

Artigos

A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra¹

Ricardo Antunes²

Graça Druck³

Resumo

O capitalismo, em suas décadas mais recentes, vem apresentando um movimento tendencial em que a terceirização, a informalidade, a precarização, a materialidade e a imaterialidade são mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação de sua lógica. Em plena eclosão da mais recente crise global, a partir de 2007/2008, esse quadro se intensificou ainda mais e nos faz presenciar uma corrosão ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, que foi dominante ao longo do século XX, de matriz tayloriano/fordista, e que vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de terceirização, informalidade e precarização, ampliando os mecanismos de extração do sobretrabalho em tempo cada vez menor. Este texto é uma contribuição da sociologia crítica do trabalho visando uma compreensão mais profunda dos significados deste movimento, em especial uma melhor compreensão da chamada terceirização.

Palavras-chave

Trabalho; Crise mundial do capitalismo; Precarização; Terceirização.

Outsourcing limitless: the precariousness of work as a rule

Abstract

Capitalism, in its most recent decades has been showing trend moving to outsourcing, informality, precariousness, materiality and immateriality are vital mechanisms, both for preservation and for the expansion of its logic. Outbreaks of the latest global crisis in 2007/2008, this situation intensified even more and makes us witness a further corrosion of the contracted and regulated work, which was dominant throughout the twentieth century, of Taylorian matrix/Ford and that has been replaced by the most distinguished and diverse ways of outsourcing, informality and precariousness, increasing the surplus extraction mechanisms in ever shorter time. This text is a contribution of the critical sociology of work aimed at a deeper understanding of the meaning of this movement, especially looking for a better understanding of outsourcing call.

Keywords

Work; World crisis of capitalism; Precariousness; Outsourcing.

Introdução

O capitalismo no plano mundial, nas últimas quatro décadas, se transformou sob a égide da acumulação flexível, trazendo uma ruptura com o padrão fordista e gerando um modo de trabalho e de vida pautados na flexibilização e precarização do trabalho. São mudanças impostas pelo processo de financeirização e mundialização da economia num grau nunca antes alcançado, pois o capital financeiro passou a dirigir todos os demais empreendimentos do capital, subordinando a esfera produtiva e contaminando todas as suas práticas e os modos de gestão do trabalho. O Estado passou a desempenhar um papel cada vez mais de “gestor dos negócios da burguesia financeira”, cujos governos, em sua imensa maioria, pautam-se pela desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho.

Trata-se de uma hegemonia da “lógica financeira” que, para além de sua dimensão econômica, atinge todos os âmbitos da vida social, dando um novo conteúdo ao modo de trabalho e de vida, sustentados na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites. É a lógica do curto prazo, que incentiva a “permanente inovação” no campo da tecnologia, dos novos produtos financeiros e da força de trabalho, tornando obsoletos e descartáveis os homens e mulheres que trabalham. São tempos de desemprego estrutural, de trabalhadores e trabalhadoras⁴ empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato (DRUCK, 2007; 2011), onde terceirização, informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da sua lógica.

Na recente crise global, a partir de 2007/2008, esse quadro se intensificou ainda mais e nos faz presenciar uma corrosão ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, que foi dominante ao longo do século XX, de matriz tayloriano-fordista, e que vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de terceirização, informalidade e precarização, ampliando os mecanismos

de extração do sobretrabalho em tempo cada vez menor. Como o tempo e o espaço estão em frequente mutação, nesta fase de mundialização do capital, estamos presenciando uma explosão de novas modalidades de trabalho, tanto na indústria quanto na agricultura e nos serviços. (ANTUNES, 2013a e 2014)

Assim, a informalidade deixa de ser a exceção para tendencialmente tornar-se a regra, e a precarização passa a ser o centro da dinâmica do capitalismo flexível, se não houver contraposição forte a este movimento tendencial de escala global.

Mais recentemente, o resultado do plebiscito na Grécia – quando o povo grego disse não a mais austeridade e ajuste fiscal – representa a negação a essa hegemonia do capital financeiro que só tem gerado maior desemprego e precarização do trabalho, indicando que é possível se contrapor a essa dinâmica do capital.

O texto que segue é, portanto, uma contribuição da sociologia crítica do trabalho visando uma compreensão mais profunda dos significados deste movimento, em especial procurando uma melhor compreensão da chamada terceirização. Começemos por sua expansão recente. Qual foi a contextualidade histórica que permitiu sua expansão?

A reestruturação produtiva global e a acumulação flexível

A crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, que aflorou em fins dos anos 60 e início de 1970, fez com que o capital desencadeasse um amplo processo de reestruturação produtiva, visando a recuperação do seu ciclo reprodutivo. E, ao mesmo tempo, repor seu projeto de hegemonia, então confrontado pelas forças sociais do trabalho que, especialmente em 1968, questionaram alguns dos pilares da sociedade do capital e de seus mecanismos de controle social (ANTUNES, 2010).

O capital deflagrou, então, várias transformações no próprio processo produtivo, através da constituição das formas de acumulação flexível, do downsizing, das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, onde se destaca especialmente o toyotismo ou o modelo japonês.

Opondo-se à contra-hegemonia que florescia nas lutas sociais oriundas do trabalho, buscando recuperar seu projeto de dominação societal, o capital deslanchou os processos de acumulação flexível (HARVEY, 1992), com base nos exemplos da Califórnia, Norte da Itália, Suécia, Alemanha, dentre tantos outros, com destaque para o chamado toyotismo ou o modelo japonês, que se expandiu e se ocidentalizou, a partir dos anos 1980, em escala global, tendo enormes consequências no mundo do trabalho, por meio da chamada liofilização organizativa da “empresa enxuta”.

Em seus traços mais gerais, é possível dizer que o padrão de acumulação flexível articula um conjunto de elementos de continuidade e de descontinuidade, que acabam por conformar algo relativamente novo e bastante distinto do padrão taylorista/fordista de acumulação.

Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional inspirado na experiência japonesa no pós-guerra e associado ao avanço tecnológico, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, através da desconcentração produtiva, das redes de subcontratação (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, do salário flexível, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de exercitar, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. Mais recentemente, a prática das “metas” e das “competências”, realizada pelos “colaboradores”, tornou-se a regra no ideário empresarial.

Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, envolvimento, terceirização ampliada, tudo isso passa a integrar a pragmática da empresa flexível. Como paralelo, vale a referência: se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade laborativa – a era do operário-massa – pode-se dizer que, na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta”, são merecedoras de destaque as empresas que mantêm menor contingente de trabalhadores e, apesar disso, aumentam seus índices de produtividade.

Os resultados são alarmantes em relação ao mundo do trabalho: desregulamentação dos direitos do trabalho em escala global; terceirização da força de trabalho nos mais diversos setores e ramos produtivos e de serviços; derrota do sindicalismo autônomo e sua conversão num sindicalismo de parceria, mais negocial e menos conflitivo.

De modo sintético, podemos dizer que o toyotismo e a empresa flexível se diferenciam do fordismo basicamente nos seguintes traços⁵:

- 1) é uma produção diretamente vinculada à demanda, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo;

- 2) depende do trabalho em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
- 3) ela se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar *simultaneamente* várias máquinas, diferentemente da relação homem/máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
- 4) tem como princípio o *just in time*, isto é, a produção deve ser efetivada no menor tempo possível;
- 5) desenvolve-se o sistema de *kanban*, senhas de comando para reposição de peças e de estoque, uma vez que no toyotismo os estoques são os menores possíveis, em comparação com o fordismo;
- 6) as empresas do complexo produtivo toyotista têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% e a terceirização/subcontratação passa a ser central na estratégia patronal. Essa “horizontalização” estende-se às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de subcontratação. E essa tendência vem se intensificando ainda mais e nos dias atuais, onde a empresa flexível defende e implementa a terceirização não só das atividades-meio, mas também das atividades-fim.
- 7) desenvolve a criação de círculos de controle de qualidade (CCQs), visando a melhoria da produtividade das empresas e permitindo às empresas apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava.

Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, círculo de controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaizen*, *team work*, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, tornaram-se dominantes no universo empresarial.

Inspirando-se inicialmente na experiência do ramo têxtil, onde o trabalhador operava simultaneamente várias máquinas e também na experiência dos supermercados dos EUA, que originaram o *kanban*, o toyotismo e mais amplamente a empresa flexível aumentaram significativamente a produtividade do trabalho, uma vez que os trabalhadores operam simultaneamente com várias máquinas di-

versificadas, com maior ritmo e velocidade da cadeia produtiva. Além da decisiva apropriação das atividades intelectuais do trabalho, interagindo com uma maquinaria automatizado, informatizado e digitalizado, que possibilitou a retomada do ciclo de valorização do capital em detrimento dos direitos do trabalho, que passaram a sofrer um significativo processo de erosão e corrosão. Esse processo foi responsável pela acentuação das formas de precarização do trabalho (ICHIYO, 1995; GOUNET, 1999; CORIAT, 1992; ANTUNES, 2013). O entendimento cuidadoso dessa tendência à informalidade nos leva a buscar uma melhor compreensão da chamada terceirização.

Uma fenomenologia preliminar dos “modos de ser” da precarização demonstra a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado.⁶ Crescentemente, a busca da “racionalidade instrumental” do capital vem impulsionando as empresas à flexibilização das relações de trabalho, da jornada, da remuneração, reintroduzindo novas relações e formas de trabalho que frequentemente assumem feição informal.

A substituição do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX e sua substituição pelas modalidades atípicas de trabalho, como o “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, etc., parecem se configurar como formas de trabalho que permitem aumentar ainda mais as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa (ANTUNES, 2013a).

É neste quadro, marcado por um processo tendencial de precarização estrutural do trabalho, em amplitude global, em que a Europa e os EUA são exemplares, que os capitais transnacionais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho nos mais distintos países. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa, quando se toma a sociologia do trabalho realizada com rigor, que estão se ampliando as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro (*Idem*).

Estamos, portanto, frente a uma nova fase de desconstrução do trabalho sem precedentes em toda a era moderna, ampliando os diversos modos de ser da informalidade e da precarização do trabalho, que revelam um processo de metamorfose da velha e histórica precariedade. A informalidade não é sinônimo de

precariedade, mas a sua vigência expressa formas de trabalho desprovido de direitos e, por isso, encontra clara sintonia com a precarização. Apontar suas conexões, suas inter-relações e suas vinculações torna-se, entretanto, imprescindível. Se no século XX presenciamos a vigência da era da degradação do trabalho, nas últimas décadas do século XX e início do XXI, estamos defronte de novas modalidades e modos de ser da precarização, da qual a terceirização tem sido um de seus elementos mais decisivos.

A precarização do trabalho e a terceirização no Brasil: o que as pesquisas mostram

As informações levantadas por pesquisas realizadas em todo o país nos últimos 20 anos evidenciam de forma unânime a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho, tanto em investigações de natureza qualitativa, através de estudos de casos, quanto quantitativas, com o uso de estatísticas de fontes oficiais ou de instituições sindicais e do direito do trabalho.

São investigações que demonstram resultados do que de fato acontece num país, cuja regulação, através do Enunciado 331, que proíbe a terceirização da atividade fim, não impediu a criação de trabalhadores e trabalhadoras de primeira e segunda categoria, num quadro de desrespeito à legislação trabalhista, criando uma vulnerabilidade social e política que coloca em risco a relação de emprego, como elemento básico dos contratos formais.

Em todas as dimensões e tipos de precarização do trabalho no Brasil, conforme classificação de Franco e Druck (2009) e Druck (2011), a terceirização está presente como fenômeno central, através do qual se demonstram as diferentes faces da precarização.

