

# Mudanças de Gestão, Precarização do Trabalho e Riscos Industriais

*Tânia M. A. Franco\**  
*Maria da Graça Druck\*\**  
*Angela M. Borges\*\*\**  
*Ângela M. A. Franco\*\*\*\**

**O texto discute as mudanças mais recentes nas práticas de gestão do trabalho e suas implicações sobre as situações de riscos encontradas no ambiente intra e extra-fábrica no trabalho industrial. Com base nos resultados de pesquisa realizada em 44 empresas do parque industrial da Bahia, analisa as consequências da implantação da gestão da qualidade total e da terceirização nestas empresas sobre as condições de saúde do trabalhador. E aponta as principais tendências que confirmam a precarização do trabalho na região.**

## Introdução

O objetivo deste trabalho é discutir os resultados de uma pesquisa que está sendo realizada em empresas do setor industrial na Região Metropolitana de Salvador, na Bahia<sup>1</sup>, como um exemplo das recentes mudanças do "modelo brasileiro" de gestão do trabalho e das

condições propícias à crescente multiplicação dos riscos industriais. Parte-se da hipótese mais geral de que o crescimento desses riscos está relacionado com estas novas práticas de gestão que têm provocado a precarização das condições de trabalho e de vida dos que participam do ambiente intra e extra fabril.

---

\* Pesquisadora do Centro de Recursos Humanos da Universidade Federal da Bahia e Bolsista da Fundação MacArthur

\*\* Professora do Departamento de Sociologia e Pesquisadora do Centro de Recursos Humanos da Universidade Federal da Bahia.

\*\*\* Professora da Universidade Católica do Salvador e Pesquisadora Associada do Centro de Recursos Humanos da Universidade Federal da Bahia.

\*\*\*\* Professora da Faculdades Salvador (FACS) e Pesquisadora Associada do Centro de Recursos Humanos da Universidade Federal da Bahia.

Este texto foi apresentado no GT: Trabalho e sociedade; reestruturação produtiva e transformações sociais, no XVIII Encontro da ANPOCS, realizado em Caxambu, em novembro de 1994.

1 A maior parte das informações nele contidas resulta de pesquisas que estão sendo realizadas com o desenvolvimento dos projetos "Trabalho industrial, saúde e meio ambiente", com o apoio da Fundação MacArthur, sob a coordenação de Tânia Franco, e "Terceirização: Relações de Trabalho e Saúde", - MTb/PNUD BRA 91/013, sob a responsabilidade da Delegacia Regional do Trabalho -Bahia e do Centros de Recursos Humanos da UFBA. Tais informações são ainda preliminares, pois correspondem a um primeiro módulo da pesquisa, que terá outros desdobramentos.

As autoras agradecem a colaboração e o apoio técnico de Roseli de Fátima Afonso e Leila Maria Cerqueira Moreira, bolsistas de Iniciação Científica do CNPq.

Esta discussão situa-se no contexto dos debates que vêm se desenvolvendo, no âmbito nacional e internacional, em torno de dois grandes eixos: i) a crise dos paradigmas de gestão e organização do trabalho — fordismo — e os impactos dos novos modelos inspirados no padrão "oriental" ou "japonês" e ii) a "geografia" da distribuição internacional e nacional de ambientes "sujos" e de ambientes "limpos", que dependem dos setores mais estratégicos da atividade industrial e das políticas de preservação (ou destruição) do meio-ambiente interno e externo ao local de trabalho, em cada país e/ou região.

No presente texto, a análise centrar-se-á num segmento da indústria brasileira que se constitui em setor de ponta da economia — a química e a petroquímica —, que reúne aquelas atividades reconhecidas como "ambientalmente sujas", responsáveis, portanto, por altos riscos nos ambientes intra e extra fabris.

Os diferentes graus de riscos deste tipo de indústria em cada país e/ou região são determinados, essencialmente, por escolhas de práticas de gestão da produção e do trabalho, que resultam das relações de forças políticas em cada momento e lugar. Estas são expressas nas po-

líticas públicas, nas práticas fiscalizatórias e na mobilização da sociedade civil, através das lutas travadas pelos sindicatos, organizações não governamentais e instituições públicas e privadas.

Na literatura sobre a crise do fordismo e nas análises dos chamados modelos neo-fordistas ou pós-fordistas<sup>2</sup>, o debate tem sido extremamente rico e plural, apresentando abordagens que, ora se situam na perspectiva teórica da competitividade, privilegiando as relações in-tercapitalistas e o capital enquanto único "sujeito" de um processo inexorável e inevitável; ora se colocam na perspectiva das relações capital/trabalho, onde ambos são considerados enquanto sujeitos e onde se privilegia as lutas, os embates políticos entre eles, que expressam, em diferentes momentos, relações de forças diversas.

Tratar da questão das condições de trabalho, de saúde ou de vida dos trabalhadores é uma opção que procura resgatar a dimensão social e política das relações de trabalho, bem como dialogar com as evidências encontradas no plano das práticas de gestão, recuperando a sua dimensão essencialmente subjetiva, que reflete escolhas de homens que dirigem e atuam sobre outros homens, que impõem ris-

---

O termo "fordismo" tem sido mais utilizado nos estudos da sociologia do trabalho de acordo com duas grandes abordagens: (a) define um novo padrão de gestão e organização do trabalho (a partir de Ford), reafirmando os princípios do taylorismo e cujo "símbolo" no campo tecnológico é a esteira rolante nas linhas de produção que permite um novo patamar de produtividade, bem como a produção em massa. E (b) determina um novo padrão de acumulação capitalista, um novo modo de regulação, onde a intervenção do Estado é essencial, sustentando a produção em massa, no consumo de massa, no Estado de bem-estar social, incorporando grandes parcelas da sociedade ao mercado de trabalho e de consumo. Os chamados modelos neo-fordistas ou pós-fordistas<sup>2</sup> estão associados ao "modelo japonês" ou TQC (Qualidade Total), à flexibilização da produção e do trabalho, às inovações tecnológicas, inseridos

cos individuais e coletivos sobre a vida humana.

Nesta perspectiva procura-se, neste artigo, reforçar a preocupação explícita em alguns trabalhos sobre o "modelo japonês" e sua aplicação no Brasil, quando alertam sobre a falta de referências, nos estudos deste modelo, aos seus impactos sobre as condições de saúde dos trabalhadores. Como afirma Volkoff: "É surpreendente constatar, através da leitura das contribuições que descrevem o 'acompanhamento social' dos estilos de organização inspirados no Japão, que este 'acompanhamento' não supõe aparentemente qualquer referência à saúde no trabalho. Sequer são mencionadas questões como as garantias em matéria de proteção ou de não-proteção a certos riscos, nem de informações acerca dos efeitos eventuais (sobretudo a longo prazo) de certas obrigações, nem da reconversão, em melhores condições, para postos menos inconvenientes."<sup>3</sup> (Citado conforme Hirata, 1993, p.267-272).

### O contexto atual da sociedade brasileira

No quadro mais geral da crise brasileira, a "crise do for-

dismo" assume uma especificidade que não só reforça o caráter do fordismo periférico" - como a exclusão de amplos setores do mercado de trabalho e de consumo —, mas impõe uma tendência que, além de reverter e estreitar ainda mais a estrutura do mercado de trabalho brasileiro, diminui, drasticamente, o acesso de homens e mulheres ao meio mais elementar de sobrevivência: o emprego.

