

JOVENS, TRABALHADORES E PRECARIZADOS: ELETRICITÁRIOS TERCEIRIZADOS E AS NOVAS FORMAS DE AÇÃO COLETIVA¹

Samuel Nogueira Costa²

Resumo

Nesse artigo, nosso intuito é destrinçar, ainda que preliminarmente, os mecanismos constituintes do cerne, ou, dito de outro modo, da essência da reestruturação do capital em nível mundial, *i.e.*, da *reconfiguração dos processos produtivos*, enquanto novas formas de flexibilização e precarização do trabalho na cadeia produtiva (alternativa ao modelo rígido do taylorismo/fordismo, do *neoliberalismo* e do seu inescapável tipo de *racionalidade subjetivada*, buscando identificar suas implicações para a ação coletiva da juventude trabalhadora eletricitária.

Palavra-chave: Terceirização do trabalho; ação coletiva; Eletricitários.

JÓVENES, TRABAJADORES Y PRECARIZADOS: ELECTRICISTAS TERCERIZADOS Y LAS NUEVAS FORMAS DE ACCIÓN COLECTIVA

Resumen

En este artículo nuestra intención es develar, aunque sea de manera preliminar, los mecanismos que constituyen el núcleo, o, en otras palabras, la esencia de la reestructuración del capital a nivel global, es decir, la reconfiguración de los procesos productivos, como nuevas formas de flexibilización y precariedad del trabajo en la cadena productiva (alternativa al modelo rígido del taylorismo/fordismo), el neoliberalismo y su ineludible tipo de racionalidad subjetiva, buscando identificar sus implicaciones para la acción colectiva de los jóvenes trabajadores eléctricos.

Palabras clave: Tercerización del trabajo; acción colectiva; Electricistas.

YOUTH, WORKERS AND PRECARIOUS: OUTSOURCED ELECTRICIANS AND NEW FORMS OF COLLECTIVE ACTION

Abstract

In this article, our intention is to unravel, even if preliminary, the mechanisms that make up the core, or, in other words, the essence of the restructuring of capital at world level, *i.e.*, the reconfiguration of production processes, as new forms of flexibilization and precariousness of work in the production chain (alternative to the rigid model of Taylorism/Fordism), of neoliberalism and its inescapable type of subjective rationality seeking to identify its implications for the collective action of the working youth electrician.

Keywords: Labor outsourcing; collective action; Electricians.

¹Artigo recebido em 06/07/2024. Primeira Avaliação em 16/08/2024. Segunda Avaliação em 22/08/2024. Aprovado em 11/10/2024. Publicado em 05/12/2024. DOI: <https://doi.org/10.22409/tn.v22i49.63574>.

²Doutor em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB) - Brasil. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho (GEPT – SOL/UnB) E-mail: samuelnmonteiro@hotmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2068612156860278>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4457-0374>.

Introdução

Um conjunto de fatores, entre os quais se acha o novo modo de organização da produção capitalista, os aspectos fundamentais da revolução tecnocientífica, o neoliberalismo enquanto projeto societário, razão estruturante de mundo e o novo modo de funcionamento da economia capitalista – elementos estes que propiciaram mudanças significativas na produção e nas relações sociais como um todo –, entre outros, não só interferiram no modo como se estabelecem os organismos de representação e associação de classe, abrangendo aí tanto seus aspectos de *instituição* (sindicato) quanto de *movimento* (sindical), como também influíram na forma de operacionalização de sua ação coletiva pela juventude trabalhadora.

A nosso ver, a “crise” atual porque passa o sindicalismo tem, de acordo com a bibliografia pesquisada, os dados levantados e a pesquisa de campo realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, relação direta – e em diferentes níveis: estrutural, conjuntural etc. – com esse conjunto de fatores. Em resumo, acreditamos que formas variadas de ação coletiva sindical, como greves, negociação coletiva, paralisações e outras, foram afetadas em alguma medida pela reestruturação capitalista, de que a terceirização³ é, sem sombra de dúvidas, parte integrante. Por outro lado, não compactuamos com a tese de que a terceirização do trabalho, em específico, tenha sido o único fator responsável pela crise de representatividade sindical. Esta última, carrega consigo elementos provenientes da expansão da terceirização, mas não somente, já que também é resultado da ausência do sentimento de pertencimento dos associados à entidade sindical, pela “politização” dos sindicatos, pelo desvirtuamento de demandas, pela facilidade da subjetivação do ideário neoliberal, pelo processo de burocratização e envelhecimento das lideranças, pelo conflito geracional dos associados, entre outros, fatores esses que estão localizados não apenas em uma, mas em diversas esferas sociais.

Nesse sentido, pensar a experiência sindical de jovens trabalhadores terceirizados que integram o setor elétrico brasileiro, numa conjuntura de crise estrutural do capitalismo não é uma tarefa nada simples. Essa empreitada exige, evidentemente, um trabalho hercúleo, e, por essa razão, não será nossa intenção

³ Considerando a ampliação da terceirização para atividades-fim, momento *sui generis* da atual conjuntura, essa afirmação é ainda mais preocupante.

esgotar aqui todas as questões que porventura decorram desse debate, mas esmiuçar os pontos que, a nosso ver, são mais importantes: os impactos na ação coletiva sindical e nas condições de vida e trabalho da juventude trabalhadora eletricitária.

A partir da análise de um conjunto amplo de autores, buscamos compreender, em suas múltiplas dimensões, dois movimentos de um mesmo processo (reestruturação produtiva e neoliberalismo = reestruturação do capital), norteadores do conjunto de respostas do capital à crise estrutural do início da década de 1970. Temos como objetivo: 1) lançar luz às dinâmicas macroestruturais do capitalismo global que deram origem à nova morfologia do mundo do trabalho, com enfoque em três aspectos fundamentais: político, econômico e ideológico; 2) e levantar quais os principais impactos derivados dessa reestruturação para os jovens trabalhadores e para as entidades representativas da classe eletricitária e sua consequente ação política.

Para a investigação por nós proposta, proceder-se-á metodologicamente com base nas técnicas de pesquisa qualitativa e quantitativa. Serão empregados os recursos da pesquisa qualitativa de caráter bibliográfico a partir do levantamento da literatura especializada em sociologia do trabalho e de obras de suporte das áreas da ciência política, economia e sociologia geral. Com base nesse ferramental bibliográfico, travar-se-á a discussão teórica em torno das teses sobre o mundo do trabalho e o setor elétrico, em especial no movimento de flexibilização e precarização do trabalho da juventude eletricitária terceirizada e suas formas de ação sindical.

Ainda no que tange à pesquisa qualitativa, serão utilizados trechos de entrevistas semiestruturadas com quatro jovens (dirigentes sindicais da nova geração), cujo destaque na condução política dos afazeres do aparato de representação dos trabalhadores é inegável, filiados ao Coletivo Nacional de Eletricitários – CNE, a fim de apreender em seus relatos os problemas relativos à terceirização e precarização do trabalho, os motivos de sua implementação, os conflitos existentes nos postos de trabalho, bem como se dá a atuação dos sindicatos enquanto movimento frente a essa nova forma de gestão laboral.

De maneira conjunta, será utilizada a pesquisa quantitativa no levantamento de dados em torno da terceirização, tendo em vista o recorte de análise e os

objetivos. Para auxílio no mapeamento do quantitativo de trabalhadores terceirizados e seus níveis de acidentalidade, recorrer-se-á aos bancos de dados e arquivos da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL e as informações disponibilizadas nas demonstrações contábeis das empresas do setor. Para dados gerais que venham a apoiar a argumentação em relação à referências ao mercado de trabalho, serão usados relatórios e pesquisas produzidos por fontes oficiais como a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE.