Assim, quando se examina a dimensão “mercado de trabalho”, isto é, as formas de mercantilização da força de trabalho, encontra-se uma condição de heterogeneidade e segmentação, marcada por uma vulnerabilidade estrutural que se reconfigura, com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, com salários mais baixos, revelados pela terceirização de forma exemplar, cujo crescimento exponencial pode ser observado em diferentes segmentos da classe trabalhadora.

A relação entre o número de terceirizados e o número de contratados diretamente pela empresa, para algumas categorias profissionais, revela uma proporção muito grande de empregados subcontratados, superando o de efetivos, como encontrado entre os petroleiros. Segundo dados apresentados por Coutinho (2015),

a proporção de terceirizados é de 418% em relação aos contratados, ou seja, 4,2 para 1. No setor elétrico brasileiro, segundo dados da Fundação COGE (2013), a relação é de 135% de terceirizados em relação aos efetivos. Na indústria química, informações do Anuário da Indústria Química Brasileira mostram que em algumas empresas do setor petroquímico a proporção varia entre 31% e 571%. Essa relação é de 84% para o caso dos bancários, conforme dados apresentados por Sanches (2009), considerando apenas os correspondentes bancários como terceirizados. Em pesquisa realizada na Universidade Federal da Bahia (2014), os terceirizados correspondem a 64% em relação aos servidores técnico-administrativos. E quando se analisa o agregado em “serviços tipicamente terceirizados”, essa relação é de 36% em relação aos demais empregados de atividades tipicamente contratantes, de acordo com dados da CUT-DIEESE (2014).

Essa relação do número de trabalhadores subcontratados (terceirizados) com o número de contratados (efetivos) diretamente modificou-se no tempo, pois houve um crescimento exponencial da terceirização em todos os setores de atividades, levando a aumentos muito maiores do número de terceirizados do que de efetivos.

Na indústria do petróleo, no período 2000-2013, o número de terceirizados cresceu 631,8%, enquanto os funcionários próprios aumentaram em 121%. No setor elétrico, entre 2003 e 2012, os terceirizados cresceram em 199%, enquanto os funcionários próprios aumentaram em apenas 11%. Nos petroquímicos, o aumento do número de terceirizados no período 2009-2012 foi maior do que as contratações diretas para 6 de 10 empresas que forneceram informações, chegando a diferenças percentuais muito grandes, como 128% a 15%, 157% a 43% ou 102% a 15%.

Cabe observar que esse crescimento ocorre num contexto em que o PL 4330 ainda não está em vigor, ou seja, a terceirização sem limites não foi totalmente liberada.

Os indicadores sobre as diferenças salariais também reafirmam uma condição de maior precarização. No caso dos petroquímicos, na média os terceirizados ganham 52% dos salários dos efetivos, encontrando-se variações por função entre 27% e 87%. No setor de petróleo, o salário do terceirizado representa na média 46% do salário do empregado direto da Petrobras. Na categoria bancária, os salários dos trabalhadores em telemarketing bancário representam 44% do salário dos bancários, conforme Sanches (2009). E para o agregado de trabalhadores empregados nos “serviços tipicamente terceirizáveis”, os salários são 24,7% menores do que os demais empregados.

Numa segunda dimensão, “os padrões de gestão e organização do trabalho”, inspirados no toyotismo, revelam condições extremamente precárias, através da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc.), sustentados na gestão pelo medo, nas formas de abuso de poder, por meio do assédio moral e da discriminação criada pela terceirização. É entre os terceirizados que estas condições de trabalho são piores, com maiores jornadas, maior rotatividade e menor acesso a benefícios.

No que se refere à jornada de trabalho, os dados agregados para os trabalhadores em “serviços tipicamente terceirizáveis” mostram que estes trabalham 3 horas a mais do que os demais empregados. No caso dos bancários, a diferença chega a ser muito maior, alcançando 9 horas de trabalho a mais por semana, somando 31 horas para os bancários e 40 horas para os correspondentes bancários.

O tempo de permanência na empresa, isto é, a rotatividade, cujas taxas no Brasil para todos os trabalhadores é uma das mais altas do mundo, no caso dos terceirizados em “serviços tipicamente terceirizáveis”, a média de permanência é de 2 anos e 7 meses, enquanto para os demais trabalhadores é de 5 anos e 8 meses. No setor bancário, que também apresenta uma alta taxa de rotatividade, os correspondentes bancários que permanecem até 1 ano representam 43%, enquanto entre os bancários esse percentual é de apenas 19%, conforme dados da CUT-DIEESE (2014).

Quando se trata de benefícios ou outros elementos que são assim considerados para todas as categorias profissionais analisadas, os terceirizados não têm direito à Participação nos Lucros e Resultados (PLR), ou a recebem num valor fixo e quase simbólico; também não recebem auxílio creche e educação, seu vale alimentação é sempre menor do que o dos empregados diretos, além de não receberem ajuda deslocação e nem terem direito ao transporte da empresa. O valor pago para horas extras é menor do que aquele obtido por convenções coletivas (caso dos petroquímicos, petroleiros e bancários).

No que diz respeito à dimensão “condições de (in)segurança e saúde no trabalho”, observa-se que são os terceirizados que sofrem o maior número de acidentes de trabalho e estão mais expostos aos riscos, resultado dos padrões de gestão que desrespeitam o treinamento necessário, as informações sobre riscos, as medidas preventivas, coletivas, etc.

Os trabalhadores terceirizados, além de serem os que ganham menos, trabalham mais, são mais instáveis e têm menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam. Essa vulnerabilidade de sua saúde e a maior exposição aos riscos decorrem exatamente desta condição mais precária de trabalho.

Destacam-se três grandes setores de atividades: indústria do petróleo, eletricidade e construção civil, pela importância da produção gerada, pelo lugar estratégico que ocupam na economia do país e pelo número de trabalhadores que empregam.

No caso da Petrobras, no período de 1995-2013, os acidentes com vítimas fatais levaram à morte 320 trabalhadores, sendo que 84% (268) eram terceirizados e 16% (52) eram contratados diretamente. Considerando que a relação é de quatro terceirizados para um efetivo, pode-se argumentar que esta diferença é explicada pelo universo de terceirizados (360.180) em relação ao total dos efetivos (86.108). Para evitar esta distorção, serão apresentadas as taxas de mortalidade⁷ para os diferentes segmentos.

