava voltada para o mercado internacional, mas pelas oscilações dos preços em razão da estagnação econômica mundial, que resultou em redução do consumo e, ao mesmo tempo, a entrada da Indonésia como produtora de celulose de fibra curta com custos mais baixos (SANTOS, 1999).

A terceirização, denominado *outsourcing* em outros países, se refere à transferência de atividades, antes desenvolvidas por empregados de uma determinada empresa, para outras empresas que passam a ter responsabilidade na execução daquelas atividades, podendo ser atividades produtivas ou serviços. Este movimento está associado à mudança do modelo de

produção fordista para um modelo baseado na experiência das empresas japonesas, como a Toyota, que vem acontecendo no Brasil a partir dos anos 80. No caso da indústria de celulose e papel, houve a transferência de atividades de manutenção dos equipamentos que são executadas no interior da empresa contratante e mantidas as atividades de operação do processo produtivo. Os empregados terceirizados não são regidos pelas mesmas normas e condições de emprego que regem os empregados da contratante.

A escolha dos trabalhadores da manutenção como público alvo das entrevistas se deve ao fato de estarem envolvidos no processo de terceirização na indústria de celulose, o que resulta mudança nas condições de emprego, e por se tratar de uma atividade estratégica na indústria de processo contínuo. A atividade de manutenção não pode ser considerada estritamente como uma atividade de apoio, pois o pleno funcionamento do sistema de máquinas sem panes, nem paradas inesperadas é que garante o desempenho e a eficácia da produção.

Embora o trabalho de manutenção seja uma atividade estratégica nos setores de processo contínuo, ele tem sido terceirizado. Na indústria petroquímica, o processo de terceirização ocorre desde o início dos anos 1980, parte da manutenção era feita pelos fornecedores de equipamentos e parte por empregados da contratante, apenas 33% das empresas do pólo de Camaçari utilizavam serviços terceirizados. Já no início dos anos 1990, estas atividades passaram a ser feitas por novas empresas constituídas para este fim (DRUCK, 1995). No transcorrer da década de 90, o processo de terceirização produtiva se intensificou nas empresas do setor de celulose e papel.

As transformações na estrutura produtiva levaram ao surgimento de duas categorias de trabalhadores. De um lado, têm-se os operários dedicados às atividades de controle do processo produtivo e os responsáveis pela manutenção dos equipamentos. Esta categoria de trabalhadores se caracteriza pelo aumento do tempo de serviço na empresa, aumento do nível de escolaridade e maiores salários ao longo da década de 1990. São trabalhadores que têm certa estabilidade e recebem treinamento para utilizar as novas tecnologias. De outro lado, alguns trabalhadores seguem um caminho inverso de maior instabilidade e precarização das condições de trabalho por causa da terceirização de várias atividades, o que inclui os técnicos de manutenção industrial: mecânico, eletricista, instrumentista e caldeireiro.

O processo de terceirização está provocando uma redistribuição do emprego nas cadeias produtivas no sentido do crescimento do seu percentual nas pequenas e médias empresas e a redução nas grandes empresas. Existem várias explicações a respeito dos motivos da terceirização, a mais comum se refere à estratégia das empresas em concentrar esforços nas atividades que geram maior valor agregado, externalizando as demais atividades. Tal mudança organizacional se deve às pressões colocadas pela competição em escala mundial por redução de custos e aumento da eficiência. Além disso, a crise econômica mundial dos anos 70 trouxe um aumento das incertezas com as flutuações dos mercados como reguladoras da economia mundial em substituição à rigidez dos preços e salários (PIORE; SABEL, 1984, p.242). Porém, a emergência da terceirização das atividades produtivas e/ou serviços de apoio não deve ser atribuída apenas à dinâmica do mercado. A descentralização produtiva foi experimentada no início dos anos 1970 na Europa, período em que havia escassez de mão-de-obra naquele continente, os movimentos trabalhistas pressionavam por maiores salários. Dito de outra forma, a conjuntura política conflitiva comprometia a competitividade das empresas europeias diante da performance das empresas japonesas. Para Murray (1983, p.84-85) a descentralização produtiva na indústria mecânica de Bolonha, na Itália, visava “[...] reduzir os custos fixos ao mínimo mediante os diferenciais de salários entre empresas, maximizar a flexibilidade do ciclo de produção e da exploração do trabalho [...]”.

Em vista disso, era necessário enfraquecer o movimento sindical, restabelecer o comando nas fábricas e reduzir os salários. Assim, a descentralização produtiva, segundo o autor, tinha também motivação política, pois o fim do ciclo de expansão econômica coincidiu com a ascensão do movimento sindical do final da década de 60 e início dos 1970.

Se na Itália a conjuntura política conflitiva influenciou a adoção de formas descentralizadas de produção, no Brasil, em especial, no segmento de celulose de mercado, o processo de terceirização esteve mais condicionado ao plano de estabilização da economia baseado na valorização do cambial e a oscilação dos preços da celulose no mercado internacional, do que por pressões do movimento sindical. Porque este se encontrava, e ainda se encontra, numa postura defensiva frente ao processo de reestruturação produtiva e ao aumento do desemprego. No caso do sindicato dos trabalhadores de uma empresa de celulose no processo de reestruturação produtiva a empresa estudada por ela adotou a estratégia de cooptação dos trabalhadores com o objetivo de esvaziar o papel do sindicato (SANTOS, 1999). Sugere-se, portanto, que as motivações para a adoção da terceirização na indústria de celulose são mais de natureza econômica, no entanto, deve-se considerar que a terceirização e a conseqüente segmentação do mercado de trabalho por si aumentam a assimetria na relação entre capital e trabalho.

Evolução da Produção e Estrutura do Emprego

É possível perceber, com base nos sucessivos ciclos de investimentos e o crescimento contínuo da produção, que o dinamismo do segmento de celulose de mercado tem se mantido constante ao longo das últimas três décadas. Associado ao processo de ampliação da capacidade instalada ocorre, sobretudo durante os anos 90, a adoção de um conjunto de mudanças organizacionais e tecnológicas que resultou na redução do volume de emprego direto e mudança significativa do perfil da mão-de-obra. Houve elevação do nível de escolaridade, aumento do tempo de serviço e, por conseqüência, verifica-se o amadurecimento da força de trabalho e aumento da média salarial. No que concerne ao volume do emprego, pode-se sugerir que a redução do emprego não foi maior devido o dinamismo do segmento. Vejamos com mais detalhes as implicações da adoção de mudanças tecnológicas e organizacionais sobre a estrutura do emprego.