O texto está dividido da seguinte maneira: debate-se, inicialmente, os retratos da crise e o contexto da ação sindical; a partir daí, adentra-se na discussão do *Zeitgeist* brasileiro, *i.e.*, terceirização total e suas consequências para ação coletiva sindical; na sequência faz-se uma radiografia do setor elétrico, discute-se o processo de reestruturação produtiva do setor, as péssimas condições laborais a que os trabalhadores estão submetidos; por fim, argumenta-se, nos apontamentos finais, os desafios e estratégias para a renovação da ação política dos sindicatos e o papel da juventude trabalhadora nesse contexto.

A reestruturação global capitalista iniciada em 1970

Marcelino (2013) destaca que a reorganização da estrutura produtiva dentro das empresas e o neoliberalismo enquanto projeto societal são elementos constituintes de um mesmo processo: a reestruturação global do capital. Essa “nova fase” do modo de produção capitalista resultou em desdobramentos multifacetados, porquanto foi impulsionada pela *subjetivação de um tipo específico de racionalidade*, uma nova “razão” de mundo que incidiu em múltiplas esferas da vida⁴ (Dardot e Laval, 2016).

A *reestruturação capitalista* pode ser entendida como um processo inacabado, em cinesia e não estático até o instante de ruptura; uma descontinuidade no interior de uma continuidade plena; um evento de proporções sistêmicas que é composto

⁴Vieira (1997) destaca cinco dimensões desse conjunto de transformações: econômica, política, social, ambiental e cultural. Outros autores, como Alves (2007), Antunes (2011), Chesnais (1996) e Soares (2006), esclarecem que o processo mencionado também se estende a outros níveis, como o comunicacional, tecnológico etc.

pela reorganização mundial do capital (Lencioni, 1998). Tal ocorrência está circunscrita à “nova Divisão Internacional do Trabalho” – da qual são parte integrante disputas políticas, econômicas e sociais, além de classes sociais com inclinações visivelmente antagônicas –, compondo, por seu turno, um sistema produtivo mundializado e hierarquizado, necessário à nova fase da acumulação do capital. Esse fenômeno está assentado na aliança entre as classes burguesas em nível global, orientando o atual estágio de desenvolvimento do modo de produção capitalista. Apoiada nessa aliança, a dominância das finanças alcançou uma centralidade inquestionável, tornando-se, sobretudo a partir do final da década de 1970, uma característica estrutural do atual regime de acumulação (Chesnais, 1996; Alves, 1999).

Esse processo de profundas modificações envolveu aspectos contidos nas mais diversas áreas de todas as sociedades que a integram. A raiz sociopolítica das circunstâncias atuais do modo capitalista de produção reside, justamente, nessa multiplicidade de domínios. Atendendo a interesses comuns baseados na cooperação entre as burguesias nacionais e na remoção dos entraves particulares a cada nação, irrompe, a partir do capital monopolista mundializado, uma nova consciência mundial (Chesnais, 1996; Alves, 1999).

Sendo essa a tônica do padrão de desenvolvimento e ampliação do capital, é importante observar que desde a segunda metade do século XVIII – etapa característica do capitalismo industrial – ocorrem intensos processos de reestruturação produtiva (Alves, 2007). Essas constantes transformações, tanto no plano sociopolítico como no institucional, com o neoliberalismo, quanto no plano da organização produtiva, com a reestruturação do aparato tecno-organizacional, corroboram o fato de que “a contínua revolução da produção, o abalo constante de todas as condições sociais, a incerteza e a agitação eternas distinguem a época burguesa de todas as precedentes” (Marx, 2004, p. 48).

Do ponto de vista teórico-analítico, entendemos que o momento atual do “capitalismo atravessa (...) crises estruturais e as supera através de transformações profundas em seu funcionamento” (Duménil e Lévy, 2003, p. 16), assim como a experimentada no último quartel do século XX. Autores como Alves (2000), Corsi (2009), Antunes (1995 e 1999), Braga (1995), Katz e Coggiola (1996) e Mészáros (1989) afirmam que as mutações acarretadas pelo processo de reestruturação foram

consequência da: 1) diminuição expressiva das taxas de lucro em virtude do aumento do preço da força de trabalho e das constantes lutas operárias que ocorriam desde o final dos anos 1960; (2) dominância e hipertrofia da esfera financeira; (3) aumento da concentração de capitais (fusões e aquisições) de empresas; (4) e dissolução do Estado de bem-estar social em decorrência da crise fiscal. Esse conjunto de transformações que impactou significativamente o mundo do trabalho emergiu, segundo os autores, em meio a um contexto de crise aguda, ensejando múltiplas formas de expressão e manifestação.

Diante da ruptura abrupta ensejada pela crise estrutural do modo de produção capitalista em 1970, fenômeno este que adquiriu proporções de grande envergadura, o capitalismo forjou inúmeros mecanismos com o objetivo de aumentar a produtividade e a competitividade das empresas. No campo da reestruturação produtiva, foram inaugurados métodos de gestão da mão de obra, como: subcontratação da força de trabalho, através da terceirização das atividades de apoio à produção, Círculos de Controle de Qualidade, *Just in Time* (do inglês: no tempo justo, na hora certa), Trabalho em Grupo, Trabalho Polivalente, *Kaizen* (do japonês: mudar para melhor), *Kanban* (sistema cuja função é informar os trabalhadores sobre a necessidade de cada componente produzido, o coração do *just in time*) e outros.⁵ O objetivo fundamental desse conjunto de transformações foi fazer frente à rigidez do sistema fordista. Se há uma palavra capaz de expressar as mudanças desse novo paradigma de acumulação que atingiu o período, esta é flexibilidade.

O *Zeitgeist* brasileiro: terceirização total e suas consequências para ação coletiva sindical

Mesmo havendo algumas similitudes, processos de terceirização em diversos países carregam consigo, evidentemente, suas diferenças. O modo como conquistas e garantias trabalhistas são tratadas nos Estados Unidos e em países escandinavos não é homogêneo. Isso porque, ainda que os aspectos avaliados sejam os mesmos, há inúmeras formas de tratá-los. Caso estejam incluídas na análise determinadas

⁵ Para uma análise mais acurada, consultar o glossário da reestruturação produtiva escrito por Neto (2003).

concepções, intenções ou mesmo ênfases específicas, os resultados para aqueles cuja força de trabalho é sua única garantia de subsistência poderão variar bastante.

Em solo brasileiro, assim como na grande maioria dos países, é difundida a ideia de que a terceirização do trabalho tem como atributo universal o foco na produção, já que ela contribui para a elevação dos índices de produtividade e qualidade, elementos indispensáveis para a competitividade no mercado. Contudo, por aqui, a alternativa de reduzir os custos de produção transformando-os em custos variáveis é tão significativa que, geralmente, tais processos acabam se traduzindo no objetivo basilar da terceirização.

Na visão de Krein (2017), a possibilidade de redução de custos com o trabalho foi o que estimulou a terceirização no Brasil. De acordo com o Dieese (2007, p. 80), nos processos de terceirização do trabalho, dois pontos basilares sempre estiveram associados ao modelo de terceirização à brasileira:

⇒ O cliente efetua o pagamento somente do valor contratado pela quantidade de bens ou serviços solicitada e efetivamente recebida.

⇒ O custo fixo da atividade de produção antes da sua terceirização, que por ser fixo não depende do volume de negócios, converte-se em custo variável, ou seja:

⇒ $X \text{ volume} = X \text{ custo} \Rightarrow \text{custo proporcional ao volume}$

⇒ Nenhum volume = Nenhum custo.

