

**TERCEIRIZAÇÃO E INTERMEDIÇÃO
DE TRABALHO TEMPORÁRIO NAS PARADAS DE MANUTENÇÃO:
o caso da Companhia Siderúrgica Nacional em Volta Redonda (RJ)***

**OUTSOURCING AND INTERMEDIATION
OF TEMPORARY WORK AT MAINTENANCE STOPS:
*the case of Companhia Siderúrgica Nacional in Volta Redonda (RJ)***

Marcio Moises de Souza Barbosa**
Raphael Jonathas da Costa Lima***

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar a construção social de um mercado de trabalho temporário nas atividades de “paradas de manutenção” da Usina Presidente Vargas (UPV), pertencente à Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), em Volta Redonda, estado do Rio de Janeiro. Tais atividades paralisam total ou parcialmente a usina, visando a manutenção e limpeza dos equipamentos e elevam sensivelmente a demanda por trabalhadores. Uma série de instituições e atores são mobilizados de forma a realizar o encontro entre ofertantes e demandantes de trabalho temporário, conformando um mercado de trabalho específico para essa atividade. O presente estudo se insere nos debates da sociologia econômica, que tem como premissa analisar os “fenômenos econômicos” como fatos socialmente construídos e imersos em relações sociais. Utilizou-se, fundamentalmente, uma abordagem metodológica qualitativa, através de entrevistas presenciais com diferentes atores articulados a esse mercado de trabalho. Os principais resultados mostraram que o arranjo institucional herdado historicamente da cidade de Volta Redonda, interagindo com novas relações de trabalho temporário, terceirizadas e quarteirizadas, conforma a manutenção e reprodução desse mercado, reduzindo as incertezas no contexto intermitente das “paradas de manutenção”.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho. Sociologia Econômica. Trabalho Temporário. Terceirização.

Abstract

The article looks into the social construction of a market for temporary jobs during maintenance stops at the Presidente Vargas plant of the Brazilian steel-making giant Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), situated in the city of Volta Redonda, in the Brazilian state of Rio de Janeiro. During these stops, the plant is either fully or partially shut down to have its equipment cleaned or repaired, and this significantly increases the demand for workers. Many institutions and actors are mobilised in order to establish a match between the supply and demand of temporary jobs, setting up a specific labour market for this activity. The study adopts a qualitative approach, based on interviews with different players within this market. The results show that the more recent subcontracting practices rely on the institutional setting historically set up in the city of Volta Redonda, designating it as a ‘company town’ to stabilise the reproduction of the otherwise unstable market of intermittent maintenance stops.

Keywords: Labor Market. Economic Sociology. Temporary job. Outsourcing.

* Graças ao apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e da Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (Faperj) pudemos fazer a pesquisa que resultou neste artigo.

** Doutorando em Sociologia (PPGSA/UFRJ), mestre em Sociologia (PPGS/UFF) e professor da Faculdade Lusófona do Rio de Janeiro. E-mail: mmsb21@gmail.com

*** Doutor em Sociologia (PPGSA/UFRJ), professor do Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS/UFF) e do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA/UFF). E-mail: raphaeljonathas@id.uff.br

Introdução

O presente artigo visa a explorar as instituições e práticas sociais que constroem o mercado de trabalho em um contexto de transformações nas relações de trabalho a fim de compreender a dinâmica das paradas de manutenção na Usina Presidente Vargas (UPV), unidade da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), em Volta Redonda, no sul do estado do Rio de Janeiro. A UPV foi planejada e construída durante o Estado Novo e é símbolo da industrialização brasileira (LIMA, 2010), empregando, em 2016, cerca de 23.736 mil empregados, entre diretos e indiretos. Em períodos de parada de manutenção, a usina é total ou parcialmente paralisada pela empresa, com a finalidade de realizar manutenção e limpeza dos equipamentos. Por ser uma atividade localizada, de curto prazo e com alta demanda de trabalho, que ocorre algumas vezes durante o ano, as empresas que prestam esse serviço à CSN recorrem a trabalhadores externos, no mercado de trabalho local, sob a forma de uma relação contratual temporária.

A Usina Presidente Vargas é uma indústria de processo contínuo, o que implica possibilidades e necessidades diferentes em relação ao processo produtivo e ao gerenciamento de mão de obra. Segundo a American Production and Inventory Control Society (APICS), indústrias de processo contínuo são aquelas que agregam valor aos materiais, misturando, separando, formando ou promovendo reações químicas (FRANSOO; RUTTEN, 1994). Nesse tipo de caracterização industrial, exige-se um rígido controle de todo o processo, um elevado investimento em capital e poucas interrupções ao longo das corridas de produção (MOSCHIN, 2015). Para tal, requer-se formação e qualificação constante do trabalhador que já atua diretamente para a CSN, o que geralmente se dá através de treinamento no local de trabalho (*on the job*) e de cursos de especialização.

Porém, nas chamadas paradas de manutenção, também conhecidas como “paradões”, agrega-se trabalhadores que não possuem vínculo com a empresa e muitas vezes nem com esse tipo de atividade. Durante essas paradas, toda a planta industrial, ou só uma determinada parte de produção, é interrompida para o processo de manutenção, que se estende do momento imediatamente anterior à parada até o início do planejamento da parada seguinte, o que acontece de maneira frequente ao longo do ano, impactando a região de Volta Redonda, por conta da movimentação do mercado de trabalho local com inúmeras contratações temporárias.

Objetiva-se aqui descrever a construção social desse mercado de trabalho temporário nas paradas de manutenção. À presente discussão interessa, fundamentalmente, uma abordagem que conjugue o recurso a redes contínuas de relações sociais na reprodução do mercado de trabalho (GRANOVETTER, 1988; 2007) à caracterização dos mercados como campos em que os diversos atores buscam dominar e produzir “mundos estáveis”, através do processo de institucionalização (FLIGSTEIN, 2001; 2002; 2007). A proposta é identificar as razões que levam

uma empresa verticalmente integrada¹ a desintegrar determinada atividade e subcontratá-la, recorrendo à utilização de mão de obra terceirizada com trabalhadores submetidos à condição de temporários ou a contratos a prazo determinado.