No período 2000-2013, a taxa média anual de acidentes fatais (calculadas com base nos dados sistematizados por Coutinho, 2015) para os trabalhadores terceirizados foi de 8,6 por 100 mil, enquanto para os contratados diretamente foi de 5,6 por 100 mil, ou seja, 50% maior entre os terceirizados. A variação nesse período de 14 anos foi grande, mas sempre maior a mortalidade dos trabalhadores subcontratados.

As razões desta maior acidentalidade entre os terceirizados do setor de petróleo são expostas em várias pesquisas de natureza qualitativa sobre a terceirização e as condições de trabalho, em que a falta de medidas preventivas, o excesso de horas de trabalho e a maior exposição a riscos, com a constante transferência de operações perigosas aos terceirizados numa clara ação de terceirização dos riscos, aparecem com maior incidência, além da ausência de treinamentos e qualificação adequados num quadro em que o número de terceirizados cresceu sete vezes nesse período, saltando de 49.217 em 2000 para 360.180 em 2013.

A terceirização no setor elétrico brasileiro tem sido classificada como uma das mais perigosas no sentido de colocar em risco a vida dos trabalhadores; tanto pela natureza técnica do processo de trabalho, de alta periculosidade, como também pela reestruturação sofrida pelo setor, principalmente por meio das privatizações.⁸ A evolução do quadro de empregados próprios e terceirizados e de acidentes fatais, calculada pela Fundação COGE indica e comprova a tese da indissociabilidade entre terceirização e precarização da saúde. Pois assim como no caso da indústria de petróleo, o número de acidentes fatais com trabalhadores terceirizados é sempre maior em todos os anos no período 2003-2012.

O número de terceirizados cresceu de 36.649 em 2003 para 146.314 (um crescimento de 299% ou de quatro vezes mais em 10 anos), enquanto que o

número de empregados próprios aumentou de 97.399 para 108.133, isto é, um crescimento de apenas 11%. Os terceirizados eram, em 2012, 58% do quadro de empregados no sistema elétrico nacional. Quando se examinam os números de acidentes fatais neste mesmo período, encontra-se que 87% das mortes ocorreram entre os terceirizados, uma proporção muito maior do que a dos terceirizados no quadro total. Ao se levar em conta as taxas de mortalidade calculadas para cada um dos agrupamentos de trabalhadores obtém-se o seguinte resultado: a taxa média anual é de 12 por 100 mil empregados do quadro próprio e de 67,4 por 100 mil entre os terceirizados, ou seja, 5,6 vezes maior.

As causas que levam a essas mortes têm origem nas condições de trabalho, no descumprimento das Normas Regulamentadoras (em relação à prevenção em saúde e segurança), por falta de treinamento, por qualificação e capacitação profissional insuficientes, por falta de experiência e de conhecimento sobre o processo de trabalho, especialmente nas redes elétricas, pela ausência de reciclagens, pelo não fornecimento de EPI (Equipamento de proteção individual) e EPC (Equipamento de proteção coletiva), inexistência de CIPA ou sem funcionamento, quando existem, conforme demonstrado em processos julgados pela Justiça do Trabalho, em Ações Cíveis Públicas encaminhadas pelo MPT e em inspeções realizadas por auditores fiscais do trabalho (COUTINHO, 2015).

A construção civil lidera os rankings de acidentes de trabalho, explicados pela negligência das construtoras em relação às normas de saúde e segurança no trabalho. É conhecido também por ser um setor que tradicionalmente sempre recorreu à terceirização, com as redes de subcontratação e o uso da intermediação de mão de obra e do “gato”, denominação retirada da experiência no trabalho rural. É o setor que apresenta as mais altas taxas de rotatividade de mão de obra. E, mais recentemente, radicalizou o uso das cadeias de subcontratação no plano nacional e internacional, onde a fiscalização do trabalho passou a encontrar recorrentemente trabalhadores em condições análogas às do trabalho escravo. Conforme analisado por Filgueiras (2014), dentro do grande setor da Construção, foram encontrados subsetores desta grande área⁹: 1) na construção de rodovias, ferrovias, obras não especificadas, ruas praças e calçadas foram registrados 4,55 vezes mais acidentes fatais entre seus trabalhadores em comparação à totalidade dos setores; 2) em obras para geração, distribuição de energia, telecomunicações, redes de água, coleta de esgoto, instalações industriais e estruturas metálicas, ocorreram 4,92 vezes mais mortes; 3) em demolição e preparação de terreno, 3,3 vezes mais acidentes fatais entre os trabalhadores formalizados do que a média do mercado de trabalho” (DRUCK e FILGUEIRAS, 2014).

Para uma análise dos terceirizados em CNAEs selecionados no setor de construção, foram levantadas as informações do número de mortos em 2013 e do número de terceirizados mortos nesse conjunto, obtendo-se os seguintes resultados: em obras de acabamento, houve 2,32 vezes mais incidência de fatalidades entre seus trabalhadores, comparada à incidência do conjunto do mercado formal. Foram 20 trabalhadores mortos, dos quais 18 eram terceirizados. Em obras de terraplanagem, a chance de morrer foi 3,3 vezes maior do que no restante do mercado de trabalho, dos 19 mortos, 18 eram terceirizados. Nos serviços especializados não especificados e obras de fundação, morreram 30 terceirizados e 4 contratados diretamente, tendo o setor 2,45 vezes maior índice de mortes em relação aos empregados formais da economia como um todo (DRUCK e FILGUEIRAS, 2014).

Quando se analisa o plano da subjetividade dos trabalhadores, especialmente os terceirizados, manifesta-se uma condição de isolamento, de falta de vínculos ou de inserção, onde a perspectiva de identidade coletiva se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação a que estão submetidos, o que dificulta a solidariedade de classe, pela concorrência entre os próprios trabalhadores.