A terceirização do trabalho, como mecanismo de recomposição das taxas de lucro, captura da subjetividade, controle e domínio sobre os trabalhadores, concentra os elementos mais importantes das mudanças estruturais iniciadas com a reestruturação capitalista em 1970. Ao tempo que ela reorienta as estruturas de gestão e organização dos processos de trabalho no interior das empresas, vincula-se a um contexto político – econômico específico (neoliberalismo), colaborando para a constituição de uma nova forma de organização da produção capitalista.

Mas o que de fato significa terceirização do trabalho? Esse processo pode ser entendido como o momento em que uma empresa *escolhe* deixar de executar uma ou mais atividades realizadas por empregados diretamente contratados e os repassa

para outra empresa. A empresa que terceiriza a atividade é comumente chamada de “empresa-mãe ou contratante”; já a empresa responsável por executar a atividade que fora terceirizada é chamada de “empresa terceira ou contratada”. Esse processo se dá sempre entre duas empresas. O que define a condição de empresa contratante e contratada é o modo como são estabelecidos os vínculos específicos entre elas, podendo, portanto, em um determinado momento uma empresa ser caracterizada como contratante e, em outro, como contratada.

Segundo as entidades empresariais, as principais atividades ou setores em que se podem reduzir custos são: 1) água, energia e telefone; 2) área física da empresa; 3) manutenção das instalações; 4) investimentos em instalações; 5) substituição e *upgrade* de equipamentos; 6) manutenção e calibragem de equipamentos; 7) investimentos em equipamentos e *softwares*; 8) problemas com fornecedores diversos; 9) aquisição, armazenamento e controle de insumos; 10) seguros; 11) treinamento de pessoal; 12) seleção, contratação e demissão de pessoal; 13) encargos trabalhistas; 14) administração burocrática da atividade; 15) férias, faltas, doenças e licenças de pessoal, 13º salário, gratificações e horas extras; 16) problemas sindicais, negociações, greves; 17) problemas judiciais com pessoal etc (Dieese, 2017; Leiria, 1992).

A partir da utilização dos códigos da CNAE, é possível perceber que a própria caracterização das atividades sugere, com um grau de certeza satisfatório, que se referem a atividades tipicamente terceirizadas. Entre as atividades econômicas avaliadas como tipicamente terceirizadas estão atividades de apoio, manutenção e reparação, atividades relacionadas a recuperação, serviços de preparação, serviços especializados, representantes comerciais, atividades auxiliares, suporte técnico, fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros, atividades de monitoramento, serviços combinados e atividades de cobranças. A terceirização também recai sobre outras atividades além das elencadas. Entre as prevalentes estão: confecção de roupas, fabricação de calçados, construção civil, coleta de resíduos, serviços de *catering*, armazenamento, atividades de teleatendimento, serviços de engenharia e consultoria em tecnologia da informação.

Mas o que justificaria a terceirização nas empresas? Para Leiria (1992, p. 53), um dos maiores consultores empresariais no Brasil, seria: 1) diminuição do desperdício; 2) aumento da produtividade; 3) melhor qualidade; 4) maior controle da

qualidade; 5) agilização de decisões; 6) liberação da criatividade; 7) otimização de serviços; 8) melhor administração do tempo da empresa; 9) redução do quadro direto de empregados; 10) desmobilização dos trabalhadores para reivindicações; 11) desmobilização para greves; 12) eliminação das ações sindicais; 13) eliminação das ações trabalhistas; 14) um novo relacionamento sindical.

Note-se que há questões muito particulares umbilicalmente ligadas à ação política dos sindicatos. Dos 14 resultados positivos oriundos dos processos de terceirização, cinco têm relação direta com a desmobilização das ações sindicais e o enfraquecimento do poder político das instâncias de organização dos trabalhadores; portanto, não dizem respeito exclusivamente à produção. Isto se dá, de acordo com Leiria (1992), porque a terceirização, como mecanismo de gestão e organização dos processos de trabalho no interior das empresas, tem como uma de suas principais características, do ponto de vista da organização política dos trabalhadores, a fragmentação de classe.

Nessa direção, ainda conforme Leiria (1992) – diga-se de passagem, um célebre defensor da terceirização do trabalho –, uma palavra poderia definir o processo de terceirização: desmobilização. Do ponto de vista empresarial, ao desmobilizar o coletivo de trabalhadores fazendo uso de mecanismos indissociáveis e articulados entre si, a terceirização do trabalho obtém como resultado um melhor relacionamento com os sindicatos. Isso não significa dizer que não há questões não aparentes (subjetivas) neste processo. Conforme apontado, a reestruturação produtiva não só foi capaz de ditar alterações bastante objetivas na esfera produtiva, como foi, de igual modo, hábil em constituir uma poderosa engrenagem atuante também no campo subjetivo, moldando novas mentalidades, sentimentos, gostos e até mesmo os sonhos dos trabalhadores. Em suma, todo esse processo foi responsável por constituir uma nova razão de mundo que perpassa inúmeras esferas da vida.

Disso decorre que os sindicatos precisam enfrentar novos desafios para mobilizar suas bases, sobretudo atualmente, quando se considera o fato de que o processo de terceirização reduziu postos de trabalho de empregados diretos, afetando a receita sindical. Mas não só isso, também dificultou a articulação de mobilizações, uma vez que a ideologia neoliberal conformou o sujeito-empresa, a ideologia da gestão, a participação nos lucros e resultados etc., resultando num

“culto narcísico” ao individualismo.

A sociedade do capitalismo tardio é a sociedade do poder da ideologia onde se disseminam os valores-fetiches, sonhos, expectativas e valores de mercado. A gestão como prática ideológica opera a “captura” da subjetividade, possui um efeito ideologicamente estressante sobre a subjetividade do homem-que-trabalha, corroendo a dimensão do ser genérico do homem como espécie – esta é a precarização do homem-que-trabalha. A precarização existencial não se reduz ao estresse ideológico provocado pela precarização do homem como ser humano- genérico, mas diz respeito também à degradação das condições de existência do trabalho vivo no território das metrópoles e nos espaços públicos de desenvolvimento humano, isto é, as condições da reprodução social como circulação, territorialidade, consumo e lazer. Com a vigência do novo modo de desenvolvimento capitalista (o capitalismo flexível) e o bloco histórico do capital de feição neoliberal, a ideologia do mercado se dissemina (ALVES, 2013, p. 243).

Se a ideologia é todo fenômeno que exerce efeito sobre a subjetividade do ser humano, no atual estágio do desenvolvimento capitalista, cuja mentalidade neoliberal é *conditio sine qua non*, o mercado enquanto ordenador universal da economia consagra-se como uma entidade irretocável – uma espécie de “fada” da transparência e confiança. Ainda que, não raras vezes, escândalos diversos venham à tona, nada parece atingi-lo.

O fato inconteste é que a terceirização tornou-se uma condição inexorável, o *Zeitgeist*, o “espírito do tempo” do neoliberalismo, a característica mais elementar do capitalismo flexível e “a principal forma de flexibilização da contratação, a partir dos anos 90, no Brasil” (Krein, 2013). Sua ampliação para todas as atividades “tipicamente terceirizáveis” está relacionada, segundo Alves (2015), ao contexto de *crise estrutural* do capitalismo, circunstância em que as promessas civilizatórias do capital são impedidas de ser realizadas pela incapacidade candente do seu sistema de controle do metabolismo social.

Uma breve radiografia do setor elétrico

Existem três tipos de atividades predominantes no setor elétrico: geração, transmissão e distribuição de energia elétrica. Essas atividades apresentam certas particularidades responsáveis por determinar a composição da força de trabalho do setor.

A função da *transmissão* é levar a energia produzida nas usinas geradoras às empresas distribuidoras. Assim como na geração, emprega um contingente bastante reduzido de trabalhadores, já que a maior parte de suas atividades é programada.