Tem-se, por um lado, a ausência deste direito elementar -o direito ao trabalho remunerado, registrado, com alguma proteção social -, que se torna a característica essencial do perfil da sociedade brasileira, inclusive em suas regiões mais desenvolvidas. A dinâmica da exclusão transforma-se no eixo da modernização no país e, nesta medida, revela que as pessoas não conseguem mais "viver do trabalho", agora não só por renda insuficiente, mas pela inexistência mesma de oportunidades de trabalho. É a ausência da forma mais elementar de cidadania.

Por outro lado, para os segmentos que ainda conseguem "viver do trabalho", constata-se a crescente precarização das relações de trabalho, com a perda das reduzidas garantias e direitos trabalhistas e a crescente submissão à "lógica do mercado".

na reestruturação produtiva e nas mudanças de condições de competitividade no plano internacional. Sobre o "fordismo" e o "modelo japonês" há uma extensa bibliografia que pode ser consultada. Desde autores mais clássicos, como A. Gramsci (Americanismo e Fordismo), a contemporâneos, como D. Harvey (A condição pós-moderna) e todos os autores da Escola da regulação (Boyer, Lipietz, Coriat e outros). No Brasil, trata-se também de um tema muito debatido por estudiosos como H. Hirata, J. Humphrey, Guerra, R. Quadros e outros.

3 Conforme Hirata, H. (org.) Sobre o Modelo Japonês, "O tempo, a Saúde, a Seleção: Três questões Relativas aos Modelos Japoneses", SP, Fd Edusp, 1993, p. 267-272

Lógica que se revela extremamente perversa, visto que, sustentada num discurso sobre a "modernidade das sociedades democráticas", justifica a "livre escolha" apenas para um dos atores sociais: o capital. Trata-se, para a cultura empresarial brasileira, de sobreviver à crise, concentrando todos os esforços para manter as margens de lucro, mesmo que às custas da diminuição das oportunidades de trabalho, selecionando, desta forma, os que podem e devem ficar, como parte de uma "elite" necessária aos novos padrões de produção e de consumo.

Embora a precarização das relações de trabalho seja uma tendência que vem se desenvolvendo a nível mundial, assim como o desemprego - resultantes das mudanças tecnológicas e dos novos modelos de gestão do trabalho -, não se pode comparar as suas implicações nos países desenvolvidos com aquelas em países como o Brasil.

Naqueles países, existe uma cidadania relativamente forte, com outro conteúdo histórico e, apesar do empobrecimento e da exclusão crescentes, ainda resta um conjunto de conquistas sociais e direitos que asseguram uma sobrevivência digna para amplos setores da sociedade. Ademais, nesses países, apesar da crise, do acirramento da competitividade, os trabalhadores parecem ser ainda considerados como sujeitos sociais, até mesmo pela cultura patronal, obrigada a respeitar a cidadania real conquistada pelos que "vivem do trabalho".

No caso do Brasil, a liberdade de ação do capital tem sido sustentada politicamente pelo papel do Estado brasileiro, que, ao contrário dos países centrais — onde assumiu a forma de "estado de bem-estar social", refletindo um outro patamar de cidadania — assume aqui a forma de um "estado de mal-estar social", como afirma Francisco de Oliveira. Resultado da apropriação privada pelo capital, onde o Estado brasileiro, longe de qualquer posição "acima das classes", desempenha o papel de árbitro já comprometido com os segmentos econômicos mais fortes da sociedade.

Desta forma, a resposta à crise dada pelo capital tem contado com este "aliado" histórico fundamental e indispensável. Nas condições atuais, torna-se ainda mais transparente esta arbitragem comprometida do Estado, quando, na própria legislação, são criados mecanismos facilitadores do processo de modernização das relações de trabalho. É o caso, por exemplo, da remoção de qualquer obstáculo legal ao mecanismo da terceirização. Ou, o caso do desmonte gradativo e intencional do Estado, com o esvaziamento dos órgãos de fiscalização, que não dão conta do descumprimento sistemático da legislação por parte do patronato.

É neste contexto de crise e das tentativas de sua superação com a implementação de políticas neo-liberais, reforçando este caráter do Estado brasileiro, que se situam as mudanças nas políticas de gestão do trabalho. Em particular, a implemen-

tação da "Qualidade Total" e da "Terceirização" - respostas do patronato à crise ao nível dos processos de trabalho e que serão analisados aqui para um conjunto de empresas que pertencem ao principal complexo industrial da Bahia e do Nordeste.

#### Situando o quadro das empresas pesquisadas

Para efeito da pesquisa, a amostra de empresas foi selecionada levando-se em consideração dois aspectos fundamentais: a) a implementação de mudanças na gestão, com destaque para a terceirização; e b) o desenvolvimento de atividades produtivas reconhecidas como "ambientalmente sujas".

Desta forma, a amostra se constitui de 44 empresas, na sua maioria absoluta, pertencentes aos setores químico e petroquímico, (39), ao setor de metalurgia, (2) e à siderurgia,(1), além da empresa geradora da fonte principal de matéria prima -classificada como de extração de petróleo -, e da empresa responsável pelo tratamento de efluentes líquidos, resultantes do processo de produção do Pólo Petroquímico de Camaçari.

A maior parte destas empresas se localiza no Complexo Petroquímico de Camaçari-COPEC -, situado na Região Metropolitana de Salvador, no município de Camaçari, a 55 km

de Salvador. Aí se reúnem um total de 79 empresas distribuídas por 11 setores de atividade: metalúrgica, papel e papelão, química, têxtil, bebidas e álcool etílico, construção, serviços de transporte, de comunicação, de reparação, manutenção e conservação, comércio varejista e outras não especificadas. A indústria química (abarca a petroquímica) reúne 49 empresas, que corresponde a 62% do total existente no COPEC<sup>4</sup>.

Este complexo petroquímico é parte de um dos setores mais modernos e estratégicos da estrutura industrial brasileira. Sem dúvida, é o "coração industrial" da Bahia e também da região Nordeste, determinando mudanças significativas nos planos econômico, social e político da região.

O COPEC reúne indústrias com altíssimos investimentos em tecnologia poupadora de mão-de-obra desde a sua implantação. Estas indústrias são classificadas dentre aquelas que mais criam riscos de vida e saúde nos ambientes intra e extra fabril, dadas as características de seu processo produtivo e das formas de gestão da produção e do trabalho.

No cenário atual de profunda crise no país, as empresas que constituem a maioria da amostra pesquisada — reunidas no COPEC -, estão submetidas ao movimento mais geral da indústria brasileira, diante dos obstáculos impostos pelo acirra-

<sup>4</sup> Conforme "Perfil das Empresas do Complexo Petroquímico de Camaçari - 1993", Salvador, SUDIC, dez/1993.

mento da competitividade no mercado internacional, no interior de um processo recessivo mundial. No quadro nacional, além da recessão, elas enfrentam a crise de financiamento do Estado, a força vital do modelo "tripartite", que está definindo cada vez mais com a crescente privatização no setor, bem como com as redefinições nas políticas de subsídios, em particular sobre os preços da nafta (principal matéria-prima para este segmento industrial).