Contexto da pesquisa e método

A presente pesquisa orientou-se metodologicamente por um viés qualitativo, utilizando-se de dados primários e secundários colhidos no período de 2015 a 2017, visando à compreensão dos elementos discursivos e das práticas dos diversos atores no processo de institucionalização do campo do mercado de trabalho temporário das “paradas de manutenção”. Além disso, foram contactadas empresas subcontratadas para a reforma no Alto-Forno 2 (AF-2) e grupos em aplicativos de relacionamento com o propósito de acessar informações compartilhadas acerca das vagas de emprego em “paradões”.

Os dados primários foram obtidos, majoritariamente, através de cinco entrevistas (quadro abaixo) semiestruturadas com atores selecionados por conveniência de acordo com a importância relativa no âmbito das dinâmicas desse mercado em estudo. Entre esses atores, incluem-se um gerente de empresa de trabalho temporário; um engenheiro mecânico da CSN e ligado ao Sindicato dos Engenheiros de Volta Redonda (Senge); um dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Montagem e Construção Pesada de Volta Redonda e Região (STICCMMP); um trabalhador temporário com experiência em paradas de manutenção; e um ex-funcionário de empresa terceirizada, que já foi responsável pelo recrutamento e seleção de trabalhadores para as paradas de manutenção.

Quadro 1: Agenda de entrevistas

Nome	Idade	Profissão	Local da Entrevista	Data
Zeomar Tessaro	50-60	Secretário geral do Sindicato da Construção Civil de Volta Redonda	STICCMMP - Volta Redonda	01/12/2015
Adriano	40-50	Gerente Comercial	Nacional RH em Volta Redonda	05/02/2016
Edmilson	30-40	Montador de Andaime	Nacional RH em Volta Redonda	06/02/2016
Carlos	50-60	Engenheiro Mecânico	Senge	12/07/2016
Lidiane	30-40	Gerente Comercial/Professora	Via Skype	12/01/2017

Elaboração própria

¹ Uma empresa verticalmente integrada é aquela cujos processos produtivos são internalizados ao invés de utilizar o mercado para adquirir produtos ou serviços, como, por exemplo, determinados tipos de insumos (HOPKINS; WALLERSTEIN, 2000).

Uma sociologia econômica do mercado de trabalho temporário

A sociologia econômica é descrita por Swedberg (2004) como uma aplicação de ideias, conceitos e métodos sociológicos aos fenômenos econômicos – mercados, empresas, lojas, sindicatos e assim por diante. Tal subcampo da sociologia surge como reação ao domínio da teoria econômica marginalista no fim do século XIX (STEINER, 2006) e se estabelece como uma crítica à divisão do trabalho entre ciências econômicas e sociológicas (RAUD-MATEDDI 2005; STEINER, 2006). Com a obra de autores como Granovetter (2007), a partir dos anos 1970, abre-se um novo horizonte de discussões através do recurso ao conceito de enraizamento (*embeddedness*), assumindo as ações econômicas como imersas em sistemas concretos e contínuos de relações sociais (SMELSER; SWEDBERG, 1994).

As implicações de tal abordagem para os mercados de trabalho podem ser observadas quando Granovetter (1974 apud STEINER, 2006) analisa a maneira como os indivíduos procuram emprego, assinalando o peso do contato pessoal ou da rede de relações sociais contínuas para o preenchimento de vagas. Demonstra ainda que esses empregos são mais bem remunerados e que o índice de satisfação com eles é maior que o daqueles empregos obtidos por mediações formais, como anúncios ou organizações de intermediação de trabalho. Porém o recurso à rede de contatos e às informações que nela circulam varia de acordo com a qualidade da rede e da posição que os indivíduos nela ocupam. Como apontado anteriormente, as instituições do mercado são formadas, segundo Granovetter, em torno dessas redes sociais e se estruturam a partir delas, e isso tem grandes implicações para o mercado de trabalho.

Em outra frente, Fligstein (2001; 2002; 2007; FLIGSTEIN; DAUTER, 2012; FLIGSTEIN; DIOUN, 2015) desenvolve uma teoria sobre os mercados a partir do que chama de abordagem político-cultural. Tal abordagem está assentada na perspectiva dos mercados como campos (domínios, setores ou espaços sociais organizados), no qual coletivos de atores procuram produzir um sistema de dominação no espaço social. Tal dominação se concretiza – e assim produz um campo estável – a partir do momento em que diversas instituições são produzidas, oferecendo aos atores um quadro de referência de quem eles são no campo, além de definir a hierarquia de status dentro desse campo e o significado da ação dos outros atores. Atores dominantes no campo buscam construir “mundos estáveis”, de modo a reproduzir sua dominação, enquanto os demais atores buscam redefinir a sua posição. Para Fligstein, as relações propriamente políticas de conflito e cooperação entre os atores são essenciais para construir esse campo que é o mercado.

O Estado é um agente central na teoria de Fligstein (2001, 2002), pois é essencial no processo de formação dos mercados ao criar e/ou reforçar instituições para a existência desses. É ao seu poder que recorrem os diversos grupos em disputa no campo como forma de assegurar e reforçar suas posições. Além do Estado, são necessários ao funcionamento dos mercados de trabalho, de acordo com Fligstein (2002): a) os direitos de propriedade – as credenciais, isto é, habilidades reclamadas para participar do mercado e cujo controle é disputado por Estado,

trabalhadores e firmas; b) a estrutura de governança – as regras sociais a partir das quais os grupos podem controlar o fornecimento de trabalho; c) as concepções de controle, isto é, entendimentos que estruturam as percepções de como funciona um mercado, permitindo que os atores interpretem seu mundo e ajam no sentido de controlar as situações. Nos mercados de trabalho, as concepções de controle são construídas de forma que os grupos organizados estruturam o mercado para beneficiar seus membros; d) regras de troca – as regras sobre as quais o trabalho é livre, orientando a contratação, demissão, pagamento e promoção.