A *distribuição* tem como incumbência garantir o fornecimento de energia elétrica para diferentes classes de consumidores, sejam eles residenciais, industriais, produtores rurais, comerciais, do setor público etc. As empresas de distribuição de energia elétrica no Brasil têm como clientes os consumidores, ao passo que são, simultaneamente, compradoras das empresas de geração e transmissão. Nesse sentido, a distribuição é uma área com grande necessidade de mão de obra, haja vista que reúne o maior número de atividades e uma parcela considerável delas acontece no atendimento à rede elétrica de distribuição, podendo demandar de forma extraordinária uma grande soma de trabalhadores, já que possui menor previsibilidade.

Em 2014 inicia-se uma forte retração de vínculos empregatícios no setor, associada, entre outros fatores, à grande desaceleração econômica que o Brasil experimentou posteriormente. Com uma queda dos vínculos empregatícios na casa dos - 8,6%, o ano de 2014 termina contando com 139,8 mil empregados, *i.e.*, 13,2 mil a menos. Por outro lado, o ano de 2015 apresenta uma recuperação de 3,8%, alcançando 145.100 vínculos empregatícios. Essa recuperação estende-se até 2016, ano em que atinge 177 mil empregados, um aumento de 21,9%, decorrente da construção de empreendimentos como usinas (hidrelétricas, termelétricas, fotovoltaicas e eólicas) e extensão das linhas de transmissão de energia, conforme o anuário estatístico de energia elétrica (EPE, 2017).

Apesar desse breve esboço de recuperação, o ano de 2017 encerrou com uma forte baixa (-19,2%) no número de empregados formais, resultando em 143 mil vínculos empregatícios, praticamente retornando ao patamar de 2015. Em linhas gerais, esse resultado pode ser atribuído às privatizações, sobretudo no setor de distribuição. Entre 2017 e 2018, o número de empregados do setor elétrico manteve-se praticamente inalterado, com um acréscimo de apenas mil empregados. De 2018 a 2019, por outro lado, houve um crescimento de 14,2%, passando de 143,1 mil para 163,5 mil empregados ao final da série.

Desses pouco mais de 163 mil empregados no setor elétrico em 2019, a maior parcela estava distribuída principalmente na região Sul do país, concentrando

40% (64,8 mil) dos postos de trabalho. O segundo lugar é ocupado pela região Sudeste, com aproximadamente 26% (ou 42 mil empregados), seguida da região Nordeste, com 17% (28,2 mil) dos postos de trabalho. As regiões Norte e Centro-Oeste apresentaram 15 mil e 13,5 mil postos, um percentual de 9,2% e 8,3%, respectivamente. No geral, a principal mudança na distribuição dos postos de trabalho no setor elétrico brasileiro por região entre 2004⁶ e 2019, foi o deslocamento de postos para a região Sul do Brasil.

No que diz respeito aos subsetores de atividade, a maior parte dos vínculos empregatícios está associada à atividade de distribuição de energia, com 93,2 mil (57%) postos. A geração de energia vem em segundo lugar, com 53 mil (32%), seguida da transmissão, com 15,5 mil (9,5%), e comércio, com 1,8 mil (1,1%) empregos.

Em todos os segmentos da atividade econômica nacional, a questão da mensuração da terceirização do trabalho segue sendo um grave problema, o que não constitui uma exclusividade do setor elétrico. O cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS é a principal fonte de dados primários que possibilita diferenciar, de forma cristalina, os trabalhadores terceirizados dos trabalhadores do quadro próprio das empresas. Todavia, o governo federal não tem permitido que nenhum pesquisador ou instituição de pesquisa tenha acesso a essa base de dados⁷. A partir da base de dados da Rais, por exemplo, não é possível obter a mesma clareza de informação que os dados do CNIS proporcionam. Isso acontece porque os vínculos empregatícios não estão diretamente relacionados ao Código de Classificação da Atividade Econômica – CNAE das concessionárias de energia, e sim das empresas contratadas que, em inúmeras situações, estão classificadas no segmento da construção civil.

Para termos um panorama da dimensão da terceirização no setor elétrico, recorreremos aos números levantados pela Fundação Coge, instituição fundada e administrada por empresas do setor. Para se ter uma ideia, em 2003 havia por volta de 40 mil trabalhadores terceirizados. Ao final de 2014 esse número saltou para 135 mil, o que representa um aumento de 241%. No mesmo intervalo de tempo, o

⁶ Considerando os números apresentados para o ano de 2004 no estudo “Perfil ocupacional dos empregados do setor de energia elétrica no Brasil: 1998/2004” (DIEESE, 2006).

⁷ Atualmente, o CNIS, ligado ao Dataprev, segue sem dar transparência aos dados sobre a terceirização no Brasil.

contingente de trabalhadores do quadro próprio diminuiu de 97,4 mil em 2003 para 96,8 mil em 2014, uma queda de 1%. Ao final de 2014, os trabalhadores do quadro próprio representavam somente 42% do total da força de trabalho, enquanto em 2003 esse percentual era superior, correspondendo a 71% (Dieese, 2017). Logo, conclui-se que o contingente de trabalhadores terceirizados ultrapassou o número de próprios (uma “espécie” de privatização por dentro das empresas), restando evidente o crescimento exponencial da terceirização nas empresas distribuidoras de energia elétrica, assim como a maior proporção de terceirizados em relação aos empregados do quadro próprio.

Cabe destacar que a terceirização da mão de obra é uma das principais marcas deixadas pelo processo de privatização iniciado a partir da segunda metade dos anos 1990. Antes desse período, tal prática era praticamente inexistente no setor elétrico. Como salientamos, a terceirização é uma das faces da reestruturação do capital, um processo que exige reestruturação produtiva dentro das empresas (e, evidentemente, ela cumpre um papel de destaque neste processo) e neoliberalismo, enquanto mentalidade unificadora, a nova *ratio* do projeto político de sociedade.

Quando analisamos a tabela 1, abaixo, é possível identificar que as empresas de distribuição de energia elétrica no Brasil operam em sua maioria esmagadora com um elevadíssimo percentual de trabalhadores terceirizados. Considerando a amostra de 88.751 trabalhadores das dez concessionárias de distribuição com maior proporção de terceirizados, é possível constatar que, em 2019, aproximadamente 82% dos trabalhadores eram terceirizados, número que representa um contingente de 72.573 trabalhadores, em face de 16.178 (18%) do quadro próprio. A concessionária Celg D, *e.g.*, vendida em 2017 para a italiana Enel, é a que mais se destaca quando o assunto é terceirização. Num universo de 10.946 trabalhadores, somente 1.098 – 10% do quadro – são próprios; os outros 9.848 trabalhadores, 90% da força de trabalho, compõem a massa de terceirizados. Entre as dez maiores com maior proporção de trabalhadores terceirizados, a empresa que opera com o menor percentual é a EDP SP. Em 2019 esta empresa contava com 3.933 trabalhadores em suas fileiras. Destes, 2.661 (67,7%) eram terceirizados e apenas 1.272 integravam o quadro próprio da empresa.

