

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração

Mestrado

Rodrigo Castro de Oliveira

**TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR ELÉTRICO:
estudo de caso com trabalhadores terceirizados de uma cidade do
interior de Minas Gerais**

Belo Horizonte-MG
2019

Rodrigo Castro de Oliveira

TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR ELÉTRICO:
estudo de caso com trabalhadores terceirizados de uma cidade do
interior de Minas Gerais

Dissertação apresentada ao Programa de
Mestrado Acadêmico em Administração do Centro
Universitário Unihorizontes, como requisito parcial
para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Elizabeth Antunes
Lima

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica
das Organizações

Área de Concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte-MG
2019



Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **RODRIGO CASTRO DE OLIVEIRA**

Matrícula: 0770840

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Profª Drª Maria Elizabeth Antunes Lima

TÍTULO: **TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR ELÉTRICO: estudo de caso com trabalhadores terceirizados de uma cidade do interior de Minas Gerais.**

DATA: 13/02/2019


BANCA EXAMINADORA:



Profª Drª Maria Elizabeth Antunes Lima
ORIENTADOR
Centro Universitário Unihorizontes



Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
Centro Universitário Unihorizontes



Profª Drª Maria Cecília Máximo Teodoro Ferreira
PUC - MG

Rua Alvarenga Peixoto, 1270 – Santo Agostinho – CEP: 30.180-121
Av. Sinfrônio Brochado, nº 1281 - Barreiro de Baixo – CEP: 30640-000
Telefone: (31)3349-2900 – Site: <http://www.unihorizontes.br>
Belo Horizonte- MG

DECLARAÇÃO

Declaro que fiz a correção linguística de Português da dissertação de Rodrigo Castro de Oliveira, intitulada **Terceirização no Setor Elétrico: estudo de caso com trabalhadores terceirizados de uma cidade do interior de Minas Gerais**, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Viçosa, MG, 30 de janeiro de 2019.



Edir de Oliveira Barbosa
Revisor de Textos – UFV
ebarbosaufv@gmail.com

Dedico este trabalho aos trabalhadores terceirizados e seus familiares, em especial à vítima do acidente fatal, guerreiros que lutam diariamente com recursos escassos para trazer a energia necessária à vida dos mineiros.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela saúde e força de vontade para superar as adversidades e obstáculos encontrados no percurso deste trabalho.

Aos meus pais, por sempre me darem o sustentáculo moral para a busca dos meus objetivos.

À minha esposa, pelo companheirismo e pela força nesta empreitada acadêmica.

À minha irmã, aos meus familiares e aos meus amigos, pela paciência e pelo “empréstimo” dos ouvidos durante o período do mestrado.

Aos professores e à minha orientadora, pelas contribuições pessoais e acadêmicas, indispensáveis para a conclusão deste trabalho.

Traga o passado somente se for construir a partir dele.

(Doménico Cieri Estrada)

RESUMO

Nesta pesquisa, o propósito foi estudar as características peculiares do trabalho terceirizado no Setor Elétrico de uma cidade do interior de Minas Gerais. Trata-se de um estudo qualitativo, de natureza descritiva, que adotou como instrumento de coleta de dados entrevistas, realizadas com sete trabalhadores eletricitas terceirizados, além da viúva de um trabalhador acidentado e de um colega que o acompanhava no dia do acidente. O processo ocorreu em três etapas: pesquisa documental, realização das entrevistas e um estudo de caso em torno de um acidente fatal de um eletricitista terceirizado. Os dados foram analisados à luz da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), realizada em três etapas: pré-análise, que constitui a seleção do material e a definição dos procedimentos a serem seguidos; exploração do material, que é a implementação desses procedimentos; e, por fim, o tratamento e interpretação dos dados. O estudo manteve diálogo com teóricos que estudam as características do trabalho terceirizado e do processo de terceirização que vem ocorrendo no contexto brasileiro. Os resultados apontaram que fatores como jornada de trabalho extensa, baixos salários, más condições de trabalho, realização de serviços em equipes menores que o permitido na CEMIG e a falta de supervisão são elementos importantes para caracterizar a precariedade a que esses trabalhadores estão submetidos. Observou-se, portanto, que o trabalhador terceirizado está exposto a um contexto de trabalho que pode colocar em risco sua integridade física. Nesse cenário, o direito do funcionário de recusar a realização de tarefas que o exponham ao risco de acidente se apresenta apenas como uma formalidade, pois essa recusa representa quase sempre a possibilidade de perda do emprego. Tudo isso gera instabilidade e impacta negativamente a identidade desses trabalhadores, acarretando incertezas, ansiedade e outros sintomas psicológicos, além de aprofundar as desigualdades, sugerindo a existência de um trabalho precarizado.

Palavras-chave: Trabalho. Terceirização. Setor Elétrico. Precarização.

ABSTRACT

This research aimed to study the peculiar characteristics of outsourced work in the Electric Sector in a city in the countryside of Minas Gerais. This is a qualitative, descriptive study that used in-depth interviews as an instrument for data collection. These were carried out with seven outsourced electricians, as well as the widow of an injured worker and a colleague who accompanied him on the day of the accident. The process took place in three stages: documentary research, interviews and a case study around a fatal accident of an outsourced electrician. The data were analyzed in light of the content analysis proposed by Bardin (2011), defined in three stages: pre-analysis, which is the selection of the material and the definition of the procedures to be followed; the exploration of the material, which is the implementation of these procedures; and, finally, the processing and interpretation of the data. The study maintained a dialogue with theorists who study the characteristics of the outsourced work and the process of outsourcing that has been taking place in the Brazilian context. The results showed that factors such as extended working hours, low wages, poor working conditions, services in teams smaller than those allowed in the primary company, and lack of supervision are important elements to characterize the precariousness to which these workers are subjected. It was observed, therefore, that the outsourced worker is exposed to a work context that can be imminent danger his physical integrity. In this scenario, the right to refuse to carry out tasks that expose it to the risk of accident is only a formality, since the refusal almost always represents the possibility of loss of job. All of these generate instability and negative impacts on the identities of these workers, leading to uncertainties, anxiety and other psychological symptoms, as well as deepening inequalities, suggesting the existence of precarious work.⁷

Keywords: *Work. Outsourcing. Electrical Sector. Precariousness.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1	–	Retirada da Perícia Contábil realizada em Ação Reclamatória Trabalhista, cuja identificação se manterá em sigilo para preservação do trabalhador	55
FIGURA 2	–	Retirada da Perícia Contábil realizada em Ação Reclamatória Trabalhista, cuja identificação se manterá em sigilo para preservação do trabalhador.	58
QUADRO 1	–	Indicadores da existência da precarização do trabalho realizado pelas equipes de eletricitistas da empresa	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANEEL	– Agência Nacional de Energia Elétrica
BDTD	– Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
COD	– Centro de Operações e Comando
CEMIG	– Companhia Energética de Minas Gerais
CAT	– Comunicação de Acidente de Trabalho
DIEESE	– Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EPIs	– Equipamentos de Proteção Individual
EFAP	– Escola de Formação de Sete Lagoas
FGTS	– Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBICT	– Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
MTE	– Ministério do Trabalho e Emprego
NR's	– Normas Regulamentadoras
OCDE	– Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
PIB	– Produto Interno Bruto
PND	– Programa Nacional de Desestatização
SENAI	– Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SPELL	– <i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
SIG	– Sistemas Integrados de Gestão

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Problema de pesquisa	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1.	Breve histórico da terceirização	20
2.2	Terceirização no Brasil	21
2.3	Terceirização no setor elétrico	25
2.4	Precarização e trabalho terceirizado	26
2.5	Acidentes de trabalho e direito de recusa	32
2.5.1	O direito de recusa	35
3	O CAMPO DE ESTUDOS	38
3.1	Caracterização geral da empresa pesquisada	38
4	METODOLOGIA DE PESQUISA	40
4.1	Tipo, abordagem e método da pesquisa	40
4.2	Unidade de análise e sujeitos da pesquisa	41
4.3	Técnica de coleta dos dados	41
4.4	A análise dos dados	42
5	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	44
5.1.	Da análise documental	44
5.1.1.	Processos em face da empresa A	45
5.1.2.	Processos em face da empresa B	55
5.1.3.	Processos em face da empresa C	58
5.2.	Os resultados das entrevistas	61
5.2.1	Caracterização do trabalho	61
5.3.	Estudo de caso – O relato de um acidente fatal	66
5.3.1	A análise documental	66
5.3.2	Laudo do MTE	67
5.3.3	Laudo do perito oficial	68
5.3.4	Laudo do assistente técnico da empresa terceirizada	69
5.3.5	A sentença judicial	70
5.3.6	As decisões dos tribunais superiores	71
5.3.7	O estudo de caso	71

5.3.8	Visão geral do acidentado	72
5.3.9	Caracterização do trabalho	73
5.3.10	O trabalhador terceirizado <i>versus</i> efetivo	73
5.3.11	O acidente	75
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
	REFERÊNCIAS.....	82
	APÊNDICE.....	82

1 INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira, em um momento em que muito se discute sobre os benefícios e malefícios da terceirização, deparou-se, em 31 de março de 2017, com a aprovação da Lei Federal nº 13.429, proveniente do Projeto de Lei n.º 4.302 proposto em 19 de março do ano 1998, cujo conteúdo dispõe, principalmente, sobre a permissibilidade de terceirização de todos os setores de uma empresa, ou seja, incluindo as atividades-fim, que antes não podiam ser externalizadas.

É importante salientar o fato de que a terceirização das atividades-fim no Brasil, muito embora carecesse de uma regulamentação legislativa, era vetada pela Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Certo é que, antes mesmo da aprovação da norma citada, a terceirização no setor elétrico nacional já vinha tomando proporções vultosas, sendo a maior concessionária de energia elétrica de Minas Gerais a Companhia Energética de Minas Gerais (CEMIG), que reduziu abruptamente o quadro de funcionários próprios, chegando a terceirizar, já no ano 2013, 68,51% de sua força de trabalho, conforme apontam Rabelo, Castro e Silva (2016).

A força de trabalho das empresas terceirizadas é, em sua maior parte, formada por equipes de eletricitas, que realizam a construção e a manutenção das redes de distribuição da CEMIG, estando em contato com as redes elétricas ligadas, o que caracteriza a atividade como sendo “de risco”.

Na visão de Brown e Wilson (2008), a discussão acerca da terceirização da mão de obra no contexto brasileiro começa devido à desregulamentação dos mercados, iniciada nos anos de 1990. Naquela ocasião, a minimização do crescimento dos postos de trabalho era considerada decorrente da legislação trabalhista vigente. Depois de 2003, devido ao retorno do crescimento da economia, foi enfatizado um modelo de desenvolvimento, criando expectativas de prosperidade, prevendo a diminuição dos índices de desemprego aberto, o aumento da participação da renda no Produto Interno Bruto (PIB) e a redução da pobreza extrema. Esses autores

salientam que as empresas ficaram livres para melhorar sua tecnologia e terceirizar funções, devido ao ambiente desfavorável para os trabalhadores. Tal acontecimento auxilia na explicação sobre o motivo do desemprego acentuado nas grandes empresas e o aumento de postos de trabalho nas pequenas organizações, as quais geralmente possuem piores condições de trabalho e grandes obstáculos para a organização coletiva (BROWN; WILSON, 2008).

Assim, constatado o crescimento importante do número de trabalhadores terceirizados no Setor Elétrico de Minas Gerais, a importância de uma análise pormenorizada e crítica a respeito dessas relações de trabalho se faz presente. Tal fato se torna mais relevante quando estudos levam ao entendimento de que a precarização das condições de trabalho parece ser uma das consequências dessa forma de gestão (SILVA, 2007; CASSUNDÉ; BARBOSA; COSTA, 2016; PEREIRA; TASSIGNY; BIZARRIA, 2017).

No universo do trabalho, a precarização tem entre suas características a diminuição da regulamentação e a extinção de vários direitos dos trabalhadores, por meio do estímulo para legislar os trabalhos temporários e informais. Ela advém do término dos vínculos com as empresas, acrescentando ainda outros agravantes, como a intensificação da jornada de trabalho e a diminuição dos salários, acarretando o crescimento dos empregos informais e da descontinuidade do trabalho (PIALARISSI, 2017).

Notam-se, desse modo, alguns elementos importantes no novo cenário social do trabalho que emergiram a partir do capitalismo global, resultando na chamada precarização do trabalho (ANTUNES, 1999; LESSA, 2007; SANTOS, 2012). Esse processo implica, entre outras coisas, queda e empobrecimento dos coletivos de trabalho e enfraquecimento dos sindicatos, além da diminuição drástica do trabalho formal, configurando-se o que vem sendo chamado de precarização.

A terceirização tende a contribuir para aumentar a precarização do trabalho sempre que levar à diminuição do salário e dos benefícios, ocasionar maior rotatividade dos empregados, gerar aumento da carga horária de trabalho e incrementar os riscos de acidentes e de danos à saúde do trabalhador. Tudo isso,

tendo em vista que o empregado terceirizado quase sempre apresenta menor grau de instrução e recebe menos treinamento para executar sua função, o que leva ao aumento dos riscos a que está exposto e à perda do possível crescimento na carreira (RABELO; CASTRO; SILVA, 2016).

Quando se trata de segurança no trabalho, é importante salientar o direito de recusa do trabalhador a realizar determinada atividade quando se vê em situação que coloque a sua saúde ou a sua segurança em risco, sendo tal direito ainda mais importante em atividades consideradas perigosas (CHAGAS, 2010).

Ademais, Borges e Franco (2007) ressaltam que a terceirização tem elevado o encobrimento de acidentes e doenças do trabalho, juntamente com a falta de proteção dos empregados que estão na condição de vítimas, indicando ser não somente uma forma de transferir atividades entre empresas e outros setores da economia, mas também de responsabilidades.

Em relação aos acidentes de trabalho, uma grande parcela desses eventos acontece devido a falhas na comunicação, e isso ocorre normalmente nas tentativas de comunicação entre a base da hierarquia e as instâncias superiores. Assim, as causas dos acidentes não devem ser atribuídas somente ao erro humano, como é feito comumente, mas, sim, percebidas como um produto da organização como um todo e das políticas que adota (LLORY, 1999), entre as quais se pode citar a prática intensiva da terceirização.

Ademais, para compreender um acidente de forma minimamente satisfatória, deve-se remontar a um passado mais distante, indo além do acontecimento imediato que o gerou, analisando todos os eventos menores do cotidiano que, isoladamente, não causariam o acidente. Portanto, o princípio da precaução é indispensável nas áreas de risco e exige que se ponha sempre a incerteza em favor da segurança (LLORY, 1999).

1.1 Problema de pesquisa

Como consequência das privatizações, o setor brasileiro de distribuição de energia elétrica passou a adotar a terceirização de maneira ampla e intensiva, com uma tendência a terceirizar importantes etapas do seu processo produtivo. Essa realidade passou a exigir modelos e padrões comportamentais específicos para gerenciar a terceirização (BARRETO, 2005; SOUZA, 2005).

De acordo com os estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), realizado em 2010, um número significativo de empresas brasileiras tem adotado amplamente a terceirização, chegando a terceirizar 100% do seu processo produtivo. Por exemplo, a indústria automobilística, a têxtil, a calçadista e a farmacêutica passaram a delegar para terceiros as atividades que possuem impacto direto no produto final em decorrência das novas técnicas de produção e de tecnologia, trazendo, assim, mais valor ao produto, por meio da especialização do terceirizado (SOUZA, 2005; BROWN; WILSON, 2008).

Segundo Rabelo, Castro e Silva (2016), o número de trabalhadores terceirizados no setor elétrico brasileiro no ano 2013 já era superior ao número de funcionários do quadro próprio, enquanto estes somavam 105.962, aqueles já ultrapassavam 130.833 pessoas. Ainda, entre 2004 e 2013, o aumento de funcionários próprios foi de 9,72%, enquanto o número de terceirizados aumentou 69,97%. Outro dado impactante do mesmo estudo diz respeito aos acidentes de trabalho, havendo entre 2001 e 2012 183 acidentes fatais de empregados do quadro próprio das concessionárias de energia elétrica e 748 mortes de trabalhadores das empresas terceirizadas, o que revela um número mais de quatro vezes maior de vítimas fatais entre os empregados das empresas contratadas.

Além dessa constatação, a respeito do aumento exponencial da terceirização no setor elétrico, a questão da precarização é apresentada nas pesquisas como uma das consequências dessa forma de gestão. Isso foi diagnosticado por diversos autores, em que Feitosa e Montenegro (2015) e Marcelino e Cavalcante (2012) apresentam um contexto geral de terceirização, enquanto Cassundé, Barbosa e Mendonça (2016) e Rabelo, Castro e Silva (2016) realizam uma análise crítica específica do setor elétrico, tema que merece análise pormenorizada e mais

aprofundada, tendo em vista o fato de ser atividade de alto risco e envolver grande número de trabalhadores terceirizados. Além disso, como o pesquisador atuou como advogado, representando trabalhadores eletricitas terceirizados em diversos processos trabalhistas, surgiu o interesse em aprofundar acerca das características do trabalho terceirizado, e a escolha dos eletricitas para comporem o grupo de estudo se deu pelo fato de estarem na em contato com linhas de distribuição de energia vivas, ou seja, energizadas, estando em contínuo exercício de atividades de risco.

Com o exposto, ao se propor analisar os fatores que possam atingir e retratar a realidade de trabalhadores terceirizados do setor elétrico, esta pesquisa visa responder às seguintes questões: Como se caracteriza o trabalho terceirizado no setor elétrico? Como entender os acidentes que ocorrem no setor e qual sua possível relação com a terceirização?

Para responder às perguntas, colocou-se como objetivo geral descrever e analisar, a partir de um estudo de caso, as características peculiares do trabalho terceirizado das equipes de eletricitas no setor elétrico de uma cidade do interior de Minas Gerais. Ainda, os objetivos específicos foram identificar se as características do trabalho terceirizado denotam precarização; explicitar eventuais problemas de segurança no trabalho terceirizado, em especial o direito de recusa; e propor alternativas para a forma de gestão com a utilização da terceirização.

Esta dissertação se justifica por trazer algumas contribuições para a academia, para as organizações e para a sociedade como um todo, tendo em vista que tornou oportuna a realização de análises críticas acerca da terceirização no setor elétrico mineiro e dos seus impactos nos trabalhadores.

Nesse sentido, do ponto de vista acadêmico, o pesquisador notou a carência de estudos na área, tendo em vista que em setembro de 2018, quando realizou pesquisas no *site* do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), mais especificamente no seu banco de dados, conhecido como Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), obteve um retorno de 119 pesquisas referentes ao tema “terceirização”, considerando os últimos 10 anos.

Quando a pesquisa foi refinada com os termos “terceirização” e “elétrico”, houve retorno de apenas uma dissertação em relação ao mesmo período.

Pesquisas também foram realizadas na base de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), em março de 2018, sobre “terceirização”, sendo observado um retorno de 37 artigos. Quando analisados os conteúdos dos artigos, verificou-se que apenas um se referia à terceirização no setor de energia elétrica. Para tal levantamento, também foi realizado o corte de 10 anos, sendo considerado o período entre março de 2008 e o mesmo mês do ano 2018.

Considerando a discussão acerca dos malefícios e benefícios da terceirização no setor elétrico brasileiro, tornou-se oportuno, então, pesquisar a temática para enriquecimento do conhecimento produzido na academia (FEITOSA; MONTENEGRO, 2015). O estudo possibilitou o aprofundamento da compreensão sobre as características do trabalho terceirizado no setor elétrico.

Do ponto de vista organizacional, a justificativa deste estudo se deu por contribuir para os debates e reflexões a respeito do crescimento do número de trabalhadores terceirizados no Setor Elétrico de Minas Gerais, além de permitir uma análise crítica a respeito das relações de trabalho nesse contexto. Tal discussão se mostra importante devido à associação comumente feita entre terceirização, precarização das condições de trabalho e acidentes de trabalho.

Em uma perspectiva social, o estudo justifica-se por também contribuir com a sociedade na compreensão e formulação de estratégias que aumentem a segurança em um setor estratégico. Reflexões sobre a temática em um contexto social podem criar a possibilidade de melhorias nas práticas de terceirização, tendo em vista que tal configuração de trabalho tem acarretado maior insegurança e incerteza.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, incluindo esta Introdução, que tem a finalidade de contextualizar o tema e apresentar o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa. No segundo, desenvolve-se o referencial teórico, isto é, a fundamentação teórica que embasa a pesquisa. No terceiro, descreve-se o cenário onde a pesquisa foi realizada. No quarto, apresenta-se a metodologia adotada na

pesquisa. No quinto capítulo, procede-se à apresentação e análise dos resultados. No sexto, e último, capítulo, formulam-se as considerações finais. Ao final, tem-se as referências e apêndice, este com as perguntas utilizadas nas entrevistas do estudo de caso em profundidade em torno do acidente fatal.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a revisão de literatura sobre a temática em estudo. Por sua relevância, foram abordados neste estudo os seguintes tópicos: panorama histórico da terceirização, terceirização no Brasil, terceirização no setor elétrico, precarização no trabalho, acidentes de trabalho e direito de recusa.

2.1. Breve histórico da terceirização

Segundo Marcelino e Cavalcante (2012), a palavra terceirização é um neologismo utilizado apenas no Brasil, proveniente da palavra em latim *terciariu*, sendo nos demais países o termo utilizado sempre é derivado de uma tradução do termo subcontratação. A título de exemplo, na França utiliza-se *soustraitance*, na Itália *sobcontrattazione*, na Espanha *subcontratación* e nos países de língua inglesa *outsourcing*.

Araújo e Ferreira (2009) afirmam que o fenômeno da terceirização no mundo teve início na década de 1940, com o repasse de algumas atividades auxiliares à produção para empresas prestadoras de serviço, de forma que as indústrias bélicas pudessem se concentrar na produção das armas que determinavam a supremacia aos norte-americanos. Segundo esse mesmo autor, a terceirização no Brasil iniciou-se com a chegada das empresas multinacionais, em especial as automobilísticas, que se autodenominam montadoras de veículos e intencionalmente delegam a produção de peças a outras empresas, tendo como objetivo tão somente reduzir os custos de mão de obra, não almejando o ganho de qualidade, eficiência ou especialização ocorrido em países desenvolvidos.

No decorrer de sua trajetória, a terceirização apresentou diversas formas, sendo o trabalho doméstico considerado o mais antigo, ou seja, as atividades eram efetuadas nas moradias dos trabalhadores, que utilizavam utensílios próprios ou alugados. Esse tipo de trabalho terceirizado é da era da Revolução Industrial, no final do século XVIII, mas está presente mesmo atualmente, sendo preponderante, sobretudo, nas indústrias de calçados e microeletrônicas. Normalmente, o

pagamento dos trabalhadores era efetuado por peça ou encomenda realizada (MARCELINO, 2007).

Essa mesma autora acrescenta que outra maneira, muito comum da terceirização, é a rede de fábricas fornecedoras, quase sempre presentes na indústria automobilística. Existe a terceirização da atividade-fim, que seria das próprias áreas produtivas, podendo ser fora da planta principal da fábrica, externa e interna, nessa ordem, ou dentro. Em último lugar, tem-se a quarteirização, isto é, quando uma empresa que foi contratada contrata outra, sendo uma terceirização em cascata (MARCELINO, 2007).

No mesmo sentido, Alves (2009) afirma que os trabalhadores subcontratados apresentam grandes dificuldades na luta pelos seus direitos. Dessa forma, como lembra Martins (1999), a terceirização traz consigo duas consequências cruciais decorrentes da superexploração: diminuição do número de empregos formais, sem reduzir a produtividade, em decorrência do aumento das jornadas; e uma parte dos trabalhadores tem seus salários reduzidos, visto que estes são menores do que aqueles praticados pela empresa que fez a terceirização. Contrariamente ao argumento empresarial, a terceirização não implica somente mudança de postos, porém alimenta o desemprego, já que o trabalho é planejado de maneira que não precisa da mesma quantidade de trabalhadores.

Os ideais da terceirização não são originários, dessa forma, dos ideais que impulsionam o capitalismo de forma geral: as principais empresas querem passar pela crise transferindo o ônus para os “parceiros” e, no final, isso repercute nos trabalhadores. Nos países periféricos, a prática da terceirização tem sido considerada fator de exclusão social, ao evidenciar a precarização do trabalho, minimizando a quantidade de trabalhadores que ainda têm direitos trabalhistas e o vínculo empregatício (MARCELINO, 2007).

2.2 Terceirização no Brasil

Delgado (2010) afirma que a terceirização passou a apresentar contornos mais significativos no Brasil na década de 1970, quando a ordem jurídica instituiu

referência normativa mais destacada a esse fenômeno no nosso cenário. Em um primeiro momento, a terceirização ocorreu no setor público, tanto na Administração Direta quanto na Administração Indireta da União, dos Estados e dos Municípios, com destaque para atividades como segurança, limpeza e conservação.

Os administradores brasileiros, com a consolidação de uma cultura da qualidade e eficiência enfatizada durante os anos de 1990, através da exigência de novas formas de produção, de reorganização do trabalho, optaram pela aplicação da terceirização, que teve imediata difusão por todas as atividades da economia, assumindo o principal papel ao implementar o modelo japonês no Brasil (MIRANDA, 2003).

Como ocorre em outras localidades, para Miranda (2003), no cenário brasileiro a terceirização apresenta uma de suas características genuínas, que é o foco na produção, com a finalidade de aumentar a produtividade e a qualidade como elementos diferenciais para o mercado competitivo. No entanto, no Brasil, a diminuição dos valores da produção por intermédio de transmissão de custos variáveis é significativa o suficiente para que em uma grande parcela dos processos se transforme na finalidade da terceirização.

Devido à ênfase colocada pelos processos de terceirização na redução de custos, no contexto brasileiro as empresas maiores têm feito isso quase sempre por meio do corte de postos de trabalho, mantendo quantidade pequena de trabalhadores com contrato direto para realização das atividades-fim (PEIXE; STAMPA, 2015). Estes autores apontam que as empresas percebem a terceirização como a concretização de parcerias dentro do processo produtivo, sendo tal posição contrária ao modelo de organização vertical das atividades de produção, cujo objetivo era a empresa englobar o processo como um todo, à maneira fordista. Assim, atualmente, verifica-se a dinâmica de desverticalização das atividades (PEIXE; STAMPA, 2015).

Como foi evidenciado por Delgado (2010), a terceirização não é algo novo no Brasil, embora na década de 1980 a subcontratação de terceiros fosse ainda bastante restrita, sendo adotada segundo a necessidade da empresa em substituir seus trabalhadores nos meses de férias ou, mesmo, ajudar nas demandas ocasionais ou,

ainda, para a prestação de serviços de segurança patrimonial. Já o novo modelo consiste em aumento importante das atividades terceirizadas, e estas tendem a ir além dos serviços de conservação, limpeza, segurança patrimonial e alimentação, alcançando outros que ocupam o centro do processo de produção (COSTA, 2017).

Somado a esses, Costa (2017) salienta que a terceirização passa a ter ligação direta com a piora das condições de trabalho e com o rebaixamento do salário de várias classes de trabalhadores, que anteriormente faziam parte dos efetivos da empresa, tendo as relações de trabalho mais seguras e protegidas por lei. Nesse sentido, a terceirização no Brasil pode ser entendida como um processo que vai além de uma estratégia de especialização da mão de obra, sendo principalmente a consumação de um mecanismo de diminuição dos custos de trabalho, visto que possibilita as empresas transmitirem sua responsabilidade de contratação para terceiros. Cabe ressaltar ainda que, nos anos de 1990, sua propagação foi muito favorecida pelo contexto político que demandava grande liberdade para as empresas contratarem e demitirem, o que legitimou os contratos de trabalho flexíveis, regulamentados ou não.

No mesmo sentido, é importante a distinção entre terceirização interna e externa apresentada por Viana (2015), em que a primeira ocorre quando a CEMIG contrata outra para fornecimento de um serviço diretamente aproveitado pela mesma, enquanto a segunda é vista quando ocorre a externalização de uma etapa produtiva.

Quanto ao contexto macroeconômico que favoreceu esse processo, tem-se que os padrões neoliberais, de meados dos anos de 1990, envolvendo, entre outras coisas, a flexibilidade do mercado de trabalho, favoreceram o crescimento da terceirização, por intermédio de modalidades não típicas do contrato temporário, do trabalho autônomo ou das redes de empresas que forneciam produtos e prestavam serviços já normalizados. Desde então, a terceirização explodiu, sobremaneira, por intermédio do trabalho sem carteira assinada, trabalhos clandestinos, intermediação de mão de obra, juntamente com uma nova modalidade de cooperativas (as falsas cooperativas, chamadas ironicamente de “coopergatos”), que contrariam a natureza desse tipo de organização (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Conforme se pode depreender da Lei nº 8.949, de 1994, que alterou o parágrafo único do artigo 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas, em qualquer que seja a atividade da cooperativa não há vínculo de empregabilidade entre esta e os cooperados, bem como entre estes e seus tomadores de serviço. Esse acontecimento possibilitou a diversas empresas que desfizessem seus processos de contratos e demitissem os trabalhadores para recontratá-los em cooperativas, firmando as mesmas condições de subordinação, porém sem serem obrigadas a manter os direitos dos trabalhadores assalariados. Essas cooperativas de trabalho têm como características uma grande relação de dependência e subordinação à hierarquia, às estruturas do processo de trabalho e às demandas das empresas que as contratam (MANZANO; SANTOS; TEIXEIRA, 2013).

Costa (2017) afirma que não existe estatística precisa acerca da terceirização no Brasil. Isso acontece pela expansiva complexidade do estabelecimento das cadeias produtivas e pela grande diversidade dos processos de negócios. Estudos específicos sobre o tema, como o promovido pelo DIEESE (2017), indicam que em setores normalmente terceirizados o salário é de 23% a 27% inferior e a taxa de rotatividade anual chega a 57,7%, enquanto nos serviços não terceirizados é de 28,8%. O fenômeno torna-se mais preocupante quando considerados os casos de empresas terceirizadas que desaparecem sem cumprir seus deveres trabalhistas.

Na visão de Manzano, Santos e Teixeira (2013), têm emergido diferenças e discriminações, ou seja, os terceiros executam as atividades menos notadas que são, em muitos casos, as mesmas desempenhadas por um trabalhador da empresa contratante, porém possuindo *status* inferior. Os pesquisadores ressaltam a presença de trabalhadores que, efetuando sua tarefa nas áreas pertencentes à contratante, vivenciam discriminações e humilhações e são subordinados aos empregados da CEMIG, sentindo-se envergonhados em um ambiente que configura outra cultura e outra identidade de classe. Tal divisão acarreta a competição no âmbito individual, em que os terceiros querem ser efetivados e os efetivos carregam o medo de se tornarem terceiros ou, mesmo, desempregados.

2.3 Terceirização no setor elétrico

Segundo Silvestre (2010), a geração de energia elétrica ficou prejudicada no Brasil no final da década de 1980, quando surgiu uma crise no setor derivada da elevação do consumo, juntamente com a escassez de investimentos, isto é, o governo não conseguiu acompanhar o crescimento que o setor precisava para assegurar a demanda do mercado interno brasileiro.

A partir de 1991, a fim de contornar o problema, foram realizadas mudanças pelo governo, por meio do Programa Nacional de Desestatização (PND), cuja finalidade era fazer funcionar melhor a “máquina” pública, baixando os custos com as empresas que eram vendidas ou melhorando o desempenho de outras (SILVESTRE, 2010). Como medidas do programa, foram feitas diversas privatizações nas empresas de distribuição de energia, sendo em 1996 inaugurada a Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), para inspecionar e homogeneizar as ações do setor (BARRETO, 2005; SILVESTRE, 2010).

Entre as medidas empregadas estava incluída a terceirização, que é vista como estratégia de gestão que possibilita repassar a responsabilidade das operações a um agente externo, além de transferir parte dos serviços executados dentro da empresa (KAKABADSE; KAKABADSE, 2003; SOUZA, 2005; JIANG; QURESHI, 2006).

Na visão de Barreto (2005) e Souza, Dávila e Donadel (2008), tal acentuação do processo de terceirização das empresas brasileiras aconteceu devido à abertura de mercado, às privatizações e à mundialização da economia, acontecimentos que fizeram que as organizações, inclusive as estatais, adotassem métodos para melhorar a produtividade, a qualidade dos serviços e, por conseguinte, diminuir os custos. No entanto, como adrede exposto, é questionável essa ideia de melhoria da qualidade por meio dessa medida.

Segundo Souza, Maldonado e Rados (2011), para consolidarem esse processo, as organizações devem localizar as atividades que ocupam sua cadeia de valor, identificar onde precisam aperfeiçoar e verificar quais necessitam ser praticadas pela própria empresa, bem como determinar os procedimentos que vão ser feitos por outros, para conseguirem ganhos na especialização. Além disso, afirmam que o

setor de energia elétrica já terceirizava serviços gerais, como de segurança, limpeza e conservação há muito tempo, ocorrendo crescimento dos contratos para toda a cadeia de valor da CEMIG com o acréscimo das atividades operacionais relacionadas às áreas técnicas e comerciais vinculadas diretamente ao *core business* dessas empresas.

Dentro desse setor, a CEMIG, maior concessionária de energia elétrica nacional, no decorrer do tempo, vem reduzindo drasticamente seu número de empregados próprios e terceirizando de forma intensiva. Em janeiro de 2013, 68% da sua mão de obra já era terceirizada, segundo informam Rabelo, Castro e Silva (2016), a partir de pesquisa sobre a terceirização do trabalho nessa organização.

Nesse sentido, com boa parte da sua força de trabalho externalizada devido à terceirização, o Estado não será mais executor e, sim, o agente controlador. Conforme explanado, após externalizar serviços como segurança, limpeza e conservação, as distribuidoras de energia passaram a terceirizar toda a cadeia de valor, inclusive atendimentos operacionais técnicos e comerciais, construção e manutenção de redes, mantendo a relação direta com a estratégia de competição voltada para o desenvolvimento da organização (SOUZA; MALDONADO; RADOS, 2011).

2.4 Precarização e trabalho terceirizado

Conforme evidenciado nesses estudos, a precarização parece ser uma das características mais marcantes dessa forma de gestão, o que faz emergir a necessidade de aprofundar mais sobre esta temática.

Segundo Santos (2012), as excessivas mudanças do modelo econômico proveniente da reestruturação produtiva, da interação mundial dos mercados financeiros, da economia internacionalizada, da desregulamentação e da abertura de mercados, adicionadas à ruptura das barreiras protecionistas, com todas as suas causas e consequências sociais e políticas, estão desequilibrando, demasiadamente, vários setores da classe trabalhadora.

Antunes (1999) argumenta que, como resposta para a crise capitalista proveniente da diminuição da taxa de lucro e da redução drástica do fordismo nos anos de 1970, aconteceu a reestruturação produtiva, ou seja, uma nova maneira de resgatar o processo de produção, tendo como consequência a generalização do modelo toyotista. Esse autor acrescenta que as reconfigurações e remodelações das formas de produção ocorridas nas últimas décadas do século XX tinham por objetivos a manutenção do lucro, a elevação da produtividade e a maximização do controle da organização do trabalho e do trabalhador. Em decorrência desses acontecimentos, alguns autores percebem que houve maior precarização do trabalho.

Não é novidade que o capitalismo esteja passando por um quadro de intensas transformações, as quais afetam sobremaneira o contexto do trabalho em razão, principalmente, da automação, robótica e informatização, além da chegada da internet, que veio reduzir, de forma importante, os custos com a comunicação. Logo depois da década de 1990, com o país já inserido no universo da globalização, juntamente com as reformas neoliberais apresentando políticas que dissolvem as barreiras entre o público e o privado, os trabalhadores brasileiros se viram imersos nas privatizações, na reestruturação industrial e no elevado número de terceirizações, quase sempre acompanhados pelo aumento do desemprego e pela valorização da informalidade do trabalho (ANTUNES, 1999).

Sob esse prisma, é possível perceber alguns elementos fundamentais da nova configuração social do trabalho, emergindo a partir do capitalismo global e resultando na precarização do trabalho. Esses elementos se apresentam, entre outros aspectos, como um processo que leva ao aumento do trabalho informal, gerando ruptura e enfraquecimento dos coletivos de trabalho, e a impactos negativos na subjetividade do trabalhador (ANTUNES, 1999; LESSA, 2007; SANTOS, 2012).

Dessa forma, na sociedade capitalista atual entra em cena uma forma de alienação com qualidade e intensidade jamais vistas. A nova situação econômica estabelece uma ordem social em que os sujeitos se encontram em confronto constante, travando uma guerra individual, egoísta e concorrencial, o que culmina em uma sociedade profundamente desumana. Logo, cada pessoa passa a ver na sociedade

e nos outros somente mais uma chance ou um empecilho para acumulação de capital (LESSA, 2007).

Para Sá (2010), todas essas transformações estão favorecendo a generalização do trabalho precário. A Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) afirma que cerca de 60% da força de trabalho no mundo é precária, e vem ocorrendo uma inconstância no trabalho que impede o trabalhador de organizar sua vida pessoal, sobretudo em decorrência dos baixos salários que seguem sem grandes aumentos. Essa situação é decorrente de um ambiente de escassez, instável e sem apreço social, gerando como consequência uma maneira de viver onde não há condições mínimas para fazer do ser humano um ser ativo pleno.

Na visão de Hugues (1996), o trabalho precário pode ser entendido como aquele que se encontra fora de um contexto de emprego assalariado tradicional, entendido ao longo do século passado como uma forma legal e civilizada de organizar o mundo do trabalho. Assim, quando se fala em trabalho precário, percebe-se que é um acontecimento multifacetado, com influências políticas, econômicas, jurídicas e morais. Trata-se de um fenômeno que não se manifesta como estável, sofrendo transformações no decorrer do tempo, nos países, nas cidades e nas regiões, mediante a atividade econômica empregada. É impossível ver o trabalho precário como uma condição surgida na atualidade, já que existe desde os primórdios do trabalho assalariado. Porém, nos últimos anos, essa condição tem se intensificado cada vez mais no mundo do trabalho, em que a precariedade vem como o cerne dos desafios sociais do século XXI.

Dessa forma, o trabalho precarizado tem ultrapassado fronteiras, alcançando esferas e setores que antes tinham alguma proteção. Apresentando-se com uma força renovada, ele ultrapassa as barreiras da formalidade, adentrando para o ramo das conhecidas profissões liberais, em que a precariedade se manifesta quando há a impossibilidade de os trabalhadores exercerem algum controle sobre os meios e os fins da produção (VARGAS, 2016).

Assim, Kalleberg (2009) menciona que, recentemente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu condições que configuram o trabalho precário como todo trabalho mal pago, inseguro, desprotegido e incapaz de sustentar um lar. Verificam-se sete pontos que se relacionam com a precariedade, contradizendo o trabalho digno: (1) insegurança do mercado de trabalho (ausência de oportunidades de emprego); (2) insegurança do trabalho (desproteção ou proteção inadequada no que concerne à perda de emprego ou à dispensa arbitrária); (3) insegurança de emprego (falta de habilidade para dar seguimento em determinada ocupação particular devido à falta de limites para o labor e de qualificações para o trabalho); (4) insegurança quanto aos riscos que podem afetar a saúde (condições precárias de segurança ocupacional e saúde); (5) insegurança de reprodução de experiência (deficiência de acesso à Educação básica e treinamento vocacional); (6) insegurança de renda (inadequação do rendimento; nenhuma garantia de recebimento ou perspectiva de um nível adequado de renda nos cenários atual e futuro), forma essa de insegurança que permite questionar se essas rendas são adequadas e se há auxílios de renda quando necessários; e (7) insegurança de representação (carência de direitos individuais em leis e de direitos coletivos para negociar).

Na visão de Pialarissi (2017), no cenário atual de trabalho a precarização se mostra mais evidente devido à falta de regulamentação, juntamente com a extinção de alguns direitos trabalhistas, por intermédio do estímulo usado para legalizar os trabalhos temporários e informais. Nesse sentido, a precarização seria proveniente da perda dos vínculos empregatícios que se somariam a outras medidas que afetam o desempenho do empregado, como a intensificação da jornada de trabalho, a diminuição do salário e a desregulamentação do desemprego, acarretando aumento da informalidade das terceirizações e a descontinuidade do trabalho.

A precarização do trabalho envolve a redução ou, mesmo, o fim dos direitos legais de grande parte dos trabalhadores, acarretando degradação ascendente de suas condições sociais. Devido a esses acontecimentos, ocorrem a insegurança, a instabilidade e as alterações maléficas dos vínculos empregatícios, tendo como consequência a desestruturação de identidades, gerada por mudanças que trazem

grandes incertezas, novas ansiedades e pressões, bem como a ampliação da desigualdade (SINGER, 1996).

Com tudo isso, pode ser observado o aumento do desemprego, percebido pela sociedade em geral, de acordo com Organista (2006), como um estigma moral, visto que em algumas ocasiões é avaliado como resultado da imperfeição do indivíduo, que é entendido como o único responsável por não estar inserido no mercado de trabalho. Esse autor adiciona que o entendimento desse fenômeno mantém ligação com algo que é da ordem da obrigação moral do trabalho. Em outras palavras, na atualidade, o trabalho na sociedade é compreendido como emprego, sendo um aspecto crucial na inclusão do indivíduo. Isso porque o pilar da sociedade produtiva é que cada sujeito configura sua função, agregando valor sob a ameaça de não ser visto como cidadão se não estiver em um emprego bem visto socialmente.

Assim, dentro da visão de Organista (2006), no contexto brasileiro a ocupação do trabalhador como cidadão mantém relação direta com a realidade da carteira de trabalho assinada, surgindo o desemprego como estigma, já que evidencia ausência de cooperação do sujeito com a sociedade. Dessa forma, o valor do trabalhador é limitado a uma carteira assinada, ou seja, o indivíduo que trabalha na informalidade, mesmo trabalhando de maneira efetiva, não obtém o reconhecimento claro como trabalhador, sendo em alguns casos limitado em sua dignidade e cidadania (ORGANISTA, 2006).

Percebe-se, assim, alto nível de desemprego e, concomitantemente, grande concentração de renda. O mercado de trabalho assalariado surge, de forma categórica, com outras formas de inserção, a exemplo do trabalhador autônomo, do trabalhador temporário e daquele que atua em tempo reduzido. Esses acontecimentos culminam na precariedade das relações de trabalho, instigando o modelo de informalização dessas relações, fazendo que os sujeitos tenham de se encaixar nessa nova realidade, aceitando contratos flexíveis e maior carga de trabalho. Nesse prisma fica evidente que as relações de trabalho são baseadas na instabilidade, na insegurança e na progressão da pobreza (ORGANISTA, 2009).

Logo, Organista (2006) sustenta que as modificações no universo do trabalho resumem a perspectiva de que a precariedade do trabalho segue a “reconversão do paradigma produtivo”, podendo esta ser associada à revolução tecnológica resultante da microeletrônica ou por novas normas organizacionais. Segundo ele, a tendência à precarização vai além da relação de emprego, focando também nos processos de produção, terceirização e flexibilização.

É importante atentar que a precariedade pode se manifestar não apenas pela sensação de risco enfrentada em algumas ocasiões de trabalho, mas também a insatisfação, o sentimento de desvalorização e o sofrimento ocorrido no ambiente de trabalho. Entende-se que uma “relação subjetiva com o trabalho como ofício, com as atividades e conteúdo de uma ocupação ou profissão, constitui [...] uma dimensão crucial para apreender a precariedade do trabalho” (VARGAS, 2016, p. 313).

Segundo Hugues (1996), entretanto, atualmente não é possível obter definição rigorosa acerca da precarização do trabalho, ao levar em consideração a marginalidade e a informalidade. O fator relevante liga-se ao fato de que a precariedade não está relacionada apenas com as atividades marginais e periféricas. No contexto brasileiro, percebe-se uma precariedade mais antiga e outra mais recente que estabelecem sua contemporaneidade, pelo que se torna fundamental perceber que os alicerces da sociedade e da economia no país residem em sua grande diversidade de estruturas, em que coexistem muitas relações diferentes de trabalho.

Em vista disso, como forma de análise, verifica-se que a precariedade do trabalho se mostra acentuada nas profissões com tarefas exaustivas, alienantes e relacionadas às classes mais baixas, nas quais está presente a insignificância nas tarefas executadas. No entanto, de forma intrigante, ela se encontra presente também em profissões das classes mais altas, em que o trabalho é especializado e realizado de forma cômoda, mas que forçam os indivíduos a lidar com pressões que exigem desempenho excelente e alto grau de responsabilidade (VARGAS, 2016).

Para Organista (2009), a maneira de analisar a precariedade do trabalho na sociedade contemporânea se relaciona exclusivamente à maneira de valorizar uma

ocupação e onde ela é feita. Logo, a precariedade do trabalho não pode ser avaliada como uma ciência exata, empregando indicadores objetivos e operacionais, uma vez que é preciso observação atenta do indivíduo dentro do seu ambiente de trabalho, além de interpretação à luz das relações sociais.

No setor elétrico, Souza Costa (2015) enfatiza que o Ministério Público do Trabalho realizou uma denúncia em face de uma empresa terceirizada mineira no ano 2013, mais precisamente da cidade de Contagem, em virtude do fato de ter sido constatada a ausência de condições basilares de trabalho, como sanitários móveis, refeições, água potável e locais adequados para as refeições, bem como a realização de atividades por trabalhadores não treinados e em jornadas exaustivas. A conclusão do relatório é de que esses trabalhadores estão submetidos a uma condição de precarização e degradação do trabalho.

Tendo em vista os indicadores acerca da possibilidade de existência de trabalho precarizado, conforme apresentado por Rabelo, Castro e Silva (2018) ao evidenciarem que a terceirização tende a contribuir para aumentar a precarização do trabalho, torna-se importante tecer algumas considerações sobre acidentes de trabalho, uma vez que se trata da mais grave consequência dessa forma de trabalho.

2.5 Acidentes de trabalho e direito de recusa

A constatação de pesquisadores de que a terceirização no setor elétrico tem levado a uma precarização do trabalho (SILVA, 2007; CASSUNDÉ; BARBOSA; COSTA, 2016; PEREIRA; TASSIGNY; BIZARRIA, 2017), associada ao fato de que a consequência mais grave que pode decorrer dessa precarização é o acidente de trabalho, faz emergir a importância de discussões mais aprofundadas acerca do tema.

O artigo 19 da Lei nº 8.213/91 conceitua legalmente o acidente de trabalho como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 dessa lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causem a morte, ou a perda ou a

redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (VILELA; ALMEIDA; MENDES, 2012).

Segundo a legislação previdenciária, o acidente de trabalho acontece apenas com trabalhadores que, no exercício de suas atividades, prestam serviço a uma empresa, sendo o segurado empregado ou empregado avulso, assim como o segurado especial, cujos efeitos provocam lesão corporal ou perturbação funcional suficientes para causar a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho (ALMEIDA; VILELA, 2010).

Para Santana *et al.* (2006), os acidentes de trabalho podem ser vistos como a principal causa de agravamento de problemas de saúde dos trabalhadores, além de trazerem grandes prejuízos sociais e econômicos. Decorrem de característica do trabalho, a exemplo da tarefa, maquinário, meio técnico ou material, bem como da organização do trabalho.

Acerca da visão tradicional sobre esse fenômeno, percebe-se ainda a forte presença de uma análise reducionista e tendenciosa, que atribui sua ocorrência aos erros dos operadores. No entanto, existe uma visão contrária que percebe nesses acontecimentos um peso menor do chamado “erro humano”, prevalecendo as causas mais diretamente relacionadas com as decisões organizacionais (LLORY, 1999).

Nessa esteira, argumentam Almeida e Mendes (2012) e Llory (1999) que as causas profundas dos acidentes não devem ser buscadas apenas nos erros em si ou nas falhas dos operadores de campo, mas devem ser encaradas como um produto da organização, do meio institucional. Em uma análise acerca de estudos sobre acidentes industriais, Llory (1999) verificou que a maioria dos acidentes ocorreu por falhas nas comunicações, em que estas normalmente acontecem apenas de cima para baixo, negligenciando o que o nível operacional tem a dizer, embora seja inequívoco que as experiências dos operários podem ser o diferencial na prevenção dos acidentes.

Este foco proveniente de disciplinas tradicionais como a Higiene e Saúde Ocupacionais é incompleto como explicação das causas dos acidentes e do mal decorrente, implicando limitação de atitudes de prevenção e vigilância, por não averiguar o que efetivamente determina esses eventos (BOSI, 2007).

A proposta de Llory (1999) consiste em uma inversão de perspectiva, ou seja, ele apresenta uma ideia fundamentada de que o fator humano não deve ser visto como algo negativo que se liga estritamente ao erro humano, mas, sim, como instância benéfica que precisa ser investigada, ouvida e valorizada. É no contexto laboral cotidiano, devido ao *savoir-faire* dos trabalhadores, que, os possíveis acidentes podem, em sua grande parte, não se tornar acidentes verdadeiros.

É importante ressaltar que os acidentes de trabalho fatais no setor elétrico não ocorrem tão somente com os trabalhadores terceirizados, mas a sua ocorrência é significativamente superior aos acidentes com trabalhadores das empresas primárias, conforme afirmam Rabelo, Castro e Silva (2016).

Na visão de Almeida e Vilela (2010), as causas dos acidentes de trabalho são provenientes, em sua maioria, do acesso do sujeito aos riscos ligados aos objetos e às substâncias químicas. Ademais, existem outras causas do aumento dos acidentes de trabalho, como a expansão tecnológica e o grande aumento do volume de produção. Esses autores constatam que as empresas não vêm investindo de maneira adequada nos equipamentos de proteção individual, no fortalecimento dos coletivos de trabalhadores nem em outras medidas preventivas, o que implica desinteresse por esses aspectos nos ambientes laborais. Percebem também, como outras causas para o acidente de trabalho, a carência no processo de inspeção do trabalho, o que pode gerar o aumento de jornadas excessivas, com realização de horas extras acima do legalmente permitido, com um procedimento ineficiente de compensação de quadro de horários e turnos para revezamento, juntamente com o cansaço físico e psicológico do trabalhador exposto a essas condições.

Ademais, Vilela, Almeida e Mendes (2012) ressaltam que no cenário econômico brasileiro é importante lembrar a extrema gravidade de qualquer acidente para o sujeito que precisa vender sua força de trabalho, estando imerso em um contexto de

mercado que se caracteriza pela oferta de mão de obra muito maior que a demanda, minimização do número de empregos, qualificação de mão de obra e níveis de escolaridade em patamares baixos e falta de assistência social, de saúde e de moradia. Pelo exposto, para o trabalhador toda situação que venha a ameaçar sua saúde e sua capacidade de produção para vender sua mão de obra é bastante grave, pois estará em pauta a perda de sua fonte de sobrevivência.

2.5.1 O direito de recusa

Ao se tratar de um trabalho perigoso como a atividade de eletricitista de rede, é importante tratar do direito de recusa do empregado, que nada mais é que o direito do trabalhador de se recusar a executar determinada atividade quando se vê em uma situação em que a sua segurança possa estar em risco (CHAGAS, 2010).

Em um primeiro momento, importa apresentar o entendimento de Cléber e Junior (2012) de que o dever de trabalhar assumido pelo trabalhador ao assinar o contrato de trabalho é acompanhado da obrigação de obedecer às normas e ordens impostas pelo empregador, sendo este um fator conhecido no meio empresarial como a subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador. Entrementes, tal obrigação deve decorrer de ordens legítimas, provenientes de quem por lei pode exercê-la, ou seja, se não for adversa à vida, à saúde ou à dignidade do trabalhador, então a recusa ao seu cumprimento seria ilegítima (CLÉBER; JUNIOR, 2012).

No entanto, para Chagas (2010), a ação de recusar ordens que são ilícitas precisa ser protegida das punições sem justificativa. Logo, todo trabalhador que verificar a necessidade de parar a sua tarefa por considerar, por motivos plausíveis, que ela apresenta risco grave e iminente à sua saúde ou à sua vida deve ser amparado legalmente.

Nessa prerrogativa, não é correto ou permitido coagir o trabalhador a se expor a práticas que apresentem perigo grave e iminente à sua vida ou integridade (GOMES; GOTTSCHALK, 1971). É importante ressaltar que os direitos dos trabalhadores emergem justamente como forma de compensar sua inferioridade econômica.

Atualmente, o setor de produção de uma empresa e as técnicas de proteção à segurança e saúde do trabalhador precisam se apoiar nos avanços da tecnologia, para que as exposições a perigos aos trabalhadores sejam minimizadas, já que antigamente vários riscos não eram passíveis de ser prevenidos nem vetados pela legislação (AMORIM JUNIOR, 2012).

No contexto atual, não se pode permitir que os trabalhadores se exponham a riscos da época da Revolução Industrial, período que refletiu a fragilidade do homem quando comparado à máquina, um paradoxo em que a expansão capitalista atingia lucros crescentes e o trabalhador vivia na miséria, doente e, por vezes, mutilado. Sem desconsiderar as viúvas e os órfãos desse contexto histórico sombrio (OLIVEIRA, 2010).

A legislação privilegia o princípio da inviolabilidade do direito à vida no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, englobando, no caso do empregado, o direito de não ser privado da vida, bem como o direito de viver com dignidade (LENZA, 2012). Dessa maneira, é preciso entender que o trabalhador vende sua mão de obra, mas tal fato não pode interferir na sua dignidade ou integridade física.

Nessa mesma ótica e num grau infraconstitucional está o fundamento da irrenunciabilidade dos direitos da personalidade, que engloba o direito à vida e à integridade física e psíquica, aparentados no art. 11 do Código Civil. Esse artigo trata do fundamento da indisponibilidade da saúde do trabalhador (BRASIL, 2004), reafirmando o pensamento de que tal direito é inato, absoluto, intransmissível, indisponível, irrenunciável, imprescritível, impenhorável, inexpropriável e ilimitado (BRASIL, 2004).

Portanto, o direito à vida engloba, de forma plena, todas as peculiaridades gerais dos direitos da personalidade, contendo de modo enfático a característica da indisponibilidade, visto que explicita nessa área o direito à vida e não o direito sobre a vida. Dessa maneira, evidencia-se a deficiência de que toda declaração de vontade do titular que importe a esse direito, já que não é permitido tirar a vida humana, por si ou por outro, mesmo mediante o seu consentimento. Para tanto, o

entendimento geral é que o homem não existe apenas para si mesmo; ele existe com uma missão na sociedade (BITTAR, 1999).

Dessa forma, Delgado (2005) entende que o fundamento do direito de recusa de um trabalhador empregado não é tão utilizado pelos empregados, pois existe o risco de o empregador romper o contrato, o que impossibilita, na realidade, a defesa pelo empregado diante de eventuais ordens abusivas recebidas. Ademais, para a prática de tal direito, é crucial que o trabalhador apresente grau de conhecimento sobre o processo de trabalho que seja bastante para que ele saiba a quais riscos está exposto.

No mesmo sentido, Souza Costa (2015) constatou em seu estudo a existência de dificuldades dos trabalhadores terceirizados em exercer o direito de recusa, e os motivos passam pelo desconhecimento do direito, do medo de fazer valer tal direito, indo até o autoritarismo dos gerentes e a discriminação com que são tratados, sobrepondo a segurança à ameaça da perda iminente do emprego.

3 O CAMPO DE ESTUDOS

Neste capítulo, descreve-se a empresa pesquisada, que constitui a unidade de análise do estudo.

3.1 Caracterização geral da empresa pesquisada

A concessionária de energia elétrica que foi objeto deste estudo começou a ser planejada, em Minas Gerais, ainda na década de 1940, durante o governo de Milton Campos. Com o objetivo de suportar a implementação de um parque industrial no Estado, foram realizados estudos sobre as condições energéticas da região. Em maio de 1952, o então governador Juscelino Kubitschek fundou a empresa que tinha à época como a primeira fonte de receita a Usina de Gafanhoto, com 12.880 kW de capacidade instalada. O objeto social da empresa tinha em seu escopo uma *holding*, sociedade de economia mista, com responsabilidade limitada e prazo de duração indeterminado. Seus objetivos são a geração, transmissão e distribuição de energia elétrica no âmbito do Estado de Minas Gerais.

Atualmente, a companhia possui mais de 114 mil acionistas em 44 países, tendo suas ações negociadas nas Bolsas de Valores de Nova York, Madri e São Paulo. A concessionária é formada por 11 diretorias, 47 superintendências e 151 gerências que atuam direta ou indiretamente nos negócios de geração, transmissão, comercialização e distribuição de energia elétrica, fazendo parte ainda de um grupo que atua nos mercados de gás e telecomunicações.

Segundo o sítio eletrônico da CEMIG, a companhia é um dos maiores grupos de energia elétrica do Brasil e América Latina. Trata-se da maior empresa integrada de *utilities* do Brasil, sendo seu grupo composto atualmente por mais de 200 empresas e 17 consórcios. A companhia informa, também, que nos últimos anos, apresenta uma especial preocupação com o conhecimento gerado em suas instalações, pois grande parte do *know how* que os empregados adquiriram ao longo de suas carreiras foi perdida em função de aposentadorias e planos de desligamento

incentivado, que acabaram gerando a saída desse capital intelectual da empresa de forma precoce.

Em razão da implementação em várias unidades organizacionais da empresa de Sistemas Integrados de Gestão (SIG), que envolvem as normas ISO-9001 (sistema de gestão da qualidade), ISO-14001 (sistema de gestão ambiental) e OHSAS (sistema de gestão de saúde e segurança), parte do conhecimento organizacional está registrado por meio de instruções de trabalho e procedimentos operacionais padrão. A empresa informa em seu site que a prática do *brainstorming*, ou tempestade de ideias, é difundida como parte de sua cultura organizacional, cujo escopo de atividades se encontra certificado por normas da família ISO.

Na cidade do interior de Minas Gerais, onde uma unidade da empresa foi estudada, nos últimos 10 anos passaram três empresas terceirizadas, sendo a atividade econômica principal ou secundária destas a “construção de estações e redes de telecomunicações”, “construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica” ou “manutenção de redes de distribuição de energia elétrica”.

O trabalho das equipes de eletricitas consiste, basicamente, em construção de redes de energia novas, manutenção e troca de redes em atividade, corte e ligação de unidades consumidoras, estando os profissionais na linha de frente da CEMIG. Essa atividade é considerada imprescindível para a distribuição da energia elétrica às unidades consumidoras.

O capital social das empresas terceirizadas vem crescendo com o passar do tempo, sendo a primeira a prestar serviços detentora de um capital social nacional de um milhão e meio de reais, enquanto a sua sucessora apresenta um capital social duas vezes maior. Já a empresa que presta serviços atualmente possui capital nacional e estrangeiro no valor de 25 milhões de reais.

As referidas empresas participam de pregões virtuais e atuam em regiões predeterminadas, sendo a terceirizada atual constituída especificamente para prestar serviços à CEMIG estudada, já na esteira da nova legislação que regula a terceirização.

4 METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo estão descritos os procedimentos metodológicos que fundamentaram a pesquisa e são divididos nos seguintes tópicos: tipo, abordagem e método de pesquisa, unidade de análise e sujeitos da pesquisa; técnica da coleta de dados; e técnica de análise de dados.

4.1 Tipo, abordagem e método da pesquisa

Com vistas ao alcance dos objetivos do estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, tendo a pesquisa descritiva objetivo de conhecer novos fenômenos em torno de aspectos sociais, políticos e econômicos da vida, tanto individual quanto coletiva (CERVO; BERVIAN, 2002). Nesse sentido, procurou-se, por meio deste estudo, descrever as características peculiares do trabalho das equipes de eletricitistas terceirizados no setor elétrico em uma cidade do interior do Estado de Minas Gerais, de forma a trazer uma análise crítica sobre o tema, como a vivência das diversas formas de precarização, riscos à segurança do trabalho e o uso do direito de recusa.

A opção pela abordagem qualitativa deveu-se ao fato de se ter como foco maior a explicitação de aspectos subjetivos presentes na problemática, como por exemplo a vivência do trabalho precarizado. Tal abordagem, na visão de Creswell (2010), permite que o pesquisador interprete o que enxerga, ouve e entende, a partir de situações inerentes às suas origens, histórias, contextos e entendimentos anteriores. Portanto, nesse contexto, os resultados não se comprovam numérica ou estatisticamente, mas são demonstrados na forma de análises realizadas de forma detalhada, abrangente, consistente e coerente.

Quanto ao método, a pesquisa é caracterizada como estudo de caso, uma vez que objetivou verificar as características do trabalho das equipes de eletricitistas no âmbito do trabalho terceirizado em uma empresa do setor elétrico, de forma a explicitar a realidade vivenciada pelos trabalhadores vinculados a essa empresa, especificamente (GODOY, 1995). Assim, o estudo de caso qualitativo possibilita

estudar o fenômeno, de maneira mais profunda e sob a percepção dos sujeitos envolvidos, ou seja, os membros das equipes de eletricitistas.

4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

Para Collis e Hussey (2005), a unidade de análise concerne ao objeto a que se referem às variáveis ou fenômenos que estão sendo estudados e sobre o qual se coletam e analisam os dados. Para Godoy (2006), definir a unidade de análise é impor limites à pesquisa, delimitando, assim, o que realmente interessa ao pesquisador. Nessa pesquisa, a unidade de análise se refere à empresa concessionária no Setor Elétrico de uma cidade do interior de Minas Gerais.

Com relação aos sujeitos de pesquisa, o grupo compreendeu sete trabalhadores eletricitistas terceirizados de três empresas distintas, além da viúva de um trabalhador acidentado na empresa A e do colega que o acompanhava no dia do acidente. Os sujeitos foram escolhidos de forma intencional e por acessibilidade, isto é, levou-se em conta o fato de serem terceirizados da empresa em questão e o seu consentimento em participar do estudo. Quanto ao número total de sujeitos, o critério adotado foi o de saturação, ou seja, assim que os dados começaram a se repetir, foi interrompida a coleta de dados, respeitando-se o mínimo de seis e o máximo de 12 indivíduos (CHERQUES, 2009).

4.3 Técnica de coleta dos dados

Para o desenvolvimento do estudo, foram utilizadas como técnicas de coleta de dados a pesquisa documental e entrevistas em profundidade, e algumas subsidiaram a elaboração de um estudo de caso em torno de um acidente fatal ocorrido com um eletricitista terceirizado. A finalidade dessa etapa foi conhecer melhor os fatores que concorreram para esse acidente.

A coleta documental foi realizada a partir de 58 processos judiciais, tomando por base os documentos que compõem os processos envolvendo depoimentos, sentenças, laudos, petições e contratos, entre outros, como forma de identificar

elementos a serem explorados nas entrevistas, sendo encontrados alguns traços de trabalho precarizado.

Em seguida, foram realizadas entrevistas em profundidade com empregados eletricitas da empresa terceirizada como forma de identificar a existência ou não de precarização no trabalho e, ainda, analisar um caso de acidente fatal. A partir da pesquisa documental, foram estabelecidos os temas elencados no próximo parágrafo, que iriam nortear as entrevistas, sendo oferecida ao entrevistado a oportunidade de discorrer o mais livremente possível a respeito de cada tema solicitado. Mediante a autorização, as entrevistas foram gravadas, tendo sido, em seguida, transcritas e transformadas em documentos impressos com o objetivo de subsidiar a análise de conteúdo.

Como acima exposto, com base no referencial teórico, foram extraídas as seguintes categorias temáticas, que foram abordadas durante as entrevistas: salários, benefícios concedidos, rotatividade, carga horária, grau de instrução, quantidade e qualidade de treinamento/equipamentos utilizados e direito de recusa.

4.4 A análise dos dados

A análise de conteúdo baseou-se em Bardin (2011, p. 38), que define essa etapa como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Essa autora propõe que se organize a análise de conteúdo em três etapas: pré-análise, que é a seleção do material e a definição dos procedimentos a serem seguidos; exploração do material, que é a implementação desses procedimentos; e, por fim, tratamento e interpretação dos dados, que se referem à geração de inferências e dos resultados da investigação (BARDIN, 2011).

De acordo com Godoy (1995), essa técnica de análise pode ser utilizada em discursos diversos e em todas as formas de comunicação, seja qual for a natureza do seu suporte, buscando compreender as características, as estruturas ou modelos que estão por trás dos fragmentos de mensagens dos laudos, decisões e discurso dos entrevistados.

Portanto, para a análise de conteúdo foram estabelecidas as categorias de análise, tendo em vista o referencial teórico e os objetivos propostos, uma vez que foi possível extrair traços de trabalho terceirizado, que formaram as temáticas das entrevistas, como acima exposto.

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise de dados está dividida em três tópicos, em que o primeiro diz respeito à análise de processos judiciais dos quais foram extraídos os principais achados dos processos aos quais o pesquisador teve acesso. Esses dados foram confrontados com a teoria e serviram de base para as entrevistas.

Assim, de posse dos dados expostos, foram realizadas entrevistas com empregados e ex-empregados das equipes de eletricitas das empresas terceirizadas, com o objetivo de aprofundar os elementos relativos às características do trabalho que realizam e responder às questões que nortearam este estudo.

Em um terceiro momento, foi realizado um estudo de caso em torno de um acidente fatal ocorrido com um eletricitista terceirizado, de forma a verificar as eventuais relações entre o trabalho terceirizado e o acidente.

5.1. Da análise documental

Foram realizadas análises de 58 processos judiciais, denominados Ações Reclamatórias Trabalhistas, todos movidos por integrantes de equipes de eletricitas (eletricitas, ajudantes de eletricitas e encarregados de eletricitas) em face de empresas terceirizadas e da CEMIG, a fim de buscar, nesses documentos, informações sobre o trabalho que realizavam.

Os processos foram movidos por três empresas terceirizadas distintas, o que se sucedeu ao longo dos anos 2007 e 2018. Quarenta processos referem-se à empresa que prestou serviços no período entre 2007 e junho/2011 (empresa A), 14 foram em face da empresa que prestou serviços no período entre julho/2011 e junho/2016 (empresa B) e quatro foram dirigidos contra a empresa que presta serviços terceirizados desde julho/2016 (empresa C).

Entre os 40 processos movidos contra a empresa A, 26 foram referentes a eletricitas, três referentes a encarregados de eletricitas e 11 a ajudantes de

eletricistas. Já em relação à empresa B, 10 referem-se a eletricistas, um a encarregado de eletricista e três a ajudantes de eletricistas. Todos os quatro processos em face da empresa C foram movidos por eletricistas.

Na análise das informações colhidas nesses processos, procurou-se dar ênfase às principais características do trabalho dos eletricistas, atentando para os pontos de vista sustentados por cada uma das partes envolvidas e confrontando-os com as provas documentais carreadas aos autos do processo, depoimentos das partes e das testemunhas e o posicionamento dos juízes nas sentenças.

Observou-se que em todos os processos analisados os trabalhadores terceirizados apresentaram pedidos decorrentes de diferenças salariais e de benefícios em relação aos trabalhadores da CEMIG, bem como mostraram pedidos de reconhecimento judicial acerca da ausência de pagamentos de determinados direitos trabalhistas.

Uma vez que os processos em face de cada uma das empresas terceirizadas possuem características peculiares, optou-se por apresentar as características em tópicos distintos, propondo, em seguida, uma análise mais geral.

5.1.1. Processos em face da “empresa A”

Neste primeiro bloco de processos, os eletricistas terceirizados alegam ser subordinados aos funcionários da CEMIG, recebendo ordens diretas através de um computador de bordo, chamado *autotrack*, que transmite as mensagens diretas do Centro de Operações e Comando (COD) da CEMIG.

Assim, entendem tratar-se de uma contratação irregular, requerendo os mesmos direitos assegurados aos empregados da tomadora, em atenção ao princípio da isonomia (art. 5º, *caput*, e art. 7º, XXXII, ambos da Constituição da República), uma vez que teriam exercido função idêntica à dos empregados da CEMIG, pelo que fariam jus ao mesmo tratamento remuneratório.

Com relação à jornada de trabalho, os eletricitistas alegam que trabalhavam em jornadas incertas, de acordo com as ordens das empresas terceirizada e primária, sendo, em média, entre 7 e 22 horas, com intervalo intrajornada de 15 a 20 minutos. Além disso, em muitas oportunidades eram requisitados para trabalharem em atendimentos de emergência aos sábados, domingos e feriados, em um sistema de sobreaviso, e em finais de semana alternados. Ficavam, portanto, à disposição da empresa por meio do celular, não podendo sair das imediações de sua residência. Ademais, afirmam que, embora as horas extras efetivamente laboradas fossem cerca de 90 horas por mês, eram anotadas em planilhas, mas nos cartões de ponto as anotações eram limitadas a 42 horas extras mensais, sendo as demais horas extras remanescentes pagas por fora, ou seja, sem que configurasse na folha de pagamento. Portanto, não refletiam nas férias, no décimo terceiro salário, no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e em outros direitos. Alegam também que, na ocasião da dispensa, a empresa terceirizada fechou suas dependências durante a madrugada, sem dar qualquer explicação aos empregados, não sendo pagos o último salário e as verbas rescisórias e nem foi efetuado o depósito integral do FGTS, além de não fornecer a documentação necessária para levantamento do FGTS ou para requerimento do seguro-desemprego. Tudo isso fundamentava o pedido desses trabalhadores de indenização por danos morais, com o argumento de que teriam ficado em situação vexatória e com dificuldade financeira para satisfazer as mais básicas das despesas pessoais e materiais.

Diante dessas ocorrências, o magistrado da comarca determinou a liberação do FGTS e do seguro-desemprego, como forma de amenizar a situação financeira decorrente da demissão sem pagamento do último salário e das demais verbas rescisórias anteriormente referidas.

Em audiência inicial, durante a qual se busca, em um primeiro momento, a conciliação, esta não foi possível, sendo apresentadas as defesas escritas com documentos pela empresa A e pela CEMIG.

A empresa A, em sua defesa, afirmou que a organização primária rescindiu o contrato entre as partes e teria retido os valores devidos, o que a teria impedido de arcar com o último salário e com as verbas rescisórias. Quanto aos pedidos de

isonomia salarial, argumentou que seus trabalhadores não exerciam as mesmas atividades dos empregados efetivos, tampouco tinham capacidade técnica para executá-las, não fazendo jus aos benefícios dos funcionários da CEMIG.

A empresa A negou também o pagamento de horas extras de forma paralela, bem como o pagamento de horas “por fora”, afirmando que a jornada de trabalho dos eletricitistas ocorria normalmente entre 7 e 17 horas de segunda a quinta-feira e das 7 às 16 horas às sextas-feiras, sempre com uma hora de intervalo para alimentação e descanso, com gozo do repouso semanal aos domingos, com os sábados compensados pela jornada nos dias de semana. E completou seus argumentos dizendo que as eventuais variações de jornada sempre foram corretamente registradas nos cartões de ponto e regularmente quitadas ou compensadas, sendo a necessidade de trabalhar em feriado quitada, ou compensada.

No que diz respeito aos períodos em que os eletricitistas afirmaram ficar à disposição da organização em regime de sobreaviso, a empresa A relatou que esses profissionais nunca ficaram à disposição da reclamada aos sábados, domingos e feriados nem após a jornada diária, negando que tenham sido obrigados a ficarem enclausurados em suas residências e nem a comparecer à empresa nesses períodos.

Já a CEMIG iniciou a defesa escrita com a informação de que disponibilizaria os valores bloqueados da empresa A ao Tribunal, no valor de R\$1.300.000,00 (um milhão e trezentos mil reais), informando que o valor seria para quitar os débitos trabalhistas da terceirizada. Em seguida, afirmou que inexistia subordinação, fiscalização ou controle por parte da CEMIG em relação aos eletricitistas da empresa A, arguindo a regularidade dos contratos celebrados entre a CEMIG e a terceirizada, sendo precedida de regular processo licitatório.

Com relação aos pedidos dos eletricitistas de diferenças salariais em relação aos eletricitistas da CEMIG, o fundamento utilizado foi a regularidade da terceirização, apresentando o contrato licitatório.

Nas audiências de instrução, foram ouvidos os representantes indicados pelas empresas (prepostos) e pelas testemunhas, sendo comum, nesses casos, a utilização, na forma de empréstimo, de cópias dos depoimentos de outros processos. Isso foi possível dada a semelhança entre as atividades dos trabalhadores das equipes de eletricitistas das empresas terceirizadas da primária.

Os depoimentos dos representantes da empresa A confirmaram o fato de os eletricitistas trabalharem no serviço de distribuição, construção, manutenção, corte e ligação de energia elétrica; e de que a CEMIG passava as ordens de serviço diretamente aos empregados da empresa A, pelo computador de bordo dos veículos, conhecido como *autotrack*. Além disso, afirmaram que os empregados da CEMIG são mais especializados para trabalhar com alta tensão, alegando que os empregados dessa empresa realizavam serviços mais básicos que os empregados da organização primária.

Entretanto, os representantes legais da CEMIG depuseram no sentido de que os eletricitistas da empresa A não trabalhavam com serviços de média e de alta tensão e de que a CEMIG entrava em contato com os eletricitistas da empresa A por *autotrack*, em ligações para celulares. Além disso, informaram que a CEMIG não consegue cumprir a distribuição de manutenção em sua rede de energia sem o trabalho das empresas terceirizadas, sendo por esse motivo que passou a terceirizar determinadas atividades que anteriormente eram executadas apenas pelos eletricitistas efetivos, isto é, contratados diretamente pela CEMIG.

Com relação aos depoimentos de terceiros, houve uma testemunha que apareceu na maioria dos processos, sendo um ex-funcionário da empresa A e aposentado da CEMIG, que ofereceu diversos esclarecimentos acerca do trabalho dos eletricitistas das duas organizações.

Em seu depoimento, a citada testemunha informou que prestou serviço para a CEMIG por 25 anos e, após aposentar, passou a trabalhar para a empresa A, onde permaneceu durante quatro anos e meio. Em seguida, ressaltou a identidade entre os trabalhos realizados pelos eletricitistas da empresa A e da CEMIG, pois ambas possuíam equipes que faziam corte, religação, ligação nova, manutenção de

iluminação pública, troca de poste, construção e manutenção da média e da alta tensão. Afirmou ainda que não havia qualquer diferença entre aquilo que realizava como empregado direto da CEMIG e o que passou a fazer após se aposentar e ser contratado pela empresa A para prestar serviço na CEMIG, sendo enfático ao afirmar “que as tarefas eram rigorosamente as mesmas”.

No mesmo sentido, a testemunha afirmou que os eletricitas eram escalonados em níveis I, II e III, tanto na empresa A quanto na CEMIG, mas os eletricitas I, II e III da empresa A também desenvolviam as mesmas tarefas dos eletricitas I, II e III da CEMIG.

No que diz respeito às ordens recebidas, a testemunha afirmou que, como empregado da empresa A, atendia à CEMIG em tudo o que ela determinava em suas ordens de serviço, que ocorriam via papel, telefone ou por *autotrack*, o que era constantemente fiscalizado pelos eletricitas da CEMIG.

Com relação ao horário de trabalho, a testemunha afirmou que os empregados da empresa A tinham de ficar de sobreaviso em finais de semana alternados, não podendo sair da cidade, beber e nem desligar o celular. Vale ressaltar que isso acontecia no intervalo entre as 17 horas da sexta-feira e as 7 horas da segunda-feira. No que se refere ao período para descanso e alimentação, a testemunha informou que o intervalo médio dos eletricitas era de 15 a 20 minutos, o que ia contra o intervalo mínimo de uma hora previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Além disso, com relação ao pagamento das horas extras, a testemunha relatou que as horas que ultrapassavam as 42 horas por mês eram pagas por fora nas folhas de pagamento e em valor inferior ao pago na folha, embora não costumasse trabalhar em regime de horas extras além das 42 horas.

Quando questionado acerca da capacitação dos trabalhadores da empresa A e da CEMIG, a testemunha afirmou que os eletricitas da CEMIG faziam um curso de quatro a seis meses, enquanto os da empresa A, de 30 a 40 dias.

Finalmente, retornando ao tipo de serviço executado, a testemunha informou que parte dos eletricitistas da empresa A realizava trabalhos em rede elétrica energizada, como é o caso de troca de transformadores, o que contradiz as informações dadas pelas duas empresas.

Com relação a outras testemunhas indicadas pelos eletricitistas da empresa A, as informações anteriores foram confirmadas, podendo acrescentar que eletricitistas da empresa A já haviam trabalhado em outras empresas terceirizadas da CEMIG, o que já indicava tendência à rotatividade entre essas firmas.

Após a oitiva das testemunhas, ou seja, depois de darem os depoimentos ao magistrado, encerraram-se as instruções processuais e foi proferida a decisão de primeira instância, conhecida tecnicamente por sentença, pelo magistrado em cada processo, pelo que se passa a apontar os principais detalhes referentes ao trabalho dos eletricitistas da empresa A.

Em um primeiro momento, os magistrados analisaram as funções exercidas pelos eletricitistas da empresa A, com base em depoimentos e contratos licitatórios, chegando à conclusão de que os eletricitistas da empresa A realizavam atividades inerentes ao objetivo social da CEMIG, como “construir, operar e explorar sistemas de geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica e serviços correlatos”.

Em algumas das sentenças proferidas por uma magistrada da comarca, ela apontou para uma identidade de funções exercidas pelos eletricitistas da empresa A e pelos empregados contratados diretamente pela CEMIG.

Em um primeiro momento, citou partes do contrato firmado entre as empresas, sendo repassada à empresa A a execução dos seguintes serviços pela CEMIG:

I - projeto, topografia, mapeamento e cadastro; II - construção, extensão, reforma e melhoramentos em redes de distribuição aérea, incluindo indicação de coordenadas UTM dos postes em RDR; III - manutenção programada e de emergência leve em rede de distribuição; IV - manutenção programada e de emergência pesada em rede de distribuição; V - poda de árvore, supressão, recolhimento de galhos; VI - instalação e retirada de

ramal de serviço aéreo e ligação de consumidor; VII - desligação e religação de unidades consumidoras; VIII - manutenção/Ronda de iluminação pública; eventual recuperação do Sistema Elétrico; e IX - inspeção de unidade consumidora e inspeção de redes aéreas rurais e urbanas. Já pelo Anexo VII, intitulado Condições Específicas de Manutenção, mais especificamente nos itens. 4 - Manutenção de Emergência; e 5 - execução de Manutenção de Emergência, constato que à primeira reclamada foi repassada a execução de atividade típica, essencial e estratégica da segunda reclamada, mantendo-se, contudo, com a segunda ré o controle operacional, *in verbis*: 4.1 - manutenção de emergência é caracterizada pelo acionamento emergencial por parte do centro de operação da CEMIG aos responsáveis pelas equipes das modalidades de construção e manutenção para executarem serviços emergenciais, cujo prazo do acionamento até a apresentação no local do serviço seja inferior a 2 (duas) horas. (.) 4.3 - a manutenção de emergência será solicitada pela CEMIG à contratada, por meio de comunicação específica de acionamento emergencial, indicando o local e a especificação do serviço a ser executado ao responsável pela equipe. (.) 5.1 - as equipes de manutenção, quando do atendimento de ocorrências, obedecerão apenas às orientações emanadas pelo supervisor da contratada e, quando necessário, receberão orientações operativas do Centro de Operação da distribuição COD. 5.2 - a solicitação de abertura e fechamento dos circuitos deverá ser solicitada pela contratada, por meio de seu encarregado da equipe ou preposto, devidamente posicionado no local da execução dos serviços, ao centro de operação da distribuição COD da CEMIG, que, por sua vez, autorizará ou não, de acordo com a contingência operativa do sistema elétrico, a execução dos serviços.

Além disso, utilizou a prova testemunhal do ex-funcionário das duas empresas como a confirmação de que as funções exercidas pelos eletricitistas da empresa A eram fortemente semelhantes àquelas dos empregados da CEMIG à qual eram subordinados.

Em uma das sentenças, a magistrada utilizou o depoimento de uma testemunha apresentada pela CEMIG para demonstrar o repasse das atividades dos trabalhadores dessa empresa para as terceirizadas. Em grandes obras, os empregados das duas empresas chegaram a trabalhar lado a lado. A meritíssima foi categórica ao afirmar que:

O pessoal terceirizado executava tarefas que eram semelhantes às que a segunda reclamada classifica como eletricitista I e II e, ao final do seu depoimento, mostra a face cruel da precarização da mão de obra ao esclarecer que ao longo dos anos, algumas das funções que eram exercidas por empregados diretamente contratados foram sendo transferidas aos empregados terceirizados e exemplificou com o corte de energia que até 3 ou 4 anos atrás era executado por empregados contratados diretamente e hoje é tarefa 100% executada por empregados terceirizados.

As sentenças foram unânimes em reconhecer a similitude das funções dos eletricitistas da empresa A e da CEMIG, concluindo ser devidos os mesmos direitos

assegurados aos empregados da CEMIG, que são os previstos nos acordos coletivos de trabalho da CEMIG com o Sindicato dos Eletricistas.

Em decorrência disso, foram deferidos aos eletricitistas da empresa A os seguintes direitos inerentes aos eletricitistas da CEMIG: a) diferenças salariais, considerando os salários-base dos eletricitistas da CEMIG e os salários-base efetivamente recebidos (não foram consideradas progressões de carreira, com o argumento de que as regras da CEMIG apresentam critérios subjetivos); b) reflexos das diferenças salariais em adicional de periculosidade, aviso prévio, férias mais um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio e FGTS mais 40%; c) reflexos das horas extras quitadas por fora, limitados aos meses em que o pagamento em folha atingiu o limite de 42 horas extras, em repouso semanais, férias mais um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio e FGTS mais 40%; d) quatro horas extras semanais e seus reflexos em repouso semanais, férias mais um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio e FGTS mais 40%; e) diferenças das horas extras quitadas (em folha e por fora), em decorrência da aplicação de adicional inferior, e seus reflexos em repouso semanais, férias mais um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio e FGTS mais 40%; f) uma hora extra por dia efetivamente trabalhado, em razão da violação do intervalo intrajornada e seus reflexos em repouso semanais, férias mais um terço, décimo terceiro salário, aviso prévio e FGTS mais 40%; g) horas de sobreaviso, considerado o período das 17 horas da sexta-feira às 7 horas e 30 minutos da segunda-feira seguinte, em semanas alternadas, e seus reflexos em repouso semanais, férias mais 1/3, décimo terceiro salário, aviso prévio, FGTS mais 40%, devendo ser compensados os valores pagos sob os mesmos títulos; h) participação nos lucros e resultados, observadas as condições previstas nos instrumentos normativos; i) gratificação Maria Rosa (adicional recebido pelos eletricitistas da CEMIG), durante todo o período contratual; j) ajuda de custo para férias, durante todo o contrato de trabalho; l) gratificação de função acessória por direção de veículo, durante todo o contrato de trabalho; m) tíquetes-refeição e lanche não concedidos durante todo o contrato de trabalho, nos valores fixados nos instrumentos coletivos; e n) tíquetes extras, no valor único de R\$670,00.

Quando os juízes se referem às diferenças do adicional das 80 às 90 horas extras trabalhadas, é importante esclarecer que os funcionários da empresa A o recebiam

no percentual de 70%, independentemente do dia e horário dessa jornada extraordinária. Já os funcionários da CEMIG percebem o referido adicional ao percentual de 80% para o labor extraordinário diurno em dias úteis, 100% para o labor extraordinário diurno em sábados, domingos e feriados, 141,44% para o labor extraordinário noturno em dias úteis e 168,60% para o labor extraordinário noturno em sábados, domingos e feriados.

Além disso, a empresa A e a CEMIG foram condenadas a pagar o saldo de salário de junho/2011 (22 dias), férias integrais vencidas e proporcionais mais um terço, décimo terceiro salário proporcional, multa de 40% do FGTS, multas por falta de pagamento da rescisão da data legal e na primeira audiência, indenização por danos morais em decorrência do descaso das reclamadas em relação aos direitos trabalhistas fundamentais, no importe de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), indenização equivalente à diferença obtida entre a real base de cálculo do seguro-desemprego (composta pelas parcelas de natureza salarial) e o valor efetivamente recebido pelo autor a tal título, além de juros e correção monetária.

Quanto às decisões relacionadas aos recursos, tem-se que houve discussão acerca da legalidade da terceirização, não sendo alvo de debates entre as partes dos processos as características do trabalho das equipes de eletricitas, não influenciando, assim, os resultados desta pesquisa.

Para um embasamento mais sólido do que os referidos direitos representam em valores monetários que deveriam ser pagos aos eletricitas e encarregados, foi retirado de um dos processos um quadro de valores apurados pelo perito técnico contábil nomeado pelo juiz do processo, cálculos apresentados em 30/11/2018 (Figura 1), referentes a cinco anos de trabalho, em que os quadros demonstrativos elencados dizem respeito a: 1) diferenças salariais e reflexos; 2) participação nos lucros e resultados; 3) ajuda de custo de férias, tíquete-refeição/lanche, tíquete extra; 4) gratificação Maria Rosa e gratificação por tempo de serviço; 5) indenização por danos morais; 6) horas extras pagas por fora; 7) horas semanais, intervalo para descanso e alimentação (intrajornada) e reflexos; 8) diferenças de horas extras pelo adicional dos acordos coletivos de trabalho dos funcionários da CEMIG e reflexos; 9)

parcelas rescisórias, como aviso prévio, férias, 13º salário e multas do FGTS e por atraso no pagamento das verbas.

VERBAS APURADAS NOS QUADROS DEMONSTRATIVOS - ATUALIZADO PARA 30/NOVEMBRO/2018		
QUADRO DEMONSTRATIVO 1	R\$	60.032,63
QUADRO DEMONSTRATIVO 2	R\$	38.549,07
QUADRO DEMONSTRATIVO 3	R\$	35.269,20
QUADRO DEMONSTRATIVO 4	R\$	21.845,68
QUADRO DEMONSTRATIVO 5	R\$	2.650,91
QUADRO DEMONSTRATIVO 6	R\$	5.445,45
QUADRO DEMONSTRATIVO 7	R\$	55.098,27
QUADRO DEMONSTRATIVO 8	R\$	30.644,60
QUADRO DEMONSTRATIVO 9	R\$	17.239,33
VALOR PRINCIPAL APURADO	R\$	266.775,15
VALOR DO FGTS + 40%	R\$	16.377,38
VALOR DO JUROS DE MORA (29/07/11 a 30/11/2018).....	R\$	249.372,43
VALOR PRINCIPAL + FGTS 40% + JUROS DE MORA (BRUTO APURADO).....	R\$	532.524,96
<u>DESCONTOS</u>		
VALOR DO DESCONTO PREVIDENCIÁRIO	R\$	-13.685,43
VALOR DO IMPOSTO DE RENDA	R\$	-8.387,15
TOTAL DOS DESCONTOS	R\$	-22.072,58
<u>VALOR LÍQUIDO DEVIDO AO RECLAMANTE</u>		
VALOR LÍQUIDO DEVIDO	R\$	510.452,38
<u>ENCARGOS TOTAIS A SEREM RECOLHIDOS PELO RECLAMADO</u>		
VALOR DO INSS P/ RECLAMANTE	R\$	13.685,43
VALOR DO INSS P/ RECLAMADO	R\$	60.783,86
VALOR DO IMPOSTO DE RENDA RETIDO	R\$	8.387,15
TOTAL DOS ENCARGOS	R\$	82.856,44

Figura 1 – Retirada da perícia contábil realizada em ação reclusat6ria trabalhista, cuja identifica76o se manter6 em sigilo para preserva76o do trabalhador.

Al6m dos referidos valores, foi poss6vel observar um alto valor de juros legais pela mora no pagamento, bem como valores referentes 6 Previd6ncia Social e ao imposto de renda.

5.1.2. Processos em face da empresa B

Com rela76o aos processos analisados em rela76o a membros das equipes de eletricitistas em face da empresa B e da CEMIG, foi poss6vel observar a exist6ncia de

pedidos similares envolvendo diferenças salariais, aplicação dos mesmos benefícios citados no tópico anterior, sendo constatadas as mesmas similaridades entre os trabalhadores terceirizados e primários.

Os direitos decorrentes da isonomia delineada no tópico anterior foram indeferidos por alguns magistrados e deferidos por outros, mas a maioria dos julgamentos da segunda instância foi no sentido de dar aos trabalhadores terceirizados a isonomia salarial em relação aos trabalhadores primários.

Ademais, como exposto, a discussão acerca da licitude ou da isonomia não faz parte do escopo deste trabalho, mas, sim, a constatação das características do trabalho terceirizado, sendo muitas vezes utilizado o trabalhador primário como parâmetro de comparação, pois exerce atividades semelhantes, conforme sugerem as evidências dos processos.

Assim, com relação à jornada de trabalho, tem-se que os trabalhadores informaram trabalhar, em média, das 7 às 18/19 horas, de segunda a sexta-feira, com 15/20 minutos de intervalo para descanso e alimentação (intrajornada), além de laborarem em alguns sábados, domingos e feriados, no atendimento de emergências, bem como serem submetidos ao regime de sobreaviso em finais de semana alternados.

O testemunho desses trabalhadores comprovou que os controles de frequência, quanto ao horário de trabalho, retratavam a efetiva jornada de trabalho, revelando o desrespeito ao ajuste do sindicato da categoria, pois havia labor em horários acima do permitido.

Com relação à qualificação profissional e às atividades exercidas pelos eletricitas e suas equipes na empresa B e na CEMIG, foram realizadas perícias técnicas de forma a identificá-las, e o magistrado indicou um profissional especializado na área de atuação de sua confiança, determinando que ele analisasse a semelhança entre as atividades dos trabalhadores primários e terceirizados.

Em uma das perícias, o laudo apresentou uma análise de diversas características dos empregados das empresas primária e terceirizada, bem como em relação aos

trabalhos realizados por eles, apontando diferenças entre os critérios de contratação entre as empresas e algumas atividades que são reservadas exclusivamente a funcionários da CEMIG.

Conforme o exposto, o perito judicial concluiu que as atividades dos trabalhadores das equipes de eletricitistas da empresa B não englobam todas as atividades desenvolvidas pelos profissionais da CEMIG, sendo apenas parcialmente semelhantes.

Além disso, afirmou que as qualificações e capacitações exigidas para ingresso no quadro das equipes de eletricitistas da CEMIG se diferenciam significativamente. Isso porque estes devem possuir a escolaridade mínima do ensino fundamental acrescida de qualificação no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) ou em instituição equivalente, prestar exames de conhecimento (classificatório/eliminatório) e submeter-se à capacitação de 620 horas, além dos cursos de capacitação previstos pela NR-10 (Curso Básico de 40 horas e Curso Complementar de 40 horas).

Com relação às diferenças de escolaridade e capacitação, o magistrado enfatizou os termos do referido laudo, em sua sentença:

Quanto à formação profissional, o Perito Oficial apurou que o autor concluiu o ensino fundamental e que recebeu apenas a capacitação de 160 horas relativas ao curso de eletricitista de rede de distribuição aérea, v. f. 854. Também, evidenciada a falta de qualificação e de capacitação do autor para a realização de manobras e operações mais complexas, que demandam conhecimento técnico e treinamentos específicos para o seu desenvolvimento, constatação que emerge do trabalho pericial produzido nos autos.

Após os julgamentos nos tribunais superiores, houve o deferido do direito à isonomia em favor da maior parte dos trabalhadores das equipes de eletricitistas. A Figura 2 retrata, em cálculos, as diferenças salariais, benefícios e direitos trabalhistas deferidos a um empregado da empresa B, que trabalhou por 30 meses consecutivos.

APURAÇÃO DO VALOR LÍQUIDO				
VALOR TOTAL APURADO - ANEXO 3 - DIFERENÇAS SALARIAIS & REFLEXOS				29.519,24
VALOR TOTAL APURADO - ANEXO 4 - BENEFÍCIOS CONVENCIONAIS & REFLEXOS				20.168,83
VALOR TOTAL APURADO - ANEXO 5 - AD HEXTRAS DEFERIDAS E HORAS EXTRAS & REFLEXOS				11.935,72
VALOR TOTAL APURADO - ANEXO 6 - HE EXCEDENTES 40ª SEMANAL E INTERVALO & REFLEXOS				14.635,28
VALOR TOTAL APURADO - ANEXO 7 - HORAS EXTRAS SOBREAVISO & REFLEXOS				1.341,20
SUBTOTAL ATUALIZADO ATÉ 30/11/2016				77.600,27
JUROS DE MORA	DE	A		
	04/11/2013	30/11/2016	36,900%	28.634,50
VALOR BRUTO, ATUALIZADO ATÉ 30/11/2016				106.234,77
INSS A DESCONTAR DO RECLAMANTE - ANEXO 4				-5.818,76
IMPOSTO DE RENDA A SER RETIDO NA FONTE				0,00
VALOR LÍQUIDO, ATUALIZADO ATÉ 30/11/2016				100.416,01
INSS PARTE DO EMPREGADOR				
BASE DE CÁLCULO				74.259,38
INSS - EMPRESA				20,00% 14.851,88
INSS - SEGURO				3,00% 2.227,78
INSS - TERCEIROS				0,00% 0,00
SUBTOTAL				23,00% 17.079,66
INSS - RECLAMANTE				9.142,86
TOTAL DO INSS A RECOLHER				26.222,52
IMPOSTO DE RENDA				
BASE DE CÁLCULO				48.271,00
(-) INSS - COTA RECLAMANTE				-5.818,76
BASE DE CÁLCULO PARA IMPOSTO DE RENDA				42.452,24
APLICAÇÃO DA LEI 12.350 DE 20/12/2010 E IN RFB Nº 1.127 DE 07/02/2011			30 MESES	1.415,07
ALÍQUOTA			ISENTO	0,00
PARCELA A DEDUZIR				0,00
VALOR DO IMPOSTO DE RENDA A SER RETIDO				0,00

Figura 2 – Retirada da perícia contábil realizada em ação reclamatória trabalhista, cuja identificação se manterá em sigilo para preservação do trabalhador.

5.1.3. Processos em face da empresa C

No mesmo sentido das empresas anteriores, os trabalhadores das equipes de eletricitistas da empresa C intentaram ações reclamatórias trabalhistas em face da empregadora e da CEMIG, buscando a isonomia salarial e os direitos trabalhistas supostamente sonogados.

Da análise desse bloco de processos, além dos pleitos de diferenças de salários e benefícios citados nos tópicos referentes às empresas A e B, foi possível destacar alegações dos trabalhadores da empresa C acerca da falta de pagamentos de horas extras, sobreaviso e vales-transporte, bem como supressão parcial dos intervalos para descanso e alimentação.

Foram identificadas também alegações de más condições de trabalho em virtude da inoperância do banheiro químico localizado nos caminhões das equipes, sendo os banheiros utilizados para guardar ferramentas.

Quanto à jornada, os trabalhadores alegaram ter trabalhado nos primeiros oito meses em jornadas que iniciavam às 7 horas e se encerravam por volta das 22 horas. Após esse período, passaram a exercer o labor entre 7 e 19 horas. Dessa feita, com intervalos de apenas 15 a 20 minutos diários.

Alegaram também que os trabalhadores das equipes de eletricitas ficavam de sobreaviso no período entre 17 horas da sexta-feira até as 7 horas da segunda-feira, em finais de semana alternados, sem o devido recebimento.

Com relação à ausência de condições de uso do banheiro químico, importa citar o depoimento de uma testemunha, ao afirmar "(...) que o sanitário químico sempre estava ocupado com ferramentas; que então tinham que pedir algum comerciante para usar o sanitário do estabelecimento ou fazer as necessidades na rua; que na zona rural usavam o mato (...)". Tal fato ensejou uma condenação pelos danos morais causados pela situação tida pelo magistrado como degradante para o trabalhador.

Não foi possível apresentar diferenças de valores com relação a esses trabalhadores, pois os processos estão em fase intermediária, com recursos pendentes.

No Quadro 1 estão expostos os indicadores da existência da precarização no trabalho das equipes de eletricitas das empresas A, B e C.

Quadro 1 – Indicadores da existência da precarização do trabalho realizado pelas equipes de eletricitistas da empresa