Desta forma, não é de se estranhar que, no período 1990/93, na chamada "era Collor", apenas uma nova empresa tenha entrado em operação no Pólo, confirmando um movimento de retração, já evidenciado no retardo e mesmo na suspensão da ampliação de plantas já existentes e no corte de novos investimentos. Trata-se, sem dúvida, de um dos resultados da aplicação da política neo-liberal adotada pelo governo, que também provocou um processo de concentração de capitais, através da fusão, incorporação e privatização de empresas do Complexo Petroquímico. Assim como resultou, também, no fechamento de algumas unidades fabris, que sucumbiram diante da violenta redução de alíquotas de importação (muitas vezes frente às suas próprias matrizes no exterior), como fornecedoras de produtos/matérias-primas a preços competitivos.

É neste contexto, portan-

to, que se inserem as mudanças nas práticas de gestão do trabalho. Mudanças estas que já vinham sendo desenvolvidas mas que, neste último período, se generalizam e se intensificam, contribuindo, decisivamente, para enxugar ainda mais as empresas, reduzindo seus custos e tornando-as competitivas a qualquer preço. Transformações que, evidentemente, têm um alto custo social, como o desemprego, a precarização nas relações de trabalho — com a crescente terceirização — e a progressiva degradação das condições de trabalho, expressa no quadro de acidentes e doenças profissionais discutidas a seguir e também na forma de gerir estes problemas, através da transferência de responsabilidades para um segmento cada vez mais amplo de trabalhadores.

#### **Qualidade Total e Terceirização: um casamento "arranjado" ou um casamento "perfeito"?**

O processo de adaptação do "modelo japonês" no Brasil tem assumido formas diversas. É possível afirmar que existem várias fases de sua aplicação, e não é nenhuma superficialidade dizer que há alguns modismos neste processo. Várias pesquisas já revelaram as diferenças e os vários graus de implementação deste modelo de gestão e organização nos diferentes setores de atividade do trabalho no país.

S Para os anos 80, há vários trabalhos sobre a implementação dos programas de qualidade, particularmente, sobre os "círculos de controle de qualidade", Como os de Salerno (1985), Druck (1989), Hirata (1985), Carvalho (1987) e outros. Para os anos 90, ampliam-se os estudos sobre o modelo japonês", a exemplo da coletânea muito rica de estudos empíricos e teóricos "Sobre o Modelo Japonês", organizada por Hirata (1993+).

No caso das empresas investigadas, a "década da qualidade" corresponde aos anos 90. A qualidade total tem se constituído na grande mobilização gerencial do momento e vem, sistematicamente, acompanhada da terceirização. Assim, 89% das empresas declararam que têm programas de qualidade ou os estão implantando, sendo que, em 87% dos casos, os programas foram iniciados a partir de 1990. Observa-se que é também a partir deste ano que a maior parte das empresas —sob a lógica da produtividade e da redução de custos para adquirir competitividade— sofre reestruturação administrativa (86%), redução de cargos e de níveis hierárquicos (72%) e de pessoal (93%).

Neste período, dentre as principais mudanças ocorridas nas empresas, cabe ressaltar a "contratação de serviços especializados"—um indicador da crescente terceirização nas empresas pesquisadas—, referida em 1988 por 54% das empresas e, em 1993, por 63% delas.

Quanto aos principais motivos declarados pelas empresas para a adoção de mudanças administrativas, é importante destacar a reduzida importância atribuída às "mudanças tecnológicas", à medida que, na ponderação marcada pelas empresas, este item registrou apenas 2,22 numa escala de 1 a 5. É também

muito ilustrativo o fato de que os motivos "melhoria da organização/relações de trabalho" e "controle do meio ambiente" receberam apenas a indicação de uma empresa mesmo que, em ambos os casos, com peso máximo.

Ainda sob esta mesma lógica situam-se as mudanças nas políticas de benefícios declaradas por 64% das empresas. Para os níveis de gerência, houve "extinção do benefício" e "aumento da contribuição do empregado" em 32% das empresas. Para os demais níveis, a extinção do benefício foi de 25% e o "aumento da contribuição do empregado" de 28%.

Além disso, o novo cenário do "welfare state" empresarial<sup>6</sup> tem provocado redução dos níveis salariais, já que, neste tipo de indústria, os salários indiretos sempre foram considerados para definir um padrão de remuneração dos trabalhadores, que compensasse os riscos deste tipo de processo de trabalho<sup>7</sup>.

Ademais, as principais mudanças que vêm ocorrendo nas políticas de benefícios, com a sua extinção ou redução, atingem exatamente aqueles que dizem respeito ao cuidado e tratamento da saúde dos empregados (hospitalização integral, consulta médica extensiva aos dependentes, auxílio odontológico, etc.)

<sup>6</sup> Alguns trabalhos, como os de Oliveira, 1988 e de Motta, 1990, indicam que o "estado de bem-estar" no Brasil ocorre no plano privado, no sentido de que as empresas gerem recursos obtidos de fundos públicos, e os aplicam através de "salários indiretos", com os planos de benefícios e outras políticas afins.

No que se refere aos níveis salariais dos trabalhadores das indústrias químicas e petroquímicas, houve, nos últimos 3 anos, um achatamento salarial inédito, não somente provocado pelo processo inflacionário, mas também pela postura do patronato nas negociações, descumprindo, sistematicamente, os acordos firmados antes do Plano Collor.

Nas condições de caos dos serviços públicos de saúde no país e da crescente privatização da medicina -onde as empresas médicas atuam no mercado sem controle e fiscalização firmes do governo -, estas mudanças nas políticas de benefícios criam uma situação nova e cada vez mais precária, até mesmo para aqueles segmentos de trabalhadores que participam do "mercado formal de trabalho", e, portanto, que têm acesso a um atendimento médico e de saúde de melhor padrão do que o INAMPS.

A década da qualidade trouxe outra importante mudança na gestão do trabalho: o crescente processo de terceirização marcado, principalmente a partir de 1990, por dois movimentos:

i) acelerado crescimento da terceirização naquelas atividades já tradicionalmente repassadas para outras empresas como, por exemplo, *limpeza* — que 26% das empresas terceirizaram no período 90-94; *vigilância e segurança patrimonial* — 46% das empresas contrataram este tipo de serviço neste mesmo período; *manutenção predial* -23% das empresas terceirizaram nestes 3 últimos anos. Nestas atividades, o total de empresas que contratam estes serviços hoje varia entre 80% e 95%;

ii) a ampliação da externalização de atividades para áreas e setores nucleares da empresa, como é o caso da *produção/operação*, que começa a ser terceirizado a partir de 1990, atingindo, por enquanto, 9% das empresas; *laboratório/processos*, que também passa pela terceirização neste mesmo ano, ocorrendo

atualmente em 7% das empresas. Mas destacam-se, sobretudo, a *manutenção corretiva* que, até 1989, era terceirizada em 23% das empresas e chega hoje a 54%, e a *manutenção preventiva* (paradas) que, só no período 1990/94, foi terceirizada por 21% das empresas, atingindo hoje 65% do total pesquisado.

Quando se examina os *motivos* alegados tanto para a adoção de programas de qualidade como para a contratação de serviços, constata-se que são convergentes, quando não os mesmos: redução de custos, produtividade, racionalização na organização do trabalho e qualidade do trabalho, indicados por 92% das empresas para justificar a adoção da Qualidade Total, além da obtenção do Certificado de Qualidade ISO-9000, apontado por 85% das empresas. A obtenção deste certificado tornou-se quase obrigatória para a maioria das empresas do setor químico/petroquímico, como exigência de garantias para competir no mercado externo. Para a contratação de terceiras, também são apontados por 98% das empresas: redução de custos, redução de pessoal, maior produtividade, melhor qualidade.