Tabela 1 – Concessionárias de distribuição com maior proporção de terceirizados

Grupo	Concessionária	Próprios 2019	Terceirizados 2019	Total 2019	Proporção de terceirizados em 2019	Proporção de terceirizados em 2018	Proporção de terceirizados em 2017
Enel	Celg D.	1.098	9.848	10.946	90,0%	88,5%	85%
Enel	Enel Rio	966	7.054	8.020	88,0%	88,2%	89%
Enel	Coelce	1.118	7.936	9.054	87,7%	86,3%	84%
Equatorial	Celpe*	1.273	7.442	8.715	85,4%	84,5%	84%
Equatorial	Cemar	1.170	5.364	6.534	82,1%	82,8%	83%
Neoenergia	Cosern	781	3.490	4.271	81,7%	72,8%	73%
Neoenergia	Coelba	4.212	16.103	20.315	79,3%	77,9%	84%
EDP	EDP ES	1.021	3.685	4.706	78,3%	79,4%	78%
Neoenergia	Celpe	2.532	7.164	9.696	73,9%	73,3%	74%
Equatorial	Ceal	735	1.826	2.561	71,3%	58,6%	61%
EDP	EDP SP	1.272	2.661	3.933	67,7%	68,4%	69%
Total da Amostra	2019	16.178	72.573	88.751	81,8%	78,2%	78,5%

Fonte: Demonstrações Financeiras e Relatórios de Sustentabilidade das Empresas. Elaboração própria.

Nota (*): A proporção de terceirizados da concessionária Celpe não foi atualizada para o ano de 2019. Por esta razão, utilizamos os números fornecidos em 2018.

Como observado, o crescimento da terceirização no setor elétrico tem acontecido na esteira de sucessivos processos de privatização. Desse modo, áreas como a geração, a transmissão e, fundamentalmente, a distribuição têm experimentado progressivamente a mão de obra terceirizada, inclusive a de jovens eletricitários inexperientes que, não raras vezes, vão a campo sem o equipamento de proteção individual, não recebem o tempo de treinamento⁸ adequado para operar com segurança a rede elétrica etc. Ainda assim, o Estado brasileiro mantém participação importante em setores como geração e transmissão de energia. Por outro lado, se a qualidade dos serviços de energia elétrica no Brasil for medida pelo quesito segurança, os números certamente apontariam o inverso, *i.e.*, uma alta periculosidade. No intervalo compreendido entre 2009 e 2021, foram registrados 10.973 acidentes com terceiros (população) envolvendo a rede elétrica, resultando em 3.698 mortes, conforme os indicadores de segurança do trabalho e das instalações disponibilizados pela Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel⁹.

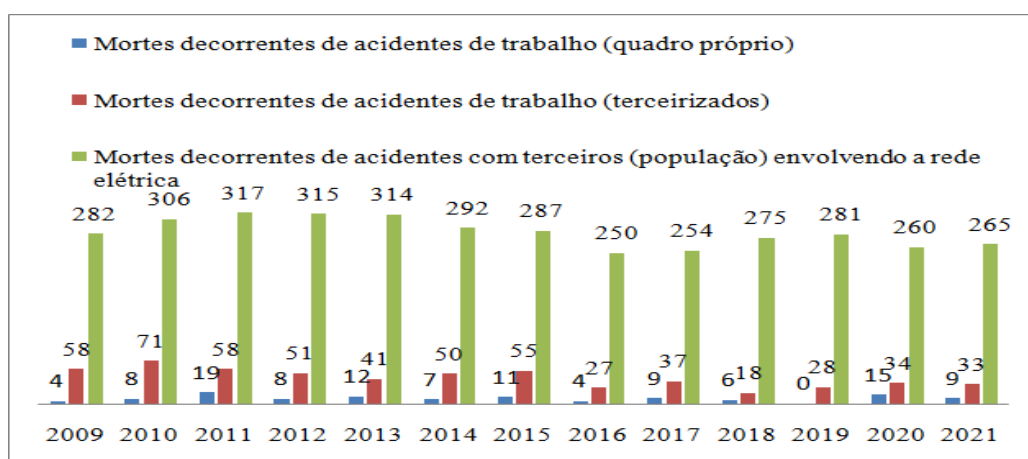
Como afirmam Alves (2015), Costa (2019), Druck; Franco (2007), Dau; Rodrigues; Conceição (2009), outro problema do processo de terceirização é o fato de que ela tem como marca predominante a precarização das condições de trabalho. Não só a incidência, mas também o número de acidentes fatais com

⁸ O documentário “Dublê de Eletricista” é um excelente material onde se pode verificar a duríssima situação vivida pelos eletricitários terceirizados. Por meio de relatos de trabalhadores, são reveladas condições de trabalho inóspitas e degradantes no setor industrial elétrico brasileiro. Encontra-se disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=PuCoggk8_l8. Acesso em 28 de maio de 2024.

⁹ Dados disponíveis em: <https://www.aneel.gov.br/seguranca-do-trabalho-e-das-instalacoes>. Acesso em 28 de maio de 2024.

terceirizados é disparadamente superior quando comparados às ocorrências com trabalhadores do quadro próprio, sobretudo porque as funções (em sua maioria de manutenção) desempenhadas pelos trabalhadores terceirizados são mais perigosas (Costa, 2019). No mesmo período (2009-2021), foram registradas 673 mortes decorrentes de acidentes com trabalhadores, 112 de trabalhadores do quadro próprio e 561 mortes de trabalhadores terceirizados. Logo, num intervalo de 13 anos, a rede elétrica apresentou um total de 4.371 mortes, uma média de uma morte por dia, considerando trabalhadores do quadro próprio, terceirizados e população, como se pode verificar no gráfico 1, abaixo.

Gráfico 1 – Evolutivo de mortes no setor elétrico entre empregados próprios, terceirizados e população, 2009 – 2021



Fonte: ANEEL, Indicadores de segurança do trabalho e das instalações| Elaboração própria.

Apontamentos finais: desafios e estratégias para a renovação da ação política dos sindicatos e o papel da juventude nesse processo

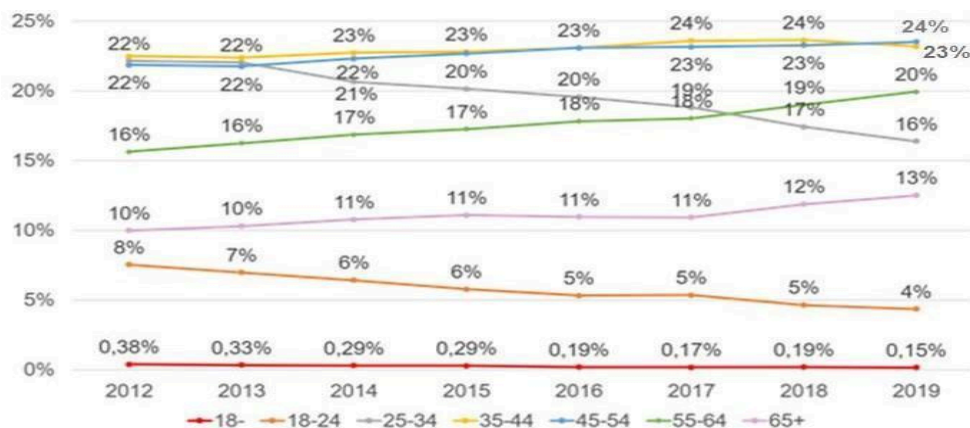
A crise estrutural do capitalismo contemporâneo tem sido bastante cruel com a juventude. Essa tem sido, há tempos, a faixa etária mais afetada pelo desemprego. De acordo com os dados da PNAD contínua do IBGE, em 2019 havia 13 milhões de desempregados no Brasil. Destes, 32% eram jovens entre 18 e 24 anos. Isso significa que nesta faixa etária mais de 4 milhões de pessoas estiveram à procura de trabalho. Entre as pessoas com idade entre 25 e 34 anos, a taxa foi de 27%, pouco mais de 3,5 milhões. O fato é que esse segmento poderia contribuir significativamente para o desenvolvimento da nação; estando ele mais vulnerável aos momentos de crise, o crescimento econômico fica prejudicado, assim como uma

parte significativa da força de trabalho acaba subutilizada. Portanto, não resta dúvida que os jovens são a parcela da população brasileira mais afetada pela deterioração do mercado de trabalho.