Os diversos grupos de trabalhadores, firmas e governo interagem e lutam nesse espaço social que é o mercado de trabalho, procurando dominar e/ou realizar coalizões de forma que possam produzir instituições que atendam aos seus interesses. Nesse sentido, o controle sobre a competição, sobre o fornecimento de trabalhadores e sobre quem pode participar desse mercado é resultado das relações no campo que é o mercado de trabalho.

De acordo com Guimarães (2009), uma sociologia econômica dos mercados de trabalho procura compreender esses mercados não só pelos seus resultados, ou melhor, pela “estrutura” resultante, mas, principalmente, pelos processos inerentes a eles. Assim, uma sociologia econômica do mercado de trabalho está então preocupada em entender os processos, as instituições e as redes de relações que compõem a dinâmica do mercado de trabalho. Nesse sentido, para a sociologia econômica, pensar esse mercado é ao mesmo tempo pensá-lo de forma ampla (com toda a construção social envolvida nisso) e pensar a especificidade do produto, isto é, a força de trabalho que nele é “trocada”. A partir disso, surgem instituições específicas, como o direito do trabalho, formas de remuneração e assalariamento, setores de recursos humanos, qualificações e certificações, organizações voltadas exclusivamente à localização, à alocação de trabalho e às oportunidades ocupacionais etc.

Os contratos de trabalho, os formatos organizacionais, e as formas de gestão da mão de obra têm impacto decisivo nas dinâmicas de segmentação e constituição do mercado de trabalho. A sua constituição, longe de ser produto de qualquer “darwinismo” institucional que escolheria as formas mais eficientes, é antes produto de disputas políticas no interior dessa arena que é o mercado de trabalho.

Intermediação de trabalho e trabalho temporário

As relações no mercado de trabalho aparecem como relações básicas entre demandantes de oportunidades ocupacionais (os trabalhadores) e os ofertantes de oportunidades ocupacionais (os empresários) (GUIMARÃES, 2009). Como foi mencionado anteriormente, os mercados são compostos tanto de redes de relações pessoais como de campos institucionalizados onde diversos atores, em diversas posições, interagem buscando a estabilidade do campo através da sua dominação.

Como aponta Guimarães (2009), é necessária uma complexificação do modelo de

mercado de trabalho inserindo novos atores, quais sejam aqueles que conformam a dinâmica de intermediação da relação entre empregador e trabalhador. A instituição da intermediação do trabalho insere agentes que reduzem a opacidade do mercado de trabalho, possibilitando a circulação de informações sobre oportunidades ocupacionais, seleção e qualificação da mão de obra. A autora define duas formas “ideais-típicas” de instituição de intermediação:

- a) **Agência de emprego (AE)** – podem ser públicas ou privadas. Sua característica principal é agir como o meio pelo qual a informação sobre demanda e oferta de oportunidades ocupacionais possa chegar aos seus respectivos agentes. Em resumo, a AE realiza a colocação do trabalhador numa oportunidade ocupacional diretamente com o empregador.
- b) **Empresa de Emprego Temporário (ETT)** – propriamente empresas privadas. Acumula algumas características da AE, mas não se limita a ela. Possui duas características principais, a primeira é que a ETT assume o papel de empregador formal, assumindo todas as responsabilidades e o ônus trabalhista. A segunda é justamente atuar no fornecimento temporário de trabalho (GUIMARÃES, 2009).

A estrutura com a qual se organizam as relações de trabalho temporário se dá em forma triangular (ECHEVERRÍA, 2001). Nesse caso, uma determinada empresa “A” solicita a uma determinada empresa de trabalho temporário (ETT) um ou mais trabalhadores. A ETT irá realizar a busca e a seleção desses trabalhadores requisitados pela empresa “A”. Esta e a ETT formam um contrato de prestação de serviços para o fornecimento de determinado(s) trabalhador(es). Outras atividades podem ser inclusas, como a seleção desses trabalhadores e algum tipo de supervisão, em alguns casos fornecendo treinamento etc. A relação da ETT com o trabalhador se dá através de um contrato trabalhista, sendo a ETT a empregadora formal deste trabalhador, responsável pela remuneração e demais questões trabalhistas e sociais. Nesse sentido, forma-se uma triangulação conforme a Figura 1:

Figura 1 – Vínculo Empregatício Terceirizado



Adaptado de Echeverría (2001).

As empresas de emprego temporário (ETTs), portanto, não são apenas agências de emprego, são empresas que se assumem como provedoras de trabalhadores que trabalham para outras empresas. Conforme mostra Echeverría (2001), as ETTs administram as relações de trabalho que se realizam na empresa onde de fato o serviço é prestado, inscrevem e colocam fim ao contrato de trabalho, pagando a remuneração e os demais custos.

Esse triângulo persiste enquanto a relação contratual existir e, assim que o contrato se encerra (por qualquer motivo), a relação no âmbito formal é desfeita. Uma nova relação pressupõe a formação de um novo contrato entre as partes, tanto entre empresa e ETT como entre ETT e trabalhador.

Como apontam Peck e Theodore (1999), as ETTs (podendo estender essa observação às AEs) atuam num ambiente muito variável de demanda de trabalho e isso afeta diretamente seus contratos com as empresas. Porém, para além de vítimas, é justamente nesse ambiente variável que as intermediadoras conseguem obter vantagens. No Brasil, especificamente, a regulação da atividade de trabalho temporário e da ETT se deu em 1974 pela lei n.º 6019/74, que foi regulamentada no mesmo ano pelo Decreto n.º 73841. A sua utilização serve à substituição ou acréscimo extraordinário de serviço, não como substituição de trabalho sob condições “habituais”².

A dinâmica das paradas de manutenção na CSN

A parada de manutenção é um momento complexo do processo siderúrgico, com diversos tipos de especialidades e demandando tanto trabalhadores com alta (para a manutenção geral ou o aprimoramento de um determinado equipamento, por exemplo) como trabalhadores com baixa qualificação técnica (para serviços de limpeza industrial, por exemplo). Segundo Verri (2015), uma parada pode ser considerada como um esforço temporário para se criar produtos, serviços ou resultados exclusivos, tendo assim início e fim definidos.

