

IV Jornada Brasileira de Sociologia e I Jornada Brasileira de Ciência Política
Universidade Federal de Pelotas- RS
GT 1 Trabalho e Organizações
BERENICE DE LEMOS SILVA SALVADOR¹; PEDRO ROBERTT²

¹Universidade Federal de Pelotas - berenicelomosalvador@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas - probertt21@gmail.com

**A INDÚSTRIA NAVAL BRASILEIRA E OS DIFERENTES CONTRATOS DE
TRABALHO: Arranjos Contratuais para Quadros Superiores**

1-Introdução

As transformações ocorridas na década de 1980, em relação ao “mundo do trabalho” são o tema norteador desta pesquisa, especialmente porque seu reflexo pode ser observado até os dias atuais em relação aos novos arranjos contratuais, inclusive entre as empresas da indústria naval nacional. Trata-se de analisar de que forma essas transformações foram absorvidas e reproduzidas no mercado nacional, mais especificamente, no que se refere à organização das formas de contratos de trabalhos nas empresas. Este trabalho está sendo desenvolvido em conjunto com a dissertação de mestrado, procurando trazer a luz da discussão sobre o mundo do trabalho, as relações existentes nas diversas formas de contratos de trabalho e até que ponto a flexibilidade ocorre na indústria naval. Durante a década de 1970, o modelo taylorista/fordista entra em crise estrutural, impulsionado por alguns fatores como a queda de produtividade e o aumento da resistência operária; os baixos salários; a saturação dos mercados dos países centrais; e a instabilidade na economia capitalista (HOLZMANN, BAUMGARTEN, 2011, p. 315-317). Ao final do século XX surge um novo modelo de gestão e organização do trabalho, passando-se de um modelo de “produção rígida” para um novo “paradigma de produção”, que tem como caracterização principal a “especialização flexível”, responsável pelas transformações sofridas pelo trabalho. Essas alterações também vêm ocorrendo no Brasil, e no segmento da indústria naval, que ressurgiu depois de um período de estagnação, que a exemplo de outros países capitalistas, sofreu um processo de reestruturação, particularmente na sua cadeia produtiva. Assim: “A reestruturação produtiva é resultante de um processo de organização da economia, que inclui maior

¹ Mestranda em Sociologia- Programa de Pós Graduação- UFPEL- Graduada em Ciências Sociais pela UFPEL- telefone (53) 91164498.

² Professor Orientador do Programa de Pós Graduação em Sociologia da UFPEL.

internacionalização, deslocamento de empresas e mudanças técnicas e organizacionais” (ROBERTT, 2009).

Destarte, o nosso mercado de trabalho interno, embora tenha características distintas dos demais países, e apresente desde o século XX, um forte componente de flexibilidade, a partir da combinação entre relações de emprego formais e informais, com significativa relevância para a economia do país. Conforme, explica Atkinson (1994), existem quatro dimensões no construto flexibilidade: numérica, financeira, funcional e de distância. Onde segundo a autora organização da força de trabalho, os trabalhadores estão divididos em dois grupos: os centrais, os quais são portadores de habilidades essenciais à empresa, assim, obtendo oportunidade de carreira e estabilidade; e os periféricos, cujas habilidades não são nem centrais nem estratégicas, apresentando formas de contratos flexíveis. Este trabalho justifica-se pela existência de algumas “lacunas” na literatura sobre o tema, e o desconhecimento, diante dessas mudanças e disposições contratuais, que vem alterando as relações no mundo do trabalho, especialmente, em relação aos contratos e arranjos trabalhistas, onde surge o trabalhador com contrato formal de prestação de serviços, sob forma de “pessoa jurídica,” entre as empresas da indústria do Polo Naval da cidade de Rio Grande. Assim, o nosso mercado de trabalho interno, embora apresente características específicas em relação a outros países, apresentou, durante boa parte do século XX, um forte componente de flexibilidade, a partir da combinação entre relações de emprego formais e informais. Mesmo com toda informalidade existente, o número de trabalhadores com regime de CLT³ é bastante expressivo, porém as novas formas de contratos como, terceirização, subcontratação, trabalhador temporário e trabalhador com contrato por via de pessoa jurídica⁴, vem aumentando nos últimos tempos. Assim sendo, as questões que norteiam este estudo são: de que forma a flexibilização contribuiu para