Logo, não sem razão, os sindicatos têm sofrido com a ausência deles. A divisão etária expressa no gráfico 2 confirma que, em 2019, a associação a sindicatos é maior em meio a trabalhadores mais velhos, atingindo um índice de adesão de 24% entre associados com idade entre 45 e 54 anos, um total de 2,48 milhões de trabalhadores. De acordo com a série histórica, entre 2012 e 2019, trabalhadores com idade entre 55 e 64 anos tiveram um aumento de 4% no índice, saindo de 16% e chegando a 20% na taxa de filiação, o que representa um contingente de 2,11 milhões de associados. Em 2012, os associados com idade superior a 25 anos apresentavam um índice de adesão de 22% até os 45 anos.

Por outro lado, do início ao fim da série houve uma queda de 22% para 16% (-6%) na representatividade dos trabalhadores com idade entre 25 e 34 anos. Essa redução traduziu-se num recuo de 1,46 milhão de trabalhadores nas fileiras sindicais em 2019. Em menor escala, os trabalhadores ocupados entre 18 e 24 anos também viram sua representatividade diminuída de 8% para 4%, percentual que corresponde a 459,3 mil trabalhadores em 2019, um indicativo de que não tem havido jovens na renovação dos quadros dos associados a sindicatos com o passar dos anos. A redução da densidade sindical foi observada ano a ano – de 16,1% em 2012 para 11,2% em 2019, como pontuado –, sendo este mais um indício de tendência da não renovação do quadro, como se pode observar no gráfico 2, abaixo:

Gráfico 2 – Idade dos associados a sindicatos, 2012 a 2019



Fonte: PNAD contínua | Elaboração Própria.

Nesse sentido, a crise que o movimento sindical hoje atravessa, de acordo com Caire (1990), é bem mais complexa do que a enfrentada no período posterior à Segunda Guerra. Primeiro, por conta de sua extensão; depois, porque o fenômeno do desemprego é, atualmente, infinitamente superior. Além disso, para o autor, as questões subjetivas também estão em constante transformação, o que, por consequência, desdobra-se num fato facilmente perceptível: os jovens, já não mais se sindicalizam como outrora e se mostram bastante resistentes a essa prática, uma vez que o discurso e o fazer sindical estão muito distantes de sua realidade, o que favorece o sentimento de desconfiança em relação aos sindicatos. Isso gera um problema de crise de identidade, instabilidade financeira e estratégia reivindicativa.

O protagonismo do Coletivo Nacional dos Eletricitários

Do ponto de vista organizacional, a estrutura sindical brasileira é composta por sindicatos, centrais sindicais, federações e confederações. No ramo elétrico, uma segmentação semelhante pode ser verificada mediante a declaração do jovem delegado de base sindical, Ikaro Chaves (23/4/2020), do Sindicato dos Urbanitários no Distrito Federal – STIU/DF: “A nossa estrutura é dividida em sindicatos, federações, confederação e a central sindical, que é a CUT.”

No caso específico do Coletivo Nacional de Eletricitários, há uma semelhança organizacional com modelos de ação política interseccionais, uma vez que o órgão representativo em questão busca articular demandas além das específicas no interior da sua própria categoria, ampliando seu horizonte de ação para outras esferas sociais à medida que se baseia em identidades como raça/etnia, orientação sexual, defesa do meio ambiente e na reiteração de direitos específicos (PCDs) como ferramentas de mobilização, articulação e manutenção da coesão do grupo.

Essa estratégia foi inaugurada pela teoria dos novos movimentos sociais e vem se consolidando, no Brasil, ao longo dos últimos vinte anos, com forte protagonismo da CUT (Antunes; Silva, 2015). Isso tem tido um rebatimento no padrão da ação política das entidades sindicais, que são incentivadas a ampliar sua forma de intervenção para outras esferas da sociedade, como programas de economia solidária, projetos amplos de formação profissional, ou mesmo os diversos

conselhos consultivos e/ou deliberativos que nas circunstâncias atuais povoam o aparato estatal.

O que está em questão é o deslocamento do discurso de “classe” para a “cidadania”, como se pode atestar na declaração da dirigente do Sindicato dos Eletricitários da Bahia – SINERGIA/BA, Julia Margarida (24/4/2020): “Nosso sindicato, desde sua fundação, sempre foi tido, pelas ações que empreende, como um sindicato cidadão.” Isso significa que a cidadania é quem deve priorizar a ação das entidades representativas dos trabalhadores, distanciando-as “(...) também da construção (e até mesmo da defesa) de um projeto político alternativo à ordem social capitalista (...)” (Antunes, 2020, p. 206).

Na estrutura da Federação Nacional dos Urbanitários (FNU), existem sete coletivos cujo objetivo é dar vitalidade à luta sindical. São eles: 1) Coletivo Nacional dos Eletricitários (doravante CNE); 2) Coletivo Nacional de Saneamento (CNS); 3) Coletivo Nacional de Mulheres Urbanitárias (CNMU); 4) Coletivo Nacional da Juventude Urbanitária (CNJU); 5) Coletivo LGBTQIA+; 6) Coletivo de Diversidade Étnico-Racial; e 7) Coletivo da Pessoa com Deficiência (PCD).¹⁰

Em linhas gerais, tais organismos foram criados para propor e monitorar políticas públicas e nos locais de trabalho para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores em suas respectivas empresas; expandir a articulação e consolidar a mobilização nos cenários municipal, estadual, nacional e internacional; construir parcerias, do nível micro ao macro, com outros sindicatos, movimentos sociais e demais setores da sociedade; buscar desenvolver projetos que beneficiem os trabalhadores, a juventude, conscientizando-os dos seus direitos.

Entre as muitas contribuições dadas por esses coletivos para a constituição de políticas públicas no Brasil, cita-se, em especial, o exemplo do Coletivo Nacional de Saneamento. Com sua ajuda foi fundado o Ministério das Cidades e sancionada a Lei 11.445/07, que instituiu as diretrizes para o setor, tornando-se um instrumento indispensável para a discussão e o custeio do saneamento público brasileiro.¹¹

Contudo, ainda que o CNE venha se consolidando como um profícuo espaço de aprimoramento da ação política na defesa dos interesses de sua categoria, ainda há, por óbvio, contradições nesse caminho, sobretudo quando se trata das

¹⁰ Informações disponíveis em: <https://www.fnucut.org.br/>. Acesso em 28 de maio de 2024.

¹¹ Idem.

identidades LGBTQIA+ e da pauta feminista. Há muitos negros, alguns homossexuais, mas pouquíssimas mulheres em posição de liderança. Em razão de a categoria eletricitária ser composta majoritariamente por homens, a questão feminina é, por consequência, secundarizada.

Tratando-se desse tema, esse é, a nosso ver, o contraste mais aparente nas instâncias sindicais; basta ver o baixo número de mulheres integrantes das diretorias sindicais para confirmar que a reduzida representatividade feminina ainda é um obstáculo a ser superado, não só na FNU, não só no CNE, mas no movimento sindical como um todo. Em virtude da dupla e extenuante jornada de trabalho, restritas, muitas vezes, ao ambiente privado, responsáveis pelas atividades domiciliares, além do cuidado com idosos e crianças (Hirata, 2004), muitas mulheres são excluídas das atividades sindicais.

O que se verifica é que com um número reduzido de mulheres nas posições de comando das entidades representativas de trabalhadores, suas preocupações, interesses e inquietações não recebem muito destaque na agenda sindical. Logo, mesmo havendo conquistas, elas não são satisfatórias aos dilemas do sexo feminino. Trata-se da hipótese de que “sindicato não é lugar de mulher” (Yannoulas, 2002, p.68).