Tabela 1 - Evolução da Produção e Volume do Emprego na Indústria de Celulose no Brasil: 1985 a 2000

Anos	Total da Produção em tonelada	Índice	Evolução Anual %	Total de Emprego	Índice
1985	3.715.977	100	3,17	11.387	100
1986	3.913.737	105,3	5,32	15.288	134
1987	4.054.932	109	3,61	15.901	139,6
1988	4.190.556	112,8	3,34	9.211*	80,9
1989	4.370.300	117,6	4,29	15.562	136,7
1990	4.351.143	117	-0,44	12.962	113,8
1991	4.778.116	128,5	9,81	15.374	135
1992	5.302.344	142,7	10,97	10.567	92,8
1993	5.470.930	147	3,18	12.547	110
1994	5.828.870	156,8	6,54	12.164	106,8
1995	5.935.907	159,7	1,84	13.893	122
1996	6.201.435	167	4,47	13.161	115,5
1997	6.331.162	170,4	2,09	11.854	104
1998	6.686.906	180	5,62	11.054	97
1999	7.209.132	194	7,81	11.614	102
2000				10.721	94

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da RAIS/ Ministério do Trabalho e Emprego e dados da evolução histórica da produção da Bracelpa.

* Em 1988, não foram computados os dados de emprego de Minas Gerais, isto explica a grande queda do emprego neste ano.

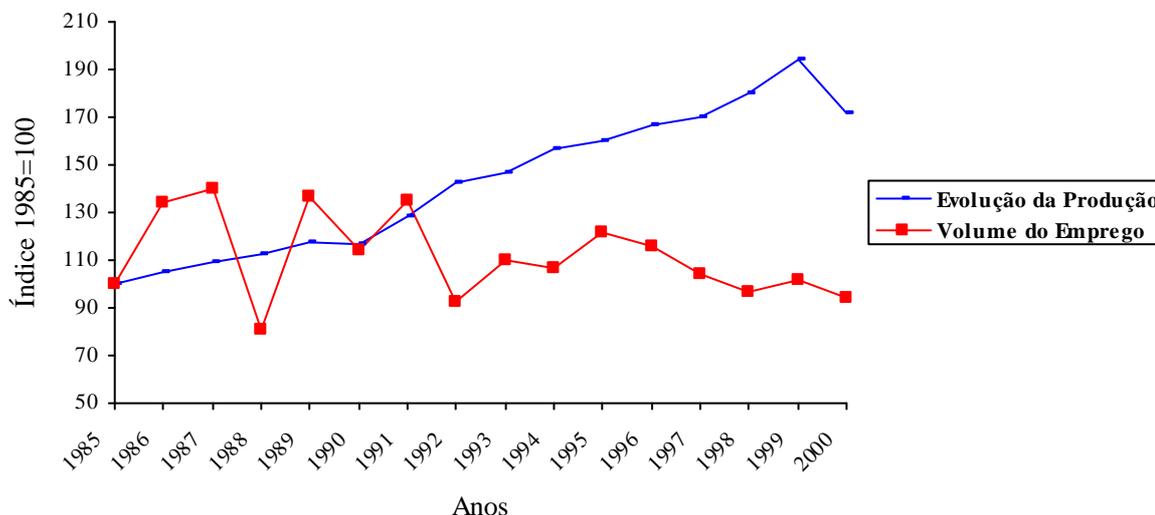


Gráfico 1- Evolução da Produção e Volume do Emprego na Indústria Brasileira de Celulose: 1985 a 2000.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados de emprego da RAIS e dados da Bracelpa sobre a produção

O crescimento da produção se deve à ampliação da capacidade instalada. Apenas entre os anos de 1985 a 1990, os investimentos para ampliação da capacidade instalada, reflorestamento e atualização tecnológica chegaram a US\$ 11 bilhões, sendo que 55% deste valor fora financiado pelo BNDES (VALENÇA; MATTOS, 1999). Houve um novo ciclo de investimentos no final dos anos 90, entre os quais se destacam os investimentos da Aracruz para construção da fábrica C, o que resultou num aumento de 800 mil t/a da capacidade instalada. A Votorantin Celulose e Papel (VCP) construiu nova fábrica em Jacareí, São Paulo com capacidade para produzir mais de 500 mil t/a (VALENÇA; MATTOS, 2000).

No que se refere ao volume do emprego, no final da década de 80 e início dos anos 90, a curva do emprego, de certa forma, acompanhou os investimentos de ampliação da capacidade instalada e o aumento da produção. Contudo, o volume total do emprego caiu a partir de 1992 com queda mais acentuada entre 1995 a 2000, período em que a produção continua crescendo.

A redução do emprego está relacionada, em parte, às mudanças organizacionais promovidas pelas empresas. O que se pode sugerir é que está em curso a aplicação de uma gama de técnicas e métodos, juntamente com mudanças na organização do trabalho,

inspiradas no novo paradigma de organização industrial³, que visam aumentar a produtividade com menos trabalhadores.

Tabela 2 - Distribuição do Emprego por Tamanho do Estabelecimento (%)

Anos	DE 1 a 49	DE 50 A 99	DE 100 A 249	DE 250 A 499	DE 500 A 999	1000 OU MAIS	Subtotal 500 ou Mais	Total
1985	10,8	6,8	6,7	10	27	39	66	11.387
1986	17	17,1	12	11	27	33	60	15.288
1987	12	12	14,5	14,1	6,5	40,8	47,3	15.901
1988	14,5	4,7	12	8,8	12	49	61	9.211
1989	11,2	3,7	13,6	13,5	8,1	49,9	58	15.562
1990	10,3	2	12	15	15	46	61	12.962
1991	10,6	8,3	12,4	13,3	25,2	30,2	55,4	15.374
1992	10,6	7,7	15	11	8,5	47	55,5	10.567
1993	11,4	7,6	11,4	13,8	8,4	47,4	55,8	12.547
1994	11	5	9	15	18	43	61	12.164
1995	11	6	15	12	15	41	56	13.893
1996	11	7	10	18	16	38	54	13.161
1997	9	7	8	13	24	39	63	11.854
1998	9	4	5	28	16	38	54	11.054
1999	8	3	11	25	34	18	52	11.614
2000	11	7	10	25	37	10	47	10.721

Fonte: Elaboração própria a partir do banco de dados da RAIS/ Ministério do Trabalho e Emprego.