³ A CLT é a principal norma legislativa brasileira que regulamenta as relações individuais e coletivas do trabalho. Foi criada em 1943 durante a Presidência de Getúlio Vargas e unificou toda a legislação trabalhista existente no Brasil. A CLT sofreu algumas alterações ao longo dos anos, em especial com a Constituição de 1988, quando houve a ampliação de alguns direitos dos trabalhadores. A contratação de acordo com as normas da CLT é assegurada pela assinatura da carteira de trabalho por parte do empregador, caracterizando assim o contrato de trabalho. O contrato de trabalho, de acordo com a CLT, estabelece direitos e deveres dos empregadores e empregados.

⁴ Contrato de “pessoa jurídica”- O indivíduo constitui uma empresa individual (pessoa jurídica) e estabelece contrato de prestação de serviço entre sua empresa e uma outra empresa. Sendo conhecido esse trabalhador como “PJs”.

alteração dos modelos de contratos de trabalho nas últimas décadas, propiciando um significativo aumento do trabalho terceirizado e o surgimento do trabalhador com contrato formal de prestação de serviços, sob forma⁵ de “pessoa jurídica”? E de que modo essa prática é institucionalizada entre as empresas que atuam na indústria naval?

Na década de 1980, o Japão ascende a um lugar de destaque na economia mundial, como sendo o mais forte concorrente, ocupando posições e espaços significativos, dos EUA e da Europa Ocidental. O sucesso desse novo modelo e de suas empresas se deve mais à forma de organização e gestão, onde é possível explorar mais as potencialidades das novas tecnologias, atribuindo flexibilidades, do que apenas dar créditos à superioridade tecnológica em relação aos modelos instaurados nos países capitalistas centrais. Com a abertura de novos mercados e a implantação de novas tecnologias, surge a necessidade de uma rápida adaptação das empresas, onde a lógica da produção em massa cede lugar a lógica da flexibilidade (KOVÁCS, 2001, p.45).

Segundo Harvey (1993), a flexibilização proporciona maior agilidade nas formas de contratação e demissão dos trabalhadores, flexibilidade quanto à jornada trabalhada e flexibilização dos vínculos empregatícios e dos contratos de trabalho. Para esse autor a atual tendência é a contratação de: “[...] força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 1993, p. 144). Conforme o autor, paralelamente as transformações do mercado de trabalho, ocorreu também significativas mudanças na organização industrial, como a subcontratação organizada, que oportunizou a formação de pequenos negócios. Assim, renasceram sistemas de trabalhos domésticos como: o artesanal, familiar e paternalista, porém não mais como apêndices do sistema produtivo e sim como peças centrais (HARVEY, 1993, p. 145).

Segundo as autoras AZEVEDO; TONELLI (2014, p.192); “Dentro do mercado de trabalho, as diferentes dimensões do conceito de flexibilidade, quando aplicadas às relações de trabalho, dão origem à existência de múltiplos vínculos contratuais”.

⁵ Conforme está na Dissertação de ORBEM (2014 p.70-71): “Assim, a prática da pejetização veio se tornando uma imposição do empresariado, que acredita em uma escala de custos do trabalho, estando o emprego no topo da pirâmide, depois o autônomo e por fim a contratação de serviços prestados por empresas, isto é, uma pessoa jurídica prestadora de serviços, que acaba tendo o menor custo direto, pois como o contrato é interempresarial, não gera direitos trabalhistas e recolhimentos previdenciários para o tomador de serviços”.

Conforme as autoras, o que irá definir o tipo de cada contrato de trabalho é a relação pela qual “este” foi concordado, obedecendo alguns critérios em relação à estabilidade do vínculo do trabalho, e de que maneira será a remuneração (por dia, hora, mês, etc.), e também, de que forma será definido onde o trabalho será realizado (local). Assim sendo, elas esclarecem que as relações vão variar de acordo com cada país, conforme a legislação trabalhista vigente. Onde cada tipo de contrato apresenta uma peculiaridade, tornando-se positivas ou negativas, de acordo com o país, empresa e o próprio trabalhador.