Uma quinta dimensão é o enfraquecimento da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, decorrentes da violenta concorrência entre os mesmos, de sua heterogeneidade e divisão, implicando numa pulverização dos sindicatos, criada principalmente pela terceirização.

No âmbito da representação sindical, as informações confirmam as teses debatidas nas pesquisas sobre terceirização: a pulverização dos sindicatos, a fragmentação dos trabalhadores, o enfraquecimento das ações coletivas e a perversa disputa entre os próprios sindicatos, pois chegam a existir de 4 a 6 sindicatos de maior porte numa mesma categoria, como é o caso dos petroquímicos, dos petroleiros, dos bancários e do serviço público.

E, por fim, a dimensão “direito do trabalho”, questionada em sua tradição e existência, expressa no ataque às formas de regulamentação do Estado, cujas leis trabalhistas e sociais têm sido violentamente condenadas pelos princípios liberais de defesa da flexibilização como processo inexorável trazido pela “modernidade dos tempos de globalização”. Todos esses elementos estão sintetizados no PL 4330, que tem sido caracterizado pelos juristas como um ataque frontal à CLT e ao Direito do Trabalho no Brasil.

A sonegação aos direitos estabelecidos pela CLT também tem uma incidência muito grande, especialmente para o caso dos petroquímicos, petroleiros e ser-

viço público. O desrespeito aos direitos estabelecidos para os empregados com carteira assinada são os mais básicos, como atraso de salários, não depósito do FGTS, atraso do 13º, sem gozo de férias e sem CIPAs. No caso de terceirizados no serviço público, caso estudado em uma universidade federal, mostrou trabalhadores sem férias há dez anos, devido a um rodízio de empresas contratadas que não cumprem os contratos e desaparecem, sendo substituídas por outras do mesmo naipe. Seus empregados não chegam a atingir um ano de trabalho e, por isso, não podem tirar férias.

Todas as informações fornecidas pelas pesquisas acima apresentadas configuram um quadro em que é notória a desigualdade em todos os indicadores: os terceirizados recebem menos, trabalham mais, têm menos direitos e benefícios, são mais instáveis, estão crescendo mais do que os demais trabalhadores e são os que mais morrem por acidentes fatais.

Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. E se constitui num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle que discrimina, ao mesmo tempo que é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista. É também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. Além disso, a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para que o empresário não tenha limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e de sua exploração como mercadoria.

Com a ampliação global da terceirização, é imprescindível enfatizar que se amplia o processo de produção da mais-valia, especialmente (mas não só) no setor de serviços, decorrente da privatização de inúmeras empresas públicas que passam a ter o lucro como atividade central. Em um universo em que a economia está sob a hegemonia do capital financeiro e o processo de privatização é intenso, as empresas procuram ampliar seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela intensificação do tempo de produção, pelo aumento das taxas de produtividade, pela redução dos custos de remuneração da força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho. Assim sendo, a expansão das empresas terceirizadas tem se convertido em im-

portante elemento propulsor e gerador de mais valia, dado que várias empresas de serviços terceirizadas tornaram-se também produtivas para o capital. O que no passado recente era realizado por empresas estatais prestadoras de serviços públicos sem fins lucrativos, com o neoliberalismo, a financeirização e a privatização, tornaram-se cada vez mais partícipes diretos ou indiretos no processo de valorização do capital, incrementando e ampliando as modalidades de extração de mais-valia (ANTUNES, 2013a).

O Projeto de Lei 4330 ou PL 30: a legalização da precarização do trabalho

A legislação referente à terceirização no Brasil tem origem na Lei 6.019/74, que autorizou a terceirização de serviços de vigilância patrimonial e de transportes de valores por estabelecimentos financeiros, contribuindo para legitimar uma prática que já era usual na área de serviços. Outra Lei, a 5645/1970, voltada para o setor público, autorizava a subcontratação de serviços de transporte, conservação, custódia, operação de valores, limpeza e outras assemelhadas e considerava ilícita a terceirização em quaisquer atividades permanentes das empresas.

Com base nessa legislação, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou o Enunciado 256 (1986) que declarava ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo para o trabalho temporário e serviço de vigilância (DELGADO e AMORIM, 2014). Mas em 1993, pressionado pela iniciativa privada, o TST reconheceu a legalidade na contratação de quaisquer serviços ligados à atividade meio da empresa e editou o Enunciado 331, que cancelou o anterior e definiu como lícito e sem formar vínculo de emprego a contratação de serviços de vigilância, limpeza e conservação, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio da contratante.

Assim, os limites à terceirização passaram a ser mais flexíveis, permitindo-a nas atividades permanentes das empresas. A diferença agora era atividade-meio e atividade-fim, o que gerou um interminável debate técnico e jurídico sobre a natureza das atividades. Embora a Súmula 331 tenha sofrido alterações, manteve seus dois elementos fundamentais, a proibição de terceirizar a atividade-fim e a responsabilidade subsidiária à empresa contratante. Assim, apesar dessa flexibilização, ainda havia um limite que balizou os julgamentos da Justiça do Trabalho: a proibição de terceirizar a atividade-fim; o que não foi suficiente para impedir a ampliação da terceirização, configurando uma verdadeira epidemia que se desenvolve nos anos 1990 e torna-se sem controle nos anos 2000, conforme demonstrado anteriormente.

E foi com base no Enunciado 331, que o poder público atuou, especialmente o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através da fiscalização dos auditores do trabalho. No caso do MPT, há uma definição de setores/empresas prioritárias a serem investigadas, que toma por base as denúncias de trabalhadores e de suas entidades de representação. Nos últimos anos, são os centros industriais mais importantes em cada região do país que têm sido objeto de denúncia e investigação, como é o caso das siderúrgicas e da terceirização do processo produtivo de carvão e reflorestamento em Minas Gerais. Nos últimos oito anos, o órgão ajuizou 23 ações civis públicas contra cerca de 40 empresas da área. No interior de São Paulo, que abrange 599 municípios, o MPT da 15ª Região propôs 24 ações civis públicas e firmou 104 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) nos últimos dois anos. Os municípios de Campinas, São José dos Campos e São Carlos, que abrigam diversas multinacionais, foram alvo das principais ações.

Na Bahia, o Polo Petroquímico de Camaçari tem sido objeto de investigação e, desde 2008 até o início de 2010, o MPT firmou 23 TAC com empresas e ajuizou seis ações (RAMIREZ e SALVADOR, 2010). Em 2008, o órgão ajuizou ação civil pública contra a Empresa Baiana de Águas e Saneamento S/A (Embasa) por terceirizar mão-de-obra para a prestação de serviços ligados à sua atividade-fim. A Justiça do Trabalho julgou procedente a ação e determinou a realização de concurso público para a contratação de mão de obra no prazo máximo de 15 dias, indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 400 mil reais e, em caso de descumprimento das obrigações, multa diária de R\$ 5 mil por trabalhador encontrado em situação irregular (TRT5.JUS.BR)

No âmbito das fiscalizações do Ministério do Trabalho, são encontradas as mesmas tendências, isto é, a terceirização ilícita: via intermediação de mão de obra, contratação de empresas fantasmas e atividades nucleares desenvolvidas por trabalhadores terceirizados sob a gerência da contratante.

Quando se analisam as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-BA), encontram-se, para a região da Bahia, 61 processos com sentenças definidas somente em 2010, contra 53 em 2009, 48 em 2008 e 44 em 2007.

Mais recentemente, em agosto de 2010, o Tribunal de Contas da União (TCU) recomendou o fim da contratação de terceirizados nas empresas estatais, sugerindo um prazo de cinco anos para substituição destes empregados por concursados. Isto porque foram identificadas várias irregularidades, com

um grande número de terceirizados exercendo funções previstas em planos de carreiras, conforme afirmou o ministro-relator.

É nesse quadro de epidemia da terceirização no Brasil e de uma frágil regulação através do Enunciado 331, que surge o PL 4330/2004, proposto pelo então deputado e empresário Sandro Mabel. Um projeto que tem por objetivo central derrubar qualquer limite à terceirização, isto é, liberá-la para todas as atividades da empresa, permitindo redes de subcontratação, pejetização, negando a responsabilidade solidária plena para as contratantes em qualquer situação. Nas várias tentativas de colocá-lo em votação, houve movimentos de resistência organizados pelos sindicatos, juristas do trabalho, pesquisadores, instituições do direito do trabalho e até mesmo por 19 ministros, dentre os 26 que compunham o TST, que em carta publicada em 2013, manifestavam a sua condenação ao PL 4330, afirmando, dentre outras ponderações, que a sua aprovação “...provocará gravíssima lesão social de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários no País, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção a um novo enquadramento, como trabalhadores terceirizados, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais.” (Carta ao Excelentíssimo Senhor deputado Décio Lima, Presidente da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, 27/08/2013).

Mais recentemente, em abril de 2015, o PL 4330 foi posto em votação na Câmara de Deputados sem discussão no Plenário, através do uso da força regimental que dá poderes ditatoriais ao seu presidente, deputado Eduardo Cunha, que vem sistematicamente usando e abusando desse poder, para impor votações de projetos polêmicos que alteram radicalmente a vida da sociedade, sem encaminhar um processo democrático de discussão. Em resposta, houve uma ampla mobilização nacional, realizada por diversas centrais sindicais e movimentos sociais, com paralisações, manifestações de rua e por redes sociais que, mesmo influenciando uma redefinição da primeira votação (324 a favor x 137 contra), não impediu que o PL fosse aprovado por uma pequena margem de votos (27 num total de 433) na Câmara dos Deputados.

A campanha permanente feita por diversas instituições representativas, por diversos setores das universidades e pelos intelectuais críticos, somados aos sindicatos e movimentos sociais, influenciou de forma diferente o Senado, para onde o Projeto foi enviado, recebendo a denominação de PL-30. Nesta instituição, se estabeleceu outro procedimento, com a organização de audiências públicas,

que estão ocorrendo nos vários estados do país e com a formação de comissões temáticas. Ou seja, não há ainda prazo para votação e vários senadores têm se declarado contra o projeto. Após a definição do Senado, o PL vai para a presidente Dilma Rousseff, que tem o poder de veto.

Foi também neste mesmo período, quando as atenções estavam voltadas para o Congresso Nacional, que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu sobre uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) proposta em 1998, em relação à Lei editada pelo Governo Fernando Henrique Cardoso, que estabelecia que o Estado pode contratar organizações sociais para prestação de serviços nas áreas de saúde, educação, cultura, esporte e lazer, ciência e tecnologia e meio ambiente; ou seja, a terceirização através da intermediação das chamadas organizações sociais (fundações, ONGs, cooperativas, etc.) nas atividades-fim do serviço público. A decisão é pela constitucionalidade, liberando, portanto, a terceirização para todos esses setores. Trata-se da vitória de uma concepção neoliberal de Estado, que irá transferir recursos públicos para essas organizações de caráter privado, que estarão livres para contratar trabalhadores sem concurso público e sem licitação, o que implicará no progressivo fim do serviço público e da carreira de servidor, cuja função social é fundamental num Estado democrático (DRUCK, 2015).

Uma nota de conclusão

A atual conjuntura do trabalho no país é difícil e se caracteriza por uma violenta ofensiva do capital contra a classe trabalhadora. Ofensiva que embora tenha origem no plano da globalização econômica e financeira, dirigida pelo capital financeiro, encontra no território nacional os agentes que implementam suas exigências. No caso brasileiro, vivemos hoje a “ditadura dos mercados”, levada à prática pelo Governo Dilma Rousseff e com o apoio do Congresso Nacional, por meio do ajuste fiscal.

As medidas de “austeridade” têm a mesma natureza do PL 4330; trata-se de um ataque aos direitos dos trabalhadores. O ajuste fiscal determinado pelo governo, com os cortes de despesas nas áreas sociais, como é o caso da educação, com contingenciamento no repasse de recursos impôs uma crise nas universidades e institutos federais em todo o país, levando ao fechamento de unidades, adiamento de início de aulas, por falta de condições de funcionamento em vista de greves de trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza, vigilância, portaria, manutenção, dentre outros, por estarem sem receber salários, chegando a atrasos de três meses em alguns segmentos. As greves ocorreram em quase todas

as instituições federais de ensino, pois seus reitores não estão conseguindo pagar as despesas de custeio, onde a prestação de serviços terceirizados é a principal e mais cara delas. Esse exemplo é paradigmático para se entender quem é penalizado com o ajuste fiscal em curso no país.

As demais medidas de ajuste fiscal propostas pelo governo federal, a exemplo das MPs 664 e 665, representam, segundo especialistas, o maior retrocesso em política de seguridade social nas últimas décadas, qualificada como uma minirreforma da previdência, ao reduzir o acesso dos trabalhadores ao seguro desemprego, a pensões por morte e ao auxílio doença. Segundo cálculos do DIE-ESE, em torno de 4,8 milhões de trabalhadores não poderiam acessar o seguro desemprego e 9,94 milhões perderiam o abono salarial, numa conjuntura em que o desemprego está crescendo, fruto da desaceleração do crescimento econômico.

Estima-se que o governo vai economizar 10 bilhões de reais com essas medidas, enquanto cálculos de especialistas em finanças preveem que a taxação de grandes fortunas poderia recolher até 100 bilhões por ano. Sem dúvida, um ajuste que tem uma clara natureza de classe, tornando-se parte da ofensiva do capital sobre o trabalho, sob a hegemonia neoliberal, na qual o governo federal tem sido cada vez mais um agente fundamental, e que passa a ser questionado por movimentos sociais e centrais sindicais, a exemplo da Central Única dos Trabalhadores, que lhes davam apoio. É o que indica o “Manifesto pela mudança na política econômica e contra o ajuste”, lançado no 20 de maio, assinado por mais de 30 organizações e movimentos, dentre eles, a CUT, o MST, a CPT, além de intelectuais, acadêmicos, dirigentes políticos de movimentos e do Partido dos Trabalhadores, que qualifica o ajuste como recessivo e injusto, pois penaliza os mais pobres, retirando-lhes direitos sem trazer qualquer medida para alterar o sistema tributário e torná-lo mais progressista. A CSP-CONLUTAS, as distintas INTERSINDICAIS, bem como inúmeros movimentos sociais das periferias e sindicatos de base, os partidos de esquerda que fazem clara oposição ao governo Dilma, como o PSOL, o PSTU e o PCB, dentre outros, também têm tido papel de destaque na luta contra a terceirização e as medidas nefastas do chamado “ajuste fiscal”.

A campanha contra o PL 4330 continua, pois ainda não está definida a posição do Senado. Nas audiências públicas ocorridas nas capitais dos principais estados do país, nas manifestações de rua, nas greves do funcionalismo público e de terceirizados das universidades públicas, a manifestação contra a terceirização tem presença constante, denunciando os seus objetivos centrais, como a redução dos

salários, a retração crescente dos direitos do trabalho e, o que é também de enorme relevância, aumentar a fragmentação, procurando desorganizar ainda mais a classe trabalhadora, tanto na esfera sindical, como nas distintas formas de solidariedade coletiva que florescem no espaço produtivo.

Em nome da falaciosa “melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço”, o PL (em sua nova versão no Senado) pretende eliminar de uma só vez a disjuntiva (já limitada) existente entre as atividades-meio e atividades-fim, rasgando de fato a CLT. Em tese, se esse PL for aprovado, praticamente todas as modalidades de trabalho poderão ser terceirizadas. Não só as atividades de limpeza, transporte, alimentação, call center etc., mas até os pilotos e copilotos de aeronaves poderão ser contratados no sistema de terceirização total que os capitais querem impor à classe trabalhadora.

Com um Congresso que tem a mais alta taxa de rejeição da história recente e impulsionados pela lógica volátil do capital financeiro – onde a celeridade do tempo e a virtualidade do espaço comandam – uma nova servidão do trabalho é imposta, configurando por isso uma regressão que têm o efeito de uma regressão à escravização do trabalho no Brasil, nos moldes do século XXI.

Na ponta fictícia do sistema financeirizado, temos dinheiro gerando mais dinheiro, sendo que na base da produção (em sentido amplo) temos uma miríade de formas pretéritas de trabalho (escravo, semiescravo, precarizado, flexibilizado, terceirizado, informalizado, etc.) (ANTUNES, 2015). Percebendo salários menores, enfrentando jornadas de trabalho bem maiores do que o conjunto dos assalariados contratados sem tempo determinado, sofrendo cotidianamente as vicissitudes que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho e das altas taxas de rotatividade e de acidentes de trabalho, a terceirização vem se assumindo como a modalidade dominante no processo de corrosão do trabalho que se expande em escala universal. Mas que, exatamente por isso, está no centro dos levantes e rebeliões que também já são parte presente em todos os quadrantes do mundo.

Referências

ANTUNES, R. (2010) *Os Sentidos do Trabalho*. 12ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. *Adeus ao Trabalho?* 16ª edição especial de 20 anos da publicação, revista e ampliada. São Paulo: Cortez, 2014.

_____. *A Nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i)materialidade e valor*, in ANTUNES R. (org.) *Riqueza e Miséria do Trabalho*, vol. II. São Paulo: Boitempo, 2013a.

_____. *A Servidão Involuntária*, Folha de S. Paulo, p. 3, 5 de junho de 2015.

_____. (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho*, vol. I. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho*, vol. II. São Paulo: Boitempo, 2013.

CARTA ao Excelentíssimo Senhor deputado Décio Lima, Presidente da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, 27/08/2013 (assinam 19 ministros do TST).

CORIAT, B. *Penser à l'envers, Travail et organization dans l'entreprise japonaise*. Paris: Christian Bourgeois éditeur, 1991.

COUTINHO, G. F. *Terceirização – máquina de moer gente trabalhadora – a inexorável relação entre a nova merchandage e a degradação ambiental, as mortes e mutilações no trabalho*. São Paulo: LTR, 2015. 279p.

CUT-DIEESE. *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha – Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. São Paulo, 2014.

DELGADO, G. N. e AMORIM, H.S. *Os Limites Constitucionais da Terceirização*. São Paulo: LTR, 2014. 167p.

DRUCK, G. *Terceirização: Desfordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. São Paulo: Boitempo; Salvador: Edufba, 1999.

_____. *Trabalho, Precarização e Resistências*. Caderno CRH (UFBA), v. 24. Salvador: Edufba, 2011.

DRUCK, G. e FILGUEIRAS, V. A. *A epidemia da Terceirização e a responsabilidade do STF*. Revista do TST. Brasília, v.81: 150-161, jul-set 2014.

_____. *Terceirização e ajuste fiscal: uma dupla ofensiva contra os direitos do trabalho*. Jornal dos Economistas – CORECON-RJ, Nº 311, jun 2015.

_____. FRANCO, T. *Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias*, in DRUCK, G. & FRANCO, T. (org.) *A Perda da Razão Social do Trabalho: Precarização e Terceirização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. *O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização*, Seminário Fundacentro, mimeo, 2009. *O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização*, Seminário Fundacentro, mimeo, 2009.

FILGUEIRAS, V. *Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?* Disponível em: <<http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/>>. Acesso em: jun. 2014.

FUNDAÇÃO COGE (COMITE DE GESTÃO EMPRESARIAL). 2013. *Relatório de Estatísticas de Acidentes de Trabalho no Setor Elétrico Brasileiro*, 2013. Disponível em: <<http://www.relatorio.funcoge.com.br/>>. Acesso em: 01 jun. 2015.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

HARVEY, D. A *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Ed. Loyola, 1992.

ICHIYO, Muto. *Toyotismo: Lucha de Classes e Innovación Tecnológica en Japón*, Buenos Aires: Ed. Antidoto, 1995.

KAMATA, Satoshi. *Japan in the Passing Lane - An Insider's Account of Life in a Japanese Auto Factory*. Nova Iorque: Pantheon Books, 1982. RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz (Coords.). *Direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. SANCHES, A. T. *Terceirização e Ação Sindical no Setor Financeiro*. In: Encontro Nacional da Abet, 2009, SP. Campinas.

Notas

- 1 Artigo ampliado e atualizado, cuja versão original foi publicada no livro *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, vol. III, Ed. Boitempo, 2014 e na *Revista do TST* (Vol. 79, n. 4, out/dez/2013).
- 2 Professor Titular de Sociologia do Trabalho no IFCH/UNICAMP é autor, dentre outros livros, de *Os Sentidos do Trabalho* (12a edição, revista e ampliada, Boitempo, publicado também nos EUA, Inglaterra/Holanda, Itália e Argentina) e *Adeus ao Trabalho?* (16a edição especial de 20 anos de publicação, revista e ampliada, Ed. Cortez, publicado também na Itália, Espanha, Argentina, Venezuela e Colômbia); e *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, Vol. I e II, (Organização, Boitempo). Coordena as Coleções *Mundo do Trabalho* (Boitempo) e *Trabalho e Emancipação* (Ed. Expressão Popular). Colabora em revistas acadêmicas no país e exterior. E-mail: rlcantunes53@gmail.com
- 3 Professora do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia e C. Humanas da Universidade Federal da Bahia, pesquisadora do CRH/UFBA e do CNPq, estudiosa na área de

sociologia do trabalho, autora do livro *Terceirização: desfjordizando a fábrica* (Editora Boitempo e Edufba) e co-organizadora do livro *A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização* (Editora Boitempo). E-mail: druckg@gmail.com

- 4 Usaremos ao longo deste artigo a designação trabalhadores, esclarecendo que o concebemos também em sua dimensão de gênero, como trabalhadores e trabalhadoras, uma vez que há uma clara e importante divisão sócio-sexual do trabalho, que afeta de modo frequentemente desigual e diferenciado.
- 5 Ver, sobre o toyotismo, ANTUNES, 2010 e 2013; DRUCK, 1999; GOUNET, 1999; SHIMIZU, 1994; ICHIYO, 1995; CORIAT, 1991; SAYER, 1986 e KAMATA, 1985.
- 6 Em *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, Vol. I e II, há um desenho amplo das características principais da informalidade, bem como das diferentes dimensões do processo de precarização no Brasil (ANTUNES, 2006 e 2013).
- 7 Taxa de mortalidade estabelece a relação entre determinada população e os óbitos ocorridos neste universo, anulando a influência exercida pelos diferentes tamanhos da população, permitindo a comparação entre as mortes de diferentes segmentos. Este é o caso dos trabalhadores terceirizados e dos contratados diretamente na Petrobras, o que possibilita um diagnóstico mais preciso do risco de morte por acidente do trabalho, se for estabelecida uma relação de mortes por conjuntos de 100.000 trabalhadores. A taxa de mortalidade é obtida a partir da seguinte fórmula: mortes por acidentes de trabalhadores/nº de trabalhadores x 100.000.
- 8 O setor elétrico apresenta o melhor banco de informações sobre o sistema elétrico, inclusive para o quadro de empregados de todas as empresas de eletricidade do país, tanto próprios quanto terceirizados. São disponibilizadas as estatísticas de acidentes, cobrindo todos os segmentos de trabalhadores, sob a responsabilidade da Fundação COGE, uma instituição técnica-científica criada em 1998 que realiza pesquisas sobre o setor elétrico brasileiro, congregando 67 empresas públicas e privadas.
- 9 Levantamento realizado tomando por base as CATs emitidas no Brasil em 2013, e com os dados sobre emprego formal elaborados pelo IBGE obteve-se o CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômica) informado nessas bases de dados.

Artigo recebido em agosto de 2015 e aceito para publicação em setembro de 2015.