É interessante destacar que, no caso da implantação da qualidade total, apenas 13% das empresas declararam como motivo a "qualidade de vida e participação dos trabalhadores". Assim como, também contrariando um discurso que é hegemônico no meio empresarial, apenas uma empresa, em um total de 42, indicou como motivo para

a terceirização "priorizar a atividade-fim"<sup>8</sup>.

Ao se analisar os resultados obtidos com a aplicação dos programas de qualidade, bem como com a terceirização, observa-se a mesma convergência. Nos dois casos, a totalidade das empresas (100%) aponta a redução de custos como o principal resultado, seguido por "aumento de produtividade" (97% e 100%), melhor qualidade (97% e 100%). No caso dos resultados da terceirização são apontados ainda, "redução de pessoal" (98%), "redução de postos de trabalho" (86%) e "diminuição das resistências e reivindicações dos trabalhadores" (90%).

No que se refere às condições reais em que se desenvolve a terceirização, as empresas avaliam que existem problemas. E as áreas onde elas estão mais presentes são, majoritariamente, aquelas já tradicionais: restaurante (82%), limpeza (95%), transporte de funcionários (76%). Mas também a área de manutenção é considerada problemática para 66% das empresas no caso da manutenção preventiva e para 55% no que se refere à manutenção corretiva. No entanto, isto não tem sido suficiente para reverter o crescimento da terceirização, à medida que apenas 9% das empresas declararam que houve suspensão da contratação de serviços.

Além de identificarem áreas problemáticas, as empresas

reconhecem a existência de fatores que dificultam a contratação de serviços. E, contrariando alguns dos resultados declarados e já exposto anteriormente, 95% delas declaram dificuldades quanto a: a) *manter e assegurar a qualidade*; b) *problemas fiscais e trabalhistas da contratada e oposição do sindicato*. Já 91% afirmam que: a) *a contratada não é empreendedora* e b) *há conflitos de culturas empresariais*. Além disso, 88% das empresas consideram dificuldades: a) *em constituir parcerias*, b) *na criação de excessiva dependência da contratada* e c) *com resistências internas à contratante*.

É perfeitamente possível desvendar incongruências no discurso gerencial, quando se confrontam algumas declarações. Por exemplo, quando se compara os critérios adotados para a seleção das empresas contratadas com as práticas mais recorrentes de gestão desta contratação na maioria das empresas. Para 100% das empresas, são critérios seletivos: *experiência na área, capacidade técnica, idoneidade financeira, responsabilidade trabalhista, preço do serviço, empenho em reciclar e qualificar trabalhadores, empenho em segurança industrial e saúde*. Somente 10% usam como critério a *qualidade do serviço/interesse em parceria e qualidade*. No entanto, a maioria das empresas declara ser este último um dos motivos para a contratação de serviços e aponta a *melhoria da qualidade* como um dos resulta-

<sup>8</sup> De acordo com Leiria (1992), autor de um dos primeiros livros sobre terceirização no Brasil, e reconhecido como pioneiro em consultoria para empresas nesta área, esta seria a essência da transferência de atividades/serviços para terceiros: a focalização das atividades nucleares do processo produtivo para assegurar a máxima qualidade da atividade-fim.

dos alcançados. Ao mesmo tempo, quando perguntadas sobre a existência de parcerias, 81% das empresas a confirmam.

Quando examinadas as condições de realização destes serviços, aparecem, ainda mais, as inconsistências do discurso gerencial. Em primeiro lugar, 65% das empresas não têm um setor especializado para acompanhamento das contratadas. E, para as que declararam tê-lo, apenas 33% possuem um "setor de contratos e 20%, uma "comissão de acompanhamento".

No que diz respeito à segurança e à saúde, entre 80% a 100% das empresas declaram que há um controle sobre "exames médicos, exames periódicos, exame demissional e uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual)". Contudo, apenas 9% delas controlam o "treinamento em segurança industrial", ítem que assume importância crucial num contexto de crescente terceirização de atividades nas áreas de operação e produção, bem como nas áreas de manutenção.

Quanto ao controle de aspectos trabalhistas, também há um alto número de empresas que declara fazê-lo - 86%. No entanto, 65% delas afirmam que já sofreram reclamações traba-

lhistas, 79% solicitando reconhecimento de vínculo empregatício e 61% reclamando que a empresa deveria assumir compromissos trabalhistas da contratada.

Finalmente, quanto aos resultados obtidos, tanto pela adoção de programas de qualidade como pela terceirização, destaca-se, mais uma vez a redução de pessoal que, face às inconsistências entre objetivos e resultados revelados, acaba por se constituir no principal ajustamento a garantir a única coerência entre motivação para adoção destas mudanças e resultados alcançados: a redução de custos.

Assim é que o número atual de empregados declarado pelas empresas pesquisadas totaliza 12.587 pessoas. Ao se considerar, também de acordo com as empresas, que em 1988 havia 17.876 empregados, constata-se uma redução de 5.289; ou seja, 30% a menos em um período de 5 anos. Pode-se afirmar que as demissões começam a ocorrer a partir de 1990, ano em que a queda do emprego já atinge cerca de 7% em relação ao patamar de 1988, enquanto que, em 1989, manteve-se o mesmo número do ano anterior<sup>10</sup>.

Esta queda do emprego é mais expressiva em algumas áreas de atividade, como é o caso

9 Parceria compreendida como uma relação de compromisso inter empresas baseada na confiança mútua, de trabalho efetivamente conjunto e participativo, onde se possa constituir uma relação estável e duradoura para o desenvolvimento das atividades contratadas e entre as empresas.

10 De acordo com pesquisa realizada no SINDIQUÍMICA (Santos, 1993), há uma informação de que a amostra utilizada nesta pesquisa, constituída por 826 trabalhadores (que foram fazer a homologação no sindicato), representava 10% dos demitidos no setor químico e petroquímico, no período set.1990/ago.1993. Donde se pode concluir que o total de trabalhadores demitidos neste setor totalizaria 8.260. Um número muito superior àquele declarado pelas empresas.

da "administrativo-financeira", que foi reduzida em 41% neste período (1988-93). Na área técnica, houve uma redução de 34%. A manutenção corretiva diminuiu em 35% o número de empregados e a manutenção preventiva em 25%, neste mesmo período. Estas duas últimas, áreas estratégicas deste tipo de indústria de alto risco, indicam, com esta redução, o movimento de externalização deste trabalho para as terceiras<sup>11</sup>.

### **A exclusão no e do mundo do trabalho**

O quadro desenhado por este conjunto de informações sobre a adoção e os resultados dos *programas de qualidade total*, fornecidas pelas empresas pesquisadas, bem como sobre o crescente processo de *terceirização*, indica que, para além de um discurso gerencial já pronto e elaborado, há, efetivamente, uma prática de gestão do trabalho que está se difundindo e que já apresenta alguns resultados sobre as condições de trabalho, sobre o emprego e sobre o mercado de trabalho.

No que se refere às condições de trabalho —para os que permanecem empregados—, observa-se que, de acordo com as declarações das empresas, o que mobiliza à adoção dos programas de qualidade e da terceirização é essencialmente a redução

de custos. Não faz parte do horizonte gerencial algum objetivo ou preocupação com a qualidade das condições de vida e de trabalho do trabalhador.