Na siderurgia, a manutenção assume três formas básicas: corretiva, isto é, executada após o reconhecimento da falha, tendo por finalidade colocar o item em condições de voltar a executar a função desejada; preventiva, qual seja aquela que tem a finalidade de reduzir as probabilidades de falha e degradação do item; e, por fim, preditiva, que se traduz no acompanhamento de determinados parâmetros do equipamento com a finalidade de possibilitar a previsão de defeitos ocultos.

Diante de tamanha variedade de perfis e qualificações, um fato crítico se coloca: como estabilizar relações, reduzir incertezas e garantir a mão de obra considerada necessária (em quantidade e qualificação) à realização da parada? Acrescenta-se a isso que um problema central

² A lei federal n.º 13.429, de 31 de março de 2017, altera alguns elementos como a mudança de “aumento extraordinário de serviço” para “demanda complementar de serviços” (BRASIL, 2017). Tal lei entrou em vigor após o desenvolvimento da pesquisa, mas não altera substancialmente o conteúdo dela.

é os trabalhadores das paradas serem em sua maioria desconhecidos (tanto as pessoas como as qualificações) dos gerentes:

Chega a ser inacreditável, mas os executantes são quase desconhecidos dos gerentes. É uma massa sem rostos, composta por números ou nomes sem nenhum significado. Não me espanta a questão da greve estar cada vez mais séria nas grandes Paradas. Às vezes, fica-se procurando as lideranças desses movimentos e não se encontra ninguém para negociar (VERRI, 2015, p. 147).

Essa “massa sem rostos”, de baixa qualificação e “sem interesse no sucesso das paradas” é uma “fonte de problemas” para a o sucesso da atividade. Além do mais, o baixo nível dos qualificados implica justamente uma relativa vantagem dos trabalhadores mais qualificados em relação às paradas, visto que são “disputados a peso de ouro” (VERRI, 2015, p. 150) pelas empresas. De acordo com o autor, uma “certificação em massa” dos trabalhadores reduziria tal dependência de recursos das empresas em relação aos trabalhadores mais qualificados e colocaria um “fim” a um ciclo vicioso.

A partir do cenário descrito, é possível verificar que tal mercado não se constrói somente a partir de uma relação entre oferta e procura de vagas, mas precisa de outros elementos sociais. Na UPV, as atividades das paradas surgiram progressivamente ao longo do tempo de existência da usina. No início, a manutenção na CSN aparecia somente como manutenção corretiva. Porém, a partir de um processo de intercâmbio com a United States Steel e, posteriormente, com a presença marcante dos “japoneses”³, começa um processo de manutenção mais preventiva. As paradas de manutenção aqui estudadas começam a surgir a partir da virada dos anos de 1960 para os anos de 1970. Assim, a CSN sai somente da manutenção corretiva para a preventiva e, depois, para a preditiva, aplicando conceitos de pesquisa e engenharia de manutenção.

As paradas nas áreas de equipamentos mecânicos/elétricos e para limpeza industrial não duram mais que 10 a 15 dias, podendo chegar a durar apenas 2 dias no caso da limpeza, por exemplo. Mas, apesar do chamado “paradão” não ser uma coisa homogênea no caso da siderurgia, dois elementos permanecem constantes: subcontratação de empresas e contratação de trabalhadores temporários por essas. Em todas as entrevistas, a centralidade destes dois elementos é recorrente. Assim, a importância e o peso da empresa terceira na busca e seleção torna-se central. É a empresa contratada para realizar o “paradão” que assumirá o ônus de selecionar os candidatos e de garantir a qualificação desses para o serviço. Na construção social desse mercado de trabalho das paradas, então, a empresa contratada tem importância central na dinâmica de possibilitar a circulação da informação sobre as paradas.

A terceirização das atividades consideradas “periféricas” na CSN iniciou-se durante o período militar (1964-1985) e intensificou-se a partir dos anos 1990 com o processo de privatização da companhia, mas parte da gestão da manutenção já havia sido repassada desde

3 Referência a vinda de japoneses na mudança tecnológica durante a expansão da usina.

os anos 1980 à Fábrica de Estruturas Metálicas (FEM), subsidiária da CSN, criada nos anos 1950 (DIAS, 2010; 2015). Dessa forma, o controle sobre as atividades das paradas ficou por muito tempo totalmente a cargo da FEM, que respondia à CSN na sua relação como subsidiária. CSN e FEM, então, respaldadas pela reformulação promovida pelo decreto-lei n.º 200 de 1967⁴, passaram a privilegiar a subcontratação de empresas (sob a forma de quarteirização) à contratação de pessoas. Os ônus legais com os contratos dos empregados ficaram a cargo das empresas quarteirizadas pela FEM, enquanto a estrutura de relações CSN-FEM-Quarteirizadas-Trabalhadores passou a alimentar o fluxo de trabalhadores e a organizar a estrutura de relações das paradas de manutenção.

Nesse sentido, as empresas quarteirizadas apareciam somente como empregadoras formais, fornecendo unicamente a mão de obra necessária à parada de manutenção, sem qualquer expertise no desenvolvimento da parada, enquanto os seus trabalhadores passavam a ser fichados no quadro da FEM exclusivamente para o desenvolvimento dessa atividade específica. Enquanto isso, equipes mistas eram formadas entre trabalhadores da FEM e de empresas quarteirizadas de forma a complementar as deficiências de experiência, qualificação, etc., dos trabalhadores novos e manter o controle da qualidade e do comando pela FEM. No caso da manutenção mecânica, por exemplo, formavam-se diversas equipes de 5 a 10 pessoas, dependendo da função.