Terceirização na Indústria Celulose e Papel

Salerno (1993) distingue três tipos de terceirização na indústria de série. O primeiro ocorre quando a empresa desativa parte da produção e passa a comprar produtos, como peças, parte do produto final, etc. O segundo acontece quando a empresa contrata terceiras para realizar serviços nas instalações da contratante. O terceiro tipo é a subcontratação de pessoal vinculados às agências de locação de mão-de-obra para atuar na produção.

As razões que levam as empresas a utilizarem o recurso da terceirização de acordo com Salerno (1993), são as seguintes:

- Garante maior flexibilidade nas operações das empresas de produção em série que procuram obter ganhos com a especialização e diversificação de produtos;
- Transformação de custos fixos em variáveis no caso da terceirização de parte da produção, que possibilita reduzir o investimento necessário para a fabricação de um produto, liberando a empresa para investir em outros negócios, em pesquisa e desenvolvimento ou reduz a necessidade de endividamento;
- Redução dos custos com a mão-de-obra direta e indireta, uma vez que diminui o número de empregados, diminui-se também os níveis hierárquicos, supervisores, coordenadores e gerentes. O uso da mão-de-obra terceirizada permite reduzir as despesas com encargos sociais;
- Fragmentação do coletivo de trabalhadores, que passam a fazer parte de diferentes categorias, ligadas aos mais variados sindicatos, o que possibilita a pulverização e

³ Alguns autores, entre eles: Dosi (1984), Perez (1984) e Gitahy (2000) definem o conceito de paradigma tecnológico a partir do conceito de paradigma de Kuhn, para tratar da difusão e dinâmica das inovações. Dosi (1984, p.14) faz uma analogia entre o paradigma científico e o paradigma tecnológico. Para o autor: “[...] we shall define a ‘technological paradigm’ as a model and a ‘pattern’ of solution of selected techonological problems, based on selected principles derived form natural sciences and on selected material technologies.”

enfraquecimento dos movimentos operários, servindo como mecanismo de controle social do trabalho.

No setor de celulose e papel, devido à natureza do processo produtivo, ocorre a terceirização semelhante ao segundo tipo, a qual envolve a subcontratação de serviços de apoio e as atividades de manutenção industrial que são realizados, na maioria das vezes, nas instalações da contratante. Mas, como vimos nas empresas estudadas, o processo de terceirização das atividades de manutenção segue trajetórias distintas. Tais trajetórias estão associadas ao arranjo organizacional de cada empresa, assim como os objetivos e metas estabelecidos. Em outras palavras, as distintas combinações do uso das forças de trabalho própria e terceira entre as empresas estão associadas ao grau de reestruturação promovida por elas. Nas empresas estudadas, observa-se que na medida em que avança a introdução de inovações organizacionais como a reengenharia, programas de qualidade total, manutenção produtiva total, o processo de terceirização tende a se intensificar e envolver atividades estratégicas como a **manutenção preditiva e preventiva**.

Observamos nas duas empresas pesquisadas dois tipos de terceirização. Em ambas houve terceirização de serviços de apoio (segurança, alimentação e transporte, etc) visando a redução dos custos com pessoal, mas são nas atividades de manutenção que se verificam dois tipos diferentes de terceirização. O principal tipo de terceirização encontrado na Lwarcel Celulose e Papel refere-se à transferência de tarefas de manutenção corretiva como usinagem de chapas, solda, montagem de estruturas, para pequenas empresas que trabalham com custos baixos. Na Votorantim Celulose e Papel (VCP), entre outras atividades, foram externalizadas as atividades de manutenção dos equipamentos rotativos (motores, bombas, redutores) para uma empresa de grande porte com vistas ao aumento da performance das instalações. Estas formas de terceirização se aproximam das diferentes trajetórias observadas por Gitahy e outros em pesquisa realizada nos setores de autopeças, máquinas-ferramentas e calçadista.

Por um lado, um tipo de terceirização associado a um esforço articulado entre a grande e a pequena empresa no sentido de qualificar fornecedores e aumentar a qualidade dos produtos e, por outro, formas associadas a estratégias restritivas, ou seja, a externalização de atividades para redução de custos via precarização das condições do emprego e mesmo comprometendo a qualidade do serviço prestado. (GITAHY, 1994, p.126).

Nesse sentido, considerando apenas as atividades de manutenção industrial, se no primeiro caso verifica-se, grosso modo, um arranjo que preserva aos trabalhadores próprios as funções que exigem maior conhecimento técnico, destinando aos terceiros as tarefas de menor conteúdo, como usinagem de chapas de aço; no segundo percebe-se, além da externalização das atividades de manutenção elétrica e caldeiraria semelhante ao primeiro caso, há o uso de mão-de-obra terceira de uma empresa maior que a própria contratante, especializada em motores elétricos. O principal objetivo deste tipo de terceirização é o aperfeiçoamento do desempenho dos equipamentos e, por conseqüência, o aumento da produção. Assim, num mesmo setor e até mesmo numa empresa pode haver diferentes tipos de terceirização.

As mudanças na organização do trabalho associadas às novas políticas de gestão do trabalho são marcadas por certa ambigüidade. O processo de reestruturação na indústria de celulose combina programas participativos de envolvimento nas metas de desempenho e melhoria do processo, estimulando a mão-de-obra própria com treinamento, perspectiva de promoção, aumento salarial e participação nos lucros e resultados, com a utilização de um volume cada vez maior de mão-de-obra terceirizada que ocupa os postos de trabalho que eram do segmento vinculado à empresa contratante. O novo arranjo organizacional tende a

umentar as diferenciações sociais e segmentar os trabalhadores em grupos de acordo com o tipo de vínculo. Vale lembrar que na indústria de celulose o processo de produção é integrado, onde o desempenho econômico não depende da intensificação e volume do trabalho individual, mas da eficiência do conjunto das instalações e qualificação do coletivo de trabalhadores (AGIER; GUIMARÃES, 1995; TERTRE, 1989).

O engajamento estimulado por contrapartidas como o emprego vitalício, salário por antigüidade não se estende para a totalidade da mão-de-obra. Estudando a indústria no Japão, Hirata e Zafirian (1991) observaram a existência da subcontratação de mulheres no regime de tempo parcial sem aquelas contrapartidas referidas acima. Para Hirata e Zafirian, a subcontratação de mão-de-obra em condições precárias de trabalho é o ponto de fragilidade do sistema japonês de produção. Obtêm-se ganhos de produtividade com custos de produção cada vez mais baixos mediante o recurso da terceirização de parte das atividades produtivas e de apoio, assim gera-se o aprofundamento da segmentação e diferenciação das categorias. Tal padrão de competitividade baseado na segmentação e hierarquização do trabalho em categorias com diferentes condições de emprego, propicia o aparecimento de diferentes identidades por contraste no mesmo ambiente de trabalho.