Essa constatação é corroborada pelo depoimento da jovem dirigente, Julia Margarida (24/4/2020), do SINERGIA/BA: “São muito machistas. Como eu sou um pouco mais nova, tenho de ouvir com frequência: ‘Você tem que ouvir a gente, porque a gente tem experiência. Estamos aqui há vinte anos’. Então nós mulheres convivemos com isso, é um choque de gerações. É uma questão machista e geracional”. Entretanto, a despeito dos sindicatos e do CNE produzirem comportamentos sociais inapropriados, machistas etc., que se refletem no interior da própria categoria, isso não tem impedido, felizmente, que se avance na construção de estratégias para superá-los, a exemplo do próprio coletivo de mulheres eletricitárias.

Cabe pontuar outra questão importante: o fato de esse coletivo ser pequeno em relação à densidade estrutural da federação à qual pertence, e de essas questões estarem postas no cotidiano sindical, obrigando-os enquanto grupo a perseguir um dinamismo para a resolução e síntese desses conflitos, resulta no protagonismo do grupo ante os problemas estruturais que também estão postos na

federação. A luta pela superação das contradições se transforma, então, num processo pedagógico e dialético no interior do grupo.

Em suma, os desafios são enormes. Considerando que, no âmbito do CNE, a representatividade perpassa não só a questão específica das mulheres, mas também de raça, sexual, ambiental etc., além dos problemas intrínsecos à própria categoria, como aqueles oriundos do processo de terceirização, segmentação, fragmentação, falta do sentido de pertencimento e identidade de classe, entre outros que serão mencionados a seguir, o CNE, para continuar protagonista, vivo e atuante, deve ser capaz de canalizar sua ação política na direção da resolução de problemas endógenos (de sua própria agência) e exógenos (vinculados às “forças” da reestruturação), buscando abordá-los de maneira interseccional.

Filiando terceirizados: os casos concretos do setor elétrico

O que fazer quando a demissão em massa é uma consequência direta da privatização? Quando a fragmentação das plantas produtivas via terceirização do trabalho é uma realidade? Para se ter uma ideia dessa dimensão, no caso da privatização da concessionária de distribuição do estado de Goiás (Celg-D), logo após a privatização em 2016, cerca de oitocentos trabalhadores foram cortados do quadro e a proporção da força de trabalho terceirizada aumentou radicalmente.

Recuperando a pergunta feita acima, menciona-se um caso emblemático, o do Sindicato dos Eletricitários do Estado do Ceará (SINDELETRO/CE), que serve de exemplo para o conjunto do movimento sindical a nível nacional, não só do ramo elétrico, mas para o sindicato como *instituição e movimento*.

Como se sabe, a década de 2000 caracterizou-se, fundamentalmente, pela sanha privatista, pela terceirização e defesa da superexploração do trabalho – traços característicos da reestruturação neoliberal de Fernando Henrique Cardoso, presidente à época. Nesse contexto, ainda que se declarando contrária à terceirização, a Central Única dos Trabalhadores – CUT, na prática, não foi capaz de traduzir esse posicionamento em ações efetivas na cotidianidade sindical brasileira. Por consequência, a ação política dessas entidades foi afetada e inúmeros sindicatos perderam poder de influência, recursos e filiados. Contudo, mesmo estando sob “fogo cruzado”, o SINDELETRO/CE, em 2003, tomou uma importante

decisão que marcaria os rumos da sua ação como sindicato no ramo eletricitário nacional: representar estatutariamente a crescente massa de trabalhadores terceirizados que surgia no setor.

Essa tarefa não seria fácil, pois, até então, do ponto de vista legal, era algo incomum no setor elétrico, mas seria determinante para a vitalidade do sindicato, uma vez que o estatuto é o instituto jurídico que define quem é representado pela entidade sindical. Por essa razão, “foi feita uma reunião para mudarmos o estatuto e poder representar os trabalhadores de empresas terceiras”, relata a dirigente Luciana Fonseca (26/2/2021). É em meio a essa conjuntura que nasce, em Fortaleza, a primeira *Convenção Coletiva dos trabalhadores terceirizados* do ramo eletricitário.

Fonseca ainda destaca que houve uma greve, em dezembro de 2020, encabeçada pela direção do SINDELETRO/CE, ela se deu por conta de salários atrasados, ganhando maior expressão quando o sindicato patronal sugeriu excluir cerca de dez cláusulas da convenção coletiva, todas elas envolvendo benefícios socioeconômicos (auxílio viagem, vale-refeição, hora extra etc.). Assim, dos 7 mil trabalhadores terceirizados do segmento de distribuição que compõem a base do SINDELETRO/CE, pouco mais de trezentos (dentre os quais, uma vanguarda radicalizada com cerca de cinquenta jovens, principalmente trabalhadores das áreas de manutenção preventiva, manutenção emergencial, eletricitistas responsáveis pela ampliação de estruturas pesadas do sistema, como fios condutores elétricos e postes de energia em locais que ainda não dispõem desses serviços, em resumo, trabalhadores terceirizados e extremamente precarizados), compareceram à assembleia que deflagrou o movimento paredista.

Como afirma a dirigente, “esse número de trabalhadores foi o suficiente para fazer com que os patrões sentissem o peso da mobilização, que ocorreu durante uma semana ininterrupta de ‘braços cruzados’” (Luciana Fonseca, 26/2/2021). A força desse movimento expressou a justeza das reivindicações atendidas, com o pagamento de salários atrasados, o fim das perseguições aos grevistas (sobretudo dos setores mais radicalizados em que se encontrava a vanguarda de jovens eletricitários) e a recomposição salarial com ganho real de 0,7% da inflação do período, além de manutenção de todas as cláusulas da convenção coletiva.

Por outro lado, mesmo havendo exemplos frutíferos como o exposto acima, nem tudo são flores. De acordo com o jovem dirigente do Sindicato dos Urbanitários de Alagoas – STIU/AL, Vicente Oliveira (11/6/20), de cada dez terceirizados da Equatorial Energia (distribuidora de energia elétrica do Estado de Alagoas), quatro, são jovens com até 24 anos. Para o representante sindical, ainda que o sindicato tenha conseguido representar os terceirizados em algumas ações políticas pontuais, a taxa de filiação desse segmento específico é de apenas 10%. Ao ser questionado do porquê de esse índice ser tão baixo, o sindicalista argumenta que isso decorre de duas causas principais: 1) a pouca cultura sindical da juventude; e o 2) medo da demissão. Entretanto, reconhece que o fato de a contribuição sindical se dar em folha, acaba por favorecer a perseguição da mão de obra terceirizada e, por consequência, é um estímulo ao desligamento desses jovens trabalhadores.

Não existe uma cultura sindical forte. Somado a isso, os trabalhadores têm medo de se aproximar do sindicato e de ser demitidos. Lembro de uma vez em que fizemos uma ação em uma determinada empresa, durante um acordo coletivo em que os patrões se recusavam a dar reajuste salarial. Fizemos uma ação, uma manifestação política interessante; os trabalhadores reconheceram isso, de modo que oito deles, oito jovens terceirizados, se filiaram. Passado esse evento, seis foram demitidos em menos de dois meses. O fato de não haver uma diretoria que cuide desse assunto específico, de não termos diretores terceirizados (o diretor que a gente chama de delegado de base), que falem a língua da juventude, é um erro nosso, pecamos nisso. Portanto, precisamos melhorar a representatividade sindical desses jovens trabalhadores, melhorar os acordos trabalhistas que fechamos com as empresas terceiras, e isso não é fácil. Porque diferente de outros sindicatos, não temos como tocar uma greve com esses terceirizados, não tem como fazer, eles não têm coragem de fazer greve. Até existe vontade, mas não há coragem por parte desses jovens terceirizados, que têm medo da demissão (VICENTE OLIVEIRA, 11/6/2020).