Desta forma, ocorre, de fato, uma intensificação do trabalho, com a aplicação, por exemplo, da "polivalência". Esta tem sido uma prática bastante propagandeada e difundida, em que os trabalhadores assumem várias funções, mas muitas vezes sem o treinamento adequado e sem a devida correspondência salarial.

Além disso, várias pesquisas revelam que com a terceirização há uma diminuição da massa salarial, uma vez que, na maioria dos casos, a mesma atividade/função é realizada por terceiros com salário menor. Também, muitos dos trabalhadores de terceiras não têm a mesma qualificação daqueles que eram contratados diretamente, nem receberam o treinamento adequado pela empresa contratante, conforme declarado pela maior parte das empresas investigadas.

A redução de cargos e de postos de trabalho, fruto do enxugamento realizado pela quase totalidade das empresas, tem sido um aspecto central destas mudanças, justificado como necessário para a racionalização/eficiência do trabalho. Esta "inovação" cria um ambiente extremamente ameaçador, de desconfiança e de instabilidade, instituindo um clima de trabalho ten-

<sup>11</sup> De acordo com pesquisa do SINDIQUÍMICA, já citada anteriormente, 40% dos demitidos eram da área de produção. Além disso, 12,8% dos demitidos da amostra foram terceirizados (contratados por empreiteiras), sendo que, destes, 45,8% estão na manutenção.

so para todos os cargos/funções. Afinal, sempre "o próximo cargo ou posto a ser terceirizado ou extinto pode ser o seu"!

Assim, ao contrário do discurso da "qualidade total", que afirma buscar uma relação de parceria e participação entre todos os "clientes" internos da empresa - e que deveria estar sustentada numa relação de confiança mútua e estável -, criou-se, na realidade, um ambiente de concorrência acirrada entre os próprios trabalhadores e de insegurança e medo nas relações com chefias e gerências.

Este cenário, determinado pela crescente terceirização e aplicação da qualidade total, tem implicações ainda mais preocupantes quando se examina as condições de saúde e segurança no trabalho. Estas, conforme se verá mais adiante, tornam-se cada vez mais perigosamente precárias, à medida que, em nome da qualidade, produtividade e competitividade, a opção empresarial tem sido por uma quase cega redução de custos.

Tal redução se revela, seja através de cortes no já reduzido investimento em P&D (pesquisa e desenvolvimento), seja incidindo naquele fator mais flexível para a produção: a força de trabalho. Expressão disto é o significativo número de profissionais qualificados (engenheiros) demitidos das empresas do Pólo, assim como a terceirização de atividades centrais para a produção, como laboratórios, operação e manutenção.

Os impactos destas trans-

formações no emprego e no mercado de trabalho já estão delineados. Quanto ao emprego, constata-se uma crescente redução do emprego industrial, com a terciarização engrossada pelos chamados "serviços industriais", além do aumento das atividades informais. E, ao mesmo tempo cresce o desemprego, resultante não apenas de uma conjuntura recessiva, mas, principalmente, destas práticas adotadas pelas empresas mais modernas do coração industrial da Bahia.

Nesta situação, verifica-se um certo recuo em determinadas condições já estabelecidas para os trabalhadores químicos e petroquímicos. É o caso, por exemplo, de um aspecto que era característico neste tipo de indústria em relação a outros setores: a estabilidade no emprego. Hoje não há mais nenhuma segurança para os trabalhadores de manter seus empregos, e, quando mantidos, as ameaças da deterioração das condições de trabalho, e até dos riscos de vida, tornam-se cada vez mais presentes. Sem resistir, grande parte dos que ficam na empresa vão incorporando estes riscos ao seu cotidiano de trabalho. Trata-se da alternativa ao risco maior: o de ficar sem emprego.

Assim, a adaptação do "modelo japonês" nas empresas investigadas é regida por um padrão de gestão que mantém uma característica histórica no país -o autoritarismo—que, nas condições atuais da crise brasileira, encontra um terreno extremamente propício para sua consolidação, já que as resistências dos trabalhadores e de seus sindicá-

tos estão muito enfraquecidas. Neste quadro, proliferam as teses sobre a inevitabilidade de tal modelo de gestão, assim como as abordagens que privilegiam a competitividade como o "grande motor" da história e o capital como único sujeito social.

É evidente que o pensamento mais conservador ainda dá o norte para a cultura empresarial predominante. É perfeitamente visível que estas novas práticas de gestão do trabalho aplicadas "à brasileira" se sustentam numa relação de forças desfavorável aos trabalhadores. Assim como estão colocando a necessidade de novas respostas do movimento sindical que, embora na defensiva, parece estar alerta para estas transformações.

Por tudo isto, pode-se afirmar que os resultados destas práticas de gestão têm se constituído por dois movimentos: por um lado, pela exclusão do mundo do trabalho, através das demissões - do desemprego. E, por outro, pela exclusão no mundo do trabalho, com a precarização nas relações formais de trabalho, com a deterioração das condições de trabalho, onde os riscos, já típicos deste ambiente fabril, são agravados pela crescente contratação de serviços de terceiros em atividades nucleares da indústria.

O quadro do (des)emprego revelado por estas empresas é resultado das estratégias em-

presariais para enfrentar a conjuntura de crise no plano nacional e as novas condições de mercado a nível internacional. Trata-se de estratégias para manter as altas margens de lucro, nem que para isto tenham que excluir cada vez um maior número de homens e mulheres, do acesso a um dos mais elementares direitos de cidadania: o direito ao trabalho digno<sup>12</sup>.

Transferência de riscos  
e de (ir)responsabilidades.  
Para quem?

Na literatura sobre as temáticas que envolvem trabalho, saúde e meio ambiente, tem surgido, de forma mais ou menos implícita, a questão do movimento de transferência de tecnologia dos países desenvolvidos para os do Terceiro Mundo, como parte da divisão internacional do trabalho que aponta para uma "geografia" de distribuição de riscos. Essa transferência, por sua vez, é definida e atualizada pelas condições sócio-econômicas, políticas e culturais de cada país. "Os riscos tecnológicos podem assim ser potencializados ou não, a **depende das formas de gestão da produção e de organização do trabalho**, que são, em última análise, fruto das relações políticas entre os atores sociais envolvidos, que nem sempre primam pelo bom senso". (Franco, 1992, grifo nosso).

<sup>12</sup> É interessante registrar aqui um "slogan" da campanha salarial do SINDIQUÍMICA, que tem ocupado vários outdoors da cidade e que sintetiza muito bem este "movimento": "COM QUANTOS DESEMPREGADOS SE FAZ UMA INDÚSTRIA MODERNA? "

As indústrias química e petroquímica, com plantas de processos contínuos e semi-contínuos, têm sido classificadas como de alto risco, ao lado das indústrias metalúrgica e siderúrgica, apresentando uma grande variedade de agentes agressivos físicos e químicos, além dos riscos mecânicos — inclusive com a persistência de tarefas que exigem grande esforço físico —, ergonômicos e biológicos.

Ao se considerar que esses tipos de indústria são reconhecidos internacionalmente como dos mais poluentes, ou seja, ambientalmente "sujos", com riscos que extrapolam os muros das fábricas, atingindo, também, as populações circunvizinhas, pode-se ter uma idéia das implicações que as mudanças nas práticas de gestão, discutidas anteriormente, podem ter sobre a saúde e segurança no trabalho e fora dele.