O processo de terceirização conduzido pelas empresas de diversos setores tem provocado significativas mudanças nas condições de trabalho daqueles trabalhadores que estão fora do núcleo da produção. Desse modo, produz-se a fragmentação do coletivo de trabalhadores, que atuam na fábrica mas vinculados às empresas de diferentes portes, caminhando no sentido de constituir um centro e uma periferia no mercado de trabalho. Numa pesquisa feita no *cluster* produtor de calçados do Rio Grande do Sul, Gitahy et al. (1997, p.74) afirmam que, “[...] as características da subcontratação induzem uma clara separação entre trabalhadores ‘centrais’ e ‘periféricos’ e a forma predominante de flexibilidade numérica.”

Como no caso da VCP o processo de terceirização está avançado, foi possível perceber por meio das entrevistas, pelo menos no início da terceirização da manutenção, um distanciamento do segmento ligado à empresa contratante em relação aos trabalhadores das terceiras. Os empregados diretos resistiam à terceirização sonhando informação a respeito das áreas para os terceiros. Agiam desse modo como forma de defender seus empregos, pois a chegada de outros trabalhadores para executar o mesmo tipo de serviço significava uma ameaça ao seu emprego. Além disso, pode-se sugerir que a chegada de outros trabalhadores coloca em jogo a identidade profissional construída dentro da corporação. Segue trechos de entrevista com dois trabalhadores que eram empregados da contratante e atualmente são empregados terceirizados.

Prá nós (um mecânico e um eletricitista) sempre foi a mesma coisa, quando a gente saiu (1997) deixou muita amizade, bastante conhecimento em área, a própria chefia. Então, prá gente quando voltou (como terceiro) foi a mesma coisa. Qualquer empresa sempre tem uma discriminação com terceiro. Aqui com a ABB foi muito pouco no começo devido a esse conhecimento que o pessoal tinha, aí foi normalizando. Aqui prá eles a gente é considerado como funcionários deles. Tem os contatos com a gerência com a chefia, como se fosse funcionário da VCP. No início tem uma discriminação, o caso meu e dele não, porque a gente trabalhava aqui antes. Eles (outros terceiros) chegavam na área e pediam informação, eles eram desconhecidos e tem o pessoal de execução de área da VCP que não aceitavam a ABB aqui dentro. Não em chefia, mas o pessoal que trabalhava na área não aceitava porque praticamente nós tamos tomando o lugar deles. Eles ficavam com medo de ficar desempregado. O medo deles é repassar todo o serviço de manutenção

prá nós e eles ficarem desempregados ou terem que passar prá cá. E se eles passarem não é todo mundo que vem. (mecânico, ex-empregado direto, ABB, 36 anos).

Quando nós chegamos aqui ninguém falava com a gente. A gente precisava de informação da área e tinha dificuldade porque eles (empregados diretos) não passava nada da área. Até a gente conhecer a fábrica levou uns meses. (mecânico, terceiro da ABB, 34 anos).

Quanto a chefia eu não vejo diferença. O problema maior foi a aceitação dos mecânico e eletricista quando a gente chegou, teve até pessoas que chegou a falar prá mim que a gente tava tirando o serviço deles. Não é bem por aí, mas hoje eles tão aceitando melhor. Ao invés de criticar como no início eles até ajudam a gente. Depende de áreas, nós somos especialistas em motores elétricos, eles não tem tanto conhecimento quanto a gente em motores. Então, nessa área nós somos melhores que eles. Diminuiu as quebras, a quantidade de horas parada diminuiu. (mecânico, terceiro da ABB, 33 anos).

A mudança de vínculo acarreta mudanças nas condições de emprego daqueles que eram empregados da contratante e que, por motivos variados, trabalham na empresa só que vinculados à prestadora de serviço. No caso de um eletricista, o motivo da mudança de vínculo está associado às mudanças organizacionais como a reengenharia, que provocou um aumento das responsabilidades dos trabalhadores, acarretando maior pressão sobre eles.

Eu, na época, eu tinha pedido prá ser dispensado, porque eu tava entrando em depressão, a minha função tava me dando depressão, fiquei internado por 15 dias. Por isso, eu não senti muito o desligamento, saí da empresa e depois de três meses eu voltei na manutenção diária. O motivo da depressão foi muita pressão, a empresa fez muita pressão em cima da gente, eles quer porque quer.. Em 1994, tava começando, eles queriam mostrar serviço. (eletricista da ABB, ex-empregado da VCP).

No meu caso, uma época que teve redução de custo, então na minha área mandaram dois funcionários embora. Foi dois de cada área e tinha um supervisor na época aí e a gente não se dava muito bem não. Então, ele fez de tudo prá me prejudicar prá eu sair da empresa. Até que teve um lance de mandar alguém embora, aí ele colocou meu nome no meio. Aí era briga pessoal entre o supervisor, eu e um gerente que ia pela cabeça dele. Ele não gostava de mim porque eu batia de frente com ele mesmo. Eu sou daquelas pessoas que se eu tô certo, pode cair o mundo na minha frente que eu tô certo, ele não gostava disso. Ele queria que eu baixasse a cabeça prá ele e eu não sou assim. [...] Você vai teimando, teimando e a pessoa tem autoridade, o primeiro trunfo que eles têm te joga na cara: 'se você não parar eu vô te mandar embora.' Só que eu não vou fazer um serviço errado porque o supervisor quer. (mecânico da ABB, ex-empregado direto da VCP, 36 anos).

Em alguns casos os efeitos sociais da terceirização podem ser percebidos entre aqueles que eram empregados diretos e atuam como terceiros. A redução do salário e a perda de benefícios sociais como plano de saúde e cesta básica é apontado pelos trabalhadores como as principais diferenças decorrentes da mudança de vínculo empregatício. Porém, quando a terceira é uma empresa de grande porte as diferenças não são tão grandes, sobretudo em relação aos benefícios sociais.