A cada “paradão”, um novo contingente de trabalhadores adquiria experiência e qualificação de forma cumulativa devido ao treinamento *on the job* e à composição das equipes mistas. Com o passar do tempo e a repetição dessas “paradas”, a região em torno da usina – que não se limitava mais à Volta Redonda – passou a concentrar um “cinturão” de trabalhadores com experiência em paradas de manutenção, em siderurgia, etc., não necessariamente trabalhando diretamente para a CSN ou a FEM:

[Carlos, ex-engenheiro da CSN] – Normalmente, a gente procurava pessoas que a gente até conhecia ou que a gente tinha informações que o “caboclo” sabia fazer o trabalho. Não dava tempo de treinar o cara para o serviço. Normalmente, você já pegava pronto, ou pelo menos bem “esboçado”. Porque quem tocava mesmo, vamos dizer assim, quem comandava os subgrupos era o pessoal da própria empresa. Pessoal da FEM mesmo [bate na mesa várias vezes] ... você botava, por exemplo, uns três mecânicos da FEM e botava um mecânico... terceirizado.... ele agregava no grupo e então esse convívio com esses três era a escola dele e... tocava... Não dava tempo de “vou ensinar vocês a ser mecânicos” ... Não tinha como.

Além da formação de um “cinturão” de trabalhadores em condições de participar do mercado de trabalho das paradas, a rede de relações pessoais se ampliou e tornou possível a disseminação de informações sobre as paradas, auxiliando no recrutamento da mão de obra.

4 Decreto-lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967, que tinha como princípio a reforma administrativa e a descentralização do Estado, além de, posteriormente, promover um intenso processo de terceirização (BIAVASCHI; DROPPA, 2014).

Como sugere Granovetter (1995), os “laços fracos”⁵ formados pelos trabalhadores entre si e entre eles e o pessoal da FEM tornavam-se mecanismos fundamentais na consecução de trabalho nas paradas. A ampliação de “laços fracos” a partir das paradas permitiu a formação de uma rede contínua de trabalhadores com experiência e qualificação necessárias para compor o quadro dessas atividades. A manutenção de um mercado de trabalho das paradas na época da FEM teve, portanto, nessa rede de conhecidos uma forma de dinamização das informações sobre vagas e trabalhadores. E isso não somente quanto aos critérios de qualificação e experiência, mas também de confiança e demais características pessoais dos trabalhadores, como dedicação e presteza.

A complexificação das dinâmicas de subcontratação das paradas se dá justamente na quarterização através de empresa de intermediação de trabalho temporário. É o caso da Nacional RH, ETT criada por volta de 2006⁶ para fornecer mão de obra para empresas terceirizadas para atuarem nas paradas dentro da CSN. Diferente das empresas que apenas forneciam seu status legal para que a FEM quarterizasse a mão de obra temporária, a Nacional RH possui uma posição mais proativa com relação às paradas de manutenção já que, além de ser a empresa empregadora de fato, atua também na busca e seleção desses trabalhadores, além de fiscalizar seu desempenho. Conforme o depoimento do seu gerente comercial, a Nacional RH apresenta-se como uma empresa que alcançou certa expansão e diversificação de atividades na região, beneficiando-se de uma prolongada atuação na área industrial da CSN.

[Adriano Nacional Rh] - Nosso trabalho se diversificou muito, tá?! Antigamente, a gente trabalhava muito na área de montagem industrial dentro da CSN. Hoje, não. Hoje, a gente trabalha com a Fundação CSN⁷, fornecendo mão de obra qualificada. Hoje, a gente trabalha com drogarias, com mercados...

Na composição das dinâmicas do mercado de trabalho nas paradas de manutenção em Volta Redonda, a empresa de trabalho temporário torna-se fundamental não só absorvendo os passivos trabalhistas, mas também eximindo as empresas que não são da região ou que não são especializadas em paradas de manutenção de arremeter esses trabalhadores. A relação triangular da intermediação, própria da terceirização, descrita anteriormente, muda então de desenho, formando uma relação “losangular”, como na figura 2:

5 A força dos laços dependeria da quantidade de tempo de relacionamento entre os atores, da intimidade, da intensidade da relação e das suas trocas.

6 Entrevista concedida em 05/02/2016 na sede da Nacional RH em Volta Redonda.

7 A Fundação CSN foi criada em 1961 e atua em projetos sociais na área da educação, esporte e cultura, sendo, segundo seu site institucional, o “braço de responsabilidade social” do grupo CSN. Para mais informações sobre a trajetória da Fundação CSN, ver Lacerda (2017).

Figura 2 – Vínculo empregatício “losangular”, ou quarteirização de trabalho temporário

Elaboração própria

Essa estrutura de organização das relações de contrato temporário implica que o trabalhador é um empregado formal da ETT, que o selecionou, assina o seu contrato e responde por todo o passivo trabalhista. Porém a empresa que contratou a ETT será seu empregador de fato, pois é quem irá subordinar o seu trabalho. Neste caso, é a CSN que aparece como a beneficiária do serviço desse trabalhador e onde ele de fato efetuará seu serviço. Assim, a condição do trabalhador e do coletivo é fraturada duas vezes por dois processos combinados de intermediação: da empresa terceirizada e da ETT. Essa condição fica bem definida na fala de um operário que participou de diversos “paradões” na CSN:

[Entrevistadores] - Quando está fazendo “paradão”, você está trabalhando pra quem? Para a CSN ou para outra empresa?

[Edmilson, trabalhador de “paradões”] - Ah, é igual quando trabalhei agora. Eu trabalhei pra empresa CBSI⁸ mas quem me contratou com carteira e tudo foi a [Nacional] RH. É encomenda da empresa com a [Nacional] RH. Eles sabem como funciona. Eu não entendo mesmo como funciona não. Eu trabalho com o uniforme da CBSI mas na hora de pagar quem paga é a [Nacional] RH. É que deve funcionar assim: deve ganhar aqui a [Nacional] RH por funcionário. Em cima do funcionário, né? Eu imagino que deve tirar em cima de mim.

⁸ Companhia Brasileira de Serviços de Infraestrutura. A CSN criou, por volta de 2011, junto com a Cikel (antiga terceirizada da própria CSN), essa *joint venture* da qual possui o controle de 50% das ações.

A fala de Edmilson aponta para a “confusão” de relações empregatícias que esse vínculo quarteirizado provoca. Do ponto de vista das relações de trabalho e do mercado de trabalho, é possível verificar que as paradas de manutenção possuem uma autonomia relativa frente ao restante das atividades da CSN. Acompanhando o processo histórico de realização dessas paradas, é possível inferir que a terceirização e até a quarteirização sempre foram práticas comuns nesse mercado de recrutamento e seleção, além de formas de transferência dos passivos trabalhistas, conformando um “mundo estável” para a reprodução da atividade de manutenção.