As informações reunidas, a partir de estudos já existentes e da pesquisa em curso sobre tais indústrias, concentradas em alguns municípios da Região Metropolitana de Salvador, principalmente em Camaçari, indicam um quadro cumulativo de degradação ambiental e de danos à saúde ao longo dos anos.

Constata-se que as populações dessa região iniciam os anos 90 com sinais preocupantes de contaminação de suas águas, solos e ar. Seus principais mananciais de abastecimento de água, por exemplo, apresentam "sérios sintomas de envenenamento por sub-produtos de origem industrial, estes ainda po-

derão suportar cargas maiores, o mesmo não ocorrendo com alguns compostos tóxicos, tais como fenóis e cianetos que, apesar de passíveis de decomposição, já começam a aparecer em concentrações alarmantes (particularmente cianetos com concentrações até 1.800 vezes maiores que as permitidas pela legislação em vigor" (HIDROCONSULT, 1989). A partir de 1992 o mar passa a ser adotado como o sistema receptor dos resíduos líquidos de grande parte dessas empresas, o que, a rigor, não resolve a questão da geração e despejo dos resíduos industriais nas fontes, mas dilui e transfere o problema para as populações sob sua influência.

Do ponto de vista da saúde, os danos começam a tornar-se mais tangíveis somente no final dos anos 80, mesmo assim de forma ainda restrita e circunscrita aos trabalhadores respaldados por representações sindicais mais sólidas. No nosso entender, alguns fatores importantes intervêm nesse estado de acúmulo de degradação ambiental e de danos à saúde.

Em primeiro lugar, este processo de industrialização se deu de forma cirúrgica e em descompasso com o amadurecimento do tecido social receptor. As empresas se implantaram em condições favoráveis quanto à disponibilidade de recursos naturais (principalmente água) e infra-estrutura, com processos produtivos de alto risco e sem estrutura adequada de gerenciamento ambiental, situação que somente passou a ser problematizada em 1989, com a perspecti-

va de ampliação do Pólo Petroquímico de Camaçari.

Em segundo lugar, coloca-se o caráter da modernização que tais empresas procuraram empreender. É preocupante que a tônica dessa modernização em busca da qualidade total recaia nas mudanças organizacionais e de formas de gestão —com ênfase na terceirização —em detrimento de mudanças tecnológicas para limpar processos na fonte. É preocupante em face da idade de suas instalações e processos que, naturalmente, requerem manutenção segura, adequada e amíúde. A idade dessas plantas intensifica as necessidades de manutenção. *Pari passu*, assiste-se a uma modernização que desemprega, reduz quadros próprios e terceiriza crescentemente a própria manutenção, preventiva e corretiva.

Em terceiro lugar, o desparelhamento do Estado e a desarticulação da sociedade civil são fatores de peso a dificultarem o enfrentamento de tais problemas. Os sindicatos, defrontando-se com o desemprego e com políticas de gestão empresariais autoritárias, numa conjuntura recessiva, têm, ademais, dificuldades de acesso as informações no campo da saúde e meio ambiente. A sociedade civil, embora viva, ainda se move timidamente no exercício da cidadania.

O Estado, movido pelo interesse na industrialização regional e ampliação de receitas, tem

sérios limites para produzir informações, legislar e fiscalizar as ações neste campo, diagnosticar e fazer vigilância sobre a saúde pública, particularmente no tocante à saúde do trabalhador. Assim, suas ações —de caráter preventivo e coercitivo dos abusos neste ambiente —, têm sido pontuais, descontínuas no tempo, recentes e de difícil sustentabilidade.

Contudo, alguns órgãos de fiscalização, diagnóstico e registro de ocorrências têm tido importante papel para descerrar a cortina de fumaça que envolve os problemas locais de saúde do trabalhador, a exemplo da Delegacia Regional do Trabalho e da Fundacentro (Ministério do Trabalho) e do CESAT (Centro de Estudos de Saúde do Trabalhador / Secretaria de Saúde do Estado da Bahia), bem como dos sindicatos de trabalhadores.

*"O Ambulatório de Doenças do Trabalho (CESAT/SE-ŠAB) foi implantado em fevereiro de 1988, como serviço público de referência para o diagnóstico de doenças do trabalho no estado da Bahia. O seu funcionamento determinou um significativo aumento na identificação destas patologias, marcando uma nova etapa no conhecimento do quadro de morbi-mortalidade ocupacional, anteriormente completamente obscuro, face a imensa subnotificação".* (Rego e Pereira, 1994, p.12). O quadro que se segue é bem ilustrativo deste fato.

**Quadro 1**  
DOENÇAS DO TRABALHO REGISTRADAS  
BAHIA  
1983/1993

Ano	Doenças do Trabalho
1983	10
1984	06
1985	17
1986	11
1987	39
1988	95
1989	138
1990	299
1991	472
1992	498
1993	798

Fonte: DATAPREV/IBGE. Reproduzido parcialmente de REGO e PEREIRA, 1994.

Conforme os dados disponíveis, as doenças do trabalho da RMS representam entre 64,3% e 95% do total de doenças do trabalho diagnosticadas para o estado da Bahia no período de 1988 a 1993. *Os ramos de atividade econômica mais representativos em frequência dessas doenças são a indústria química e farmacêutica, a indústria de derivados do petróleo, a metalúrgica e a têxtil.*<sup>13</sup>

Quanto à localização das empresas de origem desses trabalhadores doentes, pode-se constatar que, entre 1988 e 1991, 41,5% deles contrairam suas doenças no Pólo Petroquímico de Camaçari; 23,3% em Salvador; 21,6% no Centro Industrial de Aratu (município de Simões Filho/RMS); 11,5% em outros municípios da RMS; 1,7% em diversos municípios baianos e 0,4% em outros estados.

No que se refere aos acidentes de trabalho<sup>14</sup>, é conhecido o problema da subnumeração dos registros oficiais, cujas causas já foram exploradas por vários autores. A título de ilustração e aproximação ao problema, apresentamos, no quadro a seguir, os registros oficiais dos acidentes de trabalho na Bahia e na RMS, em todos os setores da economia -concernentes sobretudo aos acidentes de trabalho mais graves, com mais de 15 dias de afastamento, que foram registrados pela empresa —, e os acidentes de trabalho com e sem afastamento, obtidos numa amostra de apenas 37 empresas industriais da RMS.

13 "É preciso ressaltar que dois importantes determinantes deste perfil da demanda são a localização do serviço e a atuação das entidades sindicais e dos órgãos de fiscalização da saúde do trabalhador." (Rego e Pereira, 1994, p.12).

14 "Acidente do trabalho: aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que acuse a morte ou perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho; pode ocorrer no local de trabalho, a serviço da empresa e nos intervalos ou a caminho (v. Lei de Acidentes do Trabalho, 6.367/76, Regulamento D.79.037/76 e lei Previdenciária 8.213/91, Art.19 e seg.)". Carrion (1993), p. 160/1

**Quadro 2**  
**ACIDENTES DE TRABALHO NA BAHIA, NA**  
**RMS E NUMA AMOSTRA DE EMPRESAS**  
**DOS RAMOS QUÍMICO, PETROQUÍMICO,**  
**DE REFINO DO PETRÓLEO, METALÚRGI-**  
**CO E SIDERÚRGICO DA RMS 1988/93**

Acidentes de Trabalho			
Ano	Bahia	RMS	37 empresas industriais/RMS
1988	19.190	9.561	2.515
1989	9.817	4.013	2.735
1990	13.080	7.805	2.372
1991	10.979	4.545	2.456
1992	8.843	5.173	2.292
1993	6.181	3.785	1.689
Total	68.090	34.882	14.059

FONTES: DATAPREV/IBGE, INSS extraídos de Rego e Pereira, 1994<sup>15</sup> e Pesquisa direta PNUD/MTb/CRH-(dados preliminares)<sup>16</sup>.