[...] o salário não é diferente por causa da nossa classe, como técnico existe um padrão de salário, o salário tá normal. Aí, a gente parte lá prá parte social, assistência médica, benefício como cesta básica, então começa a ter diferença por aí. Pelo menos no meu caso, na empresa que eu tô (agência de emprego), a gente não tem esse benefício, que é a cesta básica e a parte médica, isso é uma grande coisa que a gente precisaria ter. Uma consulta, alguma coisa desse tipo você já tem dificuldade no posto de saúde. Você tem que levantar 4:00 hs da manhã prá enfrentar uma fila prá marcar uma consulta. Então, outro dia você tem que ir prá ser atendido, também tem que levantar de madrugada. (Técnico de Segurança do Trabalho, ex-empregado da Lwarcel).

O salário da VCP, se for analisar pela função nossa hoje, dá de 20% a 30% acima do que a gente tá aqui. Só que tem partes da ABB que é bem melhor que a VCP. Você tem ganho e tem perda, no caso salarial a gente perdeu um pouco, mas tem muitos benefícios que prá mim não são tão bons porque é por localidade. Porque sentido Ribeirão o convênio é melhor, mas prá nós de Araraquara o convênio é reduzido, é muito pouco aceito lá. (mecânico, ex-empregado da VCP, 36 anos).

As Identidades em Jogo

Com base nas entrevistas com trabalhadores permanentes e terceiros da manutenção, pôde-se identificar que os trabalhadores próprios criaram uma diferenciação social entre eles e os “terceiros” se apoiando tanto no que se refere aos aspectos objetivos da qualificação - formação escolar e técnica, quanto aos aspectos subjetivos da qualificação – engajamento, freqüentemente chamado de comprometimento no meio fabril. A diferença no que diz respeito à parte objetiva da qualificação está relacionada à forma de terceirização adotada pelo primeiro estudo de caso, que transfere para as pequenas empresas atividades menos complexas. Contudo, a diferenciação associada à formação técnica não ocorre na segunda empresa, a qual adota uma forma de terceirização transferindo partes estratégicas da manutenção para uma multinacional de grande porte especializada em motores elétricos. Mesmo assim, o discurso dos trabalhadores permanentes é que eles são mais comprometidos que os terceirizados.

Embora haja particularidades entre as duas empresas no que se refere à forma de terceirização, as falas dos trabalhadores próprios guardam certa semelhança quando se comparam aos terceiros. Segundo o pessoal vinculado às empresas contratantes, na maioria das vezes a qualidade do trabalho executado pelos terceiros não é igual ao seu trabalho e a razão da diferença seria o comprometimento, as características subjetivas que o novo padrão de gestão do trabalho tem buscado. Parece que os trabalhadores das contratantes estão construindo sua identidade profissional valendo-se do discurso da direção. Esses trabalhadores formam sua identidade em contraposição à identidade dos terceiros, dizendo que os terceiros não executam um trabalho de qualidade porque não tem comprometimento. Assim, eles estabelecem uma diferenciação social com base nos atributos comportamentais exigidos pela empresa para o envolvimento dos trabalhadores nos objetivos e melhorar os resultados.

No âmbito da fábrica, os trabalhadores não se identificam como membros da mesma classe social. A identidade de classe operária é substituída por modelos gerados pela

modernização tecnológica e mudanças organizacionais. O “operário comprometido” é um modelo utilizado como símbolo para diferenciar uns trabalhadores dos outros e construir as novas identidades profissionais. O apelo pela subjetividade do trabalho como forma de melhorar o desempenho da empresa é apropriado pelo trabalhador para definir sua identidade profissional em face da ameaça do desemprego.

Vejamos a opinião dos trabalhadores da manutenção sobre a terceirização.

Terceiro é aquilo, eu vou fazer o serviço e vou embora e você vai fazer e permanecer no local. Eu acho que o comprometimento de terceiro não é igual ao funcionário da empresa, né! O funcionário da empresa tem tudo prá ser cobrado, o terceiro o que vai acontecer, na próxima eles podem contratar outra empresa de terceiro e fica elas por elas. Mas o funcionário da empresa tem que ter o comprometimento 100%. Eu analiso assim, o comprometimento da empresa é maior que o terceiro. (mecânico da VCP, 49 anos, 2002).

A qualidade não é a mesma, eu falo com base no pessoal que trabalha comigo, o pessoal nosso tem uma qualidade melhor de serviço, porque a gente trabalha com mais vontade, eles (terceiros) trabalham em cima de hora, quanto mais eles demoram mais eles ganham, você entendeu? A empreiteira ganha por hora, então tem um serviço prá fazer em 3 horas e se ela faz em seis, então ela ganha 3 horas, só que a fábrica perdeu três. A visão do nosso funcionário não é essa, hoje. Só que a qualidade do serviço é quase a mesma, mas eles não tem a mesma vontade de executar rápido, eles não têm aquela pressa. O processo é contínuo e uma hora perdida é 10 t. Dez toneladas perdidas hoje é um prejuízo muito alto, isto hoje, com a nova caldeira, 1 hora perdida, o prejuízo é muito maior, 14 a 15 t.” (técnico de caldeiraria da Lwarcel, 33 anos).

Os trabalhadores permanentes argumentam que a condição de trabalhadores estabilizados com perspectiva de desenvolvimento profissional com treinamentos frequentes, a participação nos resultados de acordo com o cumprimento das metas de produção, os benefícios sociais, que envolvem até financiamento para aquisição de casa própria, como estímulos para maior dedicação e envolvimento.

Eu tenho uma idéia a respeito da terceirização, o pessoal fica preocupado. Eu não fico preocupado se terceirizarem essa oficina. Se terceirizar uma oficina dessa eu vou ficar chateado, lógico, porque nós nos empenhamos em fazer a fábrica rodar. Nós nos empenhamos em algumas melhorias que eles vão apanhar muito. Lógico que ninguém é insubstituível, só que eles não vão acertar de uma hora prá outra. Eu durmo tranquilo quanto a terceirização porque eu sei o serviço que eu faço, agora eu não sei se eles (a direção) vêm. O pessoal daqui pode vê, só que o pessoal da Alameda Santos, eles querem que abaixe o custo, custo prá eles é degolar cabeça, é o custo fixo que são as pessoas. Por outro lado, o pessoal de terceiras eles não vão ter o comprometimento que nós temos. É diferente, você tá aqui jogando num time e você tá como terceiro. O que eu tô te falando também é pelas conversa que a gente tem com os terceiros, é diferente, são descontentes, o salário é um pouco menor, as vezes o plano de saúde não ajuda, tem uma série de fatores. Tem um colega que era da empresa e agora tá na terceira, ele não tá bem, ele tava melhor aqui. Se eu trabalhasse como um terceiro,

será que eu teria o mesmo comprometimento. Ah não, depois eu faço, agora não! Acho que ia ser desconfortável, a pessoa desanima. (supervisor instrumentista da VCP, 2º grau, 33 anos).