A utilização do trabalho temporário via ETT não é adotada por todas as empresas que realizam paradas de manutenção. Algumas possuem dinâmicas particulares, com o uso do próprio setor de recursos humanos para fazer esse recrutamento e seleção. E isso tem implicações no estatuto do trabalhador e no tipo de vínculo dele com a empresa. Por fim, há outras formas de contrato, como a prazo determinado por obra certa e por experiência, geralmente utilizadas quando não existe uma ETT para intermediar essa relação.

Conseguindo trabalho nas paradas de manutenção: rede de relações pessoais e instituições de informação

A criação de instituições em torno da obtenção e circulação de informações sobre o que se troca é um dos pilares da construção social dos mercados. E, no caso do mercado de trabalho, as informações cruciais são com relação à qualificação e experiência dos trabalhadores, bem como sobre demandantes e ofertantes de oportunidades ocupacionais. Dessa forma, para assegurar qualidade e confiança nos serviços de determinados trabalhadores, pode-se usar meios formais, como as certificações e a vida profissional pregressa desses trabalhadores, através do currículo ou da comunicação com empregadores anteriores. Segundo Granovetter (1988), à medida que os trabalhadores migram para outros empregos e realizam tarefas diferentes, eles adquirem não somente “capital humano”, como também ampliam a rede de contatos que conhecem suas habilidades e personalidade – que é um tipo de recurso sem custos. As possibilidades de mobilidade no mercado de trabalho e a ascensão social seriam afetadas diretamente pelo tipo, tamanho e consistência dessa rede.

A circulação das informações sobre oportunidades ocupacionais e sobre ofertantes de trabalho (trabalhadores) é também intermediada por uma série de instituições e práticas que são operacionalizadas por diversos atores, como os próprios trabalhadores, os empregadores diretos, as empresas terceirizadas, o poder público e as empresas cuja função é somente realizar o encontro entre ofertantes e demandantes de oportunidades ocupacionais. Em outros termos, a terceirização praticada pela CSN nas paradas de manutenção não está somente calcada na exteriorização das atividades das paradas de manutenção e dos vínculos empregatícios, há também uma terceirização (e quarteirização) das atividades de seleção e recrutamento dessa força de trabalho temporária. Essa atividade não apenas é custosa como também complexa,

requerendo determinados recursos que podem não estar disponíveis, como tecnologia de comunicação (um site, por exemplo), banco de dados de trabalhadores qualificados e redes de contatos pessoais.

A centralidade da CSN em Volta Redonda é um fator importante para entender as dinâmicas da formação de organizações voltadas à produção e circulação de informações sobre oportunidades ocupacionais. Uma evidência é o caso do site “VR Empregos”, que foi desenvolvido pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Turismo de Volta Redonda para atuar como AE pública. Como afirmado em reportagem no dia 16 de julho de 2015 no portal VR Emprego, “por enquanto, as principais parcerias (dessa AE pública) são a CSN e as empreiteiras que prestam serviço à empresa e que utilizam o banco de dados do site para efetuar suas contratações”⁹.

As instituições de intermediação do trabalho em Volta Redonda são fundamentais para o desenvolvimento das paradas de manutenção, conformando relações que assegurem o encontro entre demanda e oferta de trabalho temporário. Assim, parcerias estratégicas entre a CSN e as empresas terceirizadas com as AEs e ETTs da região são essenciais ao processo de formação desse mercado de trabalho temporário. Inclusive, a relação entre a própria Nacional RH e o Portal VR Empregos, ou seja, entre uma ETT privada e uma AE pública, mostra que a dinâmica das instituições de intermediação implica uma rede de compartilhamentos de informações cruzadas. Como aponta Adriano, gerente comercial da Nacional RH, a prefeitura revela-se solícita em disponibilizar informações do portal VR emprego:

[Adriano Nacional RH] - O portal VR capta vários currículos na região toda. Então, quando a gente precisa, quando tem alguma vaga que a gente está tendo alguma dificuldade, ele sempre é muito positivo conosco. O trabalho da prefeitura, nesse sentido, é excelente.

Zeomar Tessaro, secretário geral do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Montagem e Construção Pesada de Volta Redonda e Região (STICCMMP), também afirma utilizar o banco de dados do sindicato como uma forma de reduzir os custos da busca por trabalhadores para as paradas e para a construção dos contratos com a CSN:

[Zeomar Tessaro] - [...] Você trouxe um cara lá do interior de Minas, da Amazônia, do Pará. Você vai ter que ir lá, custear... fazer exame do cara, trazer para cá, botar num alojamento, então o custo é muito maior. Então, a empresa já vem aqui, vê o que a gente tem no quadro, o que é possível oferecer pra saber de fato como é que ela acaba oferecendo a proposta dela... Senão, ela apresenta uma proposta muito baixa, depois não consegue manter e vai ser um problema.

9 Matéria “VR Empregos movimentou o mercado de trabalho na região” (2015).

Assim, o banco de dados constitui-se em ativo essencial na dinâmica desse mercado de trabalho local por concentrar boa parte das informações e funcionar como um “canal” utilizado por demandantes e ofertantes de oportunidades ocupacionais. Adicionalmente, sistemas informais de circulação de informações sobre oportunidades ocupacionais são utilizados tanto por trabalhadores quanto por pequenas empresas terceirizadas. A TecnoRioSul, pequena empresa contratada para paradas, por exemplo, não recorria à Nacional RH, pois, segundo sua gerente comercial, “cobravam um alto valor” e deixavam “a gente em uma situação um pouco complicada por ser uma pequena empresa”.

A implicação disso é justamente que a diferença entre ETTs e empresas terceirizadas que prestam serviço para a CSN nas paradas é um tanto “borrada nas suas margens”, exatamente porque, ao serem contratadas, elas não somente prestam o serviço objeto da parada de manutenção, mas também incorporam a função de busca e seleção de trabalhadores temporários. A utilização de um banco de dados próprio e de redes de relações pessoais como estratégia de busca e seleção substitui o uso de outros intermediadores por parte da empresa terceirizada.