De acordo com FINKEL (1994, p.418), por sua vez, o significado de flexibilidade “[...] variará según el contexto en que se utilice el concepto y según lo empleen dirigentes empresariales, sindicales o miembros del Gobierno”.

2-Metodologia

Em termos de metodologia, foi realizada uma pesquisa em artigos, trabalhos e matérias publicadas sobre o assunto. No segundo momento, foi executada uma revisão bibliográfica com autores da sociologia do trabalho, que tratam com teorias e conceitos utilizados neste trabalho, e que possuem bastante relevância para uma contextualização metodológica. O terceiro e último passo, é a apresentação dos resultados e conclusão, feitos a partir das etapas desenvolvidas até o momento, em conjunto com uma pesquisa exploratória ao campo do objeto pesquisado.

3-Resultados e Discussão

Com o conjunto de todos os materiais levantados e analisados, é possível chegar a algumas conclusões preliminares. Com referência à revisão bibliográfica, a reestruturação produtiva aconteceu no Brasil em um estágio hipertardio, em relação aos países centrais, que estavam vivendo uma crise capitalista, ao contrário do nosso país, que durante os anos de 1968 e 1973, alcançava importantes índices de crescimento econômico. Os anos de 1980 ficaram conhecidos, pela crise no padrão do uso do trabalho, não somente pela crise econômica, mas também, por outros dois fatores como: o resurgimento do movimento sindical e o processo de abertura, que se iniciava no país. Existia um incentivo às empresas, e um movimento de restringir o uso autoritário na gestão do trabalho, desta feita, iniciava a reestruturação no país. Já o segundo momento da reestruturação no nosso país, ocorre entre os anos de 1980 e 1990, pós-recessão econômica, onde as empresas buscavam novos equipamentos e formas de organização do trabalho, baseados nas técnicas japonesas. Durante o período de 1995 a 2003, inicia um processo de

privatizações e de liberalização econômica, aonde a abertura comercial, gera uma crise no comércio interno, frente à concorrência internacional, fazendo com que as empresas buscassem alternativa como, terceirização das suas atividades. Desta maneira, a reestruturação produtiva também impactou o mercado de trabalho naval, redefinindo as condições de organização do processo produtivo e do trabalho, principalmente no que diz respeito aos processos de terceirização e subcontratação. Essas práticas têm sido recorrentes no setor naval onde uma grande quantidade de atividades produtivas é terceirizada para empresas de pequeno e médio porte. Conforme a pesquisa exploratória no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Rio Grande e São José do Norte e a empresa QGI (Queiroz Galvão e Iesa óleo e Gás) são comuns e constantes os arranjos contratuais, como terceirização, subcontratação e trabalhos em sistema de “pejotização”.

4-Conclusão

Como conclusão primária, podem-se traçar alguns aspectos relevantes: no Brasil com a reestruturação produtiva as relações de trabalho e as relações entre empresas também sofreram alterações, multiplicando-se as relações de terceirização, conforme a tendência do mercado internacional. As formas de contratos variam de acordo com a necessidade de cada empresa, na indústria naval ela é frequente devido aos contratos com a Petrobras (empresa contratante) serem realizados por “projeto”, tornando-se “sazonal”.

5-Referências Bibliográficas

ATKINSON, J.. **Flexibilidad del empleo en los mercados internos y externos de trabajo**. In:_____ FINKEL, Lucila. *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide,1994.

AZEVEDO, M.; TONELLI, M. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros**: RAM, VER. ADM. MACHENZIE,15 (3). S.P., 2014 – ISSN. 1678-6971, p. 191-220.

FINKEL, L. **La Organización Social Del Trabajo**. Madrid: Ediciones Pirámide,S.A., 1994.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Ed. Loyola, 1993, 17º Ed.

HOLZMANN, L.; BAUGARTEN, M. Reestruturação produtiva. In:_____. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. rev. ampl. - Porto Alegre: Zouk, 2011.

KOVÁCS, I. Empresa Flexível: problemas sociais do pós-taylorismo. In:_____. **Globalizações**: novos rumos no mundo do trabalho. Florianópolis/Lisboa: Ed. da UFSC, 2001. p.43-66.

ROBERTT, P. **Trabalho e reestruturação produtiva**: entre lutas e negociações. Pelotas: Editora e Gráfica Universitária, 2009.