Não acompanhei na usina que tava começando a terceirizar. Em termos de custos prá empresa, ela ganha muito, só que ela perde na qualidade da mão-de-obra, por que hoje nós comparamos assim, nós temos muito contato com outras empresa ainda tenho contato com a usina, tenho amigos lá. Hoje o pessoal que é da empresa está mais comprometido com a empresa, ele está buscando porque a gente tem uma participação no resultado da empresa. Você pega um terceiro, o terceiro ele tá ali, faz o serviço dele e boa, não tem um comprometimento de fazer o serviço legal, que não venha dar problema mais prá frente, então ele faz do jeito dele e boa. A gente vê muito aqui que tem um pessoal terceirizado. O negócio do terceiro é fazer o negócio dele ali e boa. [...] **O Mínimo?** O mínimo né! (mecânico da Lwarcel, 2º grau, 30 anos).

No caso da Lwarcel, existem algumas empresas de pequeno porte, com no máximo 50 empregados, que concorrem por contratos de curta duração onde o principal critério de escolha da subcontratada é o baixo custo. Estas empresas não têm condições financeiras de oferecer os mesmos benefícios sociais, nem treinamento, os salários são bem menores, a instabilidade é a tônica das condições de trabalho, pois elas não têm contratos o ano todo. Nos períodos em que a empresa contratante não precisa de mão-de-obra complementar, as empresas dispensam a maior parte da mão-de-obra que migra para outro trabalho temporário. Nesse caso as diferenças quanto ao nível de qualificação são mais visíveis. Contudo, se considerarmos a terceirização da manutenção no segundo estudo de caso, a realidade é outra.

A subcontratada é maior que a contratante, o desempenho destes terceiros superou o desempenho dos trabalhadores da contratante e as metas estabelecidas. Cabe discutir até que ponto a diferenciação feita pelos trabalhadores próprios existe de fato e até que ponto é uma construção de identidades por contraste. Mesmo quando se compara segmentos de trabalhadores (próprios e terceiros) que são iguais do ponto de vista dos aspectos objetivos da qualificação, os trabalhadores próprios se consideram diferenciados devido ao sentimento de pertencimento, à ligação orgânica com a empresa.

No período de parada da produção para manutenção da fábrica toda, muitas empresas são contratadas por tempo determinado, aí as jornadas diárias se estendem para 10, 12 até 14 horas.

Hoje na empresa, nas paradas, a gente contrata muitos terceiros, nós temos uma falha que nós sempre deixamos prá contratar os terceiros nas vésperas de parada, é o grande problema nosso, e devido a gente fecha com problema de número de ordem de serviço (OS) de parada com, tipo, 20 clientes aí 3 semanas antes de fazer a parada nós vamos ter mais OS, mais OS, aí você nunca consegue fechar o número de horas/ homem prá você contratar o terceiro, e com isso, a gente, na parada geral, a gente pára sempre no domingo a tarde prá na segunda iniciar o trabalho e aí na sexta-feira a tarde a gente tá contratando o pessoal ainda. Há dois dias de parada, quer dizer que, a gente peca aí porque o ideal é ter fechado isto 15 dias antes. Atrasou o terceiro na fábrica, o terceiro precisa conhecer nossa fábrica, precisa saber onde estão os equipamentos que ele vai fazer a manutenção, saber quem são as pessoas responsáveis e aqui não acontece isso. A empresa deixa a desejar neste ponto e também se a gente conseguisse entrar em contato com o terceiro antes, daria prá gente fazer uma entrevista com eles, prá ver qual é o

conhecimento deles, se a gente tá trabalhando com o terceiro certo ou errado, porque na empresa poucos terceiros ... Hoje na empresa acabou a parada geral a gente faz uma reunião com o pessoal nosso, e o pessoal nosso na parada geral trabalha como supervisor, como líder acompanhando o serviço dos terceiros porque são muitos. **Aí a gente passa a informar na reunião pós parada, a gente avalia os terceiros e 80 % dos terceiros não satisfazem o pessoal nosso da empresa , aproveita 20% , quer dizer que deixa a desejar isso daí, e por outro lado, os serviços, o que sente falta o pessoal nosso, o amor é outro, quem faz não precisa de um supervisor prá acompanhar.** Um terceiro hoje, para quatro ou cinco terceiros é preciso ter um supervisor acompanhando, um supervisor nosso. (supervisor mecânico da Lwarcel, 2º grau, 36 anos).

As diferenças ressaltadas pelos empregados das empresas contratantes podem ser vistas como uma forma de reivindicar o reconhecimento da sua importância na empresa, e ao mesmo tempo, defender o seu emprego de uma possível terceirização que possa envolvê-lo. O temor da perda do emprego faz com que o funcionário ressalte que seu trabalho é melhor em detrimento do trabalho de terceiros, pois ele tem **comprometimento** com a empresa, sua trajetória profissional se confunde com a história da empresa. Neste sentido, pode-se afirmar que o trabalhador próprio tem uma identidade profissional construída naquela empresa, ele é parte integrante daquela organização.

Por enquanto eles (sindicato) não falam nela (terceirização), mas tá no ar , o pessoal tá preocupado que tem muito terceiro, então pro pessoal da empresa o assunto principal do dia é este aí. Tão preocupados se vai terceirizar, se não vai terceirizar. Então com certeza o pessoal já tá sabendo de alguma coisa, mas não falaram nada não.O pessoal no fundo, em geral, a fábrica inteira, o pessoal tá com medo, não tem a área x a área y, todo mundo. A fábrica toda tá preocupada com redução de funcionário.”(mecânico da Lwarcel, 2º grau, 28 anos).

O temor da perda do emprego frente o avanço da terceirização induz o que Salerno (1993) define como “envolvimento imposto” da mão-de-obra própria. Assim, a terceirização além de ser um mecanismo para se obter ganhos com a redução do custo com mão-de-obra direta e indireta, ela é também um instrumento político de cooptação e controle do trabalho. Se as razões que levam uma empresa a terceirizar atividades ligadas ao processo produtivo fossem simplesmente uma questão de redução de custos, ela não subcontrataria serviços de uma grande empresa especializada em motores, porque não representa uma redução significativa de custos com trabalho. Por mais que a performance da empresa subcontratada tenha contribuído para o ganho de produtividade em função da redução das paradas não programadas, tal performance também poderia ser atingida pelo pessoal próprio, igualmente qualificado. Aliás, há empregados da empresa subcontratada que foram empregados da contratante.