Portanto constata-se que as redes de relações pessoais são recursos estratégicos utilizados pelas empresas e pelos trabalhadores, como descreve o trabalhador Edmilson, ao ser questionado acerca de como adquiria informações sobre as paradas de manutenção:

[Edmilson, trabalhador de “paradões”] - Os amigos, conhecidos, que já trabalharam num paradão... A gente trabalha e a gente cria um elo que a gente pega e está sempre se comunicando. Quando um sabe, passa para o outro.

Cria-se assim uma espécie de “circuito da dádiva”, no qual há a indicação de um trabalhador a um empregador, conformando-se um sistema de trocas recíprocas entre conhecidos com possibilidade de retribuição futura e de adensamento dos laços de relações pessoais.

O que conforma as instituições formais e informais¹⁰ que favorecem o “matching” entre demandantes e ofertantes, ou melhor, agências de emprego e empresas de trabalho temporário de um lado e redes de relações sociais e circuito de dádiva do outro, são justamente as posições e os recursos que os diversos atores conseguem lançar nesse campo. Cada contrato conforma dinâmicas e necessidades próprias nas quais atores com mais recursos e contratos já firmados com a CSN tendem a utilizar e a quarteirizar os serviços para a ETT, e aqueles com menos recursos e externos à CSN passam a explorar as redes de conhecimentos próprios e dos trabalhadores. Por sua vez, os próprios trabalhadores são atores ativos na produção e reprodução dessas instituições formais e informais de circulação, seleção e qualificação para as paradas de manutenção.

Nas paradas de manutenção, os temporários são apresentados como trabalhadores menos qualificados, conforme define Lidiane:

¹⁰ Formal e informal para instituições é aqui utilizado para designar respectivamente instituições legalmente constituídas e projetadas, e instituições não constituídas legalmente e/ou espontaneamente constituídas. Para um maior debate sobre essa problemática ver Hodgson (2006).

[Lidiane, TecnoRioSul] – [...] pelo menos o que eu percebi muito, quando você trabalha nessa área, principalmente de paradão, é que pessoas que normalmente estão desempregadas estão disponíveis no mercado. Então, às vezes são pessoas com baixa instrução, que às vezes não têm noção de como preencher um formulário, de como preencher um boletim de obra, nada disso. Mas são pessoas que no dia a dia têm tanto conhecimento, elas já viveram aquilo, já trabalharam em tantas empresas, já fizeram aquele serviço tantas vezes e têm muito conhecimento, muita bagagem boa mesmo para agregar naquele projeto.

A qualificação para o trabalho passa a ser um dos elementos de diferenciação entre os trabalhadores temporários e os não temporários, mas a própria atividade e o tipo de parada podem fazer variar o nível de exigência de qualificação sobre esse mesmo trabalhador temporário.

[Lidiane, TecnoRioSul] – Então, era uma obra, um paradão, simplesmente pra limpeza eu não precisei da qualificação. A única coisa que a gente precisou foi dar o treinamento da nr-33¹¹, que é de espaço confinado, porque era limpeza num lugar muito complicado mesmo, um lugar no alto, então o acesso era complicado.

Essas paradas, em geral, são atividades de limpeza industrial e podem durar menos de duas semanas, rotinizando, entre os trabalhadores de paradas de manutenção em Volta Redonda, a experiência de viverem, entre uma parada e outra, alternadamente, as experiências do desemprego e da complementação da renda através de “bicos”.

[Edmilson, trabalhador de “paradões”] - Esse dinheiro aí é para aquele momento mesmo. É só aquele momento. É porque eu não sou de ficar parado. Eu trabalho na rua também. Tem um vizinho meu lá no bairro que é pedreiro, aí eu costumo pegar uma obra ou outra com ele para levantar uma grana. Porque ficar sem dinheiro no bolso ninguém merece.

Edmilson aponta para o fato de ter perdido as contas de quantas paradas de manutenção já participou em quase 10 anos na CSN. Além disso, conta que já foi contratado para o quadro fixo como auxiliar, mas que não quis ficar, pois não era o que queria, já que a sua profissão é de montador de andaime, preferindo ser contratado para esse cargo. Para ele, participar das paradas de manutenção é um momento em que pode estabelecer relações no interior da própria CSN a fim de conquistar um trabalho fixo na área que ele almeja:

[Edmilson, trabalhador de “paradões”] – Quero um fixo. O “paradão”, às vezes, eu tenho uma oportunidade de estar lá dentro da CSN junto com o chefe [...] Essas pessoas pra ver se eu consigo entrar na minha profissão.... Às vezes, depois de um paradão, né [...].

11 Norma regulamentadora 33 – estabelece os requisitos mínimos de segurança em espaços confinados.

Assim, as estratégias dos trabalhadores no mercado de trabalho temporário das paradas de manutenção apontam para a condição de atores ativos que ressignificam sua situação como trabalhadores temporários. Nesse sentido, as paradas de manutenção podem ser momentos que esses diversos trabalhadores utilizam como um “bico” para sair da condição de temporários ou para entrar em determinados mercados de trabalho, entre outras estratégias.

Considerações finais

Este artigo objetivou descrever a construção social do mercado de trabalho temporário nas paradas de manutenção da UPV-CSN em Volta Redonda, o que implicou automaticamente compreender as dinâmicas e estruturas sociais que abarcam os atores relativos a tal mercado. Circunscritos no tempo, os vínculos e relações aparecem, pelo menos à primeira vista, como frágeis, sem tempo para se consolidar e, a cada parada, tudo deveria ser (re)construído do zero. Não obstante, as evidências trazidas pelos depoimentos coletados apontam que a frequência e a orientação dos atores em torno dessa atividade são capazes de produzir relações no território que garantem a construção de “mundos estáveis”.