Esta ilustração evidencia quão distantes os registros oficiais estão da realidade. Contrariamente ao que comumente é propalado e veiculado, nestes ramos industriais com processos contínuos e semi-contínuos, os acidentes de trabalho não são pouco frequentes. As estatísticas oficiais tocam a ponta de um iceberg - registrando, vale observar, aquelas ocorrências mais graves -, passando ao largo de uma série de ocorrências que afetam a vida de centenas de trabalhadores e que são elementos importantes na definição

de políticas de prevenção e melhoria das condições de trabalho e de segurança industrial.

#### Movimento de externalização das responsabilidades

A terceirização pode ser relida sob este prisma se considerarmos, por exemplo, a realidade dos acidentes de trabalho.

Em estudo realizado sobre acidentes de trabalho não fatais na RMS, a partir dos registros oficiais, foram detectados apenas 58 acidentes, nas indústrias química e farmacêutica, em 1989. Foi analisada uma amostra de 30,7% dos acidentes ocorridos em 1993, constatando-se uma maior frequência de acidentes na indústria de extração, produção e refino do petróleo, com 118 acidentes de trabalho, e a ocorrência de 108 acidentes no Pólo Petroquímico de Camaçari (Raña citado conforme Rego e Pereira, 1994, p.11).

Como vimos anteriormente, é forte a subestimação dos dados oficiais. Na verdade, é significativa a frequência de acidentes de trabalho, leves e graves, nas indústrias de refino, petroquímica, química, metalúrgica e siderúrgica, conforme o quadro 2.

15 Os números de acidentes de trabalho apresentados correspondem à soma dos acidentes de trabalho típicos (ocorridos no processo de trabalho) e dos acidentes de trajeto (ocorridos nos trajetos e deslocamentos em função do trabalho, exceto para motoristas profissionais). Os dados referentes aos acidentes registrados na RMS estão incompletos, pois não incluem os seguintes meses por ano: 1988, outubro; 1989, agosto/dezembro; 1991, janeiro, e 1992, junho, conforme Rego e Pereira (1994).

16 Dados da pesquisa "Terceirização: Relações de Trabalho e Saúde", levantados com recursos do Projeto MTb/PNUD BRA 91/013, decorrente de acordo de cooperação firmado pelo governo brasileiro, através da Agência Brasileira de Cooperação e o Ministério do Trabalho, com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento -PNUD.

Considerando a amostra de 37 empresas desses ramos industriais, localizadas na RMS, constata-se que elas apresentam, em média, 2.740 acidentes e 2.070 acidentes de trabalho típicos por ano. Dessas empresas, 32 fazem parte do Pólo Petroquímico de Camaçari e têm, em média, 1.670 acidentes de trabalho em seus sítios industriais e 1.430 acidentes de trabalho típicos por ano, entre 1988 e 1992. Convém salientar que estes dados preliminares estão subestimados por duas razões: 1) apenas 15 dessas empresas informaram os acidentes com trabalhadores contratados; 2) algumas delas informaram apenas acidentes de trabalho com afastamento.

Para se ter uma aproximação à realidade dos acidentes trabalho sob a perspectiva das mudanças das formas de gestão em curso, é possível utilizar uma sub-amostra de 15 empresas que forneceram informações concernentes aos acidentes de trabalho com trabalhadores permanentes e com trabalhadores das terceiras, a partir dos quais pode-se observar que:

a) em relação à dinâmica do emprego entre 1988 e 1992, o comportamento dos acidentes de trabalho não acompanhou a sua redução, como poderia ser esperado, mesmo levando-se em conta que algumas empresas já estavam bastante terceirizadas antes do período em questão. Assim, importa assinalar que o emprego sofreu uma redução de 15,5%, enquanto os acidentes de trabalho só diminuíram 10,5%. Considerando-se apenas as empresas localizadas no COPEC, o emprego sofreu uma redução de 17,9%

ao tempo em que os acidentes de trabalho foram reduzidos somente em 6,2% no período;

b) houve uma redução de 39,1% dos acidentes de trabalho com trabalhadores permanentes das empresas contratantes *Pari passu* a um aumento de 19,7% dos acidentados de terceiras nesses sítios industriais;

c) desde 1988, é grande a participação dos trabalhadores de terceiras nos acidentes de trabalho ocorridos nas plantas industriais das empresas contratantes. Nas empresas do COPEC, particularmente, mais de 50% dos acidentados no trabalho naquelas unidades são trabalhadores de terceiras;

d) os acidentes de trabalho nesses sítios industriais tendem a atingir proporções crescentes de trabalhadores de terceiras no período estudado, segundo o Quadro 3. Em 1992, nada menos que 65,0% dos acidentados nas plantas industriais localizadas no Complexo Petroquímico de Camaçari eram trabalhadores de terceiras;

Quadro 3  
ACIDENTES TÍPICOS EM 15 EMPRESAS DA RMS: PROPORÇÃO DE TRABALHADORES DA PRÓPRIA EMPRESA E TRABALHADORES DE TERCEIRAS ACIDENTADOS (valores relativos, em %) 1988/1993

ACIDENTADOS	1988	1989	1990	1991	1992	1993
da própria empresa	51,4	48,9	46,0	43,3	35,0	37,1
de terceiras	48,6	51,1	54,0	55,8	65,0	62,9

FONTE: Dado» preliminares de Pesquisa PNUD/MTb/CRH

e) ainda que esteja diminuindo a proporção de trabalhadores efetivos das empresas contratantes acidentados, é necessário assinalar que: i) seus números nesse tipo de indústria são ainda muito elevados em relação a outros países; ii) tal diminuição não reflete necessariamente uma melhor gestão do trabalho e da segurança industrial -com um melhor controle dos riscos — como seria mais fácil concluir. Lamentavelmente, a redução dos trabalhadores efetivos acidentados tem sido acompanhada pela transferência dos riscos desses para os trabalhadores de terceiras nesses sítios industriais, fenômeno também verificável em outros países (Thébaud-Mony, 1990,1993,1994; Mutua-lité Française, 1994).

Esta dinâmica é um indicador de que esses trabalhadores de terceiras estão sendo aloca-dos em postos de trabalho sujos e sujeitos a riscos, para os quais, como já assinalado, não são suficientemente treinados. A propósito, é elucidativo o depoimento que se segue:

*"A empresa começou a contratar os trabalhadores através das empreiteiras... com contrato de três meses prorrogáveis a seis meses, e após o período de experiência, as chefias faziam uma avaliação destes funcionários... Nenhum destes funcionários passou por nenhum treinamento de segurança e o mais grave é que, mesmo sendo contratado pela empresa, até o momento nenhum destes funcionários recebeu treinamento específico de segurança industrial. O mesmo ocorria com estagiários, funcionários de empreitei-*

*ra. O resultado foi o aumento generalizado de acidentes. (...) a gente vê que na prática não prestam bom serviço, por que pagam pessimamente, não dão direitos sociais como assistência médica, é INPS mesmo, é muito difícil você conseguir pessoas qualificadas para estar nesse quadro.(...) O pessoal não é treinado, nem na questão de segurança o pessoal também não é treinado, nem profissionalmente. É chegar, colocar lá e começar a desenvolver o serviço." (trabalhador de manutenção, ex-contratado de terceira, hoje efetivo em uma das empresas da amostra, em entrevista concedida em 20.11.90).*

### **A Moderna Invisibilidade**

Ligada à idéia força anterior, do movimento de exclusão dos acidentados e doentes das estatísticas oficiais sobre emprego e acidentes de trabalho, está a da externalização social e política das responsabilidades sobre os danos causados à saúde no trabalho: está em curso um processo de transferência de riscos nestes sítios industriais para os trabalhadores terceirizados (Thébaud-Mony, 1993). Este movimento implica não só na deslegitimação do fenômeno mas, também, na sua transformação de fenômeno social em problema individual, diluindo a sua face política.