Todas as mudanças observadas na pesquisa objetivam, de modo geral, atingir melhor desempenho operacional, aumentar a produtividade e o lucro de acordo com a lógica de funcionamento do sistema capitalista. Para alcançar tais objetivos, as empresas se reestruturaram no sentido de modificar o procedimento de trabalho e, ao mesmo tempo, formulam um novo perfil de qualificação que sustenta a forma de organização adotada.

Este processo de mudanças se manifesta como um imperativo técnico de modernizar para se tornar competitivo, mas além da necessidade de atualização tecnológica há também a

necessidade de potencializar o resultado do trabalho. Este fenômeno não corresponde apenas ao contexto de reestruturação do final do século XX, ele é imanente ao modo de produção capitalista. O que distingue a conjuntura atual é a forma de uso e controle da força de trabalho, a qual adota a flexibilização numérica e funcional⁴ como alicerce das novas formas organizacionais e, conseqüentemente, do processo de acumulação capitalista.

A percepção da necessidade de melhor desempenho como um imperativo técnico contribui para o disciplinamento e a cooperação dos trabalhadores. Estes últimos são elementos-chave do sucesso das empresas, sendo a disciplina tão antiga quanto a própria fábrica e a cooperação, resultante de uma política de envolvimento dos trabalhadores nas metas da empresa, a novidade do atual paradigma produtivo. Estes elementos, velho e novo, foram incorporados no perfil de qualificação usado por algumas empresas como observamos na pesquisa empírica.

A mão-de-obra terceirizada, na sua maioria, tem baixa formação escolar e técnica, os salários são menores do que a média salarial dos trabalhadores próprios. A média salarial dos trabalhadores permanentes, o que inclui os trabalhadores florestais, é de 3 salários mínimos e meio. Um mecânico da empresa contratante recebe cerca de 5 salários mínimos, enquanto o trabalhador de uma subcontratada recebe de 2 a 3 salários mínimos, isto é, de R\$ 400,00 a R\$ 570,00 reais. As empresas subcontratadas não têm condições financeiras para oferecer plano de saúde e seguro de vida para seus empregados, pois elas trabalham com custos baixos. Como explica o empresário:

Não tem plano de saúde. A gente não faz, a gente contratava o seguro de vida para alguns funcionários no banco, não compensa, não compensa porque como não é ilegal, qualquer custo extra repercute muito forte, se tiver 10 a 15 reais por funcionário a mais, no custo final fica muito alto. (Empreiteiro, engenheiro, 50 anos, 2002).

Como o regime de trabalho é por empreita, não raro, os terceiros fazem horas extras para cumprir o prazo de execução de uma tarefa estabelecida em contrato. Além disso, há alta taxa de rotatividade.

Nosso trabalho, a rotação de funcionário é muito elevada, funcionário trabalha três meses e meio, trabalha três meses. As vezes tem uma época de parada (sem contratos), toda essa época o pessoal fica vago, então a gente reutiliza, nossa empresa, nossa linha, pro outro empreiteiro, vai, volta, daí a 6 meses volta de novo, não existe muita atividade de cargo dentro da empresa, a rotatividade é muito alta. Eu tenho funcionário que todos esses anos veio trabalhar 10 vezes comigo. São os mesmos, a mesma gente, só que vai rodando porque outro empreiteiro ofereceu 10 centavos a mais a hora, porque ofereceu viagem. É uma rotatividade impressionante. Até hoje acho que são 108 livros de registro, 400 registros, isto significa uma rotatividade muito alta. (Empreiteiro, engenheiro, 50 anos, 2002).

Desse modo, no tipo de terceirização mencionado acima, as condições de trabalho são marcadas pela instabilidade no emprego, pois os contratos de prestação de serviço tem tempo definido em horas de trabalho, e nem sempre estas terceiras têm contratos, o que as obriga a

⁴ Entende-se por flexibilização numérica o mecanismo de contratação de mão-de-obra de acordo com as necessidades da empresa. Podendo ser tanto uma contratação temporária quanto a subcontratação. Já a flexibilidade funcional é a forma de organizar o trabalho de maneira que o trabalhador passa a executar novas tarefas.

dispensar parte dos seus funcionários. Na verdade, eles são mão-de-obra flutuante que são contratados em regime de empreita para trabalhos localizados de curta duração.

Conclusão

A pesquisa mostra que a terceirização cria novas formas de diferenciação social no coletivo de trabalhadores, mediante a construção de identidades distintas de grupos a partir do contraste entre o **trabalhador comprometido** e o **terceiro**.

A utilização de distintas práticas de emprego associada à valorização da subjetividade do trabalho presente nas atuais formas de gestão do trabalho tem servido de instrumento para os trabalhadores da contratante estabelecerem uma diferenciação entre eles e os terceiros. A partir dessa nova diferenciação social com base nos aspectos subjetivos, são criadas as identidades de grupos por contraste. Apesar dos processos de terceirização nas duas empresas estudadas serem distintos, as falas dos trabalhadores das contratantes são iguais quando avaliam o trabalho dos **outros** (terceirizados). Fica evidente no discurso dos trabalhadores das contratantes que eles procuram se diferenciar dos terceiros mediante a valorização do seu serviço em detrimento da depreciação do serviço dos terceiros. Os empregados permanentes apontam diferenças na qualidade do trabalho em virtude do seu comprometimento, característica que o terceiro não tem. Portanto, ao mesmo tempo que as atuais formas de gestão do trabalho fazem um apelo à subjetividade do trabalho para envolver seus empregados nos objetivos da empresa, esta subjetividade se torna um elemento diferenciador no conjunto dos trabalhadores. Formam-se vários segmentos na fábrica que procuram defender seus empregos. O distanciamento entre esses segmentos dificulta qualquer tipo de mobilização no local de trabalho e pulveriza a associação sindical dos trabalhadores em vários sindicatos (papeleiros, metalúrgicos, rurais, construção civil, etc).

Assim, a segmentação da classe trabalhadora ocorre no plano subjetivo, aproximando os trabalhadores da contratante dos valores difundidos pela empresa, pois a construção da sua identidade em relação aos terceiros em certa medida é influenciada pelas novas demandas de qualificação. De certa maneira, os laços de solidariedade entre os trabalhadores dão lugar a um sentimento de desigualdade e hierarquia entre grupos de trabalhadores.