A institucionalização dos processos de busca e seleção de trabalhadores, bem como a circulação das informações, é outra face das relações de subcontratação. ETTs, AEs públicas e privadas e sindicatos estabelecem relações com a CSN e com suas empresas subcontratadas, organizando instituições formais de circulação e recrutamento da força de trabalho. Redes de relações pessoais aparecem, assim, como instituições informais que podem auxiliar na circulação de informações sobre as oportunidades ocupacionais nas paradas entre empresas pequenas e trabalhadores.

Constata-se que as relações são forjadas orientando-se em torno da CSN e dos recursos simbólicos e materiais que ela concentra na região sem, contudo, significar que os atores são passivos em relação a ela, mas sim que, no campo desse mercado de trabalho temporário, interagem e criam acordos e conflitos. Por sua vez, os sindicatos e o poder público denunciam e criticam os processos de terceirização e os vínculos temporários como sendo precários, ao passo que participam da oferta de cursos de qualificação e fornecem às empresas terceirizadas e à CSN acesso ao seu valioso banco de dados. Por fim, as empresas terceirizadas e as ETTs, ao mesmo tempo que concorrem entre si, estabelecem relações de parceria, formando uma quarteirização com o aval da CSN. E, assim, trabalhadores acessam suas redes de contatos pessoais, auxiliando as pequenas empresas terceirizadas na tarefa de encontrar trabalhadores qualificados e com experiência, enquanto se utilizam das paradas de manutenção como estratégia para eles mesmos saírem desse mercado de trabalho temporário.

Referências

- BECKER, Gary. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- BIAVASCHI, Magda; DROPPA, Alisson. Dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. **Revista Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 41, p. 121-145, out. 2014.
- BRASIL. **Lei Federal n.º 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 21 jul. 2020.
- DIAS, Sabrina. **Dentro da usina mas fora da “família”**: trabalhadores e terceirização na CSN. 2010. 161 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.
- DIAS, Sabrina. **Quando a terceirização retrocede**: resistências e desterceirização do trabalho na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). 2015. 319 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.
- ECHEVERRÍA, Magdalena. **Empresas de empleo temporario, mercado laboral y formación para el trabajo**. Santiago de Chile: CEPAL, 2001.
- FLIGSTEIN, Neil; DAUTER, Luke. A sociologia dos mercados. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 25, n. 66, p. 481-504, dez. 2012.
- FLIGSTEIN, Neil; DIOUN, Cyrus. Economic Sociology. In: WRIGHT, James (org.). **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**. Oxford: Elsevier, 2015. p. 67–72.
- FLIGSTEIN, Neil. Habilidade social e a Teoria dos Campos. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 47, n. 2, p. 61-80, abr./jun. 2007.
- FLIGSTEIN, Neil. **The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies**. New Jersey: Princeton University Press, 2002.
- FLIGSTEIN, Neil. Mercado como política: uma abordagem político-cultural das instituições de mercado. **Revista Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 9, p. 26-55, 1º sem. 2001.
- FRANSOO, Jan; RUTTEN,
- GRANOVETTER, Mark. Ação Econômica e Estrutura Social: o Problema da Imersão. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 6, n. 1, p.1-41, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num1-2007/acao-economica-estrutura-social-problema-imersao>. Acesso em: 12 mar. 17
- GRANOVETTER, Mark. The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View. In: FARKAS, George; ENGLAND, Paula. (org.). **Industries, Firms, and Jobs: sociological and economic approaches**. New York: Springer Science+Business Media, 1988. p. 187-216.
- GRANOVETTER, Mark. **Getting a Job: A Study of Contacts and Careers**. Chicago: University of Chicago Press, 1995.
- GUIMARÃES, Nadya. A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje. **Novos estudos - CEBRAP [online]**, São Paulo n. 85, p. 151-170, nov. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002009000300007&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 21 jul. 2020.
- HODGSON, Geoffrey. What Are Institutions? **Journal of Economic Issues**, Abingdon, v. 40, n. 1, p. 1-25, mar. 2006.

HOPKINS, Terence; WALLERSTEIN, Immanuel. Commodity Chains: Construct and Research. *In*: GEREFFI, Gary; KORZENIEWICZ, Miguel. (org.). **Commodity Chains and Global Capitalism**. Connecticut: Praeger Publishing, 2000. p. 17-20.

LACERDA, Lohania. **CSN e Capitalismo no Brasil - Da Estratégia para o Desenvolvimento ao Terceiro Setor: o caso da Fundação CSN no município de Volta Redonda (RJ)**. 2017. 154 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017.

LIMA, Raphael. **A “Reinvenção” de uma Cidade Industrial: Volta Redonda e o pós-privatização da Companhia Siderúrgica Nacional**. 2010. 260 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

MOSCHIN, John. **Gerenciamento de parada de manutenção**. Rio de Janeiro: Brasport, 2015.

PECK, Jamie; THEODORE, Nik. O negócio do trabalho eventual: crescimento e reestruturação na indústria de empregos temporários em Chicago. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, São Paulo, v. 5, n. 10, p. 135-160, 1999.

RAUD-MATTEDI, Cécile. Análise crítica da Sociologia Econômica de Mark Granovetter: os limites de uma leitura do mercado em termos de redes e imbricação. **Revista Política & Sociedade**, v. 4, n. 6, p. 59-82, 2005.

STEINER, Philippe. **A Sociologia Econômica**. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

SMELSER, Neil; SWEDBERG, Richard. Introducing Economic Sociology. *In*: SMELSER, Neil.; SWEDBERG, Richard. (org.). **The Handbook of Economic Sociology**. Princeton/New York: Princeton University Press/Russell Sage Foundation, 1994. p. 3-26.

SWEDBERG, Richard. **Principles of Economic Sociology**. Nova Jersey: Princeton University Press, 2003.

VERRI, Luiz Alberto. **Sucesso em paradas de manutenção**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2015.

VR Empregos movimentam o mercado de trabalho na região. **Canal 36.com**, Volta Redonda, RJ, 28 jul. 2015. Disponível em: <http://portalvr.com/9-noticia-destaque/1376-vr-empregos-movimenta-o-mercado-de-trabalho-na-regiao> Acesso em: 18 mar. 2020.

Recebido em 13/05/2020

Aceito em 16/09/2020