Por outro lado, essa externalização é também econômica, traduzindo-se em redução de custos diretos e indiretos (indenizações, benefícios sociais, etc) para as empresas.

Esta forma moderna de flexibilizar o trabalho, na verdade, tem sido também a forma moderna de dar invisibilidade ao **mundo real do trabalho**. Não há externalização do mundo do trabalho mas do emprego e de suas possíveis garantias e espaços político-institucionais. Esta forma de flexibilizar o trabalho desvela-se como construção social e política de sua própria invisibilidade. Invisibilidade do trabalho — predominantemente masculino - dos seus riscos e danos à saúde.

As estatísticas, registros oficiais e a qualidade total transitam no **mundo virtual do traba-**

**lho**, sendo a sua própria substância, delírio e desejo. O mundo real do trabalho contém o virtual e muito mais. Contém o indizível, o paradoxo do obscuro óbvio. Nele transitam homens e mulheres, sadios, doentes, acidentados, vivos, mortos que podem ou não estar nos registros oficiais, podem existir ou não social e politicamente. Nele tudo tem sido até então permitido.

É possível qualidade total neste mundo **real** do trabalho? É possível uma gestão participativa com trabalhadores que são e não são? Ou que são tornados invisíveis?

---

### Referências Bibliográficas

- ALVATER, Elmar.  
1993 Sociedade e trabalho: conceito em questão, sujeitos históricos -mito e realidade. In: SEMINARIO INTERNACIONAL LIBERALISMO E SOCIALISMO E NOVOS PARADIGMAS. Marília: UNESP.
- BORGES, Angela.  
1993 Trabalho e renda nos anos 90: novos horizontes de exclusão. Bahia: Análise & Dados, Salvador, v.3, n.3, p.76-87.
- BORGES, Ângela, DRUCK, Maria da Graça.  
1992 Terceirização e mercado de trabalho: notas exploratórias. Bahia: Análise & Dados, Salvador, v.2, n.3.
- BORGES, Ângela, DRUCK, Maria da Graça.  
1993 Crise global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho. Caderno CRH, Salvador, n.19, p.22-43, jul/dez.
- CARRION, Valentin.  
1993 Comentários à consolidação das leis do trabalho. 17.ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.
- CARVALHO, Rui de Quadros, SCHMITZ, Hubert.  
1990 O fordismo está vivo no Brasil. Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, n.27, jul.
- CARVALHO, Rui de Quadros  
1992 Projeto de primeiro mundo com crescimento e trabalho do terceiro. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 16, 1990, Caxambu (mimeo).
- CASTRO, Nadya A.  
1994 Trabalho e organização industrial num contexto de crise e reestruturação produtiva. Revista São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v.8, n.1, p.116-132, jan/mar.

- CEI, Bahia.  
1992 Terceirização: a opinião dos trabalhadores. Entrevista com Rui Costa - Diretor do SINDIQUIMICA. Bahia: Análise & Dados, Salvador, v.2, n.3, dez.
- COOPERS E LYBRAND BIADERMANN, BORDASCH.  
1992 2? Pesquisa Coopers e Lybrand: a terceirização nas empresas. São Paulo.
- COUTINHO, Luciano.  
1993 A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes tendências de mudança. Revista Economia e Sociedade, São Paulo, n.1, ago.
- DIEESE.  
1993 Os trabalhadores frente a terceirização. Pesquisa DIEESE. São Paulo, n.7.
- FERREIRA, Cândido Guerra.  
1993 O fordismo, sua crise e o caso brasileiro. Cadernos do Cesit, Campinas, n.13.
- FERREIRA, Cândido G., HIRATA,, Helena, MARX, Roberto, SALERNO, Mário Sérgio.  
1991 Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigmas fordista: elementos para discussão sobre o caso brasileiro [s.l.,s.n.].
- FRANCO, Tânia.  
1993 Trabalho industrial e meio ambiente: a experiência do Complexo Industrial de Camaçari/Bahia. In: MARTINE. George (org.) População meio ambiente e desenvolvimento: verdades e contradições. Campinas: UNICAMP, p.69-100.
- GITHAY, Leda.  
1994 Inovação tecnológica, sub-contratação e mercado de trabalho. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v.8, n.1, p.144-153, jan/mar.
- HIDROCONSULT.  
1989 Estudo de Impacto ambiental para a ampliação do Pólo Petroquímico de Camaçari (EIA). São Paulo; 6 partes.
- HIRATA, Helena (org.)  
1993 Sobre o "modelo" japonês. São Paulo: Universidade de São Paulo.
- LEIRIA, J. S.  
1992 Terceirização. 5.ed.. Porto Alegre: Sagra -De Louzatto.
- MOTA, Ana Elizabete.  
1991 A cidadania do fordismo. [s.l.,s.n.] (mimeo).
- MT/PNUD/DRT-BA/CRH-UFBA  
1994 Relatório sobre terceirização e relações de trabalho nas empresas do Polo Petroquímico de Camaçari -Sub-projeto 1 do projeto: O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS TRABALHADORES, Salvador maio.
- OLIVEIRA, Francisco de.  
1988 O surgimento do anti-valor. Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, n.22, out.
- PENA, Paulo Gilvane Lopes  
1994 Maladies d'une Industrie et l'industrie de la maladie: une étude de cas d'une multinationale de localisée au Brésil et ses impacts sur la santé et l'environnement. Paris: École des Hautes Études en Sciences Sociales, Dea Recherches Comparatives sur le Développement (Environnement Économie Société). (Tese de Doutorado).

**REGO, Marco Antonio V., PEREIRA, Rosana, Aquino G.**

**1994 Estudo dos acidentes e doenças do trabalho no complexo petroquímico e metalúrgico da Bahia. Salvador CRH/UFBA/ FUND.MacArthur (Relatório parcial do projeto: Trabalho Industrial, Saúde e Meio Ambiente).**

**ROCHA DOS SANTOS, M. M. R.**

**1994 Análise da trajetória dos demitidos das empresas químicas e petroquímicas (setembro de 1990/agosto de 1993). Salvador SINDIQUÍMICA. (mimeo).**

**SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC.**

**1993 Os trabalhadores e a terceirização. São Bernardo do Campo.**

**SUDIC. Bahia**

**1993 Perfil das empresas do Polo Petroquímico de Camaçari Salvador Secretaria de Indústria e Comércio.**

**THÉBAUD-MONY, Annie.**

**1993 Crítica da divisão de trabalho, saúde e contra poderes. Caderno CRH, n.19, p.46-57, jul/dez.**