CHANGES IN THE WORKING-CLASS IDENTITY

***ABSTRACT:** The aim of this paper is to analyze the transformation of the working-class identity and workers' relations associated with the restructuring production process over the 1990s. The empirical research involved two companies of pulp and paper that were at different stages of technological and organizational changes and it focused on understanding the workers' perceptions about outsourcing.*

***KEYWORDS:** Outsourcing., Identity. Employment.*

REFERÊNCIAS

AGIER, M.; GUIMARÃES, A. S. A. Técnicos e peões: a identidade ambígua. . In: GUIMARÃES, A. S. A.; AGIER, M.; CASTRO, N. A. (Org.). **Imagens e identidades do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1995, p.39-73.

BERGER, P.; LUCKMAN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1974.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

DUBAR, C. **A socialização**: construção das identidades sociais. Porto: Porto Editora, 1997.

DOSI, G. **Tecnical change and industrial Transformation**: the theory and application to the semiconductor industry. London: MacMillan Press, 1984.

DRUCK, M. G. **Terceirização**: (des)fordizando a Indústria, um estudo de caso do complexo petroquímico de Camaçari. 1995. 275f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 1995.

GITAHY, L. Inovação tecnológica, relações interfirmas e mercado de trabalho. In: GITAHY, L. (Org.). **Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina**. Campinas: Ed. da UNICAMP, 1994. p.123-136.

GITAHY, L. et al. Relações interfirmas, eficiência coletiva e emprego em dois clusters da indústria brasileira. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, Valencia-Edo, ano 3, n.6, p.39-78, 1997.

GITAHY, L. **A new paradigm of industrial organization**: comprehensive summaries of Uppsala dissertations from the Faculty of Social Sciences 93: acta universitatis. Upsaliensis: Uppsala, 2000.

GOULART, I. B.; BREGUNCI, M. das G. de C. Interacionismo simbólico: uma perspectiva psicossociológica. **Em Aberto**, Brasília, ano 9, n.48, p.51-60, dez. 1990.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, P. Força e fragilidade do modelo japonês. **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, v.5, n.12, p.173-85, 1991.

MEAD, G. H. Mind, self and society. In: COSER, L. A.; ROSEMBERG, B. (Ed.). **Sociological theory**: a book of readings. New York: Macmillan, 1969. p.111-115.

MURRAY, F. Descentralização da produção: o declínio do trabalhador coletivo de massa? Tradução de B. Moraes Neto. **Capital & Class**, Londres, 1983. Mimeografado.

PEREZ, C. **Microeletrônica, ondas largas y cambio estructural**: nuevas perspectivas para los países en desarrollo. Brighton: SPRU: University of Sussex, 1984. Mimeografado.

PIORE, M. J.; SABEL, C. **The second industrial divide**: possibilities for prosperity. New York: Basic Books, 1984. p.237-277.

RUAS, R. Reestruturação sócio-econômica, adaptação das empresas e gestão do trabalho. In: GITAHY, L. (Org.) **Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina**. Campinas: Ed. da UNICAMP, 1994. p.95-108.

SALERNO, M. S. Organização do trabalho e da produção: flexibilidade e terceirização. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 3., 1994, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ABET - Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1993. v. 1. p. 169-190.

SANTOS, G. **Novas tecnologias e as formas de gestão do trabalho na indústria capixaba de celulose de mercado**. 1999. 257f. Dissertação (Mestrado em Política Científica e Tecnológica) – Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999.

VALENÇA, A. C.; MATTOS, R. L. Celulose de mercado: novo ciclo de expansão. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n.12, p.93-104, set. 2000.

VALENÇA, A. C.; MATTOS, R. L. A reestruturação do setor de papel e celulose. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n.10, p.253-268, set. 1999.

TERTRE, C. **Technologie, flexibilité, emploi**: une approche sectorielle du posttaylorisme. Paris: Harmattan, 1989.

THOMPSON, E. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

BIBIOGRAFIA CONSULTADA

CASTRO, N. A. (Coord.). **Qualificação, mercados e processos de trabalho**: estudo comparativo do complexo químico brasileiro. 293f. 1998. Relatório Final (Projeto de Reestruturação Produtiva e Qualificação) - Programa de pesquisa em Ciência e Tecnologia, Qualificação e Produção CEDES/FINEP/PDCT-CNPq, São Paulo, 1998. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya/relatoriofinal_qualificacao.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2008.

CARRION, R. M. **Reestruturação produtiva, organização e gestão do trabalho na indústria petroquímica**: estudo no complexo petroquímico do Rio Grande do Sul. 1997.

Disponível em:

<<http://www.cedes.unicamp.br/pesquisa/artigos/ELIDA/petro2/petroq1.html>>. Acesso em: 22 ago. 2008.

DUBAR, C. **La crise dès identités: l'interprétation d'une mutation**. Paris: REMI, 2000.

GARAY, A. B. S. **Reestruturação produtiva no complexo petroquímico: os desafios de mudança e o processo de requalificação dos trabalhadores**. 1997. Disponível: <<http://cedes-gw.unicamp.br/pesquisa/artigos/ELIDA/petro1/petroq1.html>>. Acesso em: 22 ago. 2008.

GITAHY, L. **Na direção de um novo paradigma de organização industrial?** Trabalho apresentado no GT Processo de Trabalho e Reivindicações Sociais no 16º encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, 1992.

GITAHY, L.; BRESCIANI, L. P. **Reestruturação produtiva e trabalho na indústria automobilística brasileira**. Campinas: DPCT: IG: UNICAMP, 1998. (Textos para discussão; n.24).

GITAHY, L.; RABELO, F.; COSTA, M. C. Inovação tecnológica e políticas de gestão: difusão de novas tecnologias e subcontratação em empresas metal-mecânicas de São Paulo. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 12., 1988, Águas de São Pedro. **Anais...** Águas de São Pedro: ANPOCS, 1988.

HIRATA, H. A. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, Valencia-Edo, ano 4, n.7, p.5-27, 1998.

INVERNISI, N. C. **Novos rumos do trabalho: mudança na forma de controle e qualificação da força de trabalho brasileira**. 2000. 470f. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica) – Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

LEITE, E. A classe operária vai à escola. In: GITAHY, L. (Org.). **Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina**. Campinas: Ed. da UNICAMP, , 1994. p.215-229.