No Brasil os sindicatos representam o conjunto de trabalhadores de uma determinada categoria, estando eles associados ou não à instância sindical. Isso significa que os benefícios provenientes de uma negociação coletiva também podem ser usufruídos por aqueles que não fizeram parte da ação política do sindicato, uma vez que as conquistas dela decorrentes são estendidas para todos. Logo, tendo essa questão como ponto de partida analítico, entende-se que tanto a base terceirizada do STIU/AL, quanto à do SINDELETRO/CE, filiada ou não, precisa vivenciar experiências também no interior do sindicato, para que a partir daí a representatividade sindical – que já vem sendo construída, conforme os exemplos

acima – possa ser ampliada, assim como a constituição do sentido de pertencimento ao grupo, ao coletivo e ao sindicato enquanto instância representativa.

Considerações finais

Uma contribuição importante em direção a uma ação coletiva sindical qualificada seria o entendimento de que não é permitida a exclusão, ante nenhum pretexto, dos trabalhadores terceirizados nas instâncias sindicais. Para que os sindicatos consigam revitalizar-se, seja através de greves, paralisações ou negociações coletivas, *i.e.*, se o objetivo último for construir caminhos vários para a ação política organizada dos trabalhadores, uma agenda em prol dos terceirizados – que seja capaz de articular temas complexos como a questão de gênero, raça, classe, identidades, a juventude precarizada, ecologia, saúde pública, por exemplo, impulsionando uma maior interseccionalidade entre eles – deve ser levada adiante pela agência sindical, tão fragilizada pela fragmentação decorrente da terceirização total do trabalho. Apenas consciente desse diagnóstico é possível dar um novo fôlego para a ação coletiva dos sindicatos.

É necessário romper com a postura defensiva, de adequação, de consenso, de concertação social, afastando-se da política de parceria com o grande capital. Para combater a ofensividade dos mecanismos capitalistas sobre o trabalho, é fundamental produzir uma ação sindical contundente e combativa, intentando estabelecer vínculos com a juventude, uma vez que, como debatido aqui, os sindicatos têm sofrido com a ausência dela, já que somente 4% dos trabalhadores ocupados entre 18 e 24 anos estavam associados a sindicatos em 2019; instituir relação com a grande massa de 13 milhões de desempregados, uma vez que entre os jovens esse contingente representava mais de 4 milhões de pessoas com idade entre 18 e 24 anos; organizar as mulheres, que estão, neste limiar de século, em sua maioria submetidas a uma dupla jornada de trabalho, ausentes, portanto, dos espaços sindicais, políticos e de poder; construir laços com os movimentos sociais organizados, visando, a partir desse elo relacional, criar iniciativas que envolvam a solidariedade de todos os trabalhadores do campo e da cidade, no intuito da transformação social.

Os desafios não são poucos, muito menos triviais. Em grande medida, o que

se visa combater é, inclusive, o pilar de sustentação, manutenção e do pleno desenvolvimento das engrenagens de dominação indispensáveis à racionalidade neoliberal. Justamente por isso uma reação em direção à renovação sindical deve considerar a capacidade de reconstruir o imaginário coletivo dos trabalhadores, *i.e.*, os móveis subjetivos para a mobilização.

Referências

ALVES, G. **Trabalho e mundialização do capital**. Londrina: Editora Práxis, 1999.

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo, Boitempo, 2000.

ALVES, G. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: Ensaio de sociologia do trabalho. São Paulo: Projeto Editorial Praxis, 2007.

ALVES, G. Crise estrutural do capital, maquinofatura e precarização do trabalho – a questão social no século XXI. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), v. 12, n. 2, p. 235-248, jul./dez. 2013.

ALVES, G. Terceirização e Barbárie Salarial. In: FILHO, Wilson R.; LOGUÉRCIO, José E.; MENEZES, Mauro. A. (orgs). **Terceirização no STF**: elementos do debate constitucional. Bauru: Canal 6, 2015.

ANTUNES, R. **O Novo Sindicalismo no Brasil**. Campinas: Pontes, 1995.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ANTUNES, R. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

ANTUNES, R; SILVA, J. B. da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 511-528, set. 2015.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRAGA, R. A crise contemporânea como Crise Orgânica do Capitalismo Tardio. In: KATZ, Claudio; Braga, Ruy; COGGIOLA, Osvaldo. **Novas Tecnologias**: crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995.

CAIRE, G. Introduction. Syndicalisme en crise? In: BIBES, Geneviève; MOURIAUX, René. **Les Syndicats Européens à l'épreuve**. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1990.

CHESNAIS, F. A mundialização do capital. São Paulo, Xamã, 1996.

CORSI, F. L. A crise estrutural e a reconfiguração do capitalismo global. In: FIGARI, Claudia; ALVES, Giovanni. (Orgs.). **La precarización del trabajo en América Latina**: perspectivas del capitalismo global. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2009.

COSTA, Samuel N. **Faces da reestruturação produtiva**: disputas por representação e alterações no mundo do trabalho. Curitiba, Appris, 2019.

DARDOT, P; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAU, Denise. A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho. In: DAU, Denise; RODRIGUES, Iram; CONCEIÇÃO, Jefferson (orgs). **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho. São Paulo: Annablume/CUT, 2009.

DIEESE. Perfil ocupacional dos empregados do setor de energia elétrica no Brasil: 1998/2004. **Estudos e pesquisas**, ano 3, n. 28, dez. 2006. Disponível em: https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2006/estpesq28_eletricitarios.pdf. Acesso em 28 de maio de 2024.

DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. **Nota Técnica 172**, mar. 2017.

DIEESE. Privatização, desnacionalização e terceirização no setor elétrico brasileiro. **Nota Técnica 173**, mar. 2017.

DRUCK, M. da G. e FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

DUMÉNIL, G; LÉVY, D. Superação da crise, ameaças de crise e novo capitalismo In: CHESNAIS, François et al. **Uma Nova Fase do Capitalismo?** São Paulo: Xamã, 2003.

Empresa de Pesquisa Energética (Brasil). **Anuário Estatístico de Energia Elétrica 2017**: ano base 2016/ Empresa de Pesquisa Energética. – Rio de Janeiro: EPE, 2017.

HIRATA, H. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**: O Universo do trabalho e da cidadania das mulheres - um olhar do feminismo e do sindicalismo. São Paulo: CUT Brasil, 2004. p. 13-20.

KATZ, C; BRAGA, R; COGGIOLA, O. **Novas Tecnologias**: crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995.

KREIN, J. D. Texto de discussão nº 4: Relações de trabalho. In: KREIN, José Dari. **Projeto de pesquisa**: Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil. Campinas: CESIT, 2017.

KREIN, J. D. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

LEIRIA, J. S. **Terceirização**: uma alternativa de flexibilidade empresarial. Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1992.

LENCIONI, S. Reestruturação: uma noção fundamental para os estudos, transformações e dinâmicas metropolitanas. In: **Encontro De Geógrafos da América Latina**. VI, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, 1998, p.1-10.

MARCELINO, P. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. Curitiba: Appris, 2013.

MARX, K; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Martin Claret, 2004.

MÉSZÁROS, I. **Produção destrutiva e Estado capitalista**. São Paulo: Ensaio, 1989.

NETO, J. **Glossário da Reestruturação Produtiva**: a linguagem do trabalho. Santa Catarina: Visual Books, 2003.

SOARES, J de L. **Sindicalismo no ABC paulista**: reestruturação produtiva e parceria. Brasília: Universa, 2006.

VIEIRA, L. **Cidadania e globalização**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

YANNOULAS, S. C. **Dossiê**: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CID. p. 1-93, 2002.