

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS**  
**Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA**  
**Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social - PPGDS**

Alex Brant Paulino

**A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA COMPANHIA**  
**ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS:**  
**Análise da Ação Civil Pública nº 0001473-2003-004-00-4**

**Montes Claros – MG**

**2015**

Alex Brant Paulino

**A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA COMPANHIA  
ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS:  
Análise da Ação Civil Pública nº 0001473-2003-004-00-4**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social da Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Social.

Orientadora: Professora Dra. Maria da Luz Alves  
Ferreira

**Montes Claros – MG**

**2015**

Alex Brant Paulino

**A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA COMPANHIA  
ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS:**

**Análise da Ação Civil Pública nº 0001473-2003-004-00-4**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social da Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Social.

---

Dra. Maria da Luz Alves Ferreira (Orientadora) – UNIMONTES

---

Dr. Elton Dias Xavier - UNIMONTES

---

Dr. Geraldo Márcio Timóteo - UENF

Montes Claros, 30 de março de 2015.

Paulino, Alex Brant

A terceirização nas relações de trabalho da Companhia Energética de Minas Gerais: análise da ação civil pública nº 0001473-2003-004-00-4 / Alex Brant Paulino. Montes Claros – 2015.

117 f.

Orientadora: Maria da Luz Alves Ferreira

Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Montes Claros

1. 2. 3. 4. . I. Ferreira, Maria da Luz Alves,  
II. Universidade Estadual de Montes Claros, Programa de Pós-  
Graduação em Desenvolvimento Social - PPGDS III. Título.

CDU:

À minha esposa Eliseth,  
meus filhos Gabriel e Raphael  
pelo amor profundo.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade da vida e por me permitir amar e viver com tantas bênçãos.

Aos meus filhos Gabriel e Raphael, os anjos em minha vida, pelo amor incondicional.

À minha esposa Eliseth Duarte pelo companheirismo, carinho e dedicação.

Aos meus pais, Geraldo e Diva pelos ensinamentos.

Aos meus irmãos Christiane e Rodrigo pela constância no amor familiar.

Aos meus amigos, em especial ao meu compadre Charles André, irmão escolhido.

Ao novo amigo Rafael Moura, companheiro de reflexão que tanto colaborou para o fechamento deste trabalho.

Aos colegas das Faculdades Santo Agostinho, professores e alunos, cujo convívio tem sido um grato presente.

Ao Sindicato dos Eletricitários Sindieletró-MG pela contribuição e luta e a todos os eletricitários de Minas Gerais.

À minha orientadora, Maria da Luz, pela orientação e paciência.

A todos os professores do PPGDS, em especial ao Prof. Dr. Elton Dias Xavier pelo incentivo e Prof.<sup>a</sup>. Dra. Luciene Rodrigues, pela dedicação e amor pela docência.

Ao professor Geraldo Márcio Timóteo pela disposição e colaboração no fomento da pesquisa acadêmica, inclusive possibilitando a primeira publicação oriunda desses estudos.

Todos vocês, o meu muito obrigado.

## RESUMO

A crise do capital, experimentada após a década de 1970 nos países centrais, impulsionou a modificação dos processos de produção capitalista, que foi materializada por uma política neoliberal e reestruturação produtiva, causadoras de mudanças profundas no mundo do trabalho, impactando sobremaneira a condição daquele que vive do trabalho. Esse modelo de acumulação flexível exige um novo contrato de trabalho, que leva ao rompimento e mutação da tradicional relação bilateral entre empregado e empregador, fomentando a inclusão, na cadeia produtiva, de uma rede de colaboradores e implementação do fenômeno da terceirização trabalhista. Tal fenômeno, utilizado como forma de gestão da mão-de-obra, é também expandido para a administração pública direta e indireta, chegando a ser implementada na Companhia Energética de Minas Gerais, em suas atividades principais e acessórias, com a finalidade de reduzir custos e tornar a empresa mais competitiva, atendendo as exigências do mercado. O trabalho então é precarizado, cria-se um ambiente de discriminação entre aqueles empregados de seu quadro próprio e os terceirizados, estes com emprego instável, de grande rotatividade, com padrão salarial rebaixado e com menos cuidado em relação à segurança e medicina do trabalho, o que eleva o número de acidentes. Objetivando conter a expansão desse processo de terceirização, o Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais ajuíza a Ação Civil Pública por entender que a terceirização de atividade fim pela CEMIG é ilegal e fere os direitos sociais do trabalhador. É essa condição do trabalhador no setor elétrico de Minas Gerais que iremos analisar, partindo da discussão desenvolvida nos autos da referida ação e dos dados que ela contém, para que possamos compreender os rumos do trabalho no setor e as tendências para os demais setores produtivos, especialmente nas concessionárias de serviço público, diante da decisão final do caso pelo Tribunal Superior do Trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho, terceirização, precarização, reestruturação produtiva, eletricitários.

## ABSTRACT

The crisis of the capital, experienced after the 1970 in developed countries, taken by developed, promoted the modification of the capitalist production process, which was materialized by a neoliberal politics and productive restructuring, causing profound changes in the working, impacting, greatly, the condition of one who leads the work. This model of flexible accumulation requires a new employment contract, leading to the disintegration of the traditional bilateral relationship between employee and employer, fostering the inclusion, in the production chain, a network of employees and implementation of the labor outsourcing phenomenon. This phenomenon, used as a form of labor-management work, it is also extended to the direct and indirect public administration, eventually being implemented in the Energy Company of Minas Gerais, in its main and ancillary activities, in order to reduce costs and make the company more competitive, meeting the demands of the market. The work is so precarious, it creates an environment of discrimination between those employees to its workforce and outsourced, with unstable employment, high turnover, with a lowered salary pattern with less care about the safety and occupational health, bringing the number of accidents. Aimed at containing the expansion of this outsourcing process, the Ministry of Labor in Minas Gerais propose the public civil action in order to understand that outsourcing activity by Cemig is illegal and violates the social rights of the worker. It is this worker's condition in the electricity sector of Minas Gerais that we will examine, based on the discussion developed in the records of that action and the data it contains, so that we understand the directions of the work and trends for other productive sectors, especially in the concessionaires, before the final decision of the case by the Superior Labor Court.

**Keywords:** Labor, outsourcing, precariousness, productive restructuring, electricity workers.



## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 Resultados da administração científica.....	28
TABELA 2 Modelo comparativo da produção fordista x Especialização flexível.....	41
TABELA 3 Empregos no setor elétrico em 31/12 Brasil.....	67
TABELA 4 Índice da terceirização da força de trabalho .....	69
TABELA 5 Tabela comparativa dos salários base mínimo, médio e máximo pago aos eletricitistas pela CET Engenharia LTDA e Pela CEMIG D. 2012 .....	92
TABELA 6 Acidentes fatais do trabalho e taxa de mortalidade por segmento da força de trabalho, região e atividade da empresa de 2006 a 2008.....	105

## **LISTA DE QUADROS**

QUADRO 1 Evolução do número de trabalhadores da CEMIG Distribuição S/A (próprios e terceiros) entre os anos de 2008 e 2012.....	70
QUADRO 2 Relatório de estatísticas de acidentes do setor elétrico brasileiro 2013.....	103

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 Total de empregos no setor elétrico por subsetor de energia elétrica Brasil 2004 .....	66
GRÁFICO 2 Evolução do emprego no setor elétrico Brasil 1998, 2000, 2002 2004 .....	67
GRÁFICO 3 Total de empregos no setor elétrico por natureza jurídica do estabelecimento Brasil 2004 .....	68
GRÁFICO 4 Municípios com agências de atendimento CEMIG entre 1994 e 2001.....	77
GRÁFICO 5 Número de trabalhadores na CEMIG no período de 1994 a 2004.....	78
GRÁFICO 6 Relatório de estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro – 2013 .....	100
GRÁFICO 7 Relatório de estatística de acidentes do setor elétrico brasileiro 2013 – acidentados fatais .....	104

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

ACP – Ação Civil Pública

ADC – Ação direta de constitucionalidade

BID – Banco interamericano de desenvolvimento

CAT – Comunicado de acidente do trabalho

CEMIG – Companhia Energética de Minas Gerais

CLT – Consolidação das leis do trabalho

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OJ – Orientação jurisprudencial

OIT – Organização internacional do trabalho

PDV – Plano de demissão voluntária

SDI – Seção de dissídios individuais

SINDIELETRO – Sindicato intermunicipal dos trabalhadores na indústria energética de Minas Gerais

SINDIMIG - Sindicato das Indústrias de Instalações Elétricas, gás, hidráulicas, sanitárias e telecomunicações no Estado de Minas Gerais

SINDSENG - Sindicato das Secretárias de Minas Gerais

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SDI – Seção de dissídios individuais

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>1 MODELOS DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: DA PASSAGEM DO TAYLORISMO\FORDISMO PARA A ESPECIALIZAÇÃO FLEXÍVEL.....</b>	<b>19</b>
1.1 A concepção de trabalho na sociedade capitalista.....	20
1.2 A proposta Taylorista – trabalho prescrito e gerência científica. ....	22
1.3 O Modelo Fordista – produção em massa e trabalho repetitivo .....	32
1.4 O Modelo Toyotista – produção enxuta e especialização flexível .....	36
<b>2 O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>44</b>
2.1 Conceito e caracterização. ....	44
2.2 A relação de emprego bilateral: requisitos e proteção jurídica no Brasil.....	48
2.2.1 A subordinação como elemento essencial: reflexos do modelos Taylorista/Fordista .....	51
2.3 A legislação brasileira : a flexibilização e a desregulamentação trabalhista.....	55
2.3.1 O projeto de lei 4330/2004: a terceirização ampla e irrestrita e sua inconsistência.....	60
<b>3 A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NA COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS-CEMIG: DELINEAMENTOS DECORRENTES DA ACP N. 001473-2003-004-03 .....</b>	<b>64</b>
3.1 A Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG: natureza jurídica e estrutura organizacional em compasso com o modelo neoliberal. ....	64
3.2 A implementação da terceirização na cadeia produtiva econômica: uma análise teórica ..	71
3.3 A natureza <i>sui generis</i> da CEMIG diante da função social do Estado: crítica à perspectiva da maximização do lucro em detrimento da diretriz constitucional de valorização do trabalho humano. ....	74
3.3.1 Incursões analíticas na ACP nº 0001473-2003-004-00-4: Reflexos práticos do modelo de terceirização neoliberal adotado como política gerencial nos quadros operacionais da CEMIG .....	78
3.4 A Ação Civil Pública nº. 0001473-2003-004-00-4: o processo em análise .....	79
3.4.1 A Defesa no processo: argumentos e justificativas para manutenção da terceirização...84	

3.5 Reflexos da terceirização no setor elétrico: consequências e implicações trabalhistas.....	88
3.5.1 A isonomia salarial: a questão da inobservância na equiparação de funções.....	88
3.5.2 A terceirização que divide: o enfraquecimento sindical, a divisão da categoria e a perda de identidade.....	94
3.5.3 – A terceirização e o aumento exponencial dos acidentes laborais: falta de treinamento e capacitação profissional.....	100
3.6 A decisão do Tribunal Superior do Trabalho e a legalidade da terceirização trabalhista na CEMIG: incongruências e o destino do setor elétrico em Minas Gerais.....	106
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>112</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>117</b>

## INTRODUÇÃO

O fenômeno da terceirização surge nas relações de trabalho como um novo modelo de gestão de mão-de-obra, denominado de flexível e que rompe com a tradicional bilateralidade do trabalho subordinado, tendo como foco a descentralização do trabalho e consequente diminuição de custos. Visa maior eficiência e competitividade empresarial no mundo globalizado.

Referido modelo de gestão se expande também pela administração pública direta (Estados, Municípios e União) e indireta (autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista), o que tem gerado conflitos e críticas sobre as consequências que se encaminham para uma degradação do valor social do trabalho.

Diante da falta de uma regulamentação específica, da dificuldade na negociação (individual e coletiva) e divergência de interpretação da legislação em vigor, tais conflitos são levados ao judiciário trabalhista em números crescentes a cada dia, o que exige uma preparação e entendimento sobre a temática, sendo importante a reflexão sobre os rumos das relações trabalhistas com esse modelo de gestão.

Não obstante o capitalismo surgir com sua intensidade a partir do século XVIII, o modelo de produção capitalista no qual está inserido o fenômeno da terceirização trabalhista surge no final do século XX e se intensifica no início desse século XXI, primeiro nos países de capitalismo avançado, com repercussão maior ou menor em áreas industrializadas do terceiro mundo, como bem afirma Antunes (2000), trazendo em si uma ideologia que muda o contexto nas relações de trabalho.

As mudanças no processo de produção capitalista, implementadas notadamente a partir dos anos 70, implicam não só em alterações no contrato entre aquele que aliena sua mão-de-obra e o que dela se beneficia com o lucro, como também causa impacto na legislação e na forma de interpretá-la, que passa a ser elaborada sob a égide de uma nova ideologia (neoliberal), flexibilizando direitos e impactando o alcance a benefícios de cunho social, como afirma Delgado (2006).

Acerca da flexibilização trabalhista, que desencadeia o processo de terceirização e tem ela como estratégia fundamental, Duarte citado por Gonçalves (2004, p.131), afirma que “A flexibilização possibilita que o contrato de trabalho seja disciplinado de forma diversa, mais ainda, possibilita até derrogação de normas de ordem pública [...]”.

Para Barros (2010), o fenômeno da terceirização trabalhista consiste na transferência para outrem de atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal.

Delgado (2010) diz que a expressão terceirização resulta de neologismo da palavra terceiro, construído pela área de administração de empresas e que visa a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.

Mas quais são os efeitos efetivos que a terceirização pode causar nas relações de trabalho? Em que consistem estes conflitos? Quais os prejuízos e benefícios, a trabalhadores e empregadores? E principalmente, como o judiciário trabalhista vem enfrentando e julgando esses conflitos e quais impactos tais decisões podem trazer a essas relações de trabalho?

O caso da terceirização implementada na Companhia Energética de Minas Gerais-CEMIG é emblemático, tanto pelo fato de representar a expansão de tal modelo de gestão de mão-de-obra na administração pública indireta (sociedade de economia mista, empresa pública), como pela discussão judicial desencadeada com o ajuizamento de Ação Civil Pública-ACP pelo Ministério Público do Trabalho-MPT, recém julgada em definitivo no mês de setembro do ano de 2014 e que certamente servirá de embasamento para posteriores discussões, e, quem sabe, pacificação de entendimento e normatização da questão.

Se por um lado uns aduzem que o processo de terceirização trabalhista favorece a competitividade e desenvolvimento, com promoção de mais postos de trabalho, bem como diminuição de custos, por outro se defende a ideia de que tal modelo precariza as relações de trabalho, enfraquece os sindicatos e cria o subemprego, aviltando a condição do ser humano e menosprezando as conquistas históricas fundadas no valor social do trabalho. (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011)

Isso posto o objetivo geral do trabalho é

- Analisar o processo de terceirização trabalhista na CEMIG e a precarização do trabalho conforme apontado e discutido na ACP nº 0001473-2003-004-00-4.

Além do objetivo geral, elencamos os seguintes objetivos específicos:

- Descrever a evolução dos modelos de produção capitalista e sua influência nas relações de trabalho.

- Compreender o processo de terceirização trabalhista e sua influência nas relações de trabalho, sobre o ponto de vista jurídico.

- Analisar os efeitos da precarização das relações de trabalho decorrentes da terceirização na CEMIG, tendo como aspecto delimitador as discussões desenvolvidas na ACP nº0001473-2003-004-00-4 movida pelo MPT.



Busca-se assim, problematizar o fenômeno da terceirização trabalhista, tendo como ponto de reflexão o processo supra citado envolvendo o caso CEMIG. E para melhor entendê-lo, importante analisar também as formas tradicionais de gestão da mão-de-obra, especialmente do trabalho assalariado, dentro das concepções Taylorista, Fordista e Toyotista de produção, fazendo um estudo comparativo desses modelos e sua contextualização, passando pelo entendimento e análise do valor social do trabalho, sua centralidade e a garantia de vida digna daquele que vive do trabalho numa sociedade capitalista.

Com esse escopo, pretendemos chegar com uma análise crítica ao modelo flexibilizante de terceirização trabalhista, sua identificação, características e o reflexo que tal forma de gestão de mão-de-obra tem no desenvolvimento das relações de trabalho, nos quadros do funcionalismo da CEMIG, a fim de se problematizar a garantia e a efetivação dos direitos sociais do trabalhador.

Assim, o estudo teórico a ser realizado, tem como referencial o próprio modelo implementado por Frederick Winslow Taylor na sua obra “Princípios de Administração Científica”, que fornece uma nova base para a produção econômica que veio a ser utilizada em todo mundo capitalista.

Também como fonte primária e base do estudo, será analisado o escrito de Henry Ford, “Minha vida e minha obra” para entender o modelo Fordista de produção. Já o modelo Toyotista será estudado com base nos estudos organizados por Helena Hirata, denominado “Sobre o modelo japonês”. Terá ainda o suporte das considerações sobre terceirização trabalhista no Brasil, com as pesquisas e fundamentação teórica de Ricardo Antunes, utilizando para tanto as obras “Adeus ao Trabalho”, “Os sentidos do trabalho”, “Riqueza e miséria no Brasil”, “Riqueza e miséria no Brasil II”, bem como diversos artigos e textos em revistas de sua autoria e coordenação, dentre outros.

Busca-se pois, analisar de que forma o poder judiciário trabalhista tem resolvido os conflitos decorrentes desse modelo de gestão de mão-de-obra na CEMIG, já que a terceirização rompe com a tradicional relação bilateral de trabalho subordinado, dificultando inclusive a identificação daquele que se beneficia da mão-de-obra e se responsabiliza por ela. Tal análise será feita a partir da ACP ajuizada pelo MPT em desfavor da CEMIG, relatórios de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego-MTE e as decisões que envolveram esse caso. Tais decisões, que serão analisadas, são as de primeira instância, pelo juiz(a) monocrático(a), de segunda instância pela turma julgadora do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais-TRT/MG e a decisão definitiva pela turma julgadora do Tribunal Superior do Trabalho-TST, bem como análise de Súmula 331 deste mesmo tribunal.

Para atingir os objetivos pretendidos, optou-se como metodologia pela pesquisa bibliográfica e análise de conteúdo documental, que consiste na investigação das decisões judiciais de primeira e segunda instâncias do TRT de Minas Gerais e do TST, oriundas do processo da ACP nº 0001473-2003-004-00-4, envolvendo a terceirização trabalhista na CEMIG, a fim de que se possa fazer uma análise crítica e encontrar o seu fundamento base para julgamento.

Utilizar-se-á de uma vertente jurídico-sociológica, que, conforme aduz Gustin (2006), busca a compreensão do fenômeno jurídico no ambiente social, sendo o Direito como variável dependente da sociedade. Ainda conforme a autora, opta-se pela investigação jurídico-comparativa na busca de similitudes e diferenças de normas e instituições em dois ou mais sistemas jurídicos, ou mesmo dentro do mesmo sistema jurídico, sem olvidar de buscar a decomposição de um problema jurídico (a licitude da terceirização na CEMIG e ofensa a direitos trabalhistas) em seus diversos aspectos, relações e níveis.

Para reforçar e identificar um ponto de contato nas discussões de outras demandas, outros processos sobre terceirização trabalhista serão analisados, não como ponto central da pesquisa, que será mesmo o emblemático caso da CEMIG.

Por fim, pretende-se fazer uma abordagem da legislação trabalhista brasileira, especialmente a editada a partir da década de 1970, identificando e analisando se houve alguma ruptura do padrão anterior com o processo de flexibilização e terceirização trabalhista.

Viana; Delgado e Amorim (2011, p.59), afirmam que “[...] mais do que uma técnica de gerência, a terceirização se revela uma estratégia de poder. Ela divide já não apenas o trabalho, mas a classe que trabalha, semeando o medo no chão da fábrica [...]”.

Com essa realidade, que evidencia a quebra ou flexibilização de um modelo dentro do qual a legislação protetiva do trabalhador foi elaborada, é que aflora a relevância do tema proposto, eis que os conflitos sociais dela decorrentes causam grande repercussão nas relações de trabalho, não só entre patrão e empregado, mas também entre os próprios trabalhadores. Esses conflitos, no âmbito das relações de trabalho da CEMIG, tendo como ponto delimitador a ACP, é que será objeto de estudo.

O trabalho será dividido em três capítulos, sendo o primeiro constituído em uma pesquisa bibliográfica, tendo como material de suporte livros e publicações de Sociologia do Trabalho, Economia, Direito do Trabalho, em especial a pesquisa primária nas obras de Taylor (1980); Ford (2014) e Hirata (1993), bem como outras que possam contribuir para a formação do referencial teórico que se busca. Nesse capítulo serão analisados os principais modelos produtivos implementados no curso do século XX e XXI e sua repercussão nas

relações de trabalho, bem como a matriz ideológica que permeou tais modelos e serviu de sustentação para a reestruturação produtiva.

O segundo capítulo será marcado pela conceituação do processo de terceirização, como ele se desencadeia nas relações de trabalho e a análise da legislação brasileira sobre o tema, bem como o estudo do projeto de lei 4.330/2004 em trâmite no Congresso Nacional, que tem o propósito de regulamentar a terceirização trabalhista no Brasil, numa tentativa de identificar as lacunas e contradições existentes. Na análise dessa legislação, será verificada a influência da matriz ideológica neoliberal em sua formação e o impacto que isso pode causar nas relações contratuais trabalhistas.

O terceiro capítulo tem a finalidade precípua de analisar as consequências práticas apontadas na ACP ajuizada pelo MPT e as discussões jurídicas que lhe são afetas, tendo como locus empírico os trabalhadores terceirizados na CEMIG. Analisaremos como esta empresa pública processou o modelo de terceirização, suas implicações sociais e jurídicas e também o julgamento realizado pelo judiciário trabalhista em primeira e segunda instâncias perante o TRT-MG e a decisão do TST, bem como outras decisões esparsas. Buscaremos entender como o Poder Judiciário tem se pronunciado sob tais questões, para o alcance da segurança jurídica.

Analisaremos também os direitos sociais do trabalhador afirmados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988-CRFB/88, se o processo de terceirização tem violado tais direitos e como o judiciário brasileiro enfrentou os conflitos no caso CEMIG.

Por fim, nas considerações finais serão retomados os aspectos chaves que contribuirão para a conclusão da dissertação.

# **1 MODELOS DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: DA PASSAGEM DO TAYLORISMO\FORDISMO PARA A ESPECIALIZAÇÃO FLEXÍVEL**

Observar a organização do trabalho e os modos de produção capitalista, desenvolvidos após a revolução industrial, e em especial durante os séculos XX e início deste século XXI, denominados de Taylorismo, Fordismo e Toyotismo ou especialização flexível, é importante para o entendimento daquilo que atualmente se vivencia nas relações de trabalho em geral. Como reflexo desses modelos houve também um impacto na forma de gestão do trabalho na CEMIG, com a implementação do processo de terceirização.

Tais modelos produtivos influenciaram a formação dos contratos de trabalho, a relação pactuada entre trabalhadores (individual e coletivamente) e patrões, a regulação normativa dessa relação e também a sua desregulamentação e flexibilização, alterando material e subjetivamente a forma de vida daquele que vive do trabalho.

Como esse processo se sucedeu, as razões que levaram à alteração de um contrato social que potencializaram o processo de terceirização trabalhista na lógica flexível e a interpretação que é dada pelos tribunais trabalhistas brasileiros, são alguns dos principais interesses do presente estudo, partindo-se da análise do caso da terceirização na CEMIG.

Buscaremos analisar com o estudo desses modelos, a forma de estabelecimento das relações contratuais entre trabalhador e empregador, a fim de entendermos como se desencadeou o processo de terceirização trabalhista, como se expandiu junto à administração pública direta (Município, Estado Federado e União) e indireta (empresas públicas, sociedade de economia mista, autarquias e fundações) e suas consequências na vida do trabalhador.

Com isso, pretende-se ter subsídios para análise do posicionamento jurídico adotado pelo judiciário trabalhista brasileiro sobre a temática da terceirização, tendo como delimitação o estudo das decisões sobre o caso CEMIG junto ao TRT de Minas Gerais, em sua primeira e segundas instâncias, e a decisão definitiva do TST, publicada em setembro de 2014.

Cumpramos frisar que a análise da terceirização comporta em si um estudo do fenômeno enquanto fato social relevante, o que implica em percebermos ou identificarmos as alterações que possam causar na vida daqueles que vivem do trabalho. Por outro lado, a análise das decisões judiciais que envolvem o caso CEMIG dentro da ACP nº 0001473-2003-004-00-4, implica uma análise jurídica, baseada na legislação em vigor, nos princípios constitucionais e nas regras de interpretação, mas não desvinculada do fato social.

Buscaremos, dessa forma, identificar o posicionamento do judiciário a partir da análise de tal processo, com significativas repercussões no meio jurídico. O acolhimento da licitude ou ilicitude de tal fenômeno, de relação trilateral de trabalho, em atividade finalística da CEMIG, gera efeito que pode alterar substancialmente a vida de milhares de trabalhadores, e quiçá de milhões, pois casos semelhantes envolvendo a discussão podem partir desse processo, que já foi reconhecido pelo próprio TRT e TST como emblemático.

### 1.1 A concepção de trabalho na sociedade capitalista

Antes de explorarmos o estudo do sistema de gerenciamento do trabalho e os modelos de produção capitalista no decorrer dos séculos XX e XXI, cumpre situar a concepção de trabalho na sociedade, a fim de contextualizar o estudo alinhando o pensamento que lhe é correlacionado.

Não se pretende esgotar as linhas que aqui serão desenvolvidas, todas as dimensões acadêmico sistemáticas afetas à noção de trabalho. Nesse sentido, se evitará em observância à proposta do presente estudo, pormenorizar a discussão sobre a categoria trabalho em suas concepções filosóficas, sociológicas, econômicas, psicológicas e jurídicas mais profundas. O que se pretende pois, é trazer ao leitor, concepções minimamente suficientes para nos situarmos sobre a importância da categoria trabalho na vida do cidadão nesse sistema econômico.

[...]a complexidade dessa realidade social que é o trabalho supõe que só possam ser estudados seus aspectos sociológicos, econômicos, históricos, psicológicos, jurídicos etc. através de uma metodologia pluridimensional que conjugue “os ângulos da psicologia social, da economia, da demografia, da etnologia, da história do movimento operário ou da sociologia das estratificações. (RIO DE JANEIRO, 1987, p.1249)

Diversas concepções de trabalho já foram estudadas e analisadas, desde a discussão da origem etimológica, cujo termo *tripalium* traz um significado que pode ser ligado a um instrumento de tortura ou como instrumento para conter grandes animais. Para além da concepção de sofrimento que o termo traz, pode-se também denotar o meio de uma produção, a implementação de um tecnicismo. (VATIN, 1999)

Com a transformação das relações de subsistência pela produção voltada para o mercado, cerne do sistema capitalista, profundas mudanças de ordem econômica, social e política se alastram pelo mundo, dando origem à divisão social do trabalho.

Como veremos adiante, a ideologia impregnada pelo sistema taylorista, influenciou pensadores do início do século XX, no sentido de alinhar o pensamento sobre o trabalho à máquina. Atualmente, como um novo modelo de produção capitalista, fala-se em fim do trabalho, perda de sua centralidade. Mas como afirma Vatin (1999) “os sociólogos veem-se confrontados com uma tarefa difícil: como pensar o trabalho de outro modo que não o de um agente mecânico numa fábrica-máquina?”.

Como salienta o autor, os esquemas de representação do trabalho estão impregnados nessa moldura de modelo mecânico, que com a moderna forma de gestão do trabalho perde consistência, e, portanto, nos conchama a pensar o trabalho para além da figura tayloriana.

Nesse novo modelo produtivo, o trabalho não acaba, oculta-se às vezes, encontra-se em outros espaços. Ocorre todavia, que não obstante o desemprego estrutural (enquanto tendência de um modelo flexível), persiste a certeza de que a grande maioria das pessoas sobrevive do trabalho, tendo ele significativa importância na inserção social do indivíduo. Vatin (1999, p.30) afirma que o trabalho, ainda hoje, só é integrador porque é produtivo, sustentando que “pensar nas novas formas técnicas do trabalho para pensar nas suas novas formas sociais, tal me parece ser a tarefa actual da sociologia do trabalho”.

Tal colocação nos traz a reflexão sobre o valor social que o trabalho representa em nossa sociedade. Nesse sentido, encontrar e preservar tal valor, especialmente quando as relações de trabalho se tornam mais heterogêneas, dispersas, numa cadeia produtiva onde as relações empregatícias se mesclam num emaranhado de redes de colaboradores, não é tarefa fácil.

O trabalho historicamente esteve ligado à produtividade, a um processo criador que eleva o ser humano a uma condição superior à dos outros seres. Dominando a natureza, ele molda e modifica a si mesmo. As dualidades do trabalho são importantes ao esclarecimento e à fixação do ponto de onde partimos nossa discussão. Tratando do trabalho produtivo, o que nos importa no momento é a concepção de trabalho que gera riqueza, e não aquele que se desempenha no ócio para entretenimento.

[...] A expressão trabalho livre, base da relação capitalista de trabalho, significa separação entre a força de trabalho e a propriedade dos meios de produção. A venda da força de trabalho torna-se a única alternativa do trabalhador livre para obter, por meio do salário, sua sobrevivência.

[...] Marx e Engels, entendem que a ênfase nos aspectos físicos e utilitários do trabalho humano, enquanto atividade econômica, separada de outras dimensões da vida social e individual, como a religiosidade, a organização familiar, a política e a sexualidade, é constitutiva da hegemonia cultural burguesa. O trabalho foi

incorporado à ideologia burguesa como categoria universal e fundadora de toda a vida social, independente de seu contexto histórico, como atividade natural de produção e troca de valores de uso, necessária à reprodução material da vida em sociedade. (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p.321)

Se é pelo trabalho que o homem se realiza e se sociabiliza, se é pelo trabalho que ele fixa sua identidade e se destaca na sociedade capitalista, com a crescente desproletarização do trabalho industrial, que se fragmenta e se transforma na medida em que cresce o setor de serviços, o aumento da subcontratação, a terceirização, o trabalho temporário e parcial, podemos dizer sim que há uma crise no trabalho e uma crise na sociedade do trabalho.

Quando partimos de um modelo pós-fordista, flexível, onde a tendência é pela temporalidade dos contratos em detrimento da estabilidade, em que as negociações restam fragilizadas, com os sindicatos fragmentados e enfraquecidos, não há dúvida que o contrato de trabalho deve ser rediscutido, como o deve ser o próprio trabalho como valor moral e social fundamental.

## 1.2 A proposta Taylorista – trabalho prescrito e gerência científica.

Os princípios da administração científica propostos pelo americano Frederick Winslow Taylor (1856-1915), que deu nome ao sistema de organização do trabalho denominado de Taylorismo, ainda se encontram presentes em diversos setores da indústria e da administração empresarial como um todo. Tal forma de administração foi largamente utilizada no decorrer do século XX, continuando no século XXI, mesclando-se com outros modelos produtivos como o Fordismo e Toyotismo, que impactaram profundamente as relações de trabalho e seu valor social em todo o mundo capitalista, como será analisado no decorrer deste estudo.

O sistema de organização apresentado por Taylor, após anos de observação metódico-experimental, propõe uma racionalização no modo de produção, estabelecendo princípios que visam otimizar o sistema produtivo, com diminuição no tempo de execução de tarefas, do desperdício, do custo e outros benefícios para o capital, mas, também, com benefícios para os trabalhadores, na sua perspectiva.

Taylor (2011) frisa, em seus estudos, que os interesses dos trabalhadores e empresários não podem ser antagônicos. Todavia, percebe-se que seu verdadeiro interesse era a prosperidade do capital.

Após vários anos de experiência nas oficinas, com observação e aplicação de suas técnicas advindas da experimentação, publicou em 1911 a obra *Principles of scientific*

*management* (princípios da administração científica) (TAYLOR, 2011). Na busca e uso da racionalidade metódica, procura demonstrar que a solução para uma boa produtividade não está no homem extraordinário, mas em um tipo de sistema racionalmente organizado, que eleva a capacidade do homem comum e cuja aplicação aumenta a produtividade, baixa o custo de produção e minimiza o desperdício.

Já na introdução aos “Princípios da Administração Científica”, o autor coloca uma questão que será primordial em toda a sua obra e que compõe o núcleo de seu pensamento na criação da técnica racional. Afirma que a concepção de que *o líder excelente nasce, não se faz* tem que ser abandonada, pois entende que o homem comum, mas organizado, e devidamente treinado, é capaz de ser mais ou tão eficiente que um homem excelente.

Tal assertiva demonstra a importância do método racional da administração científica, chegando o autor a afirmar que “no passado, o homem estava em primeiro lugar; no futuro, o sistema terá a primazia” (TAYLOR, 2011, p.23). Esta afirmação merece uma reflexão, principalmente quando pensamos na questão da centralidade do trabalho, da sua importância como valor social e instrumento de libertação (ou aprisionamento), bem como do homem enquanto indivíduo em sociedade.

Em que medida a implementação e modificação dos métodos racionais de produção capitalista desvalorizam o homem, já que nos dizeres do próprio Taylor o sistema terá a primazia sobre ele? Qual o sentido e alcance dessa afirmação? Esse “deixar de lado” o homem para ter o sistema como primazia traz que tipo de implicações para o trabalhador?

Tais indagações se tornam relevantes ao percebermos que, de fato, após cem anos da afirmação de Taylor, o sistema passou a ter prevalência sobre a pessoa do trabalhador, sendo este um mero apêndice, com sua atividade laboral precarizada e sendo levado a se submeter a condições de trabalho desumanizadas como afirma Antunes (2009); Delgado (2006); Standing (2013) e Braga (2012) dentre outros.

Com a intenção de demonstrar a eficiência de sua teoria da administração científica, construída com base em experimentações reiteradas, Taylor (2011) propõe a necessidade de uma mútua cooperação entre patrão e empregado visando uma maior prosperidade. Salienta, nesse sentido, um argumento favorável e propício à valorização do trabalhador. Pelo menos em tese é o que propõe.

Como veremos adiante, ao tratarmos do processo produtivo experimentado na CEMIG, ao implementar o modelo de especialização flexível, acentuou-se o fato de o trabalhador ainda ser um mero apêndice, colocado sempre em situação de risco e com rebaixamento de sua condição em prol da lucratividade e melhor produtividade.



Esse antagonismo entre os interesses do trabalhador e do empregador que Taylor propõe que seja superado, também está na observação de Braverman (2011, p.69).

Não era o fato de que a nova ordem fosse “moderna”, ou “grande”, ou “urbana” que criava a nova situação, mas sim as novas relações sociais que agora estruturam o processo produtivo, e o antagonismo entre aqueles que executam o processo e os que se beneficiam dele, os que administram e os que executam, os que trazem à fábrica a sua força de trabalho e os que empreendem extrair dessa força de trabalho a vantagem máxima para o capitalista.

Taylor (2011) afirma que, com a implementação da administração científica, a melhoria na produção deve gerar um acréscimo salarial em torno de 30% a 100%, graças a tal integração e a um melhor aperfeiçoamento do pessoal da empresa. Com isso percebem-se maiores benefícios ao trabalhador bem como à eficiência em prol do empregador.

A eliminação da *cera* no trabalho, também chamada por ele de *vadiagem no trabalho*, é colocada como ponto crucial para melhorar a produtividade. Necessário seria elevar ao máximo o aproveitamento da atividade do trabalhador e de sua capacidade. Para tanto, seria primordial o desenvolvimento de uma nova consciência. A eliminação da *cera* se dá pela conscientização de que trabalhando mais intensamente o operário gozará dos frutos da maior produtividade, com melhoria de salário e garantia de emprego, já que com uma maior produção haverá baixa de preço, tornando os produtos mais acessíveis e aumentando a procura, com abertura de mais empregos.

Em relação a tal conscientização pela chefia, torna-se imperioso conhecer o tempo necessário para execução dos serviços, até mesmo para que se possa cobrar maior concentração de trabalho por dia ou tarefa e que não seja o empregador enganado pelos empregados, que, segundo aduz, possuem tendência natural à indolência (TAYLOR, 2011).

Outro ponto que indica ser importante para neutralizar uma das causas que contribuem para a vadiagem no trabalho, seria a substituição dos métodos empíricos, ineficientes, pelos métodos científicos. Reforça que haverá uma considerável economia de tempo e produtividade eliminando-se os movimentos desnecessários e substituindo os lentos e ineficientes por outros mais rápidos.

Constata-se que o controle sobre a atividade do trabalhador é a tônica da proposta de Taylor. Controlar para que não se faça a *cera*, para que os movimentos na execução das tarefas sejam mais produtivos e o tempo melhor aproveitado, intensificando, dessa forma, o trabalho, tudo mediante o controle direto sobre o trabalhador.

Comparando com o contexto atual, devemos questionar se tal afirmação se sustenta, se de fato tal concentração maior de serviço e intensidade de trabalho geraram mais

empregos, aumentaram os salários, possibilitou a redução do tempo de serviço, se diminuiu a pobreza e desigualdade social, como apontou Taylor (2011). Não é o que parece ter ocorrido como sustenta Harvey (2005); Alves (2011) e Antunes (2009), tendo em consideração a constatação de um desemprego estrutural e precarização dos contratos de trabalho.

Avaliaremos no decorrer dessas reflexões, o caso da CEMIG, observando se a modificação no modelo de gestão acarretou ou não melhores condições de trabalho e produtividade e qual a tendência para casos similares, cumprindo ressaltar que o modelo Taylorista está até os dias atuais inserido na dinâmica das organizações.

Quando observamos esse período de intensificação da implementação da racionalidade nos processos de trabalho, especialmente com o industrialismo<sup>1</sup> e a absorção do método da administração científica sugerida por Taylor, importante destacar as intensas mudanças ocorridas na sociedade. Giddens (1991) ressalta que os modos de vida produzidos pela modernidade se diferenciam de todos os modos de vida tradicionais, avaliando que nos últimos três ou quatro séculos tais mudanças foram bruscas, sem precedentes. Frisa ainda, o autor, que a modernidade tem um ritmo de mudança acelerado, trazendo em si formas sociais não encontradas nos períodos históricos precedentes, como a transformação em mercadoria de produtos e trabalho assalariado.

Para Polanyi (2012), a industrialização e intensificação na produção de bens materiais não foi um acontecimento capaz de superar desigualdades. Muito pelo contrário, o autor demonstra que apesar de um vasto progresso econômico, com produção de bens materiais em larga escala, os problemas sociais se agravaram. Ainda que o referido autor trabalhe acentuadamente no contexto da Revolução Industrial no século XIX, a racionalidade administrativa decorrente dela foi intensificada, inclusive com os moldes de trabalho apresentados por Taylor. Demonstra ainda a gravidade dos frutos da revolução industrial, que fez nascer a racionalidade do capital em busca do lucro. Assim afirma o autor:

[...] a gente do campo se desumanizava em habitantes de favelas; a família estava no caminho da perdição e grandes áreas do país desapareciam rapidamente sob montes de escória e refugos vomitados pelos “moinhos satânicos”. Escritores de todas as opiniões e partidos, conservadores e liberais, capitalistas e socialistas, referiam-se

---

<sup>1</sup> O industrialismo pressupõe a organização social regularizada da produção no sentido de coordenar a atividade humana, as máquinas e as aplicações e produções de matéria-prima e bens. O industrialismo não deve ser compreendido num sentido muito estreito – como sua origem na “Revolução industrial” nos tenta fazer crer. A expressão evoca imagens do carvão e da energia a vapor de uma grande maquinaria pesada chacoalhando em oficinas e fabricas encardidas. Não menos do que tais situações, a noção de industrialismo se aplica a cenários de alta tecnologia em que a eletricidade é a única fonte de energia, e onde microcircuitos eletrônicos são os únicos dispositivos mecanizados. (GIDDENS, 1991, p.68)

invariavelmente às condições sociais da Revolução Industrial como um verdadeiro abismo de degradação humana. (POLANYI, 2012, p.42).

Salienta que uma das grandes problemáticas reside no fato de que “o liberalismo econômico interpretou mal a história da revolução industrial porque insistiu em julgar os acontecimentos sociais a partir de um ponto de vista econômico.” (POLANYI, 2012, p.36).

Esse ponto de vista observado pelo autor é relevante, não obstante referir-se à época do liberalismo econômico e mercado autorregulável, tão combatido por ele. Contudo, este viés não deixa, também, de ser tendência de uma política e ideologia neoliberais, presentes no mundo contemporâneo e que influenciam as relações sociais e do trabalho, por onde caminham o processo de terceirização trabalhista.

A análise feita pelo autor, demonstra o curso percorrido pelo capitalismo que engendrou uma ruína na sociedade, especialmente da sua relação com o trabalho e o aumento das desigualdades. Ponto crucial de sua análise é a sustentação de que a atividade econômica estava incrustada nas relações sociais, no período anterior ao da revolução industrial, e que a concepção de um mercado autorregulável, com a ideologia liberal, retirou a economia de sua base social, daí advindo uma série de problemas, dentre eles o da precarização do trabalho, também pela via da terceirização trabalhista que iremos analisar.

Nos modelos capitalistas, as relações de classe (empregado e empregador) se tornam diretamente incorporadas no interior da estrutura produtiva. Giddens (1991) frisa que essas relações de classe deixam de ser dominadas diretamente pela força e violência diretas para assinalar;

O contrato de trabalho capitalista, um ponto focal do recém-emergente sistema de classes, envolvia a contratação de trabalho abstrato, ao invés da servidão da “pessoa inteira” (escravidão), uma proporção da semana de trabalho (trabalho *corvée*), ou do produto (dízimos ou taxações em espécie). O contrato de trabalho capitalista não repousa sobre a posse direta dos meios de violência, e o trabalho assalariado é nominalmente livre. (GIDDENS, 1991, p.74)

Em meio a essa estrutura de desvalorização do trabalhador, verifica-se a consolidação do conceito de subordinação, onde o controle do processo produtivo é realizado pela chefia sobre o trabalhador, ponto fundamental do modelo de Taylor (2011). Como um princípio geral da administração científica, estabelece-se que a empresa tenha um chefe e um colaborador para orientar o operário, não sendo a esse possibilitado o exercício e o conhecimento sistemático de todo o processo produtivo.

Afirma, assim, que deve haver uma divisão clara entre a gerência e os trabalhadores e que estes não podem ser deixados à sua própria inspiração, nem podem ser

guiados por um capataz desprovido de habilidade e conhecimento suficientes para conseguir uma cooperação estreita deles. A separação entre concepção (trabalho intelectual) e execução (trabalho manual) resulta num maior grau de hierarquização e desqualificação no processo de trabalho. A subordinação hierárquica e técnica nesse período passa a ser elemento fundamental das relações de trabalho.

Fator crucial e que está entre os princípios da administração científica é essa divisão de tarefas, a seleção científica do trabalhador e cooperação cordial entre direção e trabalhadores. A forma de capturar o conhecimento para que seja executado no trabalho, pelo operário, tem importância relevante para Taylor imprimir a sua cientificidade na administração.

Faremos adiante a comparação com os outros modelos, de que forma isso se processa e o impacto nas relações de trabalho, inclusive a sua relação com a terceirização trabalhista. Salienta Taylor (2011, p.38) ao comparar a sua administração científica com os métodos anteriores de administração que:

Uma empresa industrial que emprega, digamos, de 500 a 1.000 operários, possui, pelo menos, 20 a 30 espécies de trabalhadores diferentes. O trabalhador em cada uma dessas funções adquiriu seus conhecimentos por meio de tradição oral, que atravessou muitos anos, desde condições primitivas, quando o artífice desempenhava, simultaneamente, vários ofícios, até o estado atual de grande divisão do trabalho, em que cada homem se especializa, relativamente, em tarefas muito reduzidas.

Taylor (2011) critica a utilização do método empírico na dinâmica do conhecimento pela direção, sustentando que esse conhecimento estaria abaixo do exercido pelos empregados, deixando, portanto, ao arbítrio destes o problema da escolha do melhor e mais econômico método para executar um trabalho, o que não é recomendável na sua perspectiva.

Portanto, sob o uso do método da administração científica, aquele que exerce a direção deverá ter novas responsabilidades, melhor divididas e harmonizadas.

[...] os gerentes assumem novos encargos e responsabilidades, jamais imaginados no passado. À gerência é atribuída, por exemplo, a função de reunir todos os conhecimentos tradicionais que no passado possuíram os trabalhadores e então classifica-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis ou fórmulas, grandemente úteis ao operário para execução do seu trabalho diário. (TAYLOR, 2011, p.40).

Ressalte-se que, pelo princípio da administração científica, fica evidenciado que é necessária uma divisão de tarefas entre a gerência e o trabalhador. Aquela deverá planejar

como o trabalho será executado, após minudente observação, classificação, medição do tempo e descoberta da melhor e mais rápida forma de execução, detectando os movimentos lentos e substituindo-os por outros mais eficientes e rápidos. Por outro lado, o trabalhador receberá a orientação e treinamento para desempenhar a tarefa atribuída.

Assim, sob o regime da administração científica, há criação de um maior número de cargos de gerência, uma maior distribuição para que as tarefas, após estudo e planejamento, sejam entregues aos trabalhadores que irão executá-las, em observância à hierarquia verticalizada. Tais tarefas devem ser repassadas com a orientação de como fazê-las, os instrumentos mais adequados e o tempo necessário para executá-las.

Apesar do controle do tempo e do estudo da melhor forma para se evitar movimentos lentos e inúteis, Taylor (2011) expõe uma preocupação para que a intensidade do trabalho não prejudique a saúde do trabalhador, fazendo uma análise para testar os limites da capacidade do homem pela fadiga. Parece ser uma preocupação com o trabalhador, mas que também tem o viés que beneficia o patrão, pois o trabalhador treinado e doente não gera produtividade, mas sim desperdício, o que se deve evitar a todo o tempo. Com isso, busca ainda demonstrar a eficiência de seu método ao expor a tabela de resultados econômicos comparando o velho sistema (empírico) com o novo sistema (método racional), conforme abaixo:

Tabela 1  
(Resultados da administração científica)

	Velho sistema	Novo sistema trabalho por tarefa
Número de trabalhadores (no pátio)	400 a 600	140
Média de toneladas por dia e por homem	16	59
Média de remuneração por dia e por homem	\$1,15	\$1,88
Custo médio do carregamento de uma tonelada de 2.240 lbs.....	\$0,072	\$0,033

Fonte: Taylor (2011, p.59).

Analisando o quadro comparativo acima, Taylor ressalta a expressiva economia com o novo sistema (de administração científica). Durante toda a apresentação de seu método, um dos aspectos que faz questão de ressaltar é o benefício ao trabalhador que se aplica à administração científica e que tem uma majoração na sua remuneração em até 60%.

Primeiro seria necessário saber do padrão de remuneração da época, se era aviltante ou não, justo ou não para que se possa afirmar que um acréscimo de 60% represente algo considerável, pois 60 % de nada ou de muito pouco representa também um valor desconsiderável.

Por outro lado, se observa que não obstante a melhoria na remuneração de \$1,15 para \$1,88, na verdade o ganho do patrão chega a uma cifra muito superior, e o crescimento não é proporcional ou algo de relevância. Ora, um serviço, que antes era feito por até 600 operários, passa a ser realizado por 140, com um aumento na média de 43 toneladas por dia e por homem, o que representa um valor superior a 268%. É quase o triplo do aumento de produtividade, isso caso considerássemos o mesmo número de operários (os mesmos 600). Só que este triplo de produtividade é executada com a diminuição de 460 trabalhadores na fábrica, o que demonstra a grande intensidade do trabalho e uma sobrecarga com aumento de salário proporcionalmente muito pequeno.

Um dos pilares do método científico é o incentivo do aumento de salário, demonstrando ao operário que com tal modelo se terá mais prosperidade. Todavia, deixa-se entrever o fato de que na verdade a implementação visa tão somente à lucratividade do capital, até porque não se constata na prática um aumento significativo de salário na mesma proporção da produtividade. Essa disparidade foi e é objeto de intensas demandas da classe trabalhadora.

A assertiva de que o aumento da produtividade acarretará mais prosperidade ao trabalhador não é tão clara ao percebermos que mais trabalho não acarreta necessariamente melhores salários.

O estudo minucioso do tempo, por exemplo, é um instrumento poderoso e pode ser usado, para promover a harmonia entre os trabalhadores e a direção, gradualmente instruindo, treinando e dirigindo o operário dentro de novos e melhores métodos de realizar o trabalho e, de outro, **para levá-lo a produzir mais no trabalho diário, com mais ou menos o mesmo salário que ele recebia anteriormente.** (TAYLOR, 2011.p.97) (grifo e destaque nosso).

No fundo, o que nos parece é que o argumento de favorecimento do trabalhador quando houver maior produtividade é um engano, o que foi observado na análise do quadro acima e no trecho em destaque. O importante e primordial é o bom e máximo funcionamento da produção, favorecendo o capital, o que foi apontado e criticado por Polanyi (2012).

Ainda que em diversos outros trechos o autor seja enfático no sentido de que essa não seria de fato a intenção e filosofia de sua administração científica, a luta travada pelos

trabalhadores ao longo dos anos em busca de melhores salários e condições de trabalho demonstram que pelo menos a intenção (se era real) não foi fielmente cumprida. Diz Taylor (2011, p.100) que: “Não se admitirá mais o tipo de patrão que somente pensa nos dividendos, negando-se em retribuir de acordo a parte que corresponde ao trabalho, e que se limita em brandir o açoite sobre as cabeças de seus comandados, tentando obriga-los a produzir mais, por menores salários”.

Braverman (2011, p.92) ainda diz da contradição de Taylor quanto ao discurso de que maior produtividade geraria maiores salários aos operários e que com o tempo eles se conscientizariam, revelando que “...Taylor sabia que o pagamento do trabalho é uma cifra determinada socialmente, relativamente independente da produtividade, entre empregadores de tipos semelhantes de força de trabalho de dado período”.

E acrescenta mais adiante, quanto à luta entre patrões e empregados com seus antagonismos:

A isto deve-se acrescentar que mesmo quando um sistema de tarefa ou “incentivo” permite ao trabalhador aumentar sua paga, a luta não termina com isso, mas apenas recrudesce, porque os níveis de produção agora determinam a fixação e revisão das taxas de pagamento. (BRAVERMAN, 2011, p.92).

O conflito desses interesses e do discurso com aquilo que se vê na prática ainda é motivo de estudos da sociologia e debates acalorados.

Finaliza Taylor (2011, p.102) que a adoção do método de administração científica poderá dobrar a produtividade do homem médio, argumentando:

Avalie o que isso significa a todos: um aumento das coisas necessárias e de luxo, seu uso em todo o país, encurtamento do período de trabalho quando isto for desejável, crescentes oportunidades de educação, cultura e recreação que tal movimento implica.

[...]

O grande aumento de salário que acompanha este sistema de administração eliminará na maior parte a questão dos salários como fonte de divergência.

No sistema de administração científica, onde o trabalho é prescrito pela gerência após muito planejamento, surge a dúvida acerca do automatismo, que não permitiriam aos trabalhadores pensar ou agir convenientemente expondo e explorando sua capacidade humana. Taylor (2011) rechaça as críticas dizendo que a divisão do trabalho como propõe não lhe diminui o espírito. Aduz que o trabalhador tem oportunidade de se aperfeiçoar com o trabalho já estudado e padronizado, ainda que os administradores tenham que ir aos operários passar as instruções.

Gramsci (1976, p.397) faz uma observação pontual ao afirmar:

Efetivamente, Taylor exprime com cinismo brutal o objetivo da sociedade americana; desenvolver ao máximo, no trabalhador, as atitudes maquinais e automáticas, romper o velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma determinada participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal.

Outro ponto a enfatizar é a orientação do modelo científico de Taylor para que o trabalhador não seja incentivado a inventar novos métodos de trabalho, ainda que queira aperfeiçoar o seu. Tal questão deve necessariamente ser passada ao seu administrador para que avalie a situação e faça experiências. Se necessário for, acolhe e implementa o método, mas nunca deve deixar na mão do operário a decisão e aplicação somente com base no empirismo. Este poderá ser incentivado a sugerir aperfeiçoamento, seja em métodos, seja em ferramentas, mas a última análise sobre sua aplicabilidade ou não será da gerência. O controle nesse modelo é intenso (TAYLOR, 2011).

Essa concentração do poder empregatício deve ser ressaltada mais uma vez como um ponto forte do modelo taylorista, com grandes implicações inclusive na legislação do trabalho e na formatação da ordem jurídica laboral, que vai ser influenciada e até reinterpretada pelos modelos posteriores.

Braverman (2011, p.83) não deixa de fazer o elogio ao trabalho de Taylor, quando afirma que:

A noção popular de que o taylorismo foi “superado” por escolas posteriores de psicologia industrial ou “relações humanas”, que ele “fracassou” – por causa do amadorismo de Taylor e suas opiniões ingênuas sobre a motivação humana ou porque provocou uma tempestade de oposição ao trabalho ou devido a que Taylor e vários sucessores jogavam trabalhadores uns contra os outros e às vezes gerências também – ou que está “fora de moda”, que certas categorias tayloristas, como chefia funcional ou seus esquemas de por meio incentivo, foram descartadas por métodos mais requintados: tudo isso representa lamentável má interpretação da verdadeira dinâmica do desenvolvimento da gerência.

Em síntese são estes os ideais do modelo taylorista, que de fato imprimiu um relevante avanço à produção industrial e controle do trabalho na sociedade industrial, dando ensejo à produção em massa implementada pelo modelo Fordista, que modificou a sociedade e vida das pessoas, tanto em relação ao consumo quanto às relações de trabalho e que será analisado no tópico seguinte.



### 1.3 O Modelo Fordista – produção em massa e trabalho repetitivo

Mesclando-se com o sistema taylorista, surge um modelo de produção que vai modificar as relações de trabalho, de consumo e de vida da sociedade, numa produção em massa que garante a expansão do capitalismo.

Segundo Larangeira (1997, p.89), fordismo é um termo utilizado a partir da concepção de Gramsci, que o caracteriza como o sistema de produção e gestão empregado por Henry Ford em sua fábrica de automóveis. “Gramsci associa tal sistema de produção à forma de racionalização que define um modo de vida, demandando “[...] um novo tipo humano, em conformidade com o tipo de trabalho e de processo produtivo (...) uma mão-de-obra estável, um conjunto humano (o trabalho coletivo) [...]”.

Neto (1986) afirma que “o fordismo é um desenvolvimento da proposta de Taylor”, defendendo a ideia de que é ele que aprofunda o sistema de Taylor, melhorando-o.

O Fordismo incorpora o modelo de Taylor em sua dinâmica, mas se difere quando percebemos que o modelo de produção taylorista, baseado na otimização do controle do tempo e movimento é aplicável a empresas de todos os portes, pequena, média e grandes empresas. Ressalta-se o que o próprio Taylor (2011) afirma que seria um modelo de organização que pode ser aplicado para toda atividade humana. Já o Fordismo tem um foco de aplicação para a grande indústria de massa, que implica na adoção de extensa mecanização, uso de máquinas especializadas, linha de montagem, esteira rolante e crescente divisão do trabalho (LARANGEIRA,1997).

Modelo fordista, conforme Larangeira (1997, p.89), é “baseado em inovações técnicas e organizacionais que se articulam tendo em vista a produção e o consumo em massa”. Ponto a destacar no entanto é que Ford não se limitou a pensar a questão da produção na fábrica exclusivamente. A produção em massa alteraria não só os processos produtivos, mas o próprio modo de vida das pessoas.

Ford (1925, p.28) deixa claro que sua ideia é produzir com o menor custo possível, evitando o desperdício, aumentando o salário e produzindo um produto universal que não esteja fora do alcance da maioria do público. “Tenho-me esforçado por fabricar com o mínimo desperdício possível, tanto em material como em mão de obra, e por vender também com o mínimo de lucro, fazendo depender o lucro total da massa das vendas”. Afirma o autor que seu intento é uma distribuição maior de salários, tanto quanto possível e assim alcançar uma maior quantidade de venda, já que o propósito é que o trabalhador adquira os produtos. Para isso seria necessário limitar a produção a um único modelo. “[...] Desde o dia

em que o primeiro automóvel foi construído, descortinei, imediatamente, toda a sua finalidade pratica e concentrei-me nesta única ideia – construir um carro para a grande massa... (FORD, 1925, p.93).

O autor chega à conclusão de que se conseguir simplificar o processo para confecção do produto conseguirá diminuir custos, até porque qualquer um poderá executar o serviço, não necessitando de habilidades especiais e treinamento prolongado já que o operário aprende rapidamente o seu ofício.

Verifica-se que a produção em massa de um produto universal, modelo único, com baixo custo, era a meta de Ford. Assim, mesclando os princípios da administração científica às suas diretrizes, conseguiu alavancar muito a produção capitalista.

Esse modelo produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição de tarefas que conduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos. (ANTUNES, 2009)

Alves (2011, p.98) caracteriza que “O fordismo é a ideologia da modernidade-máquina como promessa de novas formas de sociabilidade. Como um ‘mito mobilizador’, Henry Ford impulsionou a nova civilização do capital na primeira metade do século XX”<sup>2</sup>. Ressalta ainda que Ford era mais que um engenheiro habilidoso, era um visionário social que vislumbrou a civilização do capital no século XX.

Nesse sentido cita Harvey (1992, *apud*, ALVES, 2011, p.100) para quem “O compromisso fordista” implicava a constituição de um “modo de desenvolvimento” de base Keynesiana<sup>3</sup>, capaz de sustentar a “racionalização inconclusa” na produção do capital.

Ford (1925, p.108) demonstra alguns princípios basilares de seu modelo produtivo, onde afirma:

Um trabalhador gastava muito tempo sem proveito, só com o transporte das peças e das ferramentas de um lugar para outro, sem que recebesse um bom salário, porque até hoje os passeios não merecem um pagamento elevado. O primeiro passo para o aperfeiçoamento da montagem consistiu em que, ao em vez de recebermos as peças das mãos dos operários, fizemos que ellas lhes chegassem ás mãos. Hoje, em todos os nossos trabalhos, temos sempre em vista os seguintes princípios: 1º. sempre que

---

<sup>2</sup> Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada do poder corporativo. O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores. (HARVEY, 2005, p.122)

<sup>3</sup> O Sistema de ideias Keynesiano é uma das escolas mais significativas do pensamento econômico. A escola começou com a publicação de *The general theory of employment, interest and money* de Keynes, em 1936, e atualmente marca importante presença na economia ortodoxa. (BRUE, 2005, P.416).

for possível o trabalhador não dará um passo supérfluo. 2º. não permitir, em caso algum, que ele se canse inutilmente, com movimentos á direita ou á esquerda, sem proveito algum. [...]

Ressalta ainda que o resultado da implementação de suas regras é a economia das faculdades mentais do empregado e a redução de seus movimentos ao mínimo possível, sendo que cada operário deve executar sempre o mesmo movimento ao executar a mesma operação.

Um ponto de destaque nos escritos de Ford (1925) chama a atenção quando ele trata da relação homem e máquina, sinalizando uma diferença no modelo enunciado por Taylor. Aduz sobre uma organização sistemática quanto à função de cada operário e faz a distinção com a gerência:

Quando é necessário reunir para o trabalho um grande numero de operários, o que mais convém combater é o excesso de organização e o consequente rigorismo. Não há, ao meu ver, disposição mais perigosa do que o chamado “gênio organizador”. Em geral elle consegue apenas organizar um eschema gigantesco, em forma de arvore genealógica, que representa toda a ramificação particularizada do funcionalismo. A grande arvore ostenta uma série de delicadas e redondas placas, cada qual com o nome de uma pessoa ou de um cargo.

[...]

O exposto explica porque as empresas e fabricas *Ford* não possuem nem organização particular, nem cargo algum caracterizado por obrigações especiaes: nenhum systema de escala ou de poderes, pouquíssimos títulos e nenhuma espécie de conciliábulo. Em nossas oficinas o numero de empregados está limitado ao estrictamente necessário; em nossas empresas não existe expedientes, nem papeis, nem actas, e por conseguinte se desconhecem os tramites formalísticos.[...] (FORD, 1925,p.123-124)

De maneira diversa da que ocorreu nos Estados Unidos, nos países periféricos como o Brasil a implementação do Fordismo foi canhestra. Conforme salienta Larangeira (1997) tal fato se deu pelo desenvolvimento industrial em contexto de exclusão, que ao contrário da proposta modelar, previa a elevação dos níveis de vida dos trabalhadores em troca de garantia de maior produtividade. Tal modelo em tais países periféricos receberam os apelidos de fordismo periférico, fordismo incompleto, autoritário.

Outros aspectos em que os modelos Taylorista e Fordista se equiparam é a intensa restrição à atividade criativa do homem (mulher) trabalhador(a); a rigidez no controle, a monotonia no serviço.

Ponto interessante da perspectiva de Ford e que vai contrariar o que verificamos largamente na indústria de hoje é o processo de concentração e centralização. Ford (1925, p.113) assim assinala:

[...] entretanto, á medida que foi crescendo a produção e augmentado o numero de secções, deixamos de ser fabricantes de automóveis para o ser de peças de automóveis. Foi então que notamos que não era necessário que fabricássemos todas as peças dos nossos carros. Não era, na verdade, uma descoberta nova, porque nada mais fazíamos do que voltar ao meu primeiro ponto de vista, quando verifiquei que os motores e as varias peças não necessitam de ser feitas numa mesma fabrica, como si fora de muito proveito que o automóvel sahisse prompto da mesma casa[...]

Aqui Ford propõe a fabricação de peças em outras fábricas, mas estas são assumidas como suas unidades, mera extensão das demais de onde sai o veículo, o que não ocorre no modelo atual, cuja descentralização busca exatamente a não assunção de responsabilidades, tratando pois, as unidades como independentes de seu processo, o que colabora para a precarização do trabalho como veremos adiante ao tratarmos do modelo japonês e da terceirização.

Não há dúvidas da eficiência dos modelos citados para o capital e sua expansão. Como informa Neffa (1990, p.250 *apud* Larangeira 1997, p.90) “O método fordista de produção alcançou surpreendente crescimento da produtividade: a produção anual de carros na fábrica de Detroit passou de 300.000, em 1913, para 2.000.000, em 1923”.

O modelo Fordista também fornece um padrão de consumo em massa que revoluciona as relações de produção e de trabalho, cujas consequências se estendem até este início de século XXI.

Certo é que o padrão Taylorista/Fordista de produção predominou durante todo o século XX na grande indústria capitalista (ANTUNES, 2000). Foi nesse período que cristalizou-se a “civilização industrial” e surgiu o capitalismo monopolista, em que o papel do Estado é redimensionado e passa a ocupar uma função centralizadora e intervencionista, ao contrário do capitalismo liberal, tão criticado por Polanyi (2011) e que vigorou até a primeira guerra mundial (1914-1918) como afirma Oliveira (1995).

Ford (1925) cuida de tratar do assunto salário afirmando que a paga deve ser justa e deve proporcionar condição de vida necessária ao trabalhador e sua família viverem com dignidade. Assim obterão do trabalhador o seu maior esforço e produtividade.

Este modelo, mesclado com os princípios Tayloristas e que predominou durante o século XX, caracterizou-se pela nítida divisão entre elaboração e execução de tarefas, suprimindo a dimensão intelectual do trabalho operário, transferida para a gerência científica. É com base em uma linha de montagem acoplada à esteira rolante que ele funciona, evitando deslocamento dos trabalhadores, o que permite um fluxo constante e contínuo para produção em massa. O trabalho parcelar e fragmentado contribuiu para o alto grau de especialização de tarefas, que simplificadas não exigiam muito treinamento, enfatizando a redução da

responsabilidade do trabalhador e disciplinamento, forjando as relações de trabalho no mundo capitalista, como afirmam Larangeira (1997) e Antunes (2000).

Esse modelo Taylorista/Fordista começa a dar sinais de esgotamento no início da década de 1970, abrindo espaço para uma nova forma de produção capitalista e que vai estabelecer um novo modo de vida no trabalho, afetando direitos e o próprio meio de viver da maioria, o que será abordado no item seguinte.

#### 1.4 O Modelo Toyotista – produção enxuta e especialização flexível

No final dos anos 60 e início dos anos 70, notadamente após o transcurso da chamada “Era Dourada” (1947-1973)<sup>4</sup>, o modelo fordista de produção começa a perder fôlego, deixando cair seu alto índice de produtividade. Os Estados Unidos, até então centro de regulação do sistema financeiro internacional tem a sua hegemonia fordista ameaçada, especialmente com o destaque da Europa Ocidental e Japão<sup>5</sup>, que acabam ganhando espaço na competição internacional. O sistema rígido do fordismo não atende às novas demandas do mundo globalizado e altamente competitivo. A mudança tecnológica, da comunicação, meios de transporte, microeletrônica, busca por novas linhas de produto e nichos de mercado, bem como dispersão geográfica em busca de controle de trabalho mais fácil (*offshoring*)<sup>6</sup> passam a ser prioridade das corporações para sobrevivência em um regime de deflação. (HARVEY, 2005).

Aponta Rifkin (1995) que na década de 70 as empresas americanas tiveram lucro encolhido para menos de 6%, com um mercado consumidor saturado com bens de consumo e crescimento da concorrência internacional. Antunes (2009) salienta que essa crise, por ele qualificada como *estrutural* e não cíclica, teve como traço evidente a queda da taxa de lucro, decorrente do aumento do preço da força de trabalho ocasionado pelas lutas sociais; o esgotamento do padrão de acumulação baseado na produção em massa, já que houve retração do consumo como resposta ao desemprego estrutural; crescimento e autonomia da esfera

---

<sup>4</sup> Esse período ocorrido após a Segunda Guerra Mundial foi o *boom* do capitalismo, os seus “*anos dourados*”, a “*era de ouro*”, “*os trinta anos gloriosos*”. (HOBBSAWM, 2008). Segundo escola francesa esse é o período denominado “fordismo triunfante”, como afirma Linhart (2007).

<sup>5</sup> O Japão, obtendo espetaculares performances no seu comércio exterior, precipitou a crise que o padrão de desenvolvimento capitalista experimentava, no Ocidente, a partir do final dos anos 60. (XAVIER So, 1997, p.157).

<sup>6</sup> Segundo Fiedmann (2005), *offshoring* se dá quando uma empresa pega uma de suas fábricas e a transfere para locais onde produzirá o mesmo produto, da mesma forma mas com mão-de-obra mais barata, carga tributária diminuta e menores gastos com planos de saúde, o que por exemplo ocorreu com a China após seu ingresso na OMC.

financeira em relação ao capital produtivo; concentração do capital pela fusão de empresas; crise do “Estado do Bem-estar social” e incremento de privatizações, desregulamentação e flexibilização produtiva.

É diante de tal crise que se cria um novo cenário mundial que exige do capital uma mobilidade diversa da anteriormente encontrada no modelo fordista/taylorista e que se transforma numa velocidade acelerada. Despontam então um diferente modelo de produção e organização capitalistas, como tentativa de superação da crise e que causa grande impacto nas relações de trabalho, interesse do nosso estudo. Esse modelo implica em nova racionalização, reestruturação produtiva com “acumulação flexível” como a denomina Harvey (2005), associada a um sistema de regulamentação político e social distintos.

Destaca-se então o modelo japonês, também denominado de Toyotismo, Ohinsmo<sup>7</sup>, especialização e modelo flexível<sup>8</sup>, neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo, como salientam Ramalho; Santana (2004) e Antunes (2000) e que vai permitir ao capitalismo recompor sua dominação societal.

O Toyotismo, termo que passaremos a adotar neste trabalho como o modelo dessa especialização flexível, imprimindo a reestruturação produtiva, nasce no Japão pós-guerra, na indústria automobilística da Toyota, conforme proposição de gestão empresarial implementada por seu vice-presidente e engenheiro Taiichi Ohno e que se difunde para grandes companhias.

O Sistema Toyota de Produção, com seus dois pilares defendendo a absoluta eliminação do desperdício, surgiu no Japão por necessidade. Hoje, numa época de lento crescimento econômico no mundo inteiro, esse sistema de produção representa um conceito em administração que funcionará para qualquer tipo de negócio (OHNO, 1997, p.28 *apud* ALVES, 2011, p.45).

Difere-se do fordismo, especialmente no aspecto da produção vinculada à demanda ao invés da produção em série e em massa. Fundamenta-se num padrão de organização tecnologicamente avançado e se desenvolve numa estrutura mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, lançando mão do processo de terceirização, cujas características veremos mais adiante (ANTUNES, 2009).

Esse novo modelo vem romper com a rigidez do sistema fordista de produção em massa:

---

<sup>7</sup> Taiichi Ohno (1912-1990), engenheiro e vice-presidente da Toyota que lançou o livro *O Sistema Toyota de Produção : além da produção em larga escala*, . (DELGADO, 2006).

<sup>8</sup> Atribui-se a Sabel e Piore o pioneirismo na tese da especialização flexível (ANTUNES, 2000).

O toyotismo é a “ideologia orgânica” do novo complexo de reestruturação produtiva do capital que encontra nas novas tecnologias da informação e comunicação e no sociometabolismo da barbárie, a materialidade sociotécnica (e psicossocial) adequada à nova produção de mercadorias. (ALVES, 2011, p.43).

Adaptar a empresa à alta competitividade, num momento de desenvolvimento tecnológico e informacional (terceira revolução industrial)<sup>9</sup>, bem como à queda do mercado consumidor, impulsiona o capital a uma maleabilidade inexistente no modelo fordista. O objetivo é redução de custo e produção diversificada. Para tanto, evitar o desperdício na produção é essencial para a lucratividade. Implementa-se então uma política de gestão de fluxos de materiais e informação, pretendendo uma redução de estoques a fim de ajustar a produção à demanda consumidora (o trabalho só é feito quando necessário), sendo esta técnica chamada de *just in time*<sup>10</sup> e que tem se tornado uma referência para o sistema Toyotista.

Antunes (2000, p.24) afirma sobre a emergência de novas formas de trabalho “[...] onde o *cronômetro* e a *produção em série e de massa* são “substituídos” pela flexibilização da produção, pela “especialização flexível”, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado[...]”.

Não obstante, como sugere a assertiva acima, entendemos que os modelos Taylorista e Fordista não foram totalmente substituídos pelo modelo Toyotista, de especialização flexível, uma vez que encontramos em vários setores uma verdadeira mesclagem dos modelos, com maior ou menor grau de destaque de um ou outro, dependendo do tipo de atividade, especialmente nos países periféricos de desenvolvimento tardio como no Brasil. Nesse sentido Corrêa (1997, p.204) chama a atenção que “deve, ainda, ser considerada a possibilidade de convivência entre modelos que tenderiam a tornar-se mais ou menos eficazes, dependendo do país, do setor produtivo e do mercado de trabalho”.

Para termos uma ideia da importância desse processo produtivo, vale lembrar as palavras de Alves (2011, p.43) para quem “[...] todo empreendimento capitalista tende hoje a

---

<sup>9</sup> A primeira revolução industrial aconteceu na Inglaterra ente 1770 e 1860. A segunda, aconteceu por volta de 1880 nos novos países industrializados de então (EUA, Alemanha, Itália, França, entre outros). A terceira, data da crise dos anos 70, com novo paradigma tecnológico-científico. Aí se produziu um novo e intenso ciclo de mundialização do capital. Neste sentido, a mundialização do capital consiste na nova configuração do capitalismo mundial, com extrema centralização de gigantes capitais financeiros, que comandam a repartição social da riqueza. A esfera financeira cresce em ritmo superior aos índices de crescimento do investimento (PIB) ou do comércio exterior. (OLIVEIRA; 1999, p. 57).

<sup>10</sup> *Just in time* é a forma de administração da produção industrial e de seus materiais, segundo a qual a matéria-prima e os estoques intermediários necessários ao processo produtivo são suprimidos no tempo certo e na quantidade exata. Consiste na redução de estoques de matéria-prima e peças intermediárias, conseguida através da linearização do fluxo da produção e de sistemas visuais de informação (*Kanban*). (FRANZOI, 1997, p.138)

ser coagido pela concorrência a adotar procedimentos técnico-organizacionais oriundos da matriz ideológico-valorativa toyotista”.

Ponto de destaque do novo modelo Toyotista é a sua sistemática para conseguir o pleno engajamento do trabalhador, a fim de capturar toda sua potencialidade, muito diferentemente do que ocorre no modelo taylorista e fordista, onde o trabalho é prescrito.

Coriat (1993, p.81) ao abordar sobre a racionalização do trabalho no Japão, pontua que um dos principais elementos foi a questão que envolve o enfrentamento da resistência da mão-de-obra qualificada e de suas organizações, havendo no Japão uma solução diferente. Enquanto nos Estados Unidos a via central era a parcelização e repetitividade do trabalho como meio principal de luta contra a resistência do sindicalismo de ofício, no Japão a solução era a des-especialização e plurifuncionalidade dos homens.

Ao tratar desse modelo de especialização/acumulação flexível, falando do modelo Japonês, Xavier So (1997) aponta cinco focos de atenção para difusão de tal modelo, que seriam 1) a relação capital-trabalho; 2) a organização do processo de trabalho; 3) a gestão de fluxos de materiais e de informação (*Jus in time*); 4) relações interempresariais; 5) o modo de regulação, merecendo tais aspectos atenção especial em nosso estudo.

Quanto ao primeiro e segundo itens, segue afirmando que a relação havida entre capital e trabalho modifica-se quando comparado ao modelo fordista que vigorou durante quase todo o século XX. Neste, encontra-se um caráter conflitivo intenso, onde a luta reivindicatória garante alguns direitos sociais básicos aos trabalhadores e proteção previdenciária que irá gerar custos mais elevados, diminuindo a taxa de lucro.

No sistema Toyotista de acumulação flexível o trabalhador é subjetivamente induzido a ter maior engajamento, assumindo maiores responsabilidades, o que o conduz a ter um sentimento de identificação com a empresa. Passa a ser chamado de parceiro, colaborador e sua capacidade, seu saber é mais valorizado. Por isso Alves (2011, p.19) reproduz a assertiva de que “o foco do novo complexo de reestruturação produtiva a atingir as empresas capitalistas é a gestão do trabalho vivo e da força de trabalho (é o que salientaremos como a “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital)”.

Um novo envolvimento do trabalhador, o trabalho cooperado, é fator crucial para a nova gestão organizacional. Segundo Ruas; Antunes e Roesse (1993, p.105) “[...] a questão da participação e do envolvimento dos trabalhadores constitui uma etapa fundamental no processo de implementação do JIT através da recomendação de que o trabalho seja organizado e realizado de forma participativa.” Esse envolvimento do trabalhador, a captura de sua subjetividade como afirma Alves (2011) é a forma de extirpar as barreiras à exploração



do trabalho, como antes já salientado por Harvey (2005). Com isso exige-se do trabalhador maior iniciativa, multifuncionalidade e polivalência no desenvolver suas atividades, havendo o abandono de postos de trabalho fixos e especializados, permitindo-lhe maior autonomia.

É esse envolvimento do trabalhador que caracteriza a possibilidade de elevação da taxa de exploração e subsunção do trabalhador e que segundo Alves (2011) constitui uma operação ideológica que trata o aproveitamento do amplo espectro de habilidades produtivas dos operadores como se fosse uma valorização de seu trabalho. Há que se ressaltar ainda que este envolvimento conta com a figura do desemprego estrutural, grande rotatividade de mão de obra que geram insegurança jurídica e social, enfraquecimento dos sindicatos que acarretam maior subserviência do trabalhador.

O terceiro ponto é a gestão dos fluxos de materiais e de informação, com a implementação da técnica do *just in time* já abordado acima. O sistema do *just in time* para funcionar bem necessita desse trabalhador melhor qualificado e polivalente, com diversas habilidades e iniciativa para máxima integração no processo produtivo.

Por fim temos os dois últimos aspectos que são as relações interempresariais e o modo de regulação. Essa relação interempresarial é um fenômeno típico da gestão do capital na contemporaneidade. Ao invés da concentração do processo produtivo inteiro em uma mesma planta industrial, opta-se pela focalização na sua vocação principal, o que seria o cerne de seu processo produtivo, descentralizando outras atividades tidas como periféricas e acessórias. Forma-se uma rede de colaboração onde grandes empresas nucleiam redes de pequenas empresas, capacitando-as e contribuindo para seu aprimoramento, com vínculos estáveis e estreitos. Aqui abre-se a grande perspectiva para o implemento da subcontratação e terceirização de serviços, trabalhos precários e temporários, como também aduz Antunes (2000).

Para o melhor funcionamento das práticas anteriormente citadas é preciso uma regulação do padrão de consumo, políticas fiscais e outras onde o papel do Estado também será importante, enquanto interventor e mediador tendo a flexibilização de direitos como um ponto forte de tal intervenção.

Para funcionamento desse sistema Toyotista de produção, de acumulação flexível, torna-se necessária a criação e ampliação de redes de colaboradores, a terceirização e as redes de subcontratação (ALVES, 2011). Nesse sentido Leite; Rizek (1998, p.45) assinalam que com a reestruturação produtiva “[...] as empresas não mais atuam isoladamente mas através de redes de relações, as quais podem assumir características diferentes, com distintas implicações para o uso do trabalho”.

Essas cadeias produtivas formadas pelo processo de toyotização poderão gerar diferentes formas de uso do trabalho, que irão depender da posição da firma na cadeia e sua relação com as demais. Essa diferença do padrão de uso do trabalho irá determinar a maior ou menor flexibilização na regulamentação de direitos sociais dos trabalhadores, como é o caso dos terceirizados.

A formação dessa inter-relação entre firmas, dessa cadeia e complexos da rede de colaboradores exigida pelo sistema toyotista é forma de precarização das relações de trabalho. Isso ocorre nitidamente com os processos de terceirização trabalhista, como advertem Antunes (2009); Alves (2011) e Leite; Rizek (1998):

[...] tudo parece apontar em direção a um mundo onde os extremos mais distantes aparecem impressionantemente próximos, onde a valorização do trabalho qualificado não só convive, mas reproduz trabalho desqualificado e mal pago, onde a melhoria das condições de trabalho para os trabalhadores de uma ponta se faz às expensas dos da outra. (LEITE, RIZEK, 1998, p.59).

Alves (2011) também ressalta essa cadeia analisada por Leite; Rizek (1998), ressaltando a chamada produção difusa que seria a constituição de redes de colaboradores, ampliando a terceirização e as redes de subcontratação.

A instituição sistemática e crescente dessas redes de colaboradores com o trabalho terceirizado, vai remodelar a forma de contratação dos trabalhadores, precarizando seus direitos de forma aguda e gerando insegurança jurídica quando tais relações são postas em discussão perante o judiciário trabalhista. Esta questão será melhor analisada nos itens e capítulos seguintes sendo pois o foco central de nossa discussão.

Para finalizar o presente tópico não poderíamos deixar de trazer o quadro comparativo que nos traz o contraste entre modelos fordista e da acumulação flexível de Swyngedoue (1986) citado por Harvey (1992) conforme vemos abaixo:

Tabela 2.

(Modelo comparativo da produção fordista x Especialização flexível)

<i>Produção fordista</i> (baseada em economias de escala)	<i>Produção just-in-time</i> (baseada em economias de escopo)
<b>A. PROCESSO DE PRODUÇÃO</b>	
Produção em massa de bens homogêneos	Produção de pequenos lotes
Uniformidade e padronização	Produção flexível e em pequenos lotes de uma variedade de tipos de produto
Grandes estoques e inventários	Sem estoques
Testes de qualidades ex-post (detecção tardia de erros e produtos defeituosos)	Controle de qualidade integrado ao processo (detecção imediata de erros)
Produtos defeituosos ficam ocultados nos estoques	Redução do tempo perdido, reduzindo-se “a

	porosidade do dia de trabalho”
Perda de tempo de produção por causa de longos tempos de preparo peças com defeito, pontos de estrangulamento nos estoques etc.	Voltada para a demanda
Voltada para os recursos	Voltada para a demanda
Integração vertical e (e alguns casos) horizontal	Integração (quase-) vertical, subcontratação
Redução de custos através do controle de salários	Aprendizagem na prática integrada ao planejamento a longo prazo
<b>B. TRABALHO</b>	
Realização de uma única tarefa pelo trabalhador	Múltiplas tarefas
Pagamento <i>pro rata</i> (baseado em critérios da definição do emprego)	Pagamento pessoal (sistema detalhado de bonificações)
Alto grau de especialização de tarefas	Eliminação da demarcação de tarefas
Pouco ou nenhum treinamento no trabalho	Longo treinamento no trabalho
Organização vertical do trabalho	Organização mais horizontal do trabalho
Nenhuma experiência de aprendizagem	Aprendizagem no trabalho
Ênfase na redução da responsabilidade do trabalhador (disciplinamento da força de trabalho)	Ênfase na co-responsabilidade do trabalhador
Nenhuma segurança no trabalho	Grande segurança no emprego para trabalhadores centrais (emprego perpetuo). Nenhuma segurança no trabalho e condições de trabalho ruins para trabalhadores temporários.
<b>C. ESPAÇO</b>	
Especialização espacial funcional (centralização/descentralização)	Agregação e aglomeração espaciais
Divisão espacial do trabalho	Integração espacial
Homogeneização dos mercados regionais de trabalho (mercados de trabalho especialmente segmentados)	Diversificação do mercado de trabalho (segmentação interna do mercado de trabalho)
Distribuição em escala mundial de componentes e subcontratantes	Proximidade espacial de firmas verticalmente quase integradas
<b>D. ESTADO</b>	
Regulamentação	Desregulamentação/re-regulamentação
Rigidez	Flexibilidade
Negociação coletiva	Divisão/individualização, negociações locais ou por empresa
Socialização do bem-estar social (o Estado do bem-estar social)	Privatização das necessidades coletivas e da seguridade social
Estabilidade internacional através de acordos multilaterais	Desestabilização internacional; crescentes tensões geopolíticas
Centralização	Descentralização e agudização da competição inter-regional / interurbana
O Estado / cidade “subsidiador”	O Estado/cidade “Empreendedor”
Intervenção indireta em mercados através de políticas de renda e de preços	Intervenção estatal direta em mercados através de aquisição
Políticas regionais nacionais	Políticas regionais “territoriais” (na forma de uma terceira parte)
Pesquisa e desenvolvimento financiados pelas firmas	Pesquisa e desenvolvimento financiados pelo Estado
Inovação liderada pela indústria	Inovação liderada pelo Estado
<b>E. IDEOLOGIA</b>	
Consumo de massa de bens duráveis: a sociedade de consumo	Consumo individualizado: cultura “yuppie”
Modernismo	Pós-modernismo
Totalidade/reforma estrutural	Especificidade / adaptação
Socialização	Individualização; a sociedade do “espetáculo”

Fonte: Swyngedouw (1986, *apud* Harvey,1992)

Como apontado no quadro comparativo acima, percebe-se a tendência em abandonar a produção de bens de forma homogênea como era a proposta de Henri Ford (que perdurou durante grande parte do século XX) para substituição por uma produção diversificada, no intuito de atender um mercado consumidor também diversificado. Para isso e manter-se competitivo é preciso acompanhar a demanda, diminuindo os estoques de bens produzidos e produzir somente aquilo que é necessário, evitando o desperdício. Pelo sistema japonês ou de especialização flexível, a diminuição de custos passa não só pela diminuição de salário ou custo da mão-de-obra, mas pela modificação de todo o processo produtivo.

Para que tal proposta seja atendida, é necessário um novo perfil de trabalhador, que não mais executará um trabalho parcelar, fragmentado, mas difuso, diversificado que requer uma multifuncionalidade, proatividade e capacidade de operar várias máquinas e tomar decisões em nítida gestão de coparticipação, estando assim mais integralizado à empresa.

A hierarquização vertical tende a ser substituída pela horizontalização nas relações de trabalho, diminuindo-se os cargos de gerência e subordinação direta, já que o trabalhador passa a ser apresentado como cooperado da empresa que o contrata, com maior grau de responsabilidade e autonomia no desempenho de suas tarefas. Tal cooperação ocorre também entre as redes de colaboração que vão sendo criadas, já que também a descentralização produtiva é a tônica desse modelo, com repasse de parte da atividade produtiva para terceiros, não inseridos tradicionalmente no modelo anterior.

Para viabilização e mobilidade desse processo produtivo é necessária a intervenção do Estado no sentido de garantir a sua implementação, com flexibilização e até desregulamentação de direitos trabalhistas anteriormente conquistados pelos trabalhadores.

Portanto, constata-se que o modelo de produção flexível, da empresa enxuta, destaca-se no mundo globalizado e causa impactos nas relações sociais e especialmente as de trabalho, objeto de nosso estudo, já que também incorporado na gestão da CEMIG.

Veremos posteriormente, como estes sistemas econômico-produtivos impactaram a criação da legislação trabalhista e conseqüentemente influenciaram e influenciam a tomada de decisões dos tribunais trabalhistas, quando se deparam com litígios envolvendo as novas relações de trabalho, como a terceirização na CEMIG.

## **2 O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Para entendimento do processo de terceirização trabalhista, é relevante descortinar como ele surge ao longo dos modelos produtivos, razão pela qual foi dedicado, ao primeiro capítulo, o estudo dos principais modelos no decorrer do século XX e XXI. Todavia, também importante verificar a conceituação e caracterização dada ao instituto, não só pela administração e sociologia, mas também aquela que é utilizada e interpretada pelos tribunais trabalhistas, em variadas decisões e principalmente tendo como parâmetro aquela utilizada na decisão da ACP interposta em desfavor da CEMIG.

Nesse sentido, verificaremos a conceituação e caracterização da terceirização trabalhista e como ela se identifica diante das tradicionais formas de relação de emprego, seus elementos constitutivos essenciais, tendo como suporte as normas que regulamentam tais relações.

Analisaremos também, como a legislação interna disciplina as novas relações decorrentes do processo de terceirização, no âmbito das relações privadas e da administração pública, em contraposição ao modelo tradicional. O caso da CEMIG traz uma série de discussões que se encaminham para o fortalecimento de uma posição firme do judiciário até que a própria legislação o faça, haja vista o sentimento de insegurança que hoje permeia estas relações de trabalho.

### **2.1 Conceito e caracterização.**

Como vimos no capítulo anterior, o estudo dos processos produtivos capitalistas nos levam a perceber que durante o modelo taylorista/fordista, havia uma grande concentração e centralização das atividades produtivas nas fábricas, nas quais encontrávamos grandes plantas industriais para produção em massa e em série.

Nesse contexto, encontramos um maior controle direto do patronato sobre o trabalhador, que executava o trabalho prescrito, parcelar, fragmentado e sempre coordenado por uma gerência científica.

O trabalho, com hierarquia verticalizada, possibilitava ao trabalhador uma fácil identificação com aquele que lhe era superior, sabendo claramente para quem executava a sua

função e de quem deveria obedecer ordens<sup>11</sup>. Todo o processo produtivo era, via de regra, concentrado na mesma empresa e para o mesmo empregador.

Com o surgimento do modelo Toyotista, a alta competitividade, desenvolvimento da tecnologia e necessidade de redução de custos, fizeram com que as empresas modificassem seu processo produtivo, abrindo espaço para um processo de descentralização.

Salienta Delgado (2006, p.41) que

Em face da grande praticidade e do menor custo dos meios de comunicação e de transportes disponibilizados nas últimas décadas, ao lado do objetivo gerencial de redução do tempo de produção e diminuição do montante de estoques, as empresas podem abandonar ou, pelo menos, restringir o antigo critério organizacional de verticalização e concentração do sistema produtivo.

A organização da produção de uma empresa passa então a ser realizada contando com uma rede de colaboradores, subcontratações e com a transferência de parte de sua atividade produtiva para outras, pessoas físicas e/ou jurídicas.

Antunes (2000, p.35) salienta que “no toyotismo tem-se uma horizontalização, reduzindo-se o âmbito de produção da montadora e estendendo-se às subcontratadas, às “terceiras”, a produção de elementos básicos, que no fordismo são atributos das montadoras.”

Essa transferência de atividades do processo produtivo é que será objeto de nosso estudo no presente capítulo, haja vista que tal fenômeno altera substancialmente as relações de trabalho até então em vigor, trazendo, como afirma Antunes (2009) e Delgado (2010), a precarização<sup>12</sup> dos contratos de trabalho, especialmente no Brasil<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> No velho mundo, em que o valor era criado basicamente por meios verticais, em geral dentro de uma mesma empresa e do topo para a base, era muito fácil identificar quem estava em cima e quem estava embaixo, quem era o explorador e quem era o explorado. À medida, porém, que a Terra começa a se achatar e o valor passa a ser cada vez mais criado horizontalmente (mediante diversas modalidades de colaboração, em que os indivíduos e pequeninos detêm muito mais poder), fica muito complicado discernir quem está em cima de quem está embaixo, quem explora de quem é explorado, (FRIEDMAN, 2005, p.238).

<sup>12</sup> Hoje, considera-se que há uma nova precarização social do trabalho no Brasil. É nova porque foi reconfigurada e ampliada, levando a uma regressão social em todas as suas dimensões. Seu caráter abrangente, generalizante e central : 1) atinge tanto as regiões mais desenvolvidas no país (por exemplo, São Paulo) quanto as regiões mais tradicionalmente marcadas pela precariedade; 2) está presente tanto nos setores mais dinâmicos e modernos do país (indústrias de ponta) quanto nas formas mais tradicionais de trabalho informal (trabalho por conta própria, autônomo etc.); 3) atinge tanto os trabalhadores mais qualificados quanto os menos qualificados. Enfim, essa precarização se estabelece e se institucionaliza como um processo social que instabiliza e cria uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragiliza os vínculos e impõe perdas dos mais variados tipos (direitos, emprego, saúde e vida) para todos os que vivem do trabalho. (DRUCK, 2013, p.61)

<sup>13</sup> Ao contrário da experiência dos países desenvolvidos, a terceirização no Brasil contém especificidades significativas. Na maior parte das vezes, a terceirização encontra-se associada ao ambiente persistente de semi-estagnação da economia nacional, de baixos investimentos, de diminuta incorporação de novas tecnologias, de abertura comercial e financeira e de desregulamentação da competição intercapitalista. Por conta disso, o sentido da terceirização vem se revelando um processo de reestruturação produtiva defensiva, mais caracterizada pela minimização de custos e adoção de estratégias empresariais de resistência (sobrevivência). (POCHMANN, 2008, p.40).

Como verificamos dos relatos dos autores acima mencionados, e tantos outros que se dedicam à sociologia do trabalho, esse processo de transferência de atividades é algo que ocorre em várias localidades e setores. Interessa-nos em específico como e o que tem ocorrido nos quadros do funcionalismo da CEMIG.

O processo pelo qual uma empresa opera essa transferência da execução de parte do seu processo produtivo para outra, a fim de concentrar em atividades principais, reduzir custos e manter sua competitividade é o que se tem caracterizado como terceirização trabalhista.

Segundo Delgado (2010, p.414) a expressão terceirização é um “[...] neologismo oriundo da palavra *terceiro*, compreendido como *intermediário, interveniente*”. Adverte que tal expressão foi forjada pela administração de empresas, com o intuito de caracterizar a descentralização administrativa, com transferência das atividades para um terceiro à empresa. Destacado para nós é o conceito desse autor quando afirma que para a ciência do direito do trabalho “[...] *terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente*”.

Por sua vez, Barros (2010, p.452) afirma que o “[...]fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal”. Nesse mesmo sentido é a perspectiva trazida por Martinez (2014, p.262):

[...] terceirização é uma técnica de organização do processo produtivo por meio do qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação.

O conceito de Barros (2010) e Martinez (2014) não nos parece o mais adequado, não obstante o mais utilizado. Como veremos adiante, situações ocorrerão em que a empresa faz a transferência de parte de sua atividade considerada como essencial e mesmo assim será tida como uma terceirização de serviços. Aliás, alguns empregadores aproveitam-se deste mesmo conceito e entendimento para fraudar algumas relações de emprego, tais como posta nas normas de proteção em vigor.

Convém ressaltar que essa conceituação é largamente utilizada, especialmente pelos tribunais trabalhistas brasileiros, nos julgamentos das lides que envolvem discussões sobre o fenômeno da terceirização, advindo daí um dos problemas a ser investigado, pela insegurança jurídica que acarreta.

Por essa perspectiva abordada por Barros (2010) e Martinez (2014), gravita a discussão sobre o enquadramento daquilo que são tidas como atividades principais da empresa, também denominadas de *atividades-fim*, e aquelas que seriam as atividades periféricas, denominadas de *atividades-meio*.

Essa diferenciação tem repercussão nas relações de trabalho, especialmente para reconhecimento e enquadramento dos direitos do trabalhador submetido ao processo de terceirização, impactando na extensão da responsabilidade daquele que tira proveito econômico com o trabalho alheio.

O caso ora analisado sobre a implementação da terceirização na CEMIG não é diferente, haja vista que, como veremos adiante, uma das principais discussões no processo da ACP gira em torno da existência de atividade fim e sua licitude.

Assim, para Martinez (2014, p.263) “[...] atividade fim deve ser entendida como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos”.

Para Barros (2014, p.452) “[...] por atividade-fim entenda-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas.”

Tal critério de diferenciação foi absorvido pela jurisprudência trabalhista, consolidando-se no entendimento firmado pela Súmula 331 do TST<sup>14</sup>. É através dela que se infere se uma terceirização é lícita ou ilícita para o direito do trabalho.

Essa distinção, utilizada para se caracterizar um processo lícito ou ilícito de terceirização, é criticada por Maior (2008), ao argumentar que é insegura a tentativa de se definir o que vem a ser atividade fim e atividade meio em um processo produtivo. Cita o exemplo de um hospital, onde questiona se o serviço de limpeza pode ser conduzido a um segundo plano de importância, tido como acessório, já que não estará lá no contrato social tal atividade como seu objeto social. Pontua que tal critério só faz gerar dúvida e insegurança jurídica, depreciando o valor social do trabalho.

Nessa linha de pensamento é que temos a conceituação trazida por Delgado (2010), que não limita a terceirização à identificação de transferência de uma atividade fim ou periférica. A delimitação do que vem a ser atividade fim ou atividade meio é muito frágil e inconsistente, pois dependendo de que atividade vai ser terceirizada, várias interpretações

---

<sup>14</sup> No item 2.4 analisaremos todo o conteúdo da Súmula 331 do TST.



podem ser dadas à uma mesma situação fática, advindo daí a mencionada insegurança jurídica.

Não é incomum diferentes juízes proferirem decisões divergentes ao analisarem um mesmo contexto de terceirização, uns entendendo que aquela atividade específica é uma terceirização lícita (atividade-meio), outros entendendo ser esta mesma atividade uma terceirização ilícita (atividade-fim). Há diferença de interpretação dessa situação fática entre um(a) juiz(a) de primeira instância e uma turma julgadora do tribunal.

A diferença nos julgamentos é que, em um caso (terceirização ilícita) o tomador de serviços responde diretamente pelo vínculo de emprego gerado com o trabalhador, com todas as garantias legais existentes (isonomia salarial, piso salarial, convenção coletiva, registro formal, proteção à saúde etc). No outro (terceirização lícita), não será solidariamente responsável pelo vínculo trabalhista, podendo em determinados casos até mesmo ser isento de qualquer espécie de responsabilidade.

## 2.2 A relação de emprego bilateral: requisitos e proteção jurídica no Brasil

Ao estudarmos o processo de terceirização não há como deixar de abordar as tradicionais relações de trabalho e o regulamento jurídico que lhe é dispensado no Brasil, pois é esta relação que vai absorver o maior impacto do fenômeno da terceirização, alterando a formatação tradicional dos contratos de trabalho.

Quando se fala que a precarização das relações de trabalho é gerada em grande parte pela implementação do processo de terceirização, um dos principais aspectos que podemos detectar é a influência que ele exerce nos contratos de trabalho, seja no que concerne à restrição de direitos, tais como tratamento não isonômico, diminuição de salários<sup>15</sup>, intensificação do trabalho e extensão da jornada, até a absoluta ausência de norma protetora que garanta um patamar civilizatório mínimo ao trabalhador.

Pochmann (2008) realça tal aspecto ao revelar que nos resultados de sua pesquisa sobre a terceirização, há nítida modificação de ajustes no padrão existente de emprego formal, ou seja, aquele regido pela Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.

---

<sup>15</sup> Pochmann (2008, p.13) demonstra o contraste entre o crescimento da ocupação da mão de obra entre os anos de 2000 a 2005 no Brasil e nesse mesmo período a constatação da queda da remuneração, atribuindo tal efeito ao processo precarizante da terceirização. Confirma Pochmann ainda que justamente nos serviços vinculados à produção e distribuição, base da difusão da terceirização da mão-de-obra no Brasil ocorreu a maior desvalorização no rendimento médio dos ocupados. (2008, p.15).

No Brasil, a CLT foi publicada na data de 1º de maio de 1943 pelo Decreto-Lei 5.452, entrando em vigor no dia 10 de novembro do mesmo ano. Antes dela, a regulamentação da prestação de serviços era feita por leis esparsas e pelo Código Civil de 1916, com forte conotação liberal. Não tínhamos nesse período uma maior proteção de direitos sociais como hoje verificamos, não obstante a constatação de algum retrocesso com a flexibilização e desregulamentação decorrente da corrente ideológica neoliberal e dos recentes processos produtivos.

A CLT dispõe hoje de uma gama de normas de proteção ao trabalhador empregado, tais como o direito à limitação da jornada de trabalho, adicionais de horas extras, insalubridade, periculosidade, segurança e medicina do trabalho, proteção da criança e adolescente, da mulher, representação sindical e outros. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 –CRFB/88 também erigiu ao status de direitos sociais<sup>16</sup> esses mesmos direitos, dando-lhes garantia privilegiada<sup>17</sup> tal como disposto em seus artigos 6º e 7º.

Todavia, essa garantia de acesso aos direitos sociais via de regra é estendida àqueles trabalhadores com vínculos de emprego formalmente reconhecidos e enquadrados como empregados, nos termos da lei. O autônomo, por exemplo, que dirige sua própria prestação de serviço, sem interferência de um empregador, não tem a garantia de direitos como férias, limitação de jornada, FGTS, 13º salário e outros.

Essa relação na qual se estende uma diversidade de direitos sociais ao prestador de serviços, sob a técnica jurídica é denominada de *relação de emprego*. Delgado (2010), observa a distinção conceitual com a relação de trabalho, esta tratada como gênero que engloba tanto a relação de emprego quanto outras formas de trabalho humano, como o trabalho autônomo, eventual, avulso, e até no contrato de estágio.

A proteção ao trabalhador que se enquadra na condição de empregado visa, segundo Maior (2008, p.15) “[...] a elevação da condição social e econômica daquele que vende sua força de trabalho para o implemento da produção capitalista. Neste sentido, a aquisição de um emprego, sobre o qual incide o Direito do Trabalho, passa a ser um *status* relevante na sociedade.”

---

<sup>16</sup> “[...] os direitos sociais aparecem como mecanismo de realização dos direitos individuais de toda população. Percebe-se desde o início que, embora os direitos individuais e sociais sejam grupos de direitos com características próprias, não são estanques. Quando no pós-Primeira Guerra se fala em direitos fundamentais dos seres humanos, não se refere somente dos direitos individuais, mas também aos direitos sociais. (MAGALHÃES, 2000, p.46-47).

<sup>17</sup> As Constituições sociais elevam os direitos sociais e econômicos ao nível de norma fundamental, havendo uma ampliação do leque de direitos fundamentais, somando-se estes ao núcleo liberal de direitos individuais e políticos. Idem

Maior (2008, p.34), ainda ressalta ao tratar da incidência do Direito do Trabalho, que “[...] não é qualquer prestação de serviços que delimita o campo de atuação do Direito do Trabalho e sim aquela que se execute de modo específico, qual seja: de forma não eventual, subordinada e mediante remuneração.” Essa relação a que aduz é a relação de emprego, no caso do Brasil normatizada basicamente pela CLT, mas também com aplicação de algumas leis esparsas, para situações pontuais.

Ressalte-se que essa relação qualificada como de emprego, considera a tradicional forma de relação bilateral entre empregado e empregador, não havendo nas normas de proteção (CLT) previsão (nem vedação) para o surgimento de um terceiro, e a extensão das responsabilidades, de forma a se garantir o patamar civilizatório mínimo, como afirma Delgado (2006).

A CLT regulamenta pois a relação de emprego, dispondo no seu artigo 442 que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Complementa o enquadramento dessa espécie contratual o artigo 443 que prescreve “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. (BRASIL, 2014, p.212)

Tais dispositivos legais, interpretados em conjunto com os artigos 2º e 3º da CLT, que tratam dos sujeitos desta relação, qualificando as figuras do empregador e do empregado, nos levam à conclusão de que o seu reconhecimento não depende exclusivamente da vontade das partes.

O artigo 2º da CLT qualifica como empregador aquele (pessoa natural ou jurídica) que assume os riscos da sua atividade econômica, pagando salário e dirigindo a prestação pessoal de serviços do empregado, que por sua vez é qualificado pelo artigo 3º da CLT como uma pessoa física que recebe salário, para prestar serviços de forma não eventual a empregador e sob a sua dependência. (BRASIL, 2014)

Dos referidos dispositivos legais, são extraídos elementos essenciais de um contrato de emprego, que são a *onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e subordinação*. Havendo a identificação de tais requisitos numa dada relação jurídica, há de se reconhecer como válida e existente uma relação de emprego, deferindo-se ao trabalhador a proteção jurídica adequada<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Segundo Maior (2008, p.36) “A questão é que a relação de emprego se forma por uma razão de ordem pública, tomando em conta muito mais a realidade fática que a vontade expressa ou tácita das partes e o conteúdo normativo que sobre si incide também não leva em consideração os interesses individuais, mas sobretudo o

Sendo assim, quaisquer documentos ou contratos porventura existentes e que visem o afastamento de uma típica relação empregatícia, como prevista na CLT, serão descaracterizados,<sup>19</sup> para ao final prevalecer a norma protetiva e extensão dos direitos sociais do trabalhador.

Com a invocação do artigo 9º da CLT, muitas situações de terceirização podem ser desconfiguradas juridicamente, principalmente quando tal modalidade é utilizada para que o verdadeiro empregador possa se eximir do enquadramento legal que o artigo 2º da CLT lhe confere, com toda atribuição dessa responsabilidade.

Faltando um dos requisitos configuradores da relação de emprego acima mencionados, numa dada situação fático-jurídica, não teremos, a princípio, o reconhecimento de uma relação de emprego protegida pela CLT, a não ser que se trate de uma fraude.

Na formação dessa relação de emprego bilateral, que goza de proteção especial da legislação, um elemento se destaca, pois com as novas formas de trabalho, especialmente o trabalho terceirizado, ele terá uma importância fundamental. Tal elemento é a subordinação jurídica.

### 2.2.1 A subordinação como elemento essencial: reflexos do modelos Taylorista/Fordista

O padrão de contratação formal no Brasil, seguindo a mesma linha da legislação de outros países e nas próprias orientações da Organização Internacional do Trabalho-OIT, tem o traço distintivo da subordinação jurídica, dentre outros elementos que o caracterizam. Tal padrão de enquadramento e regulamentação jurídica foi forjado pela influência dos processos produtivos taylorista/fordista.

Como visto no capítulo 1, o controle sobre a atividade do trabalhador no modelo taylorista/fordista era intenso, configurando em uma das principais estratégias para se extrair a maior produtividade do trabalhador e conseqüentemente maior lucro.

Nesse sentido, no Brasil temos a CLT que no artigo 2º. enquadra o empregador numa relação formal e tradicional de trabalho: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. [...]” (BRASIL, 2014, p.161).

---

interesse social, com finalidade não apenas de proteger o trabalhador contra a exploração desumana, mas para promover atos tendentes à melhoria constante da condição social e econômica do empregado, numa perspectiva da socialização dos bens de produção e distribuição da riqueza produzida na sociedade capitalista”.

<sup>19</sup> Art. 9º CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 2014, p.163).

Verifica-se que para ser empregador, ou seja, para que seja responsabilizado como tal, a pessoa (física ou jurídica) tem que assumir esse papel juridicamente, admitindo trabalhadores, pagando o seu salário e especialmente dirigindo a prestação pessoal de serviços. Nota-se que este último aspecto, da direção da prestação pessoal de serviço é um traço marcante do modelo de produção taylorista/fordista.

Como analisamos acima, a gerência científica, a separação entre elaboração e execução do trabalho, o trabalho prescrito ao funcionário e a hierarquização dos cargos e funções, delimitam bem quem é o empregador naquela relação jurídica.

Esse requisito traçado no artigo 2º da CLT é o que passaremos a chamar de *subordinação jurídica*. Para entendermos melhor o instituto, hoje fragilizado pelo processo Toyotista de produção e pela terceirização de serviços, recorreremos às lições de Delgado (2010), que, ao analisar a morfologia do contrato trabalhista, aponta os seus elementos essenciais, tais como a *pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação*.

Importante a análise dessa subordinação uma vez que é ela que, devido às novas formas de relações trabalhistas, será o elemento preponderante para identificação de uma relação típica de emprego formal, nos termos da lei, para a garantia dos demais direitos sociais. As relações de trabalho na contemporaneidade tendem a ser diferenciadas pelo elemento subordinação.

Para Delgado (2010, p.280) “subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores.” Dessa subordinação deriva o poder diretivo do empregador, que consiste na autorização legal para dirigir os serviços, fiscalizar o seu cumprimento e punir o trabalhador quando incorre em descumprimento das normas da empresa (contrato de trabalho), nos limites autorizados pela lei.<sup>20</sup>

Afirma Cassar (2008, p.266), que “A subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa; outras de modo menos intenso.” Observa que quanto mais elevado o cargo exercido na empresa e quanto mais intelectualizado o trabalho, mais tênue torna-se a subordinação.

Quando tratamos dos modelos de produção no capítulo 1, vimos que o sistema Taylorista/Fordista tinha uma conotação mais despótica, com uma divisão do trabalho onde a separação das funções de gerência e as operacionais eram mais claras e delimitadas. Com a

---

<sup>20</sup> Artigo 444 da CLT: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 2014, p.213)

proposta do sistema Toyotista, percebemos a supressão do elevado número de cargos de gerência, haja vista que o novo modelo exigia um trabalhador mais participativo, proativo, mais integrado à empresa e portanto com responsabilidade muito além daquela vinculada a uma tarefa específica. Nessa modalidade, o elemento subordinação se arrefece, tornando-se menos palpável e perceptível, não obstante a maior intensidade do trabalho.

Segundo a autora, essa subordinação mais atenuada, foi denominada pelo direito Italiano como *parassubordinação*, sendo aquela em que se caracteriza como um meio termo entre o trabalho tipicamente subordinado numa relação de emprego e o trabalho autônomo, situando-se pois numa zona grise, fronteira e de difícil classificação. A terceirização entraria nessa zona grise, mas no entanto no Brasil não há regulamentação.

Ao voltarmos nossos olhares para os processos produtivos taylorista/fordista e Toyotismo, identificamos uma das grandes dificuldades encontradas nas novas relações de trabalho, especialmente com a intensificação do processo de terceirização. No modelo taylorista/fordista como dito, a relação de subordinação entre empregado e empregador era direta, intensa e fácil de ser identificada. Com a pouca autonomia e o trabalho prescrito que deveria exercer, o controle se tornava intenso.

Com a implementação do modelo Toyotista de produção, no qual impera a horizontalização com diminuição dos cargos de gerência, tal controle é pulverizado, estando muitas vezes nas mãos do próprio trabalhador. O controle não deixa de existir, mas pela dinâmica do processo desse modelo flexível, onde o trabalhador tem que assumir um papel multifuncional, proativo, mais intelectualizado e desespecializado, torna-se quase que imperceptível.

Alves (2011, p.65), ao analisar esse novo complexo produtivo, salienta que o Toyotismo atua exercendo uma “*captura da subjetividade*” do trabalho, a fim de que se consiga gerir seus novos dispositivos tecnológicos-organizacionais. Afirma que “O espírito do Toyotismo irá impulsionar na linguagem do *managing*, os apelos à administração participativa e ao ‘gerenciamento pós-moderno.’” Esse gerenciamento pós-moderno é que torna o elemento subordinação mais rarefeito e modifica as relações de trabalho.

Se a relação formal de trabalho é reconhecida hoje pela identificação daquele que contrata, paga e dirige a prestação de serviços, com a transferência do processo produtivo para um terceiro, essa identificação começa a encontrar problemas, suscitando uma nova forma de interpretar os dispositivos legais em vigor.

Como o patronato em geral descobriu na terceirização um modo de diminuir custos para ser mais competitivo, alguns descobriram também que ela poderia ser utilizada

não só para focar mais em suas principais atividades produtivas, deixando as periféricas para outrem, mas também em fugir do enquadramento legal como empregador, fraudando a tradicional relação de emprego bilateral.

Não são raros os casos em que a empresa principal coloca uma outra pessoa jurídica legalmente formalizada, como integrante de sua rede de colaboradores, para contratar trabalhadores em seu nome, e assim eximir-se de qualquer responsabilidade. Já que a lei diz que empregador é quem admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, assim fazendo ela estaria isenta de custos trabalhistas, previdenciários e demais encargos com aqueles que lhe prestam serviços.

Nesse sentido relata Cassar (2008, p.268) um exemplo de fraude:

Banco Real contratou a VigBan para colocar trabalhadores em suas agencias para executarem os serviços de caixa expresso ou automático, cuja característica é o não atendimento ao público. Trabalham lado a lado dos demais caixas do Banco, com as mesmas características e atribuições, salvo no que se refere ao atendimento ao público. Para mascarar a subordinação direta e configurar a indireta, utilizam-se de supervisores, contratados pela VigBan que tem como única tarefa replicar as ordens do Banco, isto é, do gerente da agencia ou do setor, empregado do banco [...].

Esta é uma típica fraude trabalhista, onde a terceirização torna precário o trabalho, violando-se o direito à isonomia contratual, pois tais trabalhadores terceirizados, ainda que tenham os registros formais com a empresa terceirizada, não gozam dos mesmos benefícios legais e contratuais daqueles que são funcionários diretamente ligados à tomadora do serviço, ainda que executando as mesmas funções.

Aqui, no exemplo citado, a identificação como atividade fim ou atividade meio tenta ser burlada, além de se buscar pelo menos na aparência, o afastamento do elemento subordinação. Sem a subordinação direta com o Banco, mais difícil se torna o enquadramento jurídico de uma relação de emprego com ele, pois é um dos seus elementos constituintes nos termos do artigo 2º da CLT.

O conceito de subordinação deve pois ser reinterpretado à luz das novas formas de trabalho. Como o modelo produtivo mais atual, Toyotizado, tende a mascarar esse elemento constitutivo da relação de emprego, dificultando a inserção do trabalhador numa rede de proteção para garantir-lhe direitos sociais, importante encontrar um contraponto para evitar o retrocesso social.

Delgado (2006, p.667, apud MAIOR, 2008) propõe uma ampliação do conceito de subordinação, para entender que trabalho subordinado é aquele que está inserido na dinâmica produtiva do tomador de serviços, assim afirmando “Estrutural é, pois, a subordinação que se

manifesta pela inserção do trabalhador na *dinâmica* do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, *mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.*”

Essa nova conceituação visa enquadrar melhor os institutos jurídicos à realidade social dos contratos de trabalho, de forma a manter a responsabilidade daquele que explora a força de trabalho alheia visando auferir lucro. Pelo conceito de subordinação ainda que o trabalhador não esteja “aparentemente” vinculado ao tomador de serviços, estando imerso na cadeia produtiva de forma significativa, não há como deixar de enquadrá-lo como empregado nos termos da CLT e estender a ele toda gama de direitos sociais positivados na CRFB/88.

### 2.3 A legislação brasileira : a flexibilização e a desregulamentação trabalhista

Como dito anteriormente, a CLT em seus artigos 2º e 3º é norma em vigor que regulamenta os contratos de trabalho, numa típica relação de emprego. Tal regulamentação atende ao modelo bilateral de contratação, tendo como sujeitos o empregado e empregador num vínculo direto. Não obstante o processo de terceirização já existir pontualmente há mais tempo, foi com a modificação do processo produtivo após a década de 70 que se intensificou tal fenômeno, sendo que no Brasil ganhou destaque após a década de 80 e 90 (ANTUNES, 2000).

Pochmann (2008, p.18) afirma que ao longo da década de 1990 “[...] a terceirização ganhou enorme impulso no Brasil. Ao se considerar tão somente o comportamento do emprego assalariado formal terceirizado, nota-se a sua inédita expansão”. Acrescenta que considerando o segmento formal no Brasil, a terceirização assumiu papel principal nas novas ocupações que foram geradas.

Apesar do crescimento das contratações mediante o processo de terceirização, a legislação brasileira não evoluiu para regulamentá-la, a não ser em casos bem específicos.

Um dos primeiros dispositivos legais que se tem notícia, tratando do processo de terceirização no Brasil, se deu no âmbito da administração pública, com o Decreto-Lei n.200/67, que tratou da possibilidade de descentralização administrativa para execução de atividades administrativas. O art. 10, parágrafo 7º do Decreto-Lei dispõe que

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, a execução indireta, mediante



contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (BRASIL, 1967)

Conforme Delgado (2010), posteriormente ao Decreto-Lei 200/67, veio a Lei 5.645/70, que exemplifica alguns encargos a serem executados por terceiros na administração pública, tais como transporte, conservação, custódia, limpeza e outros, num rol que não é taxativo.

Na esfera privada, destacou-se a entrada em vigor da Lei 6.019/74, considerada como a primeira e mais relevante legislação regulamentando um processo de terceirização. Essa lei disciplina o trabalho temporário, que, seguindo a onda de flexibilização dos contratos e o ideário neoliberal, mitiga o princípio trabalhista da continuidade ou indeterminação dos contratos<sup>21</sup>.

Afirma Delgado (2010), que tal legislação gerou forte inflexão no sistema trabalhista do país. Todavia o foi de forma limitada, pois se trata de uma autorização legal de terceirização para um prazo determinado, temporário, de no máximo 3(três) meses, conforme disposto no artigo 10 da Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974).

Essa legislação, que possibilita uma terceirização temporária, prevê a autorização legal para que uma outra empresa, chamada de tomadora dos serviços, disponibilize trabalhadores para suprir necessidade temporária de substituição de pessoal regular ou a acréscimo extraordinário de serviços. A relação jurídica é formada com a empresa de trabalho temporário apesar do trabalhador prestar efetivamente seus serviços para a empresa tomadora, rompendo-se com a tradicional bilateralidade do contrato de emprego entre o prestador de serviços e aquele que se beneficia dos serviços diretamente.

Prevê a Lei 6.019/74 em seu artigo 12, alínea “a” que o trabalhador temporário, que tem vínculo direto com a empresa de trabalho temporário, deverá ter a garantia de isonomia salarial com os empregados da tomadora que executam a mesma função, mas no geral os benefícios aos terceirizados não são os mesmos que aqueles deferidos aos trabalhadores regulares e com contrato permanente na tomadora. (BRASIL, 1974).

A responsabilidade da tomadora de serviços também foi tratada na lei, que prevê a sua solidariedade nos casos de falência da empresa de trabalho temporário. A lei não tratou da responsabilidade quando não há falência, deixando um vácuo, que vem sendo suprido pela jurisprudência ao analisar os casos concretos.

---

<sup>21</sup> Aponta Delgado (2010, p.194) que “À medida que se sabe que a grande maioria da população economicamente ativa, na sociedade contemporânea ocidental (em particular em países como o Brasil) , constitui-se de pessoas que vivem apenas do seu trabalho, percebe-se a relevância do presente princípio no direito e sociedades atuais”.

Nesse sentido:

TRABALHO TEMPORÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DOS SERVIÇOS PELO EVENTUAL INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. O artigo 16 da Lei nº 6.019/74 dispõe que "No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei". Por outro lado, nos termos da Súmula 331, IV, do TST, a responsabilidade do tomador dos serviços pelas verbas trabalhistas inadimplidas oriundas da terceirização, inclusive quando se trata de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/74, é subsidiária. Desse modo, o eventual inadimplemento das obrigações trabalhistas, que no caso dos autos é o pagamento da indenização prevista no artigo 479 da CLT, implica para a empresa tomadora dos serviços a responsabilidade subsidiária e não solidária. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (BRASIL, 2014)

Visando efetivação de garantias constitucionais tais como o valor social do trabalho (artigo 1º, inciso IV da CRFB/88) e atendimento a princípios jurídicos de proteção ao trabalhador, a jurisprudência tem ampliado a interpretação, nos casos concretos, da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, ainda que não se trate de decretação de falência da empresa que faz a intermediação da mão-de-obra, mas de mero inadimplemento.

Saliente-se que, aguardar a decretação da falência (que somente se faz pela via judicial em ação própria) da empresa de trabalho temporário, para dar garantia de pagamento dos direitos do trabalhador, seria o mesmo que inviabilizar, por meio da própria lei, o cumprimento das garantias constitucionais e direitos sociais previstos especialmente no artigo 7º da CRFB/88 (BRASIL, 2014).

Verifica-se ainda, que no caso da citada lei do trabalho temporário, a inclusão de um terceiro intermediando a mão-de-obra entre o tomador e o prestador de serviços é feita em atividade fim da empresa, já que é utilizada para substituição de seu pessoal regular ou acréscimo de serviço de forma extraordinária.

Diferentemente da lei 6.019/74, que autoriza a terceirização de forma temporária, como exceção, logo foi instituída também a possibilidade de terceirização permanente, pela via da lei 7.102/83. A terceirização nesta lei também não foi de forma abrangente, pois foi circunscrita aos casos específicos de vigilância para o segmento bancário, posteriormente estendida pela lei 8.863/94 para qualquer outra instituição, pública ou privada, e não só à vigilância, como também o transporte de carga. (BRASIL, 2014)

A lei 8.666/93, que trata da licitação e contratos na administração pública também dispõe sobre o processo de terceirização, prevendo, em seu artigo 71, que a administração

pública não terá qualquer responsabilidade sobre as obrigações decorrentes dos contratos de trabalho com as prestadoras de serviços que passaram pelo processo de licitação, assim dispondo:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. § 1º A inadimplência do contratado com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (BRASIL, 1993).

Após muita discussão sobre a constitucionalidade desse artigo 71 da Lei 8.666/93, em vista do que dispõem os artigos 7º inciso I da CRFB/88 e artigo 37, parágrafo 6º do mesmo dispositivo, o Supremo Tribunal Federal-STF na Ação Direta de Constitucionalidade-ADC n. 16, declarou a sua constitucionalidade, afastando a aplicação da responsabilidade objetiva do Estado como pretendia o TST em seus julgados.

O entendimento do TST fundamentava-se basicamente no que dispõe o artigo 37, parágrafo 6º da CRFB/88. Não obstante isso, o STF também deixou em aberto a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade da administração pública, no caso de ficar provada a omissão na obrigação de fiscalizar as obrigações contratuais. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2011)

Outras situações pontuais e muito específicas foram tratadas pela legislação e que podem ser entendidas como início de uma pretensão na terceirização, tais como o contrato de subempreitada (artigo 455 da CLT) e o artigo 442, parágrafo 2º da CLT que trata das cooperativas de mão-de-obra. Contudo, elas não se enquadram como aquela implementação da terceirização em larga escala, adotado pelo moderno processo produtivo Toyotista.

Para os demais casos, não especificamente abordados pelas legislações acima citadas, o fenômeno da terceirização ficou sem uma regulamentação própria, não obstante a sua expansão como técnica de gestão da mão-de-obra.

Nesse sentido, para resolução das contendas que foram surgindo, o judiciário trabalhista começou a dar solução conforme cada situação pontual, ainda permeada de muita insegurança jurídica diante de suas controvérsias, chegando pacificar um entendimento, consubstanciado na Súmula 331 do TST que assim trata do tema terceirização:

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).  
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.  
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.  
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.  
VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2014, p.848)

Constata-se, pois, que diante da falta de regulamentação própria, os tribunais trabalhistas foram consolidando um entendimento e a jurisprudência foi se formando em relação ao processo de terceirização, tendo o TST editado a súmula acima transcrita, a fim de orientar e minimizar a insegurança jurídica sobre a temática.

Na referida Súmula, verificamos logo no inciso I, que o Tribunal firma entendimento no sentido de que a intermediação para fornecimento de mão-de-obra de uma empresa a outra é ilegal, considerada como uma fraude à relação de emprego, salvo no caso do trabalho temporário como autorizado pela Lei 6.019/74.

Estabelecida uma regra geral no inciso I, no inciso III o TST considera como lícita a terceirização para os casos de serviços especializados como os de limpeza e vigilância, e que constituem atividade-meio (periféricas) do tomador de serviços, gerando uma responsabilidade subsidiária e não solidária.

Não se forma, nesse caso, o vínculo trabalhista diretamente com a tomadora. É nesse ponto que enfrentamos a dificuldade concreta de se estabelecer o que é considerada atividade essencial (fim) e o que é atividade periférica (meio) num determinado processo produtivo, já que, via de regra, tudo é direcionado para a principal razão de ser da empresa capitalista, que é a obtenção do lucro.

O inciso V da súmula foi modificado, para ficar de acordo com a determinação do STF no julgamento da ADC nº 16, fixando o entendimento de que não há, a princípio, responsabilidade da administração pública diante do mero inadimplemento de obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviços para com seus empregados. Haverá porém,

caso fique constatada a culpa por parte da administração pública, quanto à fiscalização dos contratos e cumprimento na garantia dos direitos dos empregados, caracterizada a responsabilidade subsidiária.

Os demais incisos dizem respeito ao reconhecimento da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, já que a prestação de serviços pelo trabalhador foi feita dentro de sua cadeia produtiva, e ela se beneficia do trabalho humano para auferir suas vantagens econômicas.

Não obstante o reconhecimento da responsabilidade subsidiária, devemos lembrar que para configuração da relação de emprego, basta a identificação dos requisitos já acima analisados, que são a prestação pessoal de serviços, com onerosidade, de forma não eventual e mediante subordinação, como prescrevem o artigo 2º e 3º da CLT.

Não é difícil perceber que a própria Súmula revela uma fragilidade que possibilita e vai institucionalizando a fraude, pois, ao firmar que o ponto preponderante para se validar a terceirização e excluir a formação do vínculo tradicional e bilateral é a identificação da atividade-meio, diversas situações são forjadas por alguns empregadores para dar aparência de atividade periférica e não subordinada, criando-se crescentes obstáculos ao reconhecimento e garantia de direitos dos trabalhadores.

No capítulo seguinte, após análise do conteúdo histórico do processo de terceirização, sua modelagem ao longo do tempo com os modelos Taylorista/Fordista e Toyotista, bem como a legislação em vigor e súmula do TST, analisaremos como ocorre o processo de terceirização trabalhista na CEMIG e os seus contornos fáticos e jurídicos, especialmente baseados na ACP ajuizada pelo MPT de Minas Gerais. Analisaremos a posição jurídica que se estabeleceu, a sua repercussão para demais situações correlatas, no sentido de orientação para julgamentos futuros e discussão acerca das barreiras para a manutenção e garantia de direitos dos trabalhadores do setor elétrico.

### 2.3.1 O projeto de lei 4330/2004: a terceirização ampla e irrestrita e sua inconsistência.

Conforme afirmado acima, salvo para os casos específicos e excepcionais, não há, no Brasil, uma legislação que regule as relações de trabalho terceirizadas, que rompe com a tradicional relação bilateral do contrato de trabalho, esta sim regulamentada pela CLT.

Tal vazio legislativo levou o TST a editar a Súmula 331 que visa dar uma interpretação ou suprir a lacuna existente, no intuito de minimizar a insegurança jurídica sobre a temática da terceirização trabalhista.

No entanto, há em tramitação no Congresso Nacional, o projeto de Lei nº 4.330/2004 que foi apresentado em 26 de outubro de 2004, pelo deputado federal Sandro Mabel, que também é administrador de empresas e empresário do ramo de alimentação.

Tal projeto, após dez anos de tramitação, ainda não foi capaz de ser aprovado para regulamentação da terceirização, sofrendo várias emendas e substitutivos. Alvo de duras críticas pela categoria dos trabalhadores e também dos estudiosos do assunto, entre eles sociólogos, juízes do trabalho, procuradores do Ministério Público, advogados e pesquisadores, o projeto em sua origem prevê a legalização ampla do processo de terceirização.

No projeto de lei 4.330/2004 original (BRASIL, 2004), está previsto o alargamento de sua abrangência, para tornar lícita a terceirização em qualquer tipo de atividade empresarial, seja ela acessória ou principal, estando vinculadas ao conceito de atividade meio e atividade fim.

Prevê que a empresa contratante não terá formado o vínculo jurídico de trabalho com os trabalhadores da empresa de prestação de serviços, qualquer que seja a atividade.

Tal proposta vai de encontro ao que o próprio judiciário trabalhista tem entendido e interpretado por meio da Súmula 331 do TST, especialmente quando ocorre o desfazimento do vínculo direto (bilateralidade do contrato de trabalho), para se admitir o vínculo indireto com o trabalhador e aquele que é beneficiado pelo dispêndio de sua força de trabalho.

Não obstante inexistir a limitação, a proposta estabelece a responsabilidade da contratante, tomadora dos serviços, quando a empresa empregadora, prestadora de serviços, faltar com a legislação trabalhista diante de seus empregados. Quanto à responsabilidade nos casos de terceirização com a administração pública, apenas faz referência ao disposto no artigo 71 da lei 8.666/93, conforme já analisado acima.

A intenção em fixar a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços é ilusória, pois não resolve as questões mais prejudiciais decorrentes do processo de terceirização que são a não isonomia salarial, tratamento diferenciado e o enfraquecimento sindical, decorrente de sua fragmentação.

A justificativa do projeto de lei é contraditória e denota o viés puramente capitalista, não se interessando com a discussão dos direitos sociais já conquistados pela classe dos trabalhadores durante anos e já reconhecidos nas convenções internacionais e na CRFB/88. Dispõe a justificativa do deputado que a terceirização “[...] é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a

empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço”. (BRASIL, 2004)

Ora, a justificativa de que a empresa moderna precisa concentrar em seu negócio principal para melhora da qualidade do produto ou prestação de serviço é contraditória no sentido de dispor o projeto, no seu artigo 4º, §2º que a terceirização pode ocorrer nas atividades inerentes, acessórias ou complementares.

Se a intenção e justificativa da terceirização é concentrar e manter o foco na atividade principal para ser mais competitiva, incoerente pretender a terceirização dessa mesma atividade principal, em todas as circunstâncias. Não há a menor dúvida que o propósito é de aumentar o lucro com base na diminuição de direitos dos trabalhadores. E aí que reside o grande perigo da terceirização, que precariza, avilta a condição do trabalhador afetando sua dignidade enquanto ser humano dotado de valores.

Com as emendas e substitutivos apresentados ao Projeto de lei 4.330/2004, foram pontuadas algumas discussões. As mais relevantes são as que tratam da extensão da responsabilidade da tomadora de serviços, se solidária ou subsidiária; de quais atividades poderiam ser terceirizadas e a utilização do conceito de atividade meio e atividade fim; se o poder público poderia terceirizar e, por fim, como ficaria a representação sindical com a terceirização.

Diversas são as inconsistências propositivas do projeto de lei 4.330/2004, haja vista que o que se pretende é a institucionalização da terceirização trabalhista, de forma ampla e ilimitada, facilitando não só o rompimento com a regra de identificação de empregado e empregador (artigos 2º e 3º da CLT), mas até mesmo abrindo terreno fértil para a quarteirização de serviços, o que demonstra descaso para com as relações de trabalho e foco exclusivamente na flexibilidade, para aumento de lucratividade.

Essa visão deturpada, afronta a intenção da CRFB/88 em seus artigos 1º, incisos III (dignidade da pessoa humana); IV (valores sociais do trabalho); artigo 3º, inciso I (construir sociedade livre, justa e solidária), III (erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais); artigo 4º, inciso II (prevalência dos direitos humanos) e artigo 5º (princípio da igualdade) e demais dispositivos que tratam dos direitos sociais, que deve ter amplo acesso estendido a todos os trabalhadores. (BRASIL, 2014)

Assim, entendemos que ainda falta muito o que avançar em termos de legislação, a fim de que se chegue a um bom termo para solucionar os graves problemas que são acarretados pela disseminação da terceirização no Brasil. É que ela, da forma como vem sendo realizada, não contribui para que o sistema capitalista seja mais humanitário. Engendrar

uma proposta que busca afastar o capital do trabalho, deixando de reconhecer seu valor e importância na vida da maioria das pessoas, que só têm no trabalho a opção de acesso a recursos para sobrevivência e vida digna, é prejudicial em qualquer sociedade, razão pela qual a temática deve ser melhor discutida, com participação mais efetiva dos grupos organizados (sindicatos, associações, entidades civis) e do cidadão que sofrerá as consequências dessa “moderna” organização do trabalho em seu modo de vida.



### **3 A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NA COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS-CEMIG: DELINEAMENTOS DECORRENTES DA ACP N. 001473-2003-004-03**

Após análise dos modelos de produção capitalista e sua contextualização para entendimento do atual quadro da gestão do trabalho, bem como do estudo do conceito e caracterização da terceirização e da legislação brasileira que permeia as relações de trabalho, passaremos a analisar como esse processo produtivo foi implementado no âmbito da CEMIG.

Para tanto, esse estudo analisará a configuração jurídica da CEMIG, suas implicações teóricas, práticas, bem como sua estrutura organizacional balizada por um modelo político/ideológico neoliberal. Além do mais, será tematizada a discussão jurídica sobre a licitude da terceirização diante dos valores legais e constitucionais.

#### **3.1 A Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG: sua natureza jurídica e estrutura organizacional em compasso com o modelo neoliberal.**

Antes de analisarmos as questões jurídicas e práticas no contexto das relações sociais de trabalho que envolvem o processo de terceirização na CEMIG, e que ocasionaram o ajuizamento da ACP analisada, importante delinear sobre a formação jurídica desta instituição, revelando suas circunstâncias e caracterizando-a conforme a legislação em vigor.

A CEMIG foi criada em 22 de maio do ano de 1952, conforme autorizado pela lei nº 828 de 14 de dezembro de 1951 (MINAS GERAIS, 1951) e iniciou suas atividades sob a denominação de Central Energética de Minas Gerais. Posteriormente, foi renomeada pela lei nº 8.655 de 18 de setembro de 1984 (MINAS GERAIS, 1984) para Companhia Energética de Minas Gerais S/A-CEMIG, nome que se mantém até o presente ano de 2015.

Constitui-se como uma sociedade de capital aberto, de economia mista, controlada pelo Estado de Minas Gerais, com participação em mais de 206 empresas, além de consórcios e fundos de participação. É considerado o maior grupo integrado do setor de energia elétrica do país, atendendo cerca de 7,5 milhões de consumidores em 774 municípios.

É assim, parte integrante da administração pública indireta, sendo regida nas relações de trabalho pela mesma legislação aplicável às entidades privadas, já que explora atividade econômica, conforme preceitua o artigo 173 da CRFB/88:

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:  
[...]

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; [...]. (BRASIL, 2014)

Não obstante a determinação de que se sujeitará às normas de direito privado nas relações de trabalho, sendo uma sociedade de economia mista com capital estatal majoritário, para a contratação de empregado deverá se submeter necessariamente a algumas regras do direito público administrativo, especialmente cumprindo a exigência do concurso público, conforme estabelece o artigo 37, caput e inciso II da CRFB/88. (BRASIL, 2014)

Conforme tal previsão constitucional, deverá a CEMIG obedecer, ainda, aos princípios administrativos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência<sup>22</sup>.

Em seu Estatuto Social e conforme previsto na lei nº 15.290 de 04 de agosto de 2004 (MINAS GERAIS, 2004), a CEMIG tem como suas principais atividades:

- a) a construção, operação e exploração de sistemas de geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica e serviços correlatos;
- b) desenvolvimento de atividades nos diferentes campos de energia com vistas à exploração econômica e comercial;
- c) serviços de consultoria a empresas no Brasil e exterior, na sua área de atuação;
- d) atividades direta ou indiretamente relacionadas ao seu objeto social, inclusive desenvolvimento e exploração de sistemas de telecomunicação e informação.

Importante ressaltar que no parágrafo único do artigo 1º do estatuto social da CEMIG e na lei nº 15.290/2004 consta que as atividades acima elencadas podem ser exercidas diretamente pela CEMIG, por intermédio de sociedades por ela constituídas ou de outras que venha a participar, de forma majoritária ou minoritária, conforme autorização do conselho de administração.

---

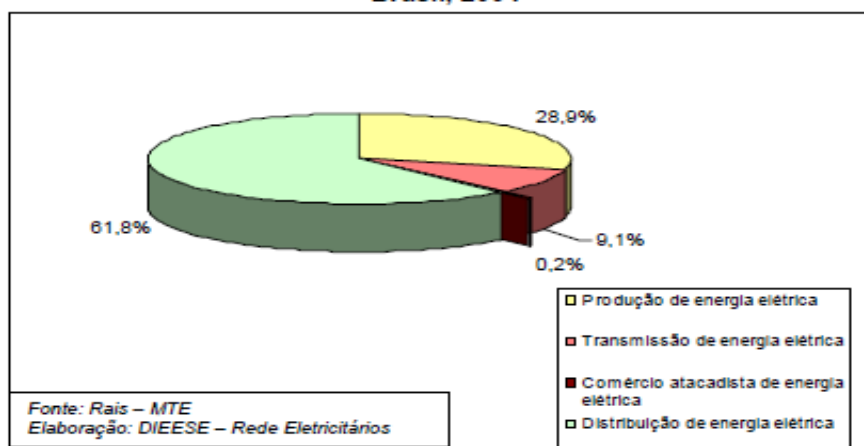
<sup>22</sup> O princípio da eficiência foi inserido na Constituição Federal de 1988 pela Emenda Constitucional n.19/1999, por influência do modelo neoliberal que visa transformar o modelo de gestão administrativa estatal burocrática em uma administração gerencial, aproximando-se dos modelos próprios das entidades privadas com busca de resultados, diminuição de custos e foco em suas atividades essenciais com redução de controle das atividades meio. (MARTINS, 2015)

Não há ressalva quanto à possibilidade de transferir tais serviços a terceiros do qual não seja ela sócia/participante. Este é um aspecto que não poderia deixar de ser considerado na análise do processo de terceirização em sua gestão administrativa.

Dentre as atividades acima destacadas, que constam do estatuto social e da legislação mineira, importante a identificação daquela que é a preponderante no processo produtivo da CEMIG e que demanda, para sua execução, um maior número de trabalhadores. A margem da atividade preponderante na CEMIG segue o padrão do setor elétrico em todo o Brasil.

Gráfico 1

**Total de empregos do setor elétrico por subsetor de energia elétrica  
Brasil, 2004**



Verifica-se no gráfico acima que no Brasil, no ano de 2004, a atividade do setor elétrico preponderante era a distribuição de energia elétrica, com 61,8% dos empregos distribuídos para execução desta atividade, enquanto que para a produção de energia elétrica temos 28,9% dos empregos; 9,1% para transmissão e 0,2% dos empregos destinados para o comércio atacadista de energia elétrica.

Esta margem se mantém aproximadamente nesta proporção para o ano de 2014, sendo a distribuição de energia a atividade preponderante executada pela CEMIG, que, segundo o Dieese, tem uma margem de 83,4% dos empregados ligados a esse subsetor.

A CEMIG, ao longo dos anos se expandiu, passou por processos de reestruturação, investimento e ampliação. Mas a reestruturação pela qual passou e que interessa ao caso em estudo, é aquela implementada especialmente após a década de 1990, que influenciou sobremaneira as relações de trabalho.

Com uma nova política de gestão administrativa, e seguindo o modelo neoliberal, com o olhar voltado para um sistema cuja preocupação é o custo/benefício e o atingimento de resultados, optou-se pela concentração do controle administrativo e desconcentração da produção, passando grande parte de suas atividades para suas subsidiárias e empreiteiras terceirizadas.

A partir da década de 1990, o setor elétrico sofre forte influência da reestruturação produtiva, cujo modelo flexível traz as características Toyotistas de produção anteriormente analisadas, havendo queda significativa do número de trabalhadores no setor, conforme dados do Dieese abaixo demonstrados.

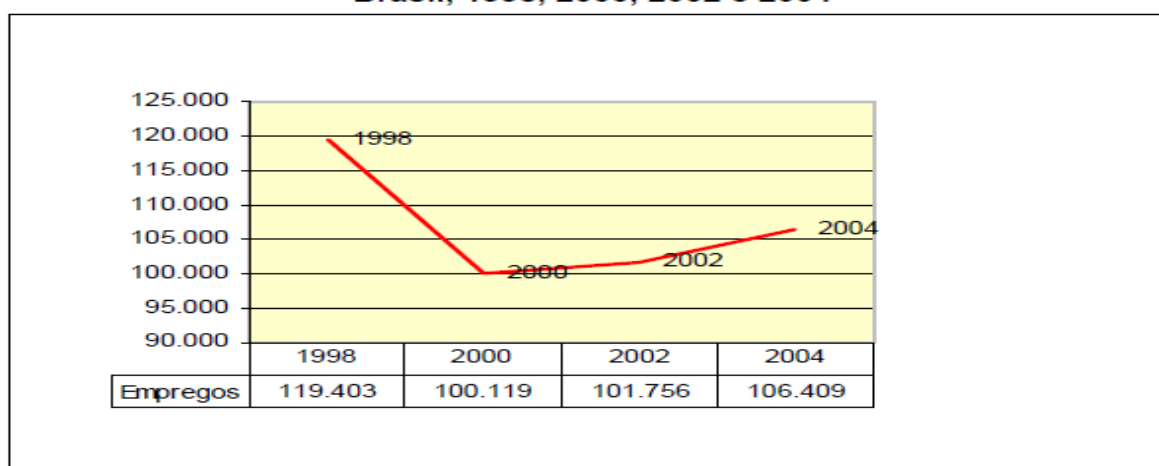
Tabela 3  
Empregos no Setor Elétrico (em 31/12)  
Brasil

ANOS	1994	1995	1996	1997
<b>TOTAL DE EMPREGADOS</b>	188.208	172.693	156.917	138.226
<b>Varição anual (%)</b>	-	-8,24	-9,14	-11,91

Fonte: Eletrobrás - Siese – Relatórios Anuais 1996 e 1997. Apud. DIEESE, 1998

Verifica-se que, no período inicial da implementação do processo de terceirização do setor elétrico, em três anos houve uma redução significativa do número de trabalhadores, constando um total estimado de 49.982 funcionários próprios a menos no setor.

Gráfico 2  
Evolução do emprego no setor elétrico  
Brasil, 1998, 2000, 2002 e 2004



Fonte: Rais – MTE  
Elaboração: DIEESE – Rede Eletricitários

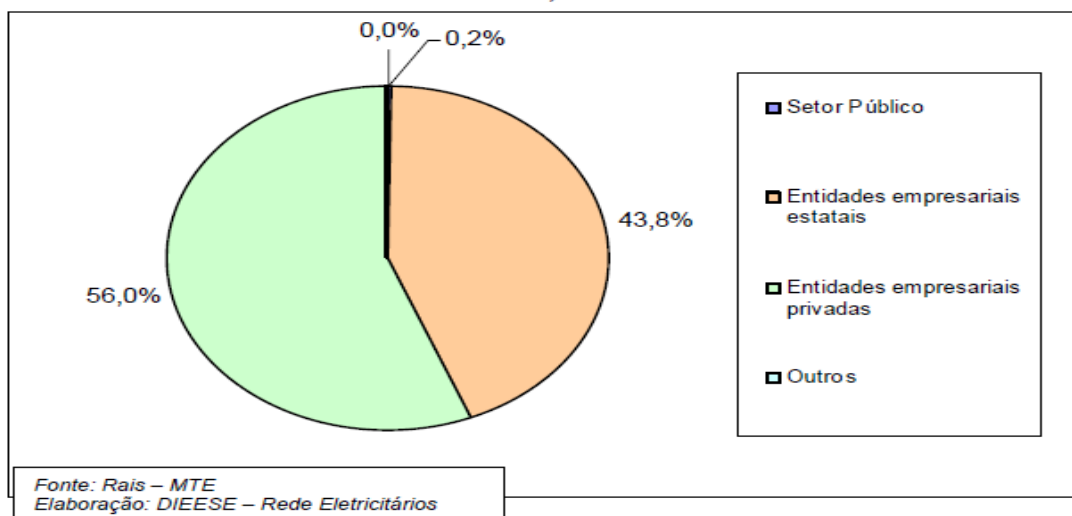
Observa-se que, após brusca queda dos empregos no setor elétrico, a partir do ano 2000, houve uma pequena retomada de crescimento, mas insuficiente para recompor as perdas anteriores, não obstante a expansão com incremento na produtividade e lucratividade, como é o caso da CEMIG.

A queda apresentada coincide com a implementação do processo de terceirização no Brasil, cumprindo ressaltar que os trabalhadores desligados dos empregos diretos com as concessionárias de energia elétrica, e que migraram para empresas terceirizadas, bem como os novos contratados, passaram a ser enquadrados em outra categoria que não a dos eletricitários, gerando forte impacto na questão sindical, como se verá adiante.

Ressalte-se, ainda, que a constatação no ano de 2004 foi de que 56% do total de empregos no setor elétrico estavam alocados nas entidades privadas, enquanto que 43,8% nas entidades empresariais estatais.

Gráfico 3

**Total de empregos do setor elétrico por natureza jurídica do estabelecimento  
Brasil, 2004**



Esse modelo de gestão focado na eficiência, que visa a redução de custos, aumento da competitividade e do lucro, decorre do modelo político-ideológico neoliberal incorporado não só pela iniciativa privada, mas, também, pela gestão pública. Com a CEMIG não foi diferente.

Tabela 4

**Índice de terceirização da força de trabalho das empresas que apresentaram dados de trabalhadores terceirizados, por atividade do setor elétrico – 2006 a 2008**

BRASIL E REGIÕES	Nível de Terceirização da Força de Trabalho		
	Setor Elétrico Brasileiro		
	2006	2007	2008
<b>TOTAL BRASIL</b>	<b>54,8%</b>	<b>54,2%</b>	<b>58,3%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	57,5%	57,1%	59,9%
Geradoras, Transmissoras e Outras	44,2%	34,8%	52,6%
<b>TOTAL NORTE</b>	<b>56,2%</b>	<b>58,7%</b>	<b>57,4%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	60,7%	62,4%	57,4%
Geradoras, Transmissoras e Outras	24,3%	31,4%	-
<b>TOTAL NORDESTE</b>	<b>70,5%</b>	<b>70,8%</b>	<b>72,3%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	70,5%	70,8%	72,3%
Geradoras, Transmissoras e Outras	-	-	-
<b>TOTAL SUDESTE</b>	<b>54,6%</b>	<b>52,0%</b>	<b>55,6%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	58,1%	56,0%	57,4%
Geradoras, Transmissoras e Outras	45,3%	41,6%	51,4%
<b>TOTAL SUL</b>	<b>41,3%</b>	<b>40,1%</b>	<b>47,2%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	38,6%	36,3%	43,9%
Geradoras, Transmissoras e Outras	50,4%	53,3%	56,7%
<b>TOTAL CENTRO-OESTE</b>	<b>51,9%</b>	<b>50,6%</b>	<b>58,9%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	57,4%	57,2%	62,2%
Geradoras, Transmissoras e Outras	32,0%	33,1%	52,4%

Fonte: Fundação Coge. Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro. Relatórios 2006 a 2008  
Elaboração: Subseção DIEESE Sindieletró-MG

Nota-se, pela tabela acima, que o índice de terceirização no setor elétrico é elevado em todo o Brasil, ultrapassando a margem dos 50%, no período de 2006 a 2008, o que demonstra ser uma tendência progressiva no setor, acompanhando o que já ocorre nos países centrais, em diversos setores, em decorrência do novo modelo de gestão do trabalho.

Nessa tendência, implementou-se na CEMIG um processo de terceirização, não só em suas atividades consideradas periféricas/secundárias, como transporte, vigilância e limpeza, mas também nas atividades consideradas essenciais em sua cadeia produtiva.

Quadro 1

<b>EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES DA CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A. (próprios e terceiros), ENTRE OS ANOS DE 2008 E 2012</b>					
<b>EMPREGADOS CEMIG D</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Auxiliar Operacional	15	12	13	17	22
Eletricista de Manutenção	78	58	45	40	29
Eletricista de Linhas e Redes Aéreas	2545	2340	2106	1958	1813
Eletricista Rede Subterrânea Distribuição	27	22	20	27	24
<b>TOTAL 1</b>	<b>2665</b>	<b>2432</b>	<b>2184</b>	<b>2042</b>	<b>1888</b>
Instrutor Técnico	32	32	31	31	31
Laboratorista	1				
Montador	25	22	21	21	19
Montador Manutenção					
Oficial de Manutenção	24	12	26	26	20
Operador Logístico			15	15	11
Operador Subestação	2	1	1	1	1
Técnico Auditoria Instalações Elétricas	2	2	1	1	1
Técnico Expansão do Sist. Elétrico Distribuição	249	226	206	203	191
Técnico Inspeção de Materiais	26	23	23	23	26
Técnico Logística	88	133	75	70	58
Técnico Montagem Elétrica	23	22	20	19	19
Técnico Operação de Sistemas	2	1			
Técnico Planejamento Sistema Elétrico	46	36	34	35	33
Técnico Projeto Obras Cíveis	37	24	4	4	5
Técnico de Planejamento Suprimentos	65	52	46	44	40
Técnico Projetos Sistema Elétrico		22	20	19	18
Técnico Rede Subterrânea Campo	15	17	18	21	22
Técnico Sistema Elétrico	128	99	124	167	174
Técnico Sistemas Eletromecânicos			3	3	3
Tec Superv Const Sist Eletr Distribuição	294	277	289	271	260
<b>TOTAL 2</b>	<b>1059</b>	<b>1001</b>	<b>957</b>	<b>974</b>	<b>932</b>
<b>TOTAL 3* (Total 1 + Total 2)</b>	<b>3724</b>	<b>3433</b>	<b>3141</b>	<b>3016</b>	<b>2820</b>
<b>Total Trab. Terceirizados (*)<sup>26</sup></b>	<b>6.178</b>	<b>7.814</b>	<b>10.832</b>	<b>10.648</b>	<b>11.264</b>
<b>Nº Empregados CEMIG D Outras Funções</b>	<b>4305</b>	<b>4025</b>	<b>3666</b>	<b>3659</b>	<b>3595</b>
<b>Total de Trabalhadores (próprios + terceirizados)</b>	<b>14.207</b>	<b>15.272</b>	<b>17.639</b>	<b>17.323</b>	<b>17.679</b>

(\*) Trabalhadores contratados por empresas prestadoras de serviço que celebraram contratos com a CEMIG D, que tinham por objeto: Construção, Extensão, Reforma / Melhoramento; Construção /

Fonte: Ministério Público do Trabalho, 2013.

Do quadro acima, extraído do relatório elaborado pelo MPT, constata-se o crescimento do número de trabalhadores terceirizados e a diminuição considerável dos empregados próprios que executam atividades tidas por essenciais ao processo produtivo da CEMIG. Em 2008, haviam 2.655 (dois mil seiscentos e cinquenta e cinco) funcionários próprios, o que reflete uma redução no quadro de 40,62% quando comparado com o ano de 2012, em que havia 1.888 (mil oitocentos e oitenta e oito) funcionários. Uma queda significativa.

Por outro lado, analisando o quadro, constatamos um aumento no número de trabalhadores terceirizados, com acréscimo de 82,32% no mesmo período da redução dos funcionários próprios. Verifica-se que em 2008 o número de terceirizados era de 6.178 (seis mil, cento e setenta e oito), enquanto que em 2012 essa cifra passou para 11.264 (onze mil duzentos e sessenta e quatro) terceirizados.

Vários são os processos trabalhistas onde se questionam as consequências e a legalidade desse modelo de relação laboral. Dentre eles, um dos que maior repercussão teve, envolvendo o setor elétrico em Minas Gerais, foi a ACP nº01473-2003-004-00-4, ajuizada pelo MPT de Minas Gerais, que analisaremos mais adiante. Antes disso, importante

refletirmos como se desenvolveu essa forma de gestão mediante a influência do modelo econômico neoliberal.

### 3.2 A implementação da terceirização na cadeia produtiva econômica: uma análise teórica

A contextualização do momento político/ideológico que permeou os modelos produtivos expostos no primeiro capítulo é relevante para compreensão do presente trabalho, na medida em que se constata que ele foi fundamental no processo de reestruturação produtiva e catalizador para profunda modificação das relações de trabalho.

A nossa intenção não é o aprofundamento nas discussões dos modelos políticos ideológicos vigentes nos séculos XX e XXI, mas contextualiza-los para não enxergar o objeto de estudo de forma isolada.

Conforme Antunes (2013), essa época de reestruturação produtiva rompeu com o momento de trabalho contratado e regulamentado dominante no século XX, sendo substituído por outras formas de trabalho atípico<sup>23</sup>, precarizado e voluntário. Esse momento de regulação, que permeou os contratos trabalhistas, foi justamente aquele ocorrido no auge do processo de trabalho Taylorista/Fordista, com a dinâmica do Estado do bem-estar social e o ideal Keynesiano. Não queremos dizer que tal regulação não exista neste século XXI, ou após a experimentação do modelo Toyotista, mas, devemos ressaltar que se iniciou uma nova forma de relação cuja tendência é a sua expansão.

Como vimos em capítulo anterior, os processos Taylorista/Fordista tiveram grande influência durante a maior parte do século XX, mostrando certo esgotamento somente a partir do final dos anos 60 e início dos anos 70 nos países centrais, enquanto que no Brasil a desaceleração e perda produtiva se deu no início dos anos 80.

Esse modelo tinha um desenho mais despótico, contudo era mais contratualista e regulamentado.

Pode-se dizer que junto com o processo de trabalho taylorista/fordista erigiu-se particularmente durante o pós-guerra, um sistema de “compromisso” e de “regulação” que, limitado a uma parcela dos países capitalistas avançados, ofereceu a ilusão de que o sistema de metabolismo social do capital pudesse ser efetiva,

---

<sup>23</sup> [...] Recorrendo-se então à literatura sobre o trabalho atípico, podem-se encontrar diversas definições: a) diferenças em relação ao trabalho padrão: falta uma ou mais características em relação ao trabalho efetivo, à integração organizativa da empresa, à obrigatoriedade do tempo indeterminado, ao regime constante de prestação de serviços, à exclusividade na relação e na oferta da disponibilidade temporal; b) uma prestação de serviços cuja característica fundamental é a falta ou a insuficiência de tutela formativa e contratual. No trabalho atípico são incluídas todas as formas de prestação de serviços, diferentes do modelo padrão, ou seja, do trabalho efetivo, com garantias formais e contratuais, por tempo indeterminado e *full-time*. (ANTUNES, 2006, pg.49)



duradoura e definitivamente controlado, regulado e fundado num compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado.

[...] o proletariado europeu, por meio dos organismos que assumiam sua representação, tinha como eixo de sua pauta política a ação pela melhoria das condições salariais, de trabalho e de seguridade social, requerendo do Estado condições que garantissem e preservassem essas conquistas que resultavam do “compromisso”. (ANTUNES, 2009, p.40-41)

O intervencionismo estatal pode ser humanista e não humanista (nazismo de Hitler), mas o humanista “conserva os princípios essenciais da democracia liberal, completando-a mediante uma diretriz orientada para a garantia dos denominados direitos sociais, numa tentativa de retificação das distorções do liberalismo econômico” (NASCIMENTO, 2009, p.31).

Polanyi (2012) fala de um contra movimento que visa resistir à ação do Estado liberal, autorregulável, afirmando que deixar o mercado tomar conta do destino das pessoas e do solo seria o mesmo que aniquilá-los. A função do intervencionismo seria, portanto, exatamente evitar que isso ocorresse.

Esse Estado representou para o proletariado a garantia de uma seguridade social, de direitos trabalhistas, de gestão da relação salarial, protetor das convenções coletivas bem como de outros direitos como moradia, saúde, educação e lazer. Ressalta-se que muitos dos direitos trabalhistas foram forjados dentro da moldura do modelo Taylorista/Fordista e essa constatação é de fundamental importância quando nos deparamos com a atual situação em que vive o mundo do trabalho, num contexto de acumulação flexível.

Moura (2014) diz que foi no início do século XX que as Constituições dos diversos países passaram a prever direitos dos trabalhadores, citando as do México em 1917 e da Alemanha em 1919 como precursoras deste fenômeno de constitucionalização dos direitos sociais, que no Brasil foi incorporado na Constituição de 1934.

Concomitantemente à crise da produção no final dos anos 60 e início dos anos 70, esse pacto social vai se desfazendo para dar espaço a uma ideologia de cunho neoliberal. Em 1989, em Washington, se reuniram representantes do BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento), do governo dos Estados Unidos, economistas e políticos a fim de avaliarem reformas econômicas onde se sugere o afastamento do Estado da economia, bem como o estímulo às privatizações e ao rígido regime fiscal, que ficaria reconhecido como “Consenso de Washington” (MOURA, 2014).

O citado “Consenso de Washington”, marca a postura de uma ideologia e política neoliberais, que teve como elemento norteador o apontamento de que a crise na América Latina tinha como causas o excessivo crescimento do Estado e de sua intervenção (excesso de

regulação e empresas estatais ineficientes). Da mesma forma era o populismo econômico com indisciplina fiscal, incapaz de controlar o déficit público e manter sob controle demandas salariais do setor público e privado, como relatado por Pereira (1991).

Esse modelo acabou sendo uma espécie de receituário, que passou a ser implementado sob a ótica capitalista, provocando profundas transformações na economia e no mundo do trabalho. No Brasil, percebe-se o grande volume de leis e projetos de leis com o objetivo de mudar radicalmente os contratos e a estrutura social, possibilitando a ampliação de trabalhos precários, temporários e com menos garantias.

Segundo Viana (2009), o Estado neoliberal emerge a partir da década de 1980. Esse autor faz a diferenciação entre ideologia neoliberal e Estado neoliberal, enfatizando que a ideologia neoliberal<sup>24</sup> surgiu no pós-guerra (Segunda Guerra Mundial) e não teve ressonância naquele momento histórico, pois a ideologia dominante era o Keynesianismo. O Estado neoliberal só viria décadas depois, no final dos anos de 1970 e início dos anos 1980, com Margareth Thatcher na Inglaterra (1979) e Ronald Regan (1980) nos Estados Unidos.

O Estado neoliberal cria as condições institucionais para o aumento da acumulação capitalista, ligando-o com a reestruturação produtiva. Tais condições geram a “flexibilidade” na esfera da produção e a corrosão dos direitos trabalhistas, a fim de combater a queda da taxa de lucro. Esses apontamentos se relacionam diretamente com o desenvolvimento da terceirização, enquanto prática de gestão empresarial econômica.

Como observado anteriormente, a reestruturação produtiva foi tomando corpo na medida em que o processo Taylorista/Fordista de produção perdia fôlego e capacidade de contornar as crises internas do sistema capitalista. A crise do *welfare state* evidenciou o retrocesso da socialdemocracia até então tida como medida de equilíbrio, que parecia ser imutável e sólida. Como observado por Antunes (2000), o neoliberalismo, contemplando a reestruturação produtiva, a privatização e o enxugamento do Estado, passou a ditar a agenda econômica a ser implementada pelos países capitalistas centrais, por primeiro, e, após, os periféricos.

Galvão (2013) frisa que a política neoliberal consiste em medidas que visam o Estado mínimo, enxuto, que possibilite a desregulamentação dos mercados de trabalho e do financeiro, bem como a transferência ascendente da prestação de serviços sociais (saúde, educação, previdência social) para o setor privado, sempre com reformas orientadas para o

---

<sup>24</sup> Atribui-se à Friedrich Hayek o lançamento da ideologia neoliberal com a obra *O Caminho da Servidão*, escrito em 1944.(VIANA, 2009).

“mercado”, consagrando a hegemonia do capital financeiro com uma política de austeridade fiscal.

Fala-se em mínima a intervenção do Estado, mas para a política neoliberal é imprescindível uma postura de aproximação com o Estado. O mínimo estatal é para não interferir nos mercados, nos ganhos, nos contratos de trabalho, nas redes de proteção social típicos do modelo Keynesiano, do bem-estar social.

Antunes (2006) ressalta que a reestruturação produtiva no Brasil se deu durante a década de 1980 com o projeto neoliberal, levando as empresas a implementar novos padrões organizacionais e tecnológicos, bem como novas formas de organização social do trabalho.

Após essa incursão teórica e observações sobre a ideologia neoliberal, destaca-se que tal processo foi fator preponderante para a alteração nas estruturas organizacionais da CEMIG, impactando em suas relações de trabalho, notadamente com a implementação da terceirização, o que demonstra que tal ideologia impregnou não só a participação das entidades privadas, mas também as públicas, alterando seu modelo de gestão.

Ao analisarmos a legislação mineira que instituiu esta sociedade de economia mista - CEMIG (Lei 828/51) e suas modificações posteriores, que vieram justamente após década de 1980 nos governos de Hélio Garcia, Eduardo Azeredo e Aécio Neves (Lei 8655/84; Lei 12.653/97 e Lei 15.290/04), fica nítido que a sua expansão e o alargamento de suas atividades se deram com alteração desse modelo de Estado, agora sob a perspectiva neoliberal.

O que ocorreu posteriormente, com a readequação jurídica de sua composição e desenvolvimento de estratégias para uma maior eficiência e menor custo, reforça a adoção do processo de terceirização na esfera produtiva.

3.3 A natureza *sui generis* da CEMIG diante da função social do Estado: crítica à perspectiva da maximização do lucro em detrimento da diretriz constitucional de valorização do trabalho humano.

Sendo a CEMIG uma sociedade de economia mista, de capital Estatal majoritário, e tendo ela a obrigação pela geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, assume uma responsabilidade essencial a cumprir na sociedade, com função pública importante que é a boa prestação desse serviço público, de forma ininterrupta. Não há dúvida de que esses serviços de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica à população são tidos como atividades essenciais, dada sua importância econômica, social e política.

Quando se cria, mediante lei específica<sup>25</sup>, uma sociedade de economia mista, mesmo tendo viés econômico em sua atividade produtiva, não podemos perder de vista que ela foi criada para exercer uma função administrativa<sup>26</sup> e estratégica para o bem comum do povo. O artigo 10 da Lei 7.783 de 28 de junho de 1989 (BRASIL, 1989), que regulamenta o exercício do direito de greve, expressamente enquadra a produção e distribuição de energia elétrica como atividade essencial para a sociedade.

A obediência aos princípios constitucionais<sup>27</sup> da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência devem coexistir de forma harmônica na administração pública por seus entes diretos e também na administração indireta.

Na moderna formatação do Estado, foram reconfiguradas as suas funções. No Estado liberal havia concentração de suas atividades basicamente na segurança externa e interna, atividades indelegáveis por opção política. Com a instalação e desenvolvimento do modelo do Estado social, percebe-se que o ente político assumiu uma série de atribuições para fazer valer os reconhecidos direitos sociais. Em seus posteriores desdobramentos, e reconfigurações estruturais, consolidou-se a descentralização administrativa, seja através da criação de empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações, seja através da participação direta do setor privado em áreas antes monopolizadas pela atuação pública, como é o caso do setor energético.

O padrão institucional da CEMIG se adequa a essa concepção estatal moderna, fazendo parte de uma estrutura que participa da intervenção no domínio econômico. O artigo 173 da CRFB/88 dispõe que “ressalvados os casos previstos nesta constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definido em lei” (BRASIL, 2014). No caso, temos que as atividades desempenhadas pela CEMIG são de relevante interesse coletivo, seja para as indústrias, seja para os particulares e ao próprio Estado.

Ora, se o nosso ordenamento jurídico-constitucional, em caráter excepcional, autoriza a execução de atividade econômica pelo Estado, é imperioso frisar que tal atividade

---

<sup>25</sup> O artigo 37, inciso XIX da CRFB/88 estabelece que “[...] somente por lei específica poderá ser criada autarquia e autorizada instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo à lei complementar neste último caso, definir as áreas de atuação; [...]” (BRASIL, 2014).

<sup>26</sup> A função administrativa é aquela exercida pelo Estado ou por seus delegados, subjacentemente à ordem constitucional e legal, sob o regime de direito público, com vistas a alcançar os fins colimados pela ordem jurídica. (MADEIRA, 2003, pg.6)

<sup>27</sup> Artigo 37, caput da CRFB/88 determina que: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]” (BRASIL, 2014).

não pode ser levada a cabo de tal forma que abandone suas funções precípuas, enquanto ente estatal, cujo fim é o bem comum do povo. O caráter de excepcionalidade se dá porque o exercício de atividade econômica no sistema capitalista adotado pela República Federativa do Brasil é exercido preferencialmente pela iniciativa privada.

O artigo 170 da CRFB/88, quando trata da ordem econômica e financeira e dos princípios da atividade econômica, pondera de forma expressa que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”. (BRASIL, 2014)

Nessa diretriz constitucional, temos que a atividade econômica deve ser exercida reconhecendo e preservando a centralidade e o valor do trabalho humano, a ser harmonizado com os interesses da livre iniciativa da atividade empresarial. Nesse sentido, objetiva-se, por meio da ponderação, a busca do equilíbrio no sistema capitalista, especialmente quando tal atividade é exercida pela própria administração pública indireta.

Diante da análise constitucional, verifica-se que a função social a ser desempenhada pela sociedade de economia mista (CEMIG) deve ter preponderância em relação à sua outra finalidade que é o lucro, inerente e próprio da iniciativa privada. Daí o caráter que podemos chamar de híbrido e *sui generis* da atividade exercida por essa empresa. Nela existem componentes típicos da iniciativa privada e, ao mesmo tempo, das funções administrativas do Estado, que devem prevalecer diante do bem comum.

Como exerce função público-administrativa, ainda que dentro do padrão de Estado empreendedor, com uma nova roupagem do neoliberalismo, a CEMIG deve obedecer a todos os ditames constitucionais, tanto na prestação do serviço público e sua relação com o consumidor, quanto na própria relação e valorização do trabalho humano, de seus agentes públicos, que é o que nos interessa nesta análise.

À guisa de exemplo, como reflexo desse modelo de gestão, notamos que a diminuição do número de agências de atendimento da CEMIG em diversos municípios, no período de implementação da terceirização de serviços, a partir do ano de 1990, demonstra que o modelo empreendedor, não obstante reduzir custos e maximizar os lucros no mesmo período, não redundou em melhoria de atendimento à população, como apurado pelo sindicato dos eletricitários, o SINDIELETRO-MG. (SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, 2002).

Gráfico 4



**Fonte: Cons. Administração Cemig (2002)**

O sindicato mencionado denunciou, inclusive, nessa época de reestruturação administrativa, que houve violação da Resolução n. 456/2000 da Aneel-Agência Nacional de Energia Elétrica (2000), que diz em seu artigo 98 que a concessionária “[...] deverá dispor de estrutura de atendimento adequada às necessidades de seu mercado, acessível a todos os consumidores de sua área de concessão”.

Por estrutura de atendimento adequada se entende aquela em que o consumidor é atendido sem necessidade de se deslocar do município em que reside. Tal constatação seria devida ao fato de que, com o fechamento das agências, os eletricitistas para atenderem a demanda em certos municípios precisam se deslocar por até 400km, atrasando a prestação de serviços e deixando consumidores por até 24 horas sem energia disponível.

Com o citado exemplo, notamos que o processo de terceirização, como modelo de gestão da mão-de-obra, afeta não só as relações de trabalho, mas, também e diretamente, a relação com os consumidores, advindo daí a crítica a esse modelo de organização na empresa pública, que visa o lucro e o atingimento de metas, desvinculado da função administrativa essencial que deve exercer.

Cumprir os comandos constitucionais de valorização do trabalho humano, como previsto nos artigos 1º inciso III e IV; artigo 7º e 170 da CRFB/88 (BRASIL, 2014), é responsabilidade imprescindível, já que é o próprio poder público quem deve velar por sua observância, adotando medidas/políticas públicas para sua efetivação.

Assim, deve-se observar se o processo de terceirização trabalhista implementado no âmbito da administração pública indireta, no caso a CEMIG, atende a essas premissas

acima elencadas. De igual maneira, deve-se verificar se não há interferência na qualidade dos serviços prestados aos consumidores e se há o respeito ao postulado constitucional da valorização do trabalho humano e efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores.

### 3.3.1 Incursões analíticas na ACP nº 0001473-2003-004-00-4: Reflexos práticos do modelo de terceirização neoliberal adotado como política gerencial nos quadros operacionais da CEMIG

Como observado, influenciado pelo modelo de gestão flexível, de inspiração Toyotista, cuja essência coaduna-se com uma matriz ideológica e política neoliberal, a CEMIG implementou, a partir do ano de 1990, uma reestruturação organizacional mediante processo de concentração de controle e descentralização de suas atividades. Com isso, percebeu-se a progressiva terceirização de seus serviços, destinado ao enxugamento do quadro de funcionários, redução de custos, maximização de lucro e expansão de suas atividades conforme autorizado por lei.

Entre os anos de 1995 a 2002, a CEMIG fechou cerca de 59 agências de atendimento, devido à diminuição da mão-de-obra própria em decorrência do processo de terceirização e conseqüente centralização de equipes em poucos municípios, conforme demonstra tabela abaixo. (SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, 2003)

No ano de 1994 a CEMIG contava com cerca de 17.516 trabalhadores em seus quadros. Também houve queda gradativa desse número, contabilizando-se em 2004 o total de 10.666 trabalhadores, ou seja, uma redução de 39,11% no número de funcionários próprios em um período em que houve expansão de suas atividades.

Gráfico 5



Fonte: Rel. Atividades Cemig (2004)

Referida redução no número de funcionários próprios não implicou necessariamente em redução de trabalhadores, uma vez que houve implementação em número de terceirização de serviços, nas atividades periféricas ao seu objeto social, denominadas de atividades-meio, e também nas atividades fins da CEMIG.

Conforme dados compilados pelo Dieese, o gasto com a terceirização na CEMIG passou de 21,0 % do seu orçamento no ano de 1995 para 47,53 % no ano de 2002, representando um crescimento gradativo que chega a um aumento de 170%. (SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, 2003)

Estes fatores, acentuados pelo aumento do número de acidentes de trabalho, da diferenciação quanto à percepção salarial entre os trabalhadores, bem como dos benefícios sociais diversos, sejam oriundos da lei ou de convenção coletiva, além das diversas autuações feitas pelo MTE, levaram a procuradoria do MPT a acionar o poder judiciário, por meio de uma ACP, destinada a pôr fim ao processo de terceirização trabalhista na CEMIG, que passaremos a analisar adiante.

#### 3.4 A Ação Civil Pública nº. 0001473-2003-004-00-4: o processo em análise.

No ano de 2003, o MPT, instituição que tem a função constitucional de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme previsto no artigo 127 da CRFB/88 (BRASIL, 2014), interpôs em desfavor da CEMIG uma ACP junto à 4ª Vara do Trabalho da Capital de Belo Horizonte-MG, processo esse que foi registrado sob o número 01473-2003-004-03-00-4.

A ACP configura instrumento jurídico disciplinado pela Lei Federal n.7.347 de 24 de julho de 1985 que concede legitimidade ao Ministério Público para propor ação de responsabilidade pelo dano (moral e material) causado ao meio-ambiente, aos direitos difusos e coletivos, ao patrimônio público e social, dentre outros como consta de seu artigo 1º. (BRASIL, 2014)

Nesta ação, o legitimado poderá requerer ao judiciário que o demandado seja obrigado a fazer ou deixar de fazer algo que esteja causando prejuízo à coletividade, com a consequente fixação de pena diária para o caso de descumprimento.

Assim, por entender que a conduta da CEMIG na questão da terceirização e outros aspectos trabalhistas constitui ato lesivo à coletividade, o MPT lançou mão desse instrumento jurídico para salvaguarda de direitos sociais trabalhistas que entende violados.



A ACP nº 01473-2003-004-03-00-4 foi distribuída na data de 02 de outubro de 2003. O processo possui mais de 40 volumes contendo a petição inicial, defesa, decisões, laudos periciais, autos de infração da auditoria fiscal do trabalho e farta documentação totalizando mais de 8.000 (oito mil) páginas.

Conforme relato da petição inicial, o ajuizamento da ACP partiu da constatação das irregularidades verificadas quando do procedimento investigatório, em uma das empreiteiras terceirizadas da CEMIG, a JR Higienização Ltda, que acarretou em outra investigação diretamente relacionada à CEMIG, destinada a apurar as denúncias apresentadas pelo SINDIELETRO-MG e pelo Sindicato das Secretárias de Minas Gerais – SINDSENG.

Esta ação teve ampla repercussão midiática, refletindo também nos intensos debates desenvolvidos no meio jurídico. Sua importância reside na expressividade e impacto quanto ao volume dos contratos de trabalho que poderiam ser afetados pela decisão judicial. Além do mais, configurou-se uma oportunidade jurídica para sedimentar um entendimento acerca da terceirização junto à administração pública, a exemplo do que ocorreu com a Súmula 331 do TST, que foi alterada pela interpretação dada pelo STF no julgamento da ADC 16-DF, ao entender pela constitucionalidade do artigo 71 da Lei 8.666/93<sup>28</sup>.

A falta de uma legislação específica que regulamente a terceirização também potencializou a importância da discussão jurídica travada nos autos. Registre-se que o TRT da 3ª Região–MG determinou a aposição, na capa dos autos, do selo de “TEMA RELEVANTE” do seu centro de memória, conforme Ato Regulamentar n.04 de 04 de maio de 2007, devido à importância e repercussão do referido julgamento, a fim de que não fossem os autos no futuro incinerados. Dispõe o artigo 2º do referido Ato Regulamentar nº04 (2007) que: “Caberá aos Magistrados do TRT 3ª Região determinar a aposição do selo “Tema relevante – centro de memória”, nos processos que, a seu juízo, possam conter dados de relevância histórica a serem preservados”.

O caso CEMIG torna-se emblemático por se tratar de uma ACP, cuja repercussão pode ser estendida para todos os trabalhadores do setor elétrico, pois os efeitos da decisão servem para toda uma coletividade, como previsto no artigo 16 da Lei 7.347/85<sup>29</sup> que a regulamenta.

---

<sup>28</sup> O artigo 71, § 1º, da Lei 8666/93, cuida de regra geral que isenta de responsabilidade a administração pública, em casos de terceirização de serviços quando há licitação. O STF no julgamento da ADC 16-DF entendeu que a responsabilidade somente poderá ser reconhecida se houver culpa comprovada da Administração Pública.

<sup>29</sup> Art. 16. A sentença civil fará coisa julgada *erga omnes*, nos limites da competência territorial do órgão prolator, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova. (BRASIL, 2014)

Como consta da petição inicial do MPT, a investigação confirmou as irregularidades denunciadas pelo SINDELETRO-MG acerca do elevado número de acidentes do trabalho de forma grave e fatal, por falta da adoção de medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador nas empresas terceirizadas. Também reconheceu a existência de aviltamento salarial em relação ao padrão remuneratório pago pela CEMIG, violando a isonomia e criando discriminação; a falta de treinamento adequado; falta de fornecimento de equipamento de proteção individual; más condições de trabalho e excesso de jornada de trabalho decorrente do processo de terceirização.

A ação aborda ainda irregularidades na contratação de trabalhadores temporários com violação da Lei 6.019/74 e na contratação de estagiários com desrespeito à lei 6.494/77 (posteriormente substituída pela Lei 11.788/2008).

Constatou-se ainda, o que passou a ser um dos principais objetos da ACP ajuizada, a terceirização de atividade fim, tais como a construção e manutenção de rede elétrica, manutenção de iluminação pública e leitura de medidores, circunstância que, para o MPT, constitui conduta ilícita. Por esse motivo, pede o cancelamento dos contratos e abertura de edital para concurso público, a fim de suprir as vagas preenchidas pelos terceirizados.

Diante de tais questões foi que o MPT reputou como comprovadas as ofensas aos direitos sociais dos trabalhadores e legislação em vigor, cujo efeito seria a precarização do trabalho. Pelos relatórios que elaborou e analisou, e diante da recusa da CEMIG em assinar um Termo de Ajustamento de Conduta, concluiu pela necessidade de se recorrer às vias judiciais, para cessar os efeitos decorridos da terceirização ilícita e reparar os prejuízos constatados, minimizando a lesão aos interesses sociais, que ele tem o dever de defender.

O MPT em sua petição inicial invoca a Súmula 331 do TST para interpretá-la no sentido de que é vedada a terceirização de atividade fim, salvo casos excepcionais de forma temporária, sempre de acordo com as situações autorizadas expressamente por lei.

Sintetiza sua interpretação com o seguinte argumento:

“[...] E nem poderia ser diferente, sob pena de se permitir que uma empresa existisse e desenvolvesse as atividades necessárias à consecução de seus objetivos sociais sem contratar diretamente nenhum empregado, o que viola frontalmente as normas insculpidas nos artigos 2º e 3º da CLT, já que empregador é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. A contratação de empregados para realização de atividades essenciais do tomador somente será possível em caráter temporário, restringindo-se às hipóteses legais”. (BRASIL, 2003)

Como visto no capítulo anterior, o entendimento que ficou pacificado pelo TST e que está sedimentado em sua Súmula 331 é o de que é ilícita a terceirização de atividade fim, assim entendida como aquela que está definida em seu estatuto social e que se identifica como preponderante no processo produtivo.

A fiscalização do Ministério do Trabalho, pelos auditores fiscais, bem como a investigação do MPT, constatou que a terceirização não se limitou às atividades secundárias, periféricas ao seu processo produtivo como segurança, limpeza e transportes.

Ao final de sua exposição, como pedido principal da ACP, o MPT pede, em síntese: que a CEMIG seja impedida de contratar pessoal por via da terceirização trabalhista para suas atividades fins, cujas vagas deverão ser preenchidas somente via concurso público; que se abstenha de contratar trabalhadores temporários para atividades permanentes; que estagiários sejam contratados somente de acordo com a lei de estágio; que de forma geral sejam observadas medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho e que seja a CEMIG condenada ao pagamento de uma indenização por dano moral coletivo no valor de três milhões de reais e multa pelo descumprimento da determinação judicial em que pede provimento liminar.

Esse padrão de interpretação, para considerar a atividade fim como ilícita, como sedimentado pela súmula 331 do TST pode ser observado em diversos outros julgamentos, de setores diversos, o que demonstra que sempre houve coerência para esta interpretação. Em caso análogo, que envolve temática sobre a terceirização de atividade fim no setor de telecomunicações, o TST expõe o entendimento de que é ilícita a terceirização em atividade fim, mesmo no ramo de concessionárias públicas.

Em setembro de 2014, após o TST proferir decisão em caso semelhante, referente à terceirização em *call center* no setor de telecomunicações, para entender pela ilicitude da terceirização por considerá-la atividade fim, o STF determinou o sobrestamento de todos os processos no país, cujo objeto fosse a discussão da terceirização em tais atividades.

O entendimento do TST, por suas diversas turmas julgadoras, em relação às atividades de *call center* no setor de telefonia, em processos individualizados, sempre foi coerente com o enunciado da Súmula 331, determinando a formação do vínculo diretamente com a tomadora dos serviços, quando envolvesse terceirização de atividade fim. Não se trata de uma ACP como o caso da CEMIG, mas firmou-se o posicionamento mantido pelos tribunais regionais que dava ares de sedimentar mais ainda essa posição quanto às concessionárias de serviço público:

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. *CALL CENTER*. ATIVIDADE-FIM DA RECLAMADA TOMADORA DE SERVIÇOS. INTERPRETAÇÃO DOS ARTIGOS 25, § 1º, DA LEI Nº 8.987/95 E 94, INCISO II, DA LEI Nº 9.472/97 E APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 331, ITENS I E III, DO TST. VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A TOMADORA DE SERVIÇOS E O TRABALHADOR TERCEIRIZADO RECONHECIDO. INEXISTÊNCIA DE CONTRARIEDADE À SÚMULA VINCULANTE Nº 10 DO STF. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. 1. O serviço de *call center* é atividade-fim, e não atividade-meio, das empresas concessionárias de serviço de telecomunicações. Assim, em observância à Súmula nº 331, itens I e III, do TST, que consagrou o entendimento de que a terceirização só se justifica quando implicar a contratação da prestação de serviços especializados por terceiros em atividades-meio, que permitam a concentração dos esforços da empresa tomadora em suas atividades precípua e essenciais, tem-se que a terceirização desses serviços de teletendimento pelas empresas telefônicas configura intermediação ilícita de mão de obra, devendo ser reconhecido o vínculo de emprego desses trabalhadores terceirizados diretamente com os tomadores de seus serviços [...]. Embargos conhecidos e providos." (BRASIL, 2013).

[...] Não se configura a afronta do art. 94, II, da Lei nº 9.472/97, uma vez que o entendimento desta C. Corte foi pacificado no sentido de que o dispositivo não possibilita a terceirização de atividade fim, mesmo no ramo de concessionárias públicas.

Note-se que o Judiciário permanece atento à condutas como as das reclamadas que, a despeito imprimir rótulo de modernidade às suas relações, acabam por sonegar direitos legalmente garantidos, além de incorrerem em violação da cláusula geral constante do artigo 9º da CLT.

No contexto dos autos, sobressai a condição de mera intermediária de mão de obra da primeira ré, e a intenção da segunda demandada de eximir-se dos encargos decorrentes do vínculo empregatício, tornando evidente a irregularidade do contrato de prestação de serviços celebrado entre as demandadas. (BRASIL, 2011)

Conforme relato e transcrição do auto de infração lavrado pelos auditores fiscais do trabalho e reproduzidos na petição inicial da ACP pelo MPT, constatou-se que o processo de terceirização trabalhista na CEMIG, naquelas atividades finalísticas acima apontadas, teve início a partir do ano de 1994, com a dispensa de funcionários próprios e ocupação dos cargos por terceirizados, diretamente vinculados a empreiteiras.

Dado importante e que torna-se um forte elemento para demonstrar a precarização do trabalho pela terceirização na CEMIG, é a constatação de que alguns dos funcionários próprios da carreira, que foram desligados dos quadros, passaram a prestar os mesmos serviços como terceirizados. O relato traz o nome de alguns desses funcionários, a título de amostragem, possibilitando a verificação de que também havia uma alta rotatividade de empregados junto às empreiteiras, sempre para prestarem serviços diretamente à CEMIG.

Evidenciou-se também o controle das atividades destes trabalhadores pela CEMIG, enquanto tomadora de serviços, mesmo após o processo de terceirização. Tal controle vai de encontro ao que estabelece a própria súmula 331 do TST, e viola os artigos 2º e 3º da CLT, já que existiu subordinação direta, havendo, inclusive, expressa previsão

contratual entre CEMIG e empreiteiras quanto a essa possibilidade de intervenção, para determinar por exemplo, horários de trabalho para os terceirizados.

No relatório de fiscalização, fica identificado o controle direto da CEMIG perante os leituristas, agora terceirizados, quando se constata que estes, agora como terceirizados, trabalham com aparelhos fornecidos pela CEMIG em rotas pré-estabelecidas pela tomadora. Os serviços executados são conferidos e supervisionados pela CEMIG.

O controle direto da tomadora na implementação dessa terceirização, também se revela no contrato entre ela e as empreiteiras, prevendo que a CEMIG fará reciclagem e treinamentos dos terceirizados quando entender necessário e conveniente, estabelecendo procedimentos a serem observados, o que denota que não há uma especialização nos serviços que é típico na proposta de terceirização tida por lícita.

O controle sobre as atividades do trabalhador, gerenciando diretamente a execução dos serviços em uma direta relação de subordinação nos termos do artigo 3º da CLT, atrai também a aplicação do artigo 9º da CLT que diz: “São nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (BRASIL, 2014)

Não há dúvida de que existe desde 1994 uma intensa aceleração na implementação de terceirização na CEMIG, seja em suas atividades reconhecidas como secundárias, sejam naquelas tipificadas como essenciais e que estão discriminadas no estatuto social da CEMIG e na legislação que autoriza seu funcionamento.

#### 3.4.1 A Defesa no processo: argumentos e justificativas para manutenção da terceirização.

Exercendo seu legítimo direito de defesa, a CEMIG apresentou resposta no processo, contra si movido, para suscitar a discussão jurídica e sustentar a tese de que a terceirização implementada na sua reestruturação é legítima e necessária, não trazendo qualquer ofensa aos direitos trabalhistas.

Afirmou que as manifestações do autor da ação foram desproporcionais em relação aos acidentes de trabalho noticiados, já que o acidente causa uma má impressão, escusando-se da responsabilidade sob o argumento de que diversos fatores contribuem para a causa de acidentes, e os ocorridos foram causados por culpa das próprias vítimas.

Afirma que as denúncias do sindicato dos eletricitários que ocasionaram as investigações pelo MPT têm o fim último de aumentar as arrecadações sindicais, num

interesse meramente econômico, já que o processo de terceirização pulveriza a arrecadação para outras categorias, alegando que o MPT estaria avalizando tal prática.

Assim se expressa: “[...] o MPT-Autor acaba por fazer coro a esta verdadeira pretensão do Sindicato, lançando mão de um instrumento processual de crucial relevância (ACP) para, infelizmente, satisfazer mesquinhos interesses arrecadatários dos dirigentes sindicais”. (BRASIL, 2003).

O argumento acima, visivelmente desprovido de fundamento que justifique e/ou altere qualquer elemento jurídico da ACP proposta pelo MPT, demonstra por seu turno um fato relevante e que é observado pela sociologia do trabalho. Tal fato consiste no grande impacto que se causa nas relações de trabalho e nos acordos e convenções coletivas, que é a fragmentação sindical decorrente do processo de terceirização, o que conseqüentemente ocasiona o seu enfraquecimento enquanto entidade representante da classe trabalhadora.

Nesse sentido, após discorrer sobre a questão dos impactos decorrentes das novas relações de trabalho, como o trabalho temporário, precário, terceirizado e a fragmentação da classe trabalhadora, Antunes (2009, pg.189) afirma:

[...] o desafio maior da *classe-que-vive-do-trabalho*, nesta virada do século XX para o XXI, é soldar os laços de *pertencimento de classe* existentes entre os diversos segmentos que compreendem o mundo do trabalho, procurando articular desde aqueles segmentos que exercem um papel central no processo de criação de valores de troca até aqueles segmentos que estão mais à margem do processo produtivo mas que, pelas condições precárias em que se encontram, constituem-se em contingentes sociais potencialmente rebeldes frente ao capital e suas formas de (des)sociabilização.”

Depreende-se que o processo de fragmentação e enfraquecimento sindical não é algo exclusivo da categoria dos eletricitários, mas uma problemática geral existente nas relações de trabalho da contemporaneidade, dentre elas o trabalho terceirizado.

Quanto ao argumento jurídico, na sua defesa a CEMIG invoca a regra constitucional contida no artigo 5º inciso II da CRFB/88, que assim dispõe “[...] ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. (BRASIL, 2014)

A interpretação da defesa se apega à literalidade do referido dispositivo, que expressa o princípio da legalidade, para fundamentar que, se não há lei expressa que proíba o processo de terceirização, atrelados ou não à atividade finalística da empresa, faltaria possibilidade jurídica ao pedido do MPT na ACP intentada.

Alega a defesa que não há ilegalidade da terceirização, conforme previsão na Lei 8.666/93 e na Lei 8.987/95, que em seu artigo 25, §1º, assim dispõe: “**sem prejuízo da**

**responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados”.** (BRASIL, 2014) (grifo nosso).

Afirma que o artigo 2º e 3º da CLT afastam a possibilidade do pedido na ACP, pois não estaria a CEMIG a contratar, assalariar e dirigir a prestação de serviços daqueles que não são seus funcionários. Invoca ainda os artigos 593 a 609 do código civil de 2002 e os artigos 1216 a 1236 do antigo código civil de 1916, vigente à época dos contratos.

Salienta o argumento de que a terceirização não pode ser somente vista como ato fraudulento, voltado exclusivamente para a exploração do trabalho humano, mas como forma de viabilização da própria atividade e manutenção no mercado, como via de obtenção de maior produtividade.

A justificativa contida nesse trecho da defesa, a nosso ver, somente reforça a forma como se deu a terceirização no Brasil, que tem o foco principal na diminuição de custos para uma maior lucratividade, independentemente das consequências para as relações de trabalho estabelecidas, e não como instrumento para maior concentração no foco da atividade principal. O fato que reforça tal interpretação é a terceirização da própria atividade fim.

Pochmann (2008, pg.30-40) em sua pesquisa sobre a terceirização no trabalho já assinalava:

[...] Ao contrário da experiência dos países desenvolvidos, a terceirização no Brasil contém especificidades significativas. Na maior parte das vezes, a terceirização encontra-se associada ao ambiente persistente de semi-estagnação da economia nacional, de baixos investimentos, de diminuta incorporação de novas tecnologias, de abertura comercial e financeira e de desregulamentação da competição intercapitalista.

Por conta disso, o sentido da terceirização vem se revelando um processo de reestruturação produtiva defensiva, mais caracterizada pela minimização de custos e adoção de estratégias empresariais de resistência (sobrevivência). Diante do contexto macroeconômico desfavorável e não isonômico à competição intercapitalista, os resultados da terceirização dos contratos – revelados nesta inédita pesquisa – indicam modalidades distintas de ajustes do padrão de emprego formal.

Em sua análise, o autor afirma que o processo de terceirização nos países centrais difundiu-se como um elemento de modernização nas estratégias da empresa, voltado mais à maximização da produtividade, eficiência econômica no uso de recursos produtivos e maiores investimentos, o que permite a socialização dos riscos entre diversos parceiros e não apenas com a perspectiva de diminuição de custos, como ocorre no Brasil de forma generalizada.

Ressalta, ainda, que em tais países houve uma regulação pública do trabalho terceirizado a fim de evitar o avanço da precarização, bem como melhorias na ação sindical em negociações coletivas, de forma a conter as diferenciações das condições de trabalho no interior do processo produtivo.

No Brasil, não se verifica regulamentação legal especificamente direcionada à disciplina dos processos de terceirização, o que enseja interpretações divergentes, fato que acarreta uma evidente insegurança jurídica, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. As decisões deste processo em estudo refletem esse fato.

A CEMIG traz ainda o argumento de que não pode em nenhuma hipótese ser responsabilizada pelas eventuais dívidas trabalhistas para com os terceirizados, já que não é a empregadora direta. Sendo parte integrante da administração pública indireta e sendo lícita a terceirização, não haveria como responder por dívidas de empregados de outrem. Invoca o artigo 71 da Lei 8.666/93 para buscar isenção de sua responsabilidade, seja solidária ou subsidiária.

Em relação à contratação de trabalhadores diretos, a CEMIG nega burlar a regra do concurso público, afirmando inclusive ter contratado entre os anos de 1999 a 2003 o número de 952 funcionários via certame público.

A defesa, ao tratar das ocorrências de acidentes do trabalho, imputa a culpa às vítimas, alegando inobservância de regras de segurança por elas. Afirma que mantém uma unidade de treinamento e capacitação na cidade de Sete Lagoas-MG e que no período de janeiro a outubro de 2003 foram capacitados 5.327 homens. Tais treinamentos são direcionados aos trabalhadores diretamente contratados por ela, integrantes de seu quadro de funcionários.

Em relação aos terceirizados que executam as mesmas tarefas, em sua defesa, a empresa alega que há o SINDIMIG-Sindicato das Industrias de Instalações Elétricas, gás, hidráulicas, sanitárias e telecomunicações no Estado de Minas Gerais, que tem entre seus objetivos capacitar os trabalhadores para executar tais funções. Admite expressamente que tem uma política de proteção aos funcionários diretos, mas não adota os mesmos cuidados para com os terceirizados, deixando que o sindicato da categoria os faça.

Sobre o excessivo cumprimento de jornada extraordinária, a CEMIG se defende alegando que cumpre atividade essencial, não podendo deixar consumidores sem o fornecimento de energia, especialmente hospitais, fábricas e serviços essenciais à população, o que justifica uma jornada de revezamento aprovada em convenção coletiva.



Ocorre que a convenção coletiva dos eletricitários aplica-se somente ao pessoal diretamente ligado aos quadros da CEMIG, já que os terceirizados que trabalham no setor elétrico são enquadrados pelas empresas junto ao sindicato da construção na indústria.

São estes, em síntese, os argumentos colocados em discussão no processo ajuizado pelo MPT no que toca ao processo de terceirização. Analisaremos adiante as questões identificadas nos relatórios e na inspeção dos locais de trabalho para análise final acerca da precarização ou não do processo de terceirização implementado na CEMIG e o posicionamento do judiciário trabalhista no julgamento da ACP nº 0001473-2003-004-00-4.

### 3.5 Reflexos da terceirização no setor elétrico: consequências e implicações trabalhistas.

Conforme informativo acima apresentado pelo SINDIELETRO-MG, baseado nos dados elaborados pelo Dieese, no período de grande intensificação da terceirização na CEMIG, entre os anos de 1994 a 2004, houve uma redução do número de trabalhadores do seu quadro próprio de 17.516 (dezessete mil quinhentos e dezesseis) para 10.666 (dez mil seiscentos e sessenta e seis) trabalhadores.

No mesmo período houve um acréscimo significativo do número de consumidores atendidos, majorando de 3,8 milhões em 1994 para 5,7 milhões em 2003, o que denota uma maior produtividade no trabalho. Aponta-se para uma crescente onda de investimentos em despesas com pessoal e serviços de terceiros. (SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, 2004)

Nota-se, nos relatórios apresentados e que instruem a ACP, que houve um crescente número de acidentes de trabalho, baixos salários, tratamentos diferenciados entre pessoas que exercem as mesmas atividades e, no entanto, uma maior margem de lucro para a empresa, valores de taxas mais elevadas aos consumidores e maior número de reclamações quanto ao atendimento.

Tais questões serão analisadas à luz da ACP em estudo e dos relatórios do MPT, para posteriormente adentrarmos nas questões que foram a razão de decidir, com o foco principal na terceirização, ressaltando que este processo que está em análise reflete uma realidade em diversos setores, demonstrando ser não apenas uma tendência como uma realidade nas novas relações de trabalho.

#### 3.5.1 A isonomia salarial: a questão da inobservância na equiparação de funções.

Com a diminuição do número de funcionários próprios dos quadros da CEMIG, como política de reestruturação gerencial como visto, outros tantos e em números até mais elevados foram contratados para prestar os mesmos serviços, só que agora na condição de empregados terceirizados. Os planos de demissão voluntária - PDV e até mesmo as dispensas, ocasionaram na CEMIG um fenômeno de transferência, onde os antigos funcionários, ligados diretamente aos seus quadros, voltaram a prestar o mesmo tipo de serviço, só que agora vinculados a um contrato de trabalho com empreiteiras terceirizadas, numa condição de trabalho absolutamente diferente.

É o caso por exemplo do funcionário citado na petição inicial, constante da página 8: “[...] Matias Botelho, eletricitista motorista: ex-empregado da CEMIG admitido em 1965 e desligado em 1987, já prestou serviços através da Prester e Construtora Remo Ltda; [...]”. (BRASIL, 2003). Este como tantos outros, ao serem desligados dos quadros próprios, passaram a trabalhar como terceirizados, tendo diminuída sua remuneração de forma considerável.

Mas a diferença persiste e com mais intensidade entre qualquer dos terceirizados que venham a exercer a mesma atividade que aqueles funcionários da CEMIG.

O artigo 5º da CRFB/88 traz como direito fundamental de todo cidadão a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Aliado a esse, temos o artigo 7º, inciso V e VI e X, também da CRFB/88, que preservam o direito à isonomia. Sendo o regime de trabalho dos funcionários da CEMIG e também das empresas terceirizadas regidos pela CLT, que em seu artigo 461 dispõe ser também aplicável a tais relações de trabalho.

Comparato (1996, p.59), ao tratar do princípio da igualdade na norma constitucional afirma que “[...] as chamadas liberdades materiais têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal.”

Tratando do princípio da igualdade e tendo como corolário a não discriminação, Nascimento (2009, p.406) sustenta que

[...] discriminação ocorre em casos de tipos de relações de trabalho, como a disparidade de tratamento entre trabalhadores de tempo integral e de tempo parcial, de contratos por prazo determinado e indeterminado e trabalhadores que, ao contrário, submetem-se a formas atípicas de relação de trabalho com fins discriminatórios. Nesses casos, o juiz verifica se dos dados estatísticos à sua disposição resulta uma porcentagem consideravelmente menor de trabalhadores do sexo feminino, em comparação aos trabalhadores do sexo masculino, ou de trabalhadores temporários em relação aos fixos, com intuito de concluir se os dados

são válidos e se podem ser levados em conta, relacionados com a população considerada, ou se refletem fenômenos puramente acidentais ou conjunturais.

Nesse sentido, a CEMIG principalmente como integrante da administração pública indireta, pelo seu caráter estatal, condição *sui generis* que possui e estando submetida aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, deveria envidar seus esforços para atender aos princípios e máximas constitucionais, não apenas visando atividade lucrativa.

Impõe-se seja ela agente ativo para reforçar os valores humanos, assumindo uma postura e gestão de forma a atender a exigência do tratamento isonômico junto àqueles que dispendem a força de trabalho a seu favor.

Os princípios constitucionais, que têm força normativa, vinculam diretamente os entes da administração pública, direta e indireta, bem como também as entidades privadas, pois como já pronunciado pelo STF em voto do Ministro Gilmar Mendes, no julgamento do RE nº 201.819 “[...]a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõe, aos particulares, [...]”.(SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2010, p.57-58)

Permitir que, dentro de seu processo de produção, trabalhadores venham a exercer as mesmas atividades, porém com remuneração diferenciada, agride frontalmente os valores e princípios que a Constituição Federal quis preservar. A interpretação da legislação infraconstitucional deve ser aplicada à luz da própria Constituição, e não o contrário.

O artigo 461 da CLT estabelece os requisitos para configuração do direito à equiparação salarial daqueles trabalhadores submetidos ao seu regime jurídico, aplicável aos trabalhadores da CEMIG e às empresas terceirizadas. Nesse sentido, se o trabalhador exerce a mesma função, para o mesmo empregador, na mesma localidade e sendo o trabalho de igual valor (mesma produtividade e perfeição técnica) deverá ter a garantia de mesmo salário, sem qualquer distinção.

No caso da CEMIG e suas terceirizadas, mesmo cada uma possuindo personalidade jurídica própria, podem ser enquadradas como mesmo empregador, haja vista que a própria CLT, em seu artigo 2º parágrafo 2º ao caracterizar empregador dispõe que:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica,

serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (BRASIL, 2014)

Não há dúvida que as empreiteiras que prestam serviços à CEMIG como terceirizadas, via de regra, o fazem unicamente a ela, ou de forma preponderante, ou seja, dependem exclusivamente da manutenção do contrato com ela para se manterem no mercado.

O depoimento do Sr. Alexandre Baptista Figueiredo, sócio representante de uma das empresas terceirizadas da CEMIG, a Cet Engenharia Ltda, em fiscalização do Ministério do Trabalho na data de 16 de outubro de 2013 é esclarecedor ao afirmar “[...] Que entre noventa e noventa e cinco por cento do faturamento da empresa é decorrente do contrato de terceirização com a CEMIG.” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013, p.463)

Estão, pois vinculadas não apenas financeiramente, mas também administrativamente controladas pelos interesses da CEMIG, que dita a forma de gestão da mão-de-obra e da administração, devendo serem consideradas como integrantes de um mesmo grupo econômico para fins trabalhistas.

Mas a questão da isonomia entre os trabalhadores da CEMIG e das empreiteiras terceirizadas não se limita às situações entre aqueles que exercem a mesma função na mesma localidade para o mesmo empregador. É que o trabalho em municípios distintos comportaria a justificativa para um salário diferenciado, nos próprios termos do artigo 461 da CLT, bem como entre aqueles que, mesmo com trabalho de igual valor e produtividade, tenham diferença de tempo de serviço superior a dois anos.

O traço mais contundente que fere o princípio da igualdade e avilta o trabalho dos terceirizados é a diferenciação do piso salarial e de todo o padrão remuneratório<sup>30</sup>.

Em relatório elaborado pelo MPT, após lavratura de 44 autos de infração pelo Ministério do Trabalho, foi apresentado o piso salarial da categoria dos eletricitários terceirizados, vinculados ao SINDIMIG. Tal piso salarial consta da Convenção Coletiva de Trabalho de 2012, em sua cláusula terceira, em valor muito diverso do piso da categoria dos eletricitários da CEMIG vinculados ao SINDIELETRO-MG.

---

<sup>30</sup> Artigo 458 da CTL: “Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcóolicas ou drogas nocivas.” (BRASIL, 2014)

Tabela 5.  
Tabela comparativa dos salários base mínimo, médio e máximo pago aos  
Eletricistas pela CET Engenharia LTDA e Pela CEMIG D. 2012.

<b>Empresa</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Médio</b>	<b>Máximo</b>
CEMIG D	1.601,53	1.947,80	2.292,62
CET ENGENHARIA LDA.	693,00	884,02	1.112,00

**Fonte: Ministério Público do Trabalho, 2013.**

Pontua o MPT, em seu relatório, que o plano de cargos e salários da CEMIG estabelece para o período (2012) um piso salarial com remuneração de R\$1.475,85(mil quatrocentos e setenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos). Para as mesmas funções, aquela de maior piso para os terceirizados é a de encarregado de instalador de rede de distribuição aérea de energia elétrica, que percebe salário de R\$1.182,50(mil cento e oitenta e dois reais e cinquenta centavos), demonstrando uma diferença significativa.

O enquadramento sindical dos terceirizados é também realizado com o Sindicato da Indústria de Construção e Mobiliário, como é o caso dos trabalhadores vinculados ao Município de Contagem, sempre à margem do enquadramento sindical a que estão vinculados os funcionários próprios da CEMIG, categoria com forte base sindical, de anos de luta e que consegue manter melhores condições de negociação.

Fator relevante que demonstra o aviltamento salarial dos terceirizados é a informação colhida pelo MPT de que a CEMIG elabora e propõe planilha de custos de referência para fixação de valor salarial e contratação de serviços às empreiteiras, levando em conta a média salarial “de mercado” e não os valores pagos aos seus próprios empregados, nem ao piso da categoria dos eletricitários a que estão vinculados os seus. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013)

Ora, como muito bem salientado na avaliação do MPT, a metodologia utilizada para elaboração de referida planilha leva em consideração a pesquisa feita entre empresas do “mesmo segmento”. As empresas do mesmo segmento são aquelas que prestam serviços via de regra unicamente à CEMIG, pois para prestarem tais serviços se submetem a processo licitatório, sempre baixando o preço da mão-de-obra para que saiam vencedores na licitação e assim rebaixando o valor “de mercado” dos salários.

O rebaixamento salarial acaba por forçar os trabalhadores a intensificarem a jornada de trabalho para aumentar sua produtividade e elevar o padrão remuneratório, trazendo maior risco à vida e saúde pela atividade perigosa que desempenham os eletricitários. As declarações dos trabalhadores terceirizados colhidas em termo, por ocasião

de inspeção pelos auditores-fiscais do trabalho, que constam do relatório do MPT, revelam a sobrejornada muitas vezes sem remuneração.

A discussão acerca do salário equitativo nos processos de terceirização carece de regulamentação específica, o que enseja o tratamento diferenciado entre aqueles funcionários da tomadora e os terceirizados que venham a exercer a mesma atividade. Tal situação é uma afronta ao princípio da igualdade e valorização social do trabalho que a CRFB/88 quis consagrar.

Não obstante a falta de regulamentação específica, tal proteção de salário equitativo encontra amparo na Lei 6.019/74 que disciplina o contrato de trabalho temporário.

Art.12.Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) Remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional [...]. (BRASIL, 2014)

O TST editou a Orientação Jurisprudencial nº 383 da Seção de Dissídios Individuais, sedimentando o entendimento para aplicação do princípio da isonomia quando verificada a terceirização ilícita, aplicando-se analogicamente em todos os casos a regra do artigo 12, alínea *a* da Lei 6.019/74.

**Terceirização. Empregados de empresa prestadora de serviços e da tomadora. Isonomia. Art.12, a , da Lei n.6.019 de 3 de janeiro de 1.974.** A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador de serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art.12, a da Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011)

Ocorre que referida orientação jurisprudencial trata da isonomia quando ficar declarada a ilicitude da terceirização, não fazendo referência à terceirização tida por lícita. Todavia entendemos não haver dúvida pelo seu reconhecimento, mesmo na terceirização tida por lícita, já que se trata de uma garantia fundamental e um princípio constitucional. Também ressalta-se que a aplicação analógica utilizada pela OJ nº 383 da SDI 1 do TST leva em conta uma modalidade de terceirização legalmente autorizada, portanto lícita.

Assim, independentemente de se tratar de terceirização lícita ou ilícita, entendemos que deve ser garantido o salário isonômico entre aqueles empregados diretos da CEMIG e os terceirizados que venham exercer as mesmas funções. E o posicionamento se mantém, seja ou não admitido como correto e juridicamente viável o processo de

terceirização, pois deve-se preservar a garantia dos direitos constitucionais do trabalhador, em especial o da igualdade, não discriminação e preservação do valor social do trabalho, em contraposição à sua precarização.

3.5.2 A terceirização que divide: o enfraquecimento sindical, a divisão da categoria e a perda de identidade.

Como demonstrado nos itens precedentes, a partir do ano de 1994 houve uma diminuição significativa do número de funcionários próprios da CEMIG, como efeito do processo de terceirização trabalhista em diversas atividades, com aumento do número de terceirizados. A terceirização se deu em atividades secundárias e também em atividades reputadas como finalísticas, essenciais ao desenvolvimento do empreendimento e objeto de seu estatuto social.

Desde o início da criação da CEMIG, os eletricitários formaram uma unidade representativa para luta por melhores condições de trabalho, organizando-se em uma entidade sindical. Assim, em 25 de julho de 1951 foi fundado o SINDIELETRO para representar a categoria, tendo como principais reivindicações a luta pela melhoria salarial (incluindo pagamento de horas extras e limitação de jornada) e maior segurança no trabalho. (SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, 2015)

Após anos de luta e mobilização, os trabalhadores do setor criaram uma identidade coletiva, encontrando-se nas situações de dificuldade e se reconhecendo enquanto integrantes de uma mesma categoria. Não há dúvida que o movimento sindical só terá representatividade e força de negociação perante o patronato, caso tenha uma adesão do maior número possível de trabalhadores, imbuídos em prol da mesma causa.

Com a implementação da terceirização trabalhista, os trabalhadores, que executam atividades típicas da distribuição de energia elétrica, ficaram vinculados diretamente a empresas terceirizadas, agora mais diversificada e com possibilidade de atuação também em outros setores que não só o energético. Tal circunstância evidencia uma redução ou estagnação no número de trabalhadores sindicalizados ao setor elétrico e seu sindicato mais representativo.

E uma realidade começa a se formar, agora a de trabalhadores ligados às empreiteiras, surgindo a dúvida se realmente tais trabalhadores se enquadram em uma nova categoria ou devem continuar vinculados ao SINDIELETRO-MG.

De fato, novo sindicato se apresenta para acolher os trabalhadores terceirizados, constituindo um micro sistema sindical, onde a dispersão e fragmentação de uma base de apoio acontece.

A CRFB/88, ao estabelecer em seu artigo 7º os direitos sociais do trabalhador, reforçou as possibilidades para a regulamentação voluntária das relações de emprego, reconhecendo o valor da negociação coletiva até mesmo para redução de salário (desde que não inferior ao mínimo legal) e modulação da jornada de trabalho<sup>31</sup>. Para que as negociações coletivas sejam justas e razoáveis, necessário um sindicato forte e atuante, no qual os trabalhadores possam se sentir protegidos e efetivamente representados.

Se a formatação de um modelo produtivo flexível modificou profundamente o mundo do trabalho após a década de 1970, afetando a vida e o modo de ser dos sindicatos, tal efeito também foi notado junto à categoria dos eletricitários com o processo de terceirização.

Antunes (2009) cita que o movimento operário foi impactado com essa nova modulação produtiva flexível<sup>32</sup>, onde vários direitos e conquistas sociais foram rebaixados, tornando a atuação sindical subordinada à ordem capitalista e bem próximo da agenda neoliberal.

Relata o autor, que esse enfraquecimento do movimento operário ocorreu também pelas transformações na forma de gestão do trabalho, o que ele chama de “envolvimento manipulatório”, típico do modelo Toyotista, em que se busca a adesão do trabalhador ao ideal capitalista e que se diferencia do despotismo fordista, numa espécie de “acomodação dentro da ordem”.

A discussão dentro da sociologia do trabalho, diante dessa metamorfose social que forjou o capitalismo contemporâneo, já vem sendo delineada, na busca de um melhor entendimento sobre o real papel do sindicato na atualidade. Antunes (2000, p.67) já questionava: “[...] as inúmeras e significativas mudanças no mundo do trabalho acarretam quais consequência no universo da subjetividade, da consciência do ser social que trabalha?”. A resposta por óbvio não é fácil de ser encontrada, mas certo é que uma nova atuação sindical é esperada e necessária.

---

<sup>31</sup> Art.7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI – irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII – duração da jornada normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 2014)

<sup>32</sup> Mas a produção flexível implica também a “flexibilidade da contratação salarial”, isto é, o afrouxamento das condições jurídicas (legais ou convencionais) que regem o contrato de trabalho (basicamente as condições de contratação e de demissão) (ANTUNES, 2011, P.51).



Tais questões são relatadas pelo autor como um efeito do novo capitalismo em todo o mundo ocidental, com taxas decrescentes de sindicalização principalmente após a década de 1980. É fato que o sindicalismo firmou suas bases numa estabilidade da classe trabalhadora, diferente do trabalho parcial, temporário, da economia informal e de grande rotatividade que encontramos hoje.

Antunes (2000) afirma que o sindicalismo vertical, vinculado a uma categoria específica, não é mais capaz de atender aos interesses da classe trabalhadora, pois não consegue privilegiar as esferas intercategoriais, interprofissionais, numa perspectiva de sindicalismo mais horizontalizado, que dê conta de aglutinar trabalhadores “estáveis” e “precários”.

Esse fenômeno ataca o setor elétrico ao qual estão ligados os funcionários da CEMIG e das empresas terceirizadas. A tentativa de agregar os interesses dos trabalhadores da CEMIG com dos terceirizados, para estender a estes os benefícios já conquistados por aqueles e também fortalecê-los, parece ser difícil tarefa, principalmente com a atual forma de formação sindical. A própria empresa rotula o SINDIELETRO-MG de se basear meramente no interesse arrecadatório, quando busca o reconhecimento de legitimado dos eletricitários, o que demonstra uma conduta tendente a dificultar a coalisão dos trabalhadores, como se percebe bem da própria defesa na ACP aqui analisada.

Ocorre que essa dificuldade de aglutinar os trabalhadores, para maior coalisão e sustentação da força reivindicatória, cresce ao se implementar tal processo de terceirização, pois novas entidades sindicais são criadas, enfraquecendo aquela que já vinha há anos se estabilizando.

Sob o prisma jurídico, a interpretação não favorece a unidade sindical e seu fortalecimento, eis que havendo uma nova categoria, e a empresa terceirizada possuindo atividade preponderante diversa da que possui a CEMIG, ao novo e específico sindicato é que os trabalhadores terceirizados devem se vincular, seja a terceirização lícita ou não, como vem entendendo o próprio TST.

O SINDIELETRO-MG, entidade que desde a criação da CEMIG representou os empregados do setor elétrico, com histórico de atuação na luta por melhores condições de trabalho, buscou na justiça a declaração de única entidade com legitimidade a representar os trabalhadores terceirizados da empresa CET Engenharia Ltda, a fim de que esta se abstenha de entabular qualquer acordo coletivo de trabalho com outra entidade sindical.

Entendeu o sindicato, que se os terceirizados exercem as mesmas atividades que os trabalhadores da CEMIG, estando vinculados por circunstâncias de trabalho iguais, não

deveriam ter representação diversa. Tal fato enfraqueceria a luta da categoria pulverizando as forças na busca de melhores condições de trabalho.

No entanto, a decisão lhe foi desfavorável. O processo aludido tramitou perante a 2ª Vara do Trabalho de Contagem-MG sob o número 01378-2010-030-03-00-6, passando em grau de recurso pelo TRT e TST, que pôs um ponto final na questão. Foi reconhecida a legitimidade do sindicato posteriormente criado, para representar os terceirizados, ainda que a terceirização seja tida por ilícita.

**EMENTA. ENQUADRAMENTO SINDICAL - CRITÉRIOS.** O enquadramento sindical do empregado observa, em regra, a atividade preponderante do empregador (§2º, do artigo, 511/CLT). Assim, essencialmente, a definição de enquadramento de um trabalhador não está vinculada somente à natureza das atribuições por ele desempenhadas a serviço do empregador, mas decorre da atividade preponderante da empresa à qual está vinculado. (MINAS GERAIS, 2013)

O voto da relatoria no referido recurso, cuja ementa foi acima transcrita, sedimentou o entendimento de que a empresa terceirizada CET Engenharia Ltda seria filiada de forma mais adequada ao SINDIMIG e os seus empregados, terceirizados, estão mais adequadamente vinculados ao Sindicato dos Oficiais Eletricistas e Trabalhadores nas Indústrias de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias de Belo Horizonte e não ao SINDIELETRO-MG. Não obstante tratar-se de um julgamento aplicável ao caso proposto especificamente com uma empresa terceirizada, o entendimento jurídico tende a se estender a todos os terceirizados do setor.

Assim, não há dúvida que o processo de terceirização traz em si tal consequência, de pulverização da representação sindical. O Sindicato mais bem aparelhado, com histórico de décadas de luta, não mais representa a maioria dos trabalhadores que lidam com energia elétrica de alta potência e estão de alguma forma diretamente ligados ao setor elétrico. Tais trabalhadores, hoje em sua maioria, estão vinculados às empreiteiras terceirizadas pela CEMIG e portanto vinculados a outros sindicatos mais novos e sem muita expressividade.

A conclusão não pode ser outra senão o entendimento de que há uma corrosão nos direitos dos trabalhadores, bastando verificar as convenções e acordos coletivos de ambas entidades sindicais que representam os trabalhadores do setor. O piso salarial, progressão de carreira, garantia dos dirigentes sindicais, gratificações e abonos salariais, são todos mais vantajosos nos acordos coletivos entabulados pelo SINDIELETRO que aqueles do Sindicato dos Oficiais Eletricistas e Trabalhadores nas Indústrias de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias de Belo Horizonte.

Antunes (2000, p.72) salienta a questão como crise geral pela fragmentação e heterogeneização dos trabalhadores, o que se reflete dentro da cadeia produtiva da CEMIG: “[...] pôde-se constatar uma diminuição dos movimentos grevistas nos países capitalistas avançados, que por certo advém das dificuldades de aglutinar numa mesma empresa, os operários “estáveis” e aqueles “terceirizados”, que trabalham por empreitada[...]”.

No mesmo sentido, Santos (2006) afirma que a flexibilização do trabalho tem agido como um freio para a ação sindical. Salienta que a tendência da empresa em trabalhar com menos empregados e contratar outros em condições precárias, rompe com a coluna do movimento sindical, bem onde ele sempre encontrou forte resistência, o trabalho estável.

O autor afirma que tal situação dificulta a consolidação de uma consciência de classe, retirando-lhes o sentimento de pertencimento. Esse fato contribui sobremaneira para a individualização das relações de trabalho. Com a propagação da ideologia neoliberal, flexibilização e desregulamentação, encontra campo fértil para se chegar no limite, já que o seu contraponto restou enfraquecido.

Ressalte-se ainda que o individualismo, a falta de uma identidade de classe, faz com que haja dentro de um mesmo ambiente de trabalho um sentimento de isolamento, de exclusão entre os chamados “estáveis” e os terceirizados. A discriminação que começa na diferença salarial, se estende pela diferenciação no treinamento com as medidas de segurança, estando os terceirizados mais expostos a risco de morte, alimentação precária e outros direitos que não os abrangem, fulminando assim a autoestima e sua dignidade enquanto trabalhador.

Na medida em que o sindicato se fragmenta, se dispersa pela heterogeneização típica das novas formas de trabalho terceirizado, o trabalhador também perde sua identidade, uma vez que ficam maiores os obstáculos para integração e identificação com seus iguais. Um novo ambiente de trabalho, agora com conotação individualista e que fomenta a competitividade, surge como mais um elemento da precarização das relações de trabalho.

Essa heterogeneização e divisão dentro da própria categoria, certamente se traduz em problemas de identidade. Como avalia Linhart (2007, p.122) ao tratar das novas concepções de trabalho na modernidade “Diante de uma situação que os divide, que os fragmenta internamente, podem sentir verdadeiras angústias, verdadeiros problemas de identidade. Quem são eles realmente para a empresa, em que se encontram relacionados a ela?”.

O autor caracteriza a situação dos assalariados nesse contexto, para dizer que há “[...] rachas de identidade e aumento da dependência em relação à empresa, criando um

vínculo baseado no envolvimento individual destituído de qualquer referência coletiva externa à lógica dominante”. (LINHART, 2007, p.122).

A partir do momento em que há essa cisão entre os próprios trabalhadores do setor, (trabalhadores próprios e terceirizados) surge o questionamento de como se levar adiante reflexões acerca de suas realidades e da racionalidade que lhes é imposta pela direção, a fim de se sentirem inseridos na construção de um sentido para o trabalho?

Esse novo tipo de trabalhador que o mercado exige, mais colaborativo, proativo e polivalente, que forneça toda sua intelectualidade a bem da melhor produtividade na empresa, mas que perde sua identidade numa relação de trabalho mais frágil, não obstante estar mais implicado no trabalho. “Isso já aponta um aspecto extremamente importante no que diz respeito à sua fragmentação identitária: quem sou eu, a que grupo pertenço, a que empresa eu pertenço?”. (CAVALCANTE; ALBUQUERQUE; JESUS 2008, p.137)

Ao classificar um novo tipo de trabalhador, o precariado, Standing (2013) afirma que os trabalhadores diante do desemprego estrutural e falta de uma renda social segura, carecem de uma identidade baseada no trabalho. “Quando estão empregados, ocupam empregos desprovidos de carreira e sem tradições de memória social, ou seja, não sentem que pertencem a uma comunidade ocupacional imersa em práticas estáveis, códigos de ética e normas de comportamento, reciprocidade e fraternidade” (2013, p. 31).

Essa condição que o autor chama de trabalhador “precarizado”, se adequa àqueles trabalhadores terceirizados que prestam serviços à CEMIG, seja pela diferença salarial em relação aos funcionários próprios, seja pela maior exposição a situações de risco sem proteção e treinamento adequados, seja pela dificuldade de pertencimento dada a divisão, bem como ao afastamento e individualismo típicos das relações de trabalho flexibilizadas em que estão inseridos. “Ser precarizado é ser sujeito a pressões e experiências que levam a uma existência precariada, de viver no presente, sem uma identidade segura ou um senso de desenvolvimento alcançado por meio do trabalho e do estilo de vida” (STANDING, 2013, p.37).

Diante disso, entendemos que uma das formas mais intensas de precarização do trabalho decorrente da terceirização, reside na questão do enfraquecimento sindical e perda de identidade, onde aflora a discriminação, desigualdade de tratamento e aviltamento salarial, sem que tenhamos um contraponto forte para imaginar melhoras para a vida do trabalhador.

### 3.5.3 – A terceirização e o aumento exponencial dos acidentes laborais: falta de treinamento e capacitação profissional.

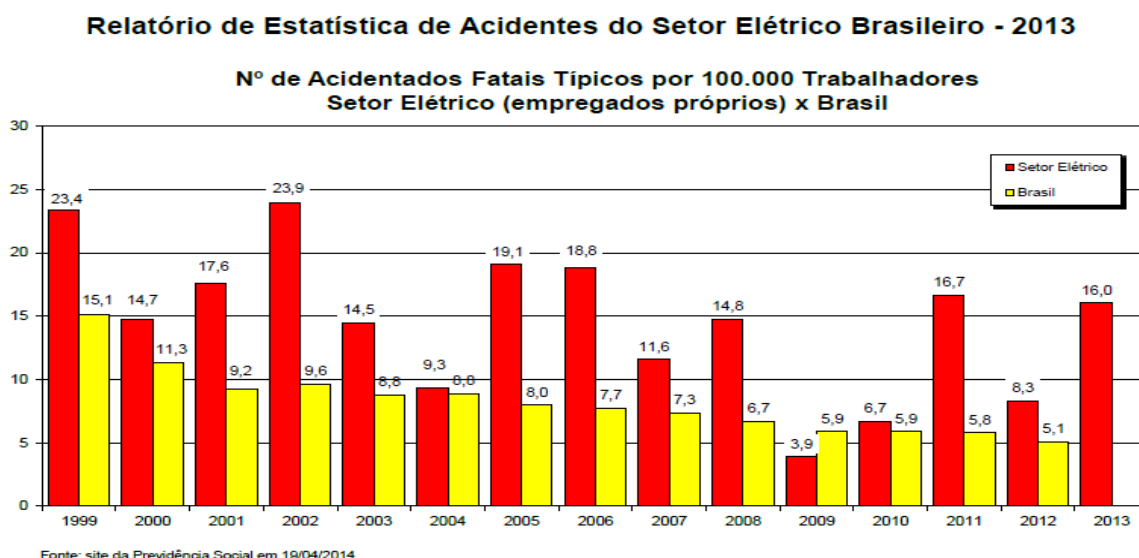
Outro aspecto relevante observado e muito discutido na ACP nº 0001473-2003-004-00-4 é o agravamento das condições de saúde do trabalhador, em especial a ocorrência de acidentes do trabalho que levam à perda da capacidade laborativa e até a morte de trabalhadores.

Na ação e diante da investigação realizada, o MPT relata o aumento no número de acidentes graves no desenvolvimento das atividades, após a implementação do processo de terceirização na CEMIG. Busca demonstrar que este crescimento e descaso com a vida do trabalhador terceirizado é uma responsabilidade que a CEMIG não pode se furtar, constituindo um efeito precarizante das novas relações de trabalho.

Tal questão é abordada no item VI da petição inicial da ACP que ao final vai requerer a determinação de providências para minorar o número de acidentes.

Há que se ressaltar, que a atividade empreendida pela CEMIG já é por si uma atividade de risco acentuado, uma vez que os trabalhadores que exercem atividades de instalação e manutenção da rede elétrica estão expostos à energia elétrica de alta potência.

Gráfico 6



Verifica-se, que os números de acidentes no setor elétrico, está bem acima da média nacional, considerando os outros setores produtivos, conforme levantamento apontado pela Previdência Social entre o período de 1999 a 2013. Esclareça-se que como os dados

acima foram informados pela Previdência Social, dizem respeito somente aos acidentes do trabalho com notificação, ou seja, com o comunicado de acidente do trabalho – CAT preenchidos e entregues à autarquia previdenciária.

Não estão considerados na análise os casos não formalizados em CAT, sabendo que a subnotificação acidentária que ocorre no Brasil para se fugir da responsabilidade perante órgãos públicos é realidade existente em grande escala nos serviços terceirizados.

Assim, com mais razão as cautelas com o cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho devem ser redobradas. Nesse sentido, a busca pelo lucro e a extensão de atendimento aos consumidores deve ser realizada sem desconsiderar o risco de morte que corre o trabalhador.

O aumento de produtividade, fixação de metas, a extensão da jornada de trabalho e a maior exigência com o trabalhador, podem o levar à fadiga física e mental, aumentando sobremaneira o risco de acidentes.

O Código Civil de 2002 em seu artigo 927<sup>33</sup> trata da responsabilidade civil decorrente de ato ilícito, estabelecendo a obrigação de indenizar, independentemente de culpa. Este dispositivo legal é o que irá regulamentar a obrigação de reparar o dano sofrido pelo trabalhador acidentado nas relações trabalhistas.

Ocorre todavia, que dentro dessa normatividade, surge a primeira questão quando se envolve as empreiteiras terceirizadas, que é a noção de afastamento da responsabilidade da CEMIG. Num primeiro momento, se interpreta que em relação aos seus funcionários próprios ela teria responsabilidade, mas em relação aos terceirizados não se vê obrigada, pois formalmente não é empregadora deles.

É que o contrato de trabalho, em sua forma tradicional da bilateralidade, origina por si só uma série de responsabilidades tanto do empregado quanto do empregador. No caso da saúde do trabalhador, deve o empregador garantir um ambiente de trabalho hígido a fim de preservá-la. Não estando o empregado terceirizado vinculado contratualmente com a CEMIG, a princípio não se poderia exigir dela qualquer conduta nesse sentido.

E o descompromisso começa não quando ocorre o acidente, para se fugir do dever de indenizar, mas da responsabilidade em zelar pela segurança e saúde dos trabalhadores que lhe prestam serviços, sejam empregados diretos ou terceirizados.

---

<sup>33</sup> Art.927: Aquele que por ato ilícito (art.186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Quando se terceiriza um serviço que é inerente à sua atividade produtiva e utiliza da gestão da mão de obra como estratégia para transferir a responsabilidade para outro, ficando apenas com o lucro do empreendimento, temos uma efetiva precarização do trabalho. É que as empreiteiras, para terem seus lucros, já que recebem valores fixos conforme processo licitatório, só podem fazê-lo diminuindo custos, seja com capacitação e treinamento, aviltamento salarial e aumento de produtividade, com mais serviço para menos trabalhadores, criando um ciclo que leva o trabalhador à fadiga, e conseqüentemente à ocorrência de acidentes do trabalho, quase sempre fatais.

O MPT denuncia que não há capacitação suficiente para o trabalho com energia elétrica de alta potência, o que contraria a regra do artigo 180 da CLT<sup>34</sup>, especialmente quando se trata das empreiteiras que prestam serviços à CEMIG. Afirma que tais empresas não têm estrutura para implementação e cumprimento das normas de medicina e segurança no trabalho.

Relatando sobre a obrigatoriedade legal de adoção de procedimentos de segurança, para instrução de empregados que lidam com a energia elétrica, a fiscalização realizada e o relatório do MPT afirmam que a CEMIG tem tal procedimento estruturado, apesar de às vezes dissociar a teoria e prática pela falta de participação dos trabalhadores em sua elaboração, mas é categórico ao afirmar que as terceirizadas sequer têm tal procedimento para cada serviço, que é obrigatório.

No tocante às empreiteiras a situação é totalmente distinta, pois não há sistema de proteção ou adoção de procedimentos de segurança. Muitas das inspeções realizadas para análise dos acidentes do trabalho demonstram que as empresas contratadas da CEMIG sequer haviam elaborado ordens de serviços destinadas aos seus empregados com instruções de segurança. Em muitos casos, não havia CIPA, SESMT, PPRA, enfim, há o total descumprimento do inciso XXII, do artigo 7º, da Constituição Federal. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2003)

Analisando os fatores que contribuem para o aumento exponencial dos acidentes de trabalho, Júnior (2005) aponta como macro fator, o atual processo de globalização, que exige das empresas estratégias para incremento da produtividade e redução de custos, com a redução significativa de investimento na prevenção de acidentes.

Aduz o autor que a saída das empresas para fugir dos investimentos em segurança no trabalho foi o processo de terceirização.

---

<sup>34</sup> Art.180.Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas. (BRASIL, 2014).

A saída encontrada pelas empresas, naqueles países, tem sido a “exportação” do risco, por meio da terceirização da parte perigosa e insalubre da sua cadeia produtiva, para os países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento – detentores de mão-de-obra abundante e barata, porém sem qualquer capacitação -, onde a legislação protetora é inexistente, pouco desenvolvida ou o seu cumprimento não sofre qualquer tipo de fiscalização. (JÚNIOR, 2005, p.78)

Na cadeia produtiva da CEMIG não é diferente. Há nítida exportação do risco sem que haja demonstração de qualquer tipo de preocupação com a vida dos trabalhadores, especialmente os terceirizados.

Na ACP por exemplo, o MPT denuncia a prática de manutenção e manipulação da rede elétrica por meio do eletricista solitário, denominado de “UMPLA”, uma referência à “DUPLA” necessária à execução de tais serviços.

A necessidade de aumento de produtividade com redução de custos, faz com que em determinadas situações o trabalhador faça o sozinho o planejamento e execute a manutenção da rede elétrica, sem o acompanhamento de um colega tecnicamente habilitado e que cuja colaboração daria maiores garantias de proteção. Tal conduta coloca em risco também a própria população consumidora, pois o isolamento da área de forma adequada só pode ser feito quando há outro trabalhador para colaborar, pois o que está em cima do poste, dando manutenção na rede, não pode ficar preocupado e controlando a aproximação de curiosos.

Os números de acidentes revelam essa realidade no sistema elétrico brasileiro, na qual está inserida a CEMIG. A Fundação COGE – Fundação Comitê de Gestão Empresarial, que é uma instituição privada de caráter técnico-científico, com finalidade de promover a pesquisa, estudo e aperfeiçoamento dos métodos no setor elétrico do Brasil, apresentou relatórios onde demonstra em números a precarização do trabalho no setor elétrico, quando o tema é segurança no trabalho.

#### Quadro2

##### **Relatório de Estatística de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro 2013**

<b>Dados Globais</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Empresas	82	81	81
Empregados próprios	108.005	108.133	105.962
Acidentados Típicos com Afastamento	753	696	650
Consequência Fatal	18	9	17
Contratadas	3.102	2.988	2.940
Empregados das Contratadas	137.525	146.314	130.833
Acidentados Típicos com Afastamento das Contratadas	1.479	1.245	1.105
Consequência Fatal	61	58	45

**Fonte: Fundação COGE, 2013.**



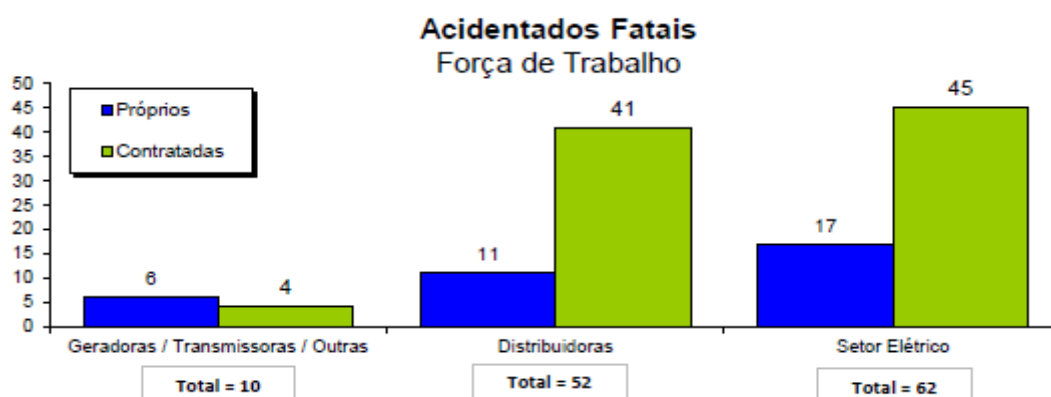
Verifica-se no quadro acima, que os dados obtidos nos anos de 2011 a 2013 revelam a manutenção do crescimento substancial das empresas contratadas para executar serviços no setor elétrico brasileiro, enfatizando a terceirização no setor.

Enquanto os dados informam em 2011 a quantidade de 108.005 trabalhadores próprios, demonstram uma quantidade maior de trabalhadores contratados (terceirizados) num total de 137.525, taxa que aumentou para mais 8.789 empregados e posterior redução em 2013, sempre acima do número de empregados próprios.

Tais números também revelam um índice de rotatividade maior para os empregados terceirizados, o que evidencia um trabalho menos estável e portanto mais precarizado, como já afirmavam os estudos feitos por Antunes (2000) e Pochmann (2008) em relação à nova realidade da gestão do trabalho.

Gráfico 7

#### Relatório de Estatística de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro - 2013



Fonte: Fundação COGE, 2013.

Em relação aos acidentes do trabalho fica clara a diferenciação entre o número de acidentados nas empresas terceirizadas e nas próprias do setor elétrico. A média de acidentes fatais nas terceirizadas é mais de três vezes maior que nas empresas próprias e os acidentes típicos<sup>35</sup> que geraram somente afastamentos sem morte, chegam a praticamente o dobro da média para os terceirizados.

À guisa de esclarecimento, frisamos que os dados acima levam em conta somente os acidentes típicos, aqueles ocorridos de forma súbita, desconsiderando aquelas moléstias profissionais (doenças ocupacionais) que também são equiparadas a acidente do trabalho pela

<sup>35</sup> [...] evento, em regra, súbito, ocorrido durante a realização do trabalho por conta alheia, que acarreta danos físicos ou psíquicos à pessoa do empregado, capazes de gerar a morte ou a perda, temporária ou permanente, de sua capacidade laboral. (BRANDÃO, 2006 p.141)

legislação previdenciária (Lei 8.213/91), mas que são doenças adquiridas lentamente ao longo dos anos, desencadeadas pelo trabalho.

Tabela 6

**Acidentes fatais do trabalho e taxa de mortalidade por segmento da força de trabalho, região e atividade da empresa – 2006 a 2008**

BRASIL E REGIÕES	Acidentes Fatais Típicos									Taxa de Mortalidade								
	Próprios			Terceirizados			Força de Trabalho			Próprios			Terceirizados			Força de Trabalho		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
<b>TOTAL BRASIL</b>	19	12	15	74	59	60	93	71	75	18,8	11,6	14,8	66,7	52,6	47,5	43,9	32,9	32,9
EMPRESAS																		
Distribuidoras	19	11	15	70	56	57	89	67	72	27,1	15,5	20,8	75,4	60,2	56,9	54,7	40,9	41,8
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	1	0	4	3	3	4	4	3	0,0	3,1	0,0	22,2	17,5	13,0	8,1	8,1	5,7
<b>TOTAL NORTE</b>	2	2	3	13	8	9	15	10	12	35,0	32,2	47,7	177,0	90,4	106,1	114,8	66,4	81,2
EMPRESAS																		
Distribuidoras	2	2	3	13	8	9	15	10	12	44,5	40,0	47,7	187,1	96,5	106,1	131,1	75,3	81,2
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-
<b>TOTAL NORDESTE</b>	4	2	0	19	9	16	23	11	16	23,0	10,7	0,0	75,3	30,8	49,7	54,0	22,9	31,3
EMPRESAS																		
Distribuidoras	4	2	0	19	9	16	23	11	16	33,6	15,3	0,0	75,3	30,8	49,7	61,9	26,0	35,1
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	0	0	-	-	-	0	0	0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL SUDESTE</b>	6	4	3	21	17	18	27	21	21	13,1	8,6	6,8	39,2	35,0	33,6	27,1	22,1	21,5
EMPRESAS																		
Distribuidoras	6	4	3	20	16	16	26	20	19	20,1	13,5	10,3	48,4	42,3	40,7	36,5	29,6	27,8
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	0	0	1	1	2	1	1	2	0,0	0,0	0,0	8,2	9,3	14,0	3,5	3,7	6,8
<b>TOTAL SUL</b>	5	2	6	9	14	8	14	16	14	21,4	9,0	26,7	58,6	100,9	51,9	36,2	44,3	36,9
EMPRESAS																		
Distribuidoras	5	2	6	8	13	7	13	15	13	28,3	11,7	34,7	71,8	133,0	65,9	45,1	55,7	46,6
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0,0	0,0	0,0	23,8	24,4	20,9	10,1	10,8	10,0
<b>TOTAL CENTRO-OESTE</b>	2	2	3	12	11	9	14	13	12	22,9	21,6	31,5	127,4	115,7	66,1	77,2	69,2	51,9
EMPRESAS																		
Distribuidoras	2	1	3	10	10	9	12	11	12	32,9	17,1	51,7	122,3	127,8	94,2	84,2	80,4	78,1
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	1	0	2	1	0	2	2	0	0,0	29,3	0,0	160,8	59,3	0,0	51,5	39,2	0,0

Fonte: Fundação Coge. Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro, Relatórios 2006, 2007 e 2008

Elaboração: DIEESE. Subseção Sindieletró-MG

A tabela acima, demonstra que o número de acidentes nas atividades de distribuição de energia elétrica é maior que as do subsetor de geração, cumprindo lembrar que as empresas terceirizadas que prestam serviços para a CEMIG, se enquadram no subsetor de distribuição, tendo esta como sua atividade preponderante.

Assim, resta evidenciado que existe um risco mais acentuado de ocorrência de acidentes do trabalho nas empresas terceirizadas do setor elétrico. Desde o ano de 2002 há denúncia de que os funcionários próprios da CEMIG, para prática de atividades como eletricitista, recebem um treinamento por seis meses, sendo classificados como aprendizes e, após esse período, ficam mais seis meses em prática profissional acompanhado por

profissionais experientes. (SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, 2002)

Já os terceirizados das empreiteiras, o treinamento para lidar com energia elétrica de alta potência é de algumas horas, insuficiente para capacitação eficaz nesse setor de risco acentuado.

Ainda conforme o sindicato, pelos dados fornecidos no ano de 2002 a CEMIG foi a empresa que apresentou o número de afastamento por acidentes do trabalho mais elevado do setor, com uma média de um acidente fatal a cada 50 dias.

Em 2014 o presidente do sindicato informa que a média está em um acidente fatal a cada 45 dias, geralmente com trabalhadores terceirizados e cuja situação é provocada pela falta de treinamento, excesso de jornada de trabalho e intensificação do trabalho para melhoria de produtividade, já que as empreiteiras ganham também por produtividade.

Conforme informativo do sindicato “Só em 2008, nove trabalhadores morreram a serviço da CEMIG. As vítimas geralmente são funcionários terceirizados, jovens e pais de família que perderam a vida após jornadas extenuantes de trabalho”. (SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, 2008, p.5)

O mesmo sindicato apresenta a informação de que no período de 1999 a 2013 foram 112 eletricitários mortos em Minas Gerais, perfazendo a média de uma morte a cada 45 dias. Pelos índices constatados, verificamos que a precarização do trabalho terceirizado reside também no tratamento diferenciado quanto ao treinamento e capacitação para o exercício de atividades de risco, enquanto os trabalhadores próprios da CEMIG recebem excelente capacitação, os terceirizados são desprezados e ficam obrigados a executar suas funções sem treinamento adequado, o que é revelado pela consequência na ocorrência de acidentes fatais.

### 3.6 A decisão do Tribunal Superior do Trabalho e a legalidade da terceirização trabalhista na CEMIG: incongruências e o destino do setor elétrico em Minas Gerais

Após análise dos principais efeitos do processo de terceirização no setor elétrico em Minas Gerais, dentre os quais a problemática da não isonomia salarial entre empregados próprios e terceirizados que executam a mesma atividade; a fragmentação e pulverização sindical decorrente do enquadramento por categoria econômica e seu enfraquecimento; a perda de identidade do trabalhador e o elevado número de acidentes do trabalho, considerados

como motivos para o ajuizamento de ACP pelo MPT, passaremos a analisar as questões jurídicas que permearam as decisões do judiciário trabalhista.

Retomando a discussão e o panorama jurídico da questão que envolve a terceirização na CEMIG e os rumos da ACP em análise, faremos a exposição do que foi decidido pelo juízo de primeira instância, pelo TRT em Minas Gerais e pelo TST, para ao final fazermos a análise de tais decisões e os caminhos possíveis e prováveis que o judiciário poderá trilhar de agora em diante, não só para a condição específica da terceirização na CEMIG, mas para todos os processos de terceirização em concessionárias de serviço público e entidades de cunho estatal.

Após ajuizada a ACP, regularmente processada e aberto o prazo para defesa, a CEMIG apresentou suas razões pedindo em síntese a improcedência dos pedidos. Instruído o processo com a coleta das provas documentais e oitiva de testemunhas, na data de 28 de maio de 2007 foi proferida e publicada a primeira decisão contendo 58 páginas. (MINAS GERAIS, 2007).

Delimitaremos a análise das decisões sobre a questão diretamente ligada à terceirização, relevando demais discussões travada nos autos que não lhe dizem respeito.

A juíza que proferiu a decisão em primeira instância, iniciou a análise da legalidade da terceirização pelo entendimento do estatuto social da CEMIG, o que já demonstra a tendência dos julgamentos que sempre buscam essa análise para fundamentar sobre a licitude ou ilicitude da terceirização, centrando-se no conceito de atividade fim e atividade meio.

A análise do estatuto social serve justamente para verificação, pelo juiz, sobre qual é a atividade econômica perseguida pela empresa. Aquelas que não estiverem no estatuto social, diante dessa perspectiva, seriam acessórias e portanto sua terceirização é considerada, a princípio, lícita.

Faz referência na sua fundamentação sobre os princípios basilares da valorização do trabalho humano, da dignidade humana que não podem ser sobrepostos pelo da livre iniciativa e auto organização. A magistrada imergindo na discussão do que deveria ser entendido por atividade meio e atividade fim, deixa clara a imprecisão de sua definição.

Conclui analisando os contratos da CEMIG com as empreiteiras e o estatuto social desta, que há terceirização de atividade fim.

[...] Ainda que inexistam contornos precisos para a definição do que seja atividade-fim e atividade-meio, considerando-se os escólios acima trazidos à colação e tendo-se em foco o objeto social da reclamada e as atividades objeto dos contratos de

prestação de serviços celebrados pela ré com várias empresas conforme documentos juntados, chega-se à conclusão de que a reclamada, de fato, vem terceirizando atividades finalísticas previstas em seu estatuto social, como acima transcrito.(TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2007)

Já firmado o entendimento de que há terceirização em atividade fim, foi analisada a argumentação de defesa no sentido de que a lei 8.987/95 em seu artigo 25, parágrafo 1º autorizaria a terceirização em atividade fim, que assim dispõe:

Art. 25. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenuie essa responsabilidade.

§ 1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados. (BRASIL, 1995)

Na decisão, fundamenta a juíza que as regras de hermenêutica jurídica estão mal interpretadas pela defesa, sinalizando que o parágrafo não deve ser interpretado sem desconsiderar o caput do artigo, a fim de confundir atividade inerente com própria atividade, entendendo que o que se pode terceirizar são atividades que dizem respeito ao serviço concedido, mas não o serviço em si.

Aduz ainda que mesmo que outra fosse a interpretação, a legislação infraconstitucional deve respeitar os princípios constitucionais, e entender pela legalidade da permissão para atividade fim esbarraria no princípio do valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana, ultrapassando os limites da livre concorrência e livre iniciativa.

Entender possível a terceirização de atividade fim para pessoa jurídica integrante da administração pública, seria dar tratamento desigual às empresas privadas que são proibidas de fazê-lo, conforme orientação da Súmula 331 do TST, até porque a atividade da sociedade de economia mista deve ser regida pelas normas de direito privado, como dispõe o já analisado artigo 173, inciso II da CRFB/88.

Reconhece na sentença, o despreparo das empreiteiras no cuidado com a saúde e segurança dos trabalhadores e demais condições de trabalho, decorrentes da terceirização que causaram prejuízos aos trabalhadores.

Julgou parcialmente procedente o pedido do MPT, para, em síntese, proibir a CEMIG de contratar serviços terceirizados em atividade fim, exigindo concurso público para suprir as contratações então irregulares. Deferiu outros pedidos de forma parcial e fixou multa

pelo descumprimento das obrigações e uma indenização por danos morais coletivo, no valor de trezentos mil reais a ser revertido em prol do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Insatisfeita com a sentença de primeira instância, que proibiu a terceirização em atividade fim e determinou a abertura de concurso público, a CEMIG recorreu da decisão no prazo e forma legais, para que fosse apreciada a questão por uma das turmas do TRT-MG.

No julgamento do recurso, a 1ª Turma julgadora do TRT-MG proferiu decisão na data de 30 de novembro de 2007. Analisando o mérito, confirmou o entendimento sobre a proibição de terceirização em atividade fim. Na fundamentação, o Tribunal reconheceu a existência de pagamento salarial desigual para trabalhadores que exercem a mesma atividade, uns ligados diretamente à CEMIG e outros às empreiteiras terceirizadas.

Reforçou a constatação de que há empreiteiras que sequer assinam as carteiras de trabalho de seus empregados, além de receberem, os trabalhadores terceirizados, ordens diretamente da CEMIG em direta subordinação jurídica, vedada pela Súmula 331 do TST. Sustenta a turma julgadora que se fosse admitida a terceirização em atividade fim, seria desnecessário qualquer funcionário na concessionária, pois todos poderiam ser terceirizados.

Enfatiza que quando governador do Estado, Itamar Franco determinou à administração pública erradicar a terceirização de mão-de-obra por entendê-la prejudicial e eticamente incompatível com o princípio constitucional da igualdade de oportunidade de acesso ao serviço público.

Assim, com base na fundamentação da própria sentença, manteve a condenação de primeira instância, negando provimento ao recurso da CEMIG, como vinha fazendo em outros processos semelhantes.

Insistindo na legalidade da terceirização de sua atividade fim, a CEMIG levou a discussão em grau de Recurso de Revista ao TST, pretendendo reverter as decisões que até então lhe foram desfavoráveis, em primeira e segunda instâncias.

Ressalte-se que as decisões até então proferidas foram coerentes com outros casos semelhantes envolvendo a terceirização em atividade fim, seguindo inclusive a orientação da Súmula n. 331 do TST, tanto para as pessoas jurídicas de direito público da administração indireta quanto para as de direito privado.

No TST, os ministros da 5ª Turma julgaram o recurso e reverteram toda a situação que até então parecia estabilizada. Julgaram improcedentes os pedidos da ACP no que se referem à terceirização de atividade fim no âmbito do processo produtivo da CEMIG.

O TST acolheu o argumento da CEMIG, no sentido de que a lei 8.987/1995, em seu artigo 25, § 1º autoriza a terceirização de atividades inerentes, acessórias ou

complementares dos serviços concedidos, mantendo a sua responsabilidade. Sustenta que deve-se obedecer a intenção do legislador, não podendo o interprete dissociar da sua vontade. Considerou, portanto, que não há que se falar em fraude nos contratos de trabalho, e nem em terceirização ilícita. Afastou o entendimento da Súmula 331 do próprio TST, ao dizer que ela se aplica nos casos de lacuna da lei.

Quanto à discussão levada aos autos, e que é fundamento da decisão de primeira e segunda instâncias para afastar a legalidade da terceirização e a não aplicabilidade do artigo 25, §1º da lei 8.789/1995, o TST fundamenta que a lei não pode ser desprezada, pois está em vigor, e para sua inaplicabilidade, deve ser declarada a sua inconstitucionalidade, o que pela Súmula 10 do STF<sup>36</sup> somente poderia ser feito pelo plenário do TST e não por uma de suas Turmas julgadoras.

No entanto, o TST mesmo mantendo como lícita a terceirização em atividade fim da CEMIG, não deixa de reconhecer, nos mesmos termos da lei 8.789/1995, a sua responsabilidade para com os empregados das empreiteiras terceirizadas.

Não especifica quais os limites dessa responsabilidade, como por exemplo se a questão salarial deve ser tratada de forma isonômica, bem como os demais direitos oriundos de convenção e acordos coletivos.

A decisão da 5ª Turma porém não foi unânime, havendo voto divergente do Ministro Relator Emanuel Pereira, que manteve a decisão do TRT-MG, firmando o seu entendimento no sentido de que, entender de modo diverso para autorizar a terceirização em atividade fim, mesmo para concessionárias de serviço público é ir contra a posição já firmada anteriormente em decisões sobre casos análogos no próprio TST, junto à seção de dissídios individuais. Traz à colação algumas decisões que reforçam seu argumento.

Como foi voto vencido, manteve-se a decisão da Turma por maioria, para declarar a licitude da terceirização em atividade fim na CEMIG e julgar improcedentes os pedidos da ACP no que diz respeito ao processo de terceirização.

A decisão foi ainda objeto de outros recursos para esclarecimentos, mantendo este entendimento, e transitou em julgado na data de 02 de setembro de 2014, ou seja, para este processo da ACP não cabe mais nenhum recurso e a decisão é definitiva.

De acordo com essa decisão, a partir da data acima, a CEMIG está autorizada, a terceirizar todas as atividades que executar, sem que possa sofrer qualquer sanção do poder

---

<sup>36</sup> Súmula Vinculante n.10 STF -Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, afasta sua incidência, no todo ou em parte.

público fiscalizador, como do Ministério do Trabalho, pelos seus auditores fiscais do Trabalho, quanto ao processo de terceirização.

Deverá ser diretamente responsabilizada pelos prejuízos diretos que os trabalhadores sofrerem, sejam eles terceirizados ou não, já que a lei manteve sua responsabilidade.

As demais questões como a fragmentação sindical, pelo enquadramento na categoria econômica da empresa empregadora, o elevado índice de acidentes do trabalho pela falta de condições de segurança fornecidos pela empresa terceirizada, aviltamento salarial, são situações que provavelmente continuarão, pois a decisão em exame não pode alcançá-los, devendo cada situação ser tratada isoladamente caso o trabalhador interessado resolva acionar o judiciário.

Verifica-se pois, que esta decisão do TST reverteu todo o entendimento que antes vinha sendo adotado pelos tribunais regionais e como ele próprio decidiu em casos análogos. Como exemplo temos o caso do setor de telecomunicações envolvendo *call center* acima analisado, o que deixa em situação de desamparo aqueles trabalhadores que se encontram em situação de desigualdade para com os funcionários próprios da CEMIG, sendo desnecessária também a contratação de pessoas mediante concurso público, já agora estará livre para terceirizar toda e qualquer atividade que execute, tudo sob a chancela do judiciário.

Diante de todas estas constatações, passaremos a analisar, adiante nas considerações finais, nosso posicionamento sobre as questões práticas identificadas com o processo de terceirização na CEMIG e também a questão jurídica e seus possíveis desdobramentos futuros.



## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do processo de terceirização trabalhista implica no estudo de um fato social relevante, que é a relação de trabalho, vivenciada no moderno processo produtivo flexível. A compreensão desse fenômeno e seus reflexos na vida dos trabalhadores da CEMIG é objeto desta pesquisa, que reclama uma análise das decisões judiciais da ACP nº 0001473-2003-004-00-4, ajuizada pelo MPT no ano de 2003 e que teve julgamento definitivo somente no mês de setembro de 2014.

O resultado do referido processo foi muito esperado por trabalhadores, sindicatos, pela empresa, pelo MPT que ajuizou a ação e por diversos interessados na temática, porque tende a influenciar outras decisões em casos análogos, bem como a regulamentação da terceirização, especialmente junto às concessionárias do serviço público.

Para análise do referido fenômeno, não poderíamos deixar de levar em consideração a evolução das formas de organização do trabalho e dos modelos de produção capitalistas, pois neles que encontramos as raízes determinantes para formatação dos contratos de trabalho ao longo do tempo, incluindo aquelas experimentadas no ambiente de trabalho da CEMIG.

O homem se realiza, cria sua identidade e se socializa através do trabalho, que no sistema econômico capitalista tem importância fundamental, se considerarmos que o meio de sobrevivência da maioria das pessoas advém do salário. Esse trabalho, que se torna o meio de vida e traz dignidade ao cidadão, com a nova forma de gestão nas empresas, tem tornado precária a condição do trabalhador, que não mais tem a segurança de antes, vivendo num emprego instável, de aviltamento salarial, com superexploração de sua força de trabalho, excessivas jornadas de trabalho e crescente exposição a risco de acidentes graves.

Verificamos pelo estudo do sistema Taylorista/Fordista de produção, predominante no século XX, que o trabalhador executava um trabalho bem orientado, gerido essencialmente por uma chefia imediata que o controlava a todo o tempo, dispondo do direcionamento da técnica, numa clara divisão entre concepção (trabalho intelectual) e execução (trabalho manual). Nesse modelo, é realçado o elemento de subordinação, que inspirou a formatação da normatização que regula o contrato de trabalho, sendo ele um dos essenciais para reconhecer o vínculo de emprego e estender ao trabalhador os direitos sociais então reconhecidos.

A constatação da insuficiência desse modelo, no final dos anos 60 e início dos anos 70, faz surgir uma nova forma de produção capitalista e que vai impactar sobremaneira o mundo do trabalho. O processo de globalização e desenvolvimento da tecnologia favorecem o encurtamento das distâncias, intensificam a competição entre empresas que passam a exigir do trabalhador uma maior participação proativa, multifuncional. O desemprego estrutural ronda a vida dos trabalhadores e a descentralização produtiva é a tônica desse modelo, com repasse de parte da atividade produtiva para terceiros, não inseridos tradicionalmente no modelo anterior.

Esse modelo, chamado de flexível, inspirado no Toyotismo, exige uma desregulamentação e flexibilização trabalhista, no sentido de facilitar a negociação no contrato de trabalho. Todavia, a instituição dessa rede de colaboradores e a flexibilidade faz com que os sindicatos se desestabilizem, pela fragmentação, o que acaba por gerar impactos profundos nas relações sociais de trabalho.

Tal modelo de gestão foi também implementado na CEMIG, que passou a partir da década de 90 a dispensar seus funcionários próprios e a terceirizar seus serviços, tanto nas atividades que lhe são essenciais, como nas acessórias.

Constatamos que entre os anos de 1994 a 2004, houve uma redução do número de trabalhadores do seu quadro próprio de 17.516 (dezesete mil quinhentos e dezesseis) para 10.666 (dez mil seiscientos e sessenta e seis).

No mesmo período houve um acréscimo significativo do número de consumidores atendidos, majorando de 3,8 milhões em 1994 para 5,7 milhões em 2003, o que denota uma maior produtividade no trabalho.

Ao analisarmos a legislação mineira que institui esta sociedade de economia mista - CEMIG (Lei 828/51) e suas modificações posteriores, que vieram justamente após década de 1980 nos governos de Hélio Garcia, Eduardo Azeredo e Aécio Neves (Lei 8655/84; Lei 12.653/97 e Lei 15.290/04), fica nítido que a sua expansão e o alargamento de suas atividades se deram mediante a influência neoliberal nas estruturas de governança e governabilidade do Estado.

Verificando a precarização do trabalho no ambiente laboral da CEMIG e entendendo que juridicamente estaria incorreta a terceirização de atividade fim, o MPT, visando coibir a expansão da terceirização e precarização dos contratos de trabalho, ajuizou a ACP nº01473-2003-004-00-4 para que o judiciário proibisse tal prática para possibilitar melhores condições de trabalho aos eletricitários.

No processo, notamos que a investigação do MPT constatou que houve, após a terceirização, um crescente número de acidentes de trabalho, baixos salários, tratamentos diferenciados entre pessoas que exercem as mesmas atividades e, no entanto, uma maior margem de lucro para a empresa, valores de taxas mais elevadas aos consumidores e maior número de reclamações quanto ao atendimento.

Uma das questões mais discutidas no processo da ACP foi sobre a possibilidade ou não da terceirização em atividade consideradas essenciais, finalísticas da CEMIG. Um dos principais reflexos disso é o enfraquecimento sindical, pois constatada uma migração dos trabalhadores terceirizados, que começaram a se vincular a um outro sindicato, diverso daquele que desde o ano de 1952 representou os interesses da categoria dos eletricitários.

Outra questão, foi a identificação do tratamento discriminatório, onde um trabalhador dos quadros próprios da CEMIG tem um salário muito superior que um terceirizado que executa a mesma função, bem como tem aquele uma maior proteção à sua saúde e vida, pois há mais preocupação com segurança e capacitação, o que é negligenciado pelas empresas terceirizadas.

A decisão de primeira e segunda instância acabam por reconhecer a ilicitude da terceirização em atividade fim, seguindo o posicionamento até então majoritário sobre a questão, sobretudo porque assim está previsto na Súmula 331 do TST. Ocorre, todavia, que, para surpresa do sindicato dos trabalhadores e até mesmo dos que estudam a temática, o TST inverteu toda a situação jurídica anteriormente delineada e tida como firme e consistente, para declarar que as concessionárias de serviço público podem terceirizar quaisquer serviços, sejam eles acessórios ou essenciais para a empresa.

Fundamentou, utilizando-se do princípio da legalidade, que está autorizada expressamente a terceirização na lei 8.987/95. De fato, a lei contém tal autorização, mas as instâncias anteriores haviam analisado a questão sob uma ótica de interpretação constitucional, que enfatiza a valorização social do trabalho, a proteção à relação de emprego, a dignidade da pessoa humana, pelo que seria inconstitucional o dispositivo da lei 8.987/95. Desconsiderou o TST tal argumento sob a singela afirmação que tal análise de violação constitucional da lei deveria ser feita pelo plenário do TST, a fim de não se violar a Súmula 10 do STF.

Este, portanto, foi o posicionamento final do TST, que transitou em julgado no mês de setembro de 2014, não cabendo mais, neste processo, qualquer recurso que impeça a CEMIG de terceirizar a sua atividade fim.

Tal decisão certamente terá, a nosso ver, um efeito destrutivo das relações de trabalho, pois reforça a institucionalização de práticas precarizantes, perspectiva típica de um modelo flexibilizante e neoliberal, onde a prática capitalista desconsidera todo valor humano e a essencialidade do valor social do trabalho como previsto na CRFB/88.

Contudo, percebemos no processo uma falha que não foi observada no decorrer da discussão jurídica ali travada e que poderia dar outro rumo, não visando o exclusivo interesse do capital que desumaniza.

É que além dos fortes argumentos pela inconstitucionalidade da lei 8.987/95, quando interpretada à luz da CRFB/88, que em nosso entender já seriam mais que suficientes para inviabilizar a terceirização da atividade fim, o argumento pela legalidade estrita da lei não convence.

Tal argumento consiste no fato de que, se o TST por uma de suas turmas só pode analisar a legalidade ou ilegalidade da terceirização, deveria ter observado que a CEMIG é uma sociedade de economia mista, e portanto só pode ser criada por lei, e a lei que a cria é que vai delimitar toda sua ação. Se bem observarmos, a lei 828 de 14 de dezembro de 1951, que cria a CEMIG e a posterior lei nº 8.655 de 18 de setembro de 1984, que expandiu suas atividades, são muito claras ao dizerem que a CEMIG é quem deverá executar os serviços diretamente, podendo excepcionalmente transferir a outras empresas, desde que seja dela acionária ou participante.

Não é o que se nota ao analisarmos os contratos sociais das empresas terceirizadas. A CEMIG não tem qualquer participação societária nessas empresas e, portanto, está proibida, pela própria lei que a criou, de transferir tais serviços a terceiros. E aqui não há que se falar em conflito de leis, pois a lei que a cria é uma lei especial, que pela regra da interpretação jurídica é a que deve ser aplicada.

Assim, verificamos que, quanto aos reflexos decorrentes da terceirização na CEMIG, não há dúvida que houve precarização das condições de trabalho, com aviltamento salarial, discriminação em relação aos funcionários próprios e terceirizados, enfraquecimento da representação sindical pela sua fragmentação e dispersão. Quanto ao aspecto jurídico, entendemos que a decisão do TST não foi a mais acertada, pois deixou de analisar os limites impostos pela legislação que criou a CEMIG, enquanto ente da administração indireta que deve obedecer os princípios constitucionais da legalidade, bem como não atendeu os demais princípios e valores que a CRFB/88 quis resguardar, como a valorização social do trabalho e dignidade da pessoa humana.

Como o STF ainda analisará caso análogo, envolvendo a concessão no serviço de telefonia, resta aguardar tal decisão, que poderá ter uma repercussão que afetará também os contratos das demais concessionárias de serviço público, de forma a servir como novo paradigma orientador da regulamentação da terceirização, que deve ser melhor discutida com a sociedade civil e com os diretamente interessados, a fim de avançar na proposta, atualmente retrógrada, do projeto de Lei 4.330/2004 que se encontra em tramitação.

## REFERÊNCIAS

ALVES. **Trabalho e Subjetividade – O Espírito do Toyotismo na era do Capitalismo Manipulatório**. São Paulo. Boitempo. 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho**. São Paulo. Boitempo. 2000.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo. Boitempo. 2009.

\_\_\_\_\_. (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo. Boitempo. 2006.

\_\_\_\_\_. Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. 1ª ed. São Paulo. Boitempo, 2013.

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª.ed. São Paulo: Ltr. 2010.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo. 2012.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. São Paulo: Ltr, 2006.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **CLT Saraiva e Constituição Federal**. 42ª ed. São Paulo: Saraiva. 2014.

\_\_\_\_\_. DECRETO-LEI n.200, de 25 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Acesso em 27/07/2014.

\_\_\_\_\_. LEI 6.019 de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em 29/07/2014.

\_\_\_\_\_. LEI 8.666 de 21 de junho de 1993. **Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm). Acesso em 23 de fevereiro de 2015.

\_\_\_\_\_. LEI 8.987 de 13 de fevereiro de 1995. **Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8987cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8987cons.htm). Acesso em 23 de fevereiro de 2015.

\_\_\_\_\_. PROJETO DE LEI nº 4.330 de 2004. **Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes**. Disponível em

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em 01 de março de 2015.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 16**. Rel.Min. César Peluzo. Brasília. 09 de setembro de 2011.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Ato Regulamentar nº04/2007**. Regulamenta o uso do selo "Tema Relevante" / "Centro de Memória" no âmbito do TRT 3ª Região. Disponível em [https://www.trt3.jus.br/download/pgd/ato\\_regulamentar\\_4\\_2007.pdf](https://www.trt3.jus.br/download/pgd/ato_regulamentar_4_2007.pdf). Acesso em 20 de janeiro de 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-2074-11.2011.5.02.0018**. Relator: Ministro Cláudio Brandão. Brasília, 04 de julho de 2014.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista - A degradação do trabalho no século XX**. 3ª.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

BRUE, Stanley L. **História do pensamento econômico**. 6ª.ed. São Paulo. Cengage Learning. 2011.

CATTANI, David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRS, 2006.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 2ª ed. Niteroi-RJ: Impetus. 2008.

COMPARATO, Fábio Konder. **Direito Público: estudos e pareceres**. São Paulo: Saraiva, 1996.

CORIAT, Benjamin. **Ohno e a escola japonesa de gestão da produção: um ponto de vista conjunto**. In: HIRATA, Helena (Org.). Sobre o "modelo" japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo. Edusp. 1993.

CORREA, Maíra Baumgarten. **Reestruturação produtiva e industrial**. In: CATTANI, Antônio David. (Org). Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis RJ. 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: Ltr. 2006.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

DRUCK, Graça. **A precarização do trabalho social no Brasil: indicadores selecionados**. In: Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II. ANTUNES, Ricardo. (Org). São Paulo: Boitempo. 2013.

FORD, Henri. **Minha vida e minha obra**. Disponível em: <[http://www.4shared.com/office/wMWpGTgu/MINHA\\_VIDA\\_E\\_MINHA\\_OBRA\\_por\\_He.html](http://www.4shared.com/office/wMWpGTgu/MINHA_VIDA_E_MINHA_OBRA_por_He.html)>. Acesso em 07 de janeiro de 2014.

FRANZOI, Naira Lisboa. **Just-in-time**. In: CATTANI, Antônio David. (Org). Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis RJ. 1997, p.89-94.

FRIEDMAN, Thomas. **O mundo é plano**. Rio de Janeiro: Objetiva. 2003

GALVÃO, Andréia. **Sindicalismo e Neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical**. In: Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II. ANTUNES, Ricardo. (Org). São Paulo: Boitempo. 2013.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Unesp, 1991.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos. 2004.

GRAMSCI, Antônio. **Maquiavel, a Política e o Estado Moderno**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira S/A, 1976.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)Pensando a Pesquisa Jurídica**. 2ªed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006, p.252.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola. 2005.

HIRATA, Helena (Org). **Sobre o modelo Japonês – Automação, Novas formas de Organização e de relações de trabalho**. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1993.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos Extremos – o breve século XX 1914-1991**. 2.ed. São Paulo, Companhia das Letras. 2008.

JÚNIOR, José Cairo. **O Acidentes do Trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: Ltr.2005.

LARANJEIRA, Sônia M.G. **Fordismo e Pós-Fordismo**. In: CATTANI, Antônio David. (Org). Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis RJ. 1997, p.89-94.

LEITE, Márcia P.; RISEK, Cibele S. **Cadeias, complexos e qualificações**. In: LEITE, Márcia P; RIZEK, Cibele S; NEVES, Magda (Orgs). Trabalho qualificação e formação profissional. São Paulo: ALAST, 1998, p.45-78.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo. 2007.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego vol II**. São Paulo: Ltr. 2008.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros. **Direito Constitucional. Tomo I**. Belo Horizonte-MG: Mandamentos. 2000.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ªed. São Paulo: Saraiva. 2014.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2014.



NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho – História e teoria geral do direito do trabalho. Relações individuais e coletivas de trabalho.** 24ªed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, Benedito Rodrigues de Moraes (1986). **Revista de Administração de empresas.** Vol.26 no. 4. São Paulo out/dez 1986. Disponível em:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S003475901986000400003&lng=pt&nrm=iso#not9a](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003475901986000400003&lng=pt&nrm=iso#not9a) acesso em 22/06/2014.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do Trabalho.** 1995, 3ª edição.

OLIVEIRA, Marcos Fábio Martins de; RODRIGUES, Luciene (org.) **“Capitalismo - Da gênese à crise atual”.** Montes Claros.Ed.Unimontes.1999.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Assalto ao Estado e ao mercado, neoliberalismo e teoria econômica.** Disponível em  
<[http://www.bresserpereira.org.br/Papers/2009/09.14.Assalto\\_Estado\\_mercado\\_neoliberalismo\\_o\\_crise\\_global.pdf](http://www.bresserpereira.org.br/Papers/2009/09.14.Assalto_Estado_mercado_neoliberalismo_o_crise_global.pdf)>. Acesso em 02 de fevereiro de 2015.

POCHMANN, Márcio. **Debates Contemporâneos. Economia Social e do Trabalho: a superterceirização do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2008.

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação – As origens de nossa época.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. **Sociologia do Trabalho.** Rio de Janeiro: Jorge Sahar Editor. 2004.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o fim inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho.** São Paulo: Markron Books. 1995.

RIO DE JANEIRO. Fundação Getúlio Vargas. **Dicionário de Ciências Sociais.** Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1987.

RUAS, Roberto; ANTUNES, José Antônio; ROESE, Mauro. **Avanços e impasses do modelo japonês no Brasil: observação acerca de casos empíricos.** In.: HIRATA, Helena (org.). **Sobre o modelo Japonês – Automatização, Novas formas de Organização e de relações de trabalho.** São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1993.

SANTOS, Ariovaldo de Oliveira. A nova crise do sindicalismo internacional. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo, Boitempo, 2006.

STANDING, Guy. **O Precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica Editora. 2013.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da administração científica.** 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

VATIN, François. **Epistemologia e sociologia do trabalho.** Lisboa: Instituto Piaget, 1999.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos.  
**Terceirização - aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques.** Revista do TST, Brasília, vol.77, nº 1, p.54-84, jan./mar. 2011

XAVIER So, Guilherme Gaspar de Freitas. **Modelo Japonês.** In: CATTANI, Antônio David (Org). Trabalho e Tecnologia – dicionário crítico. Porto Alegre: Vozes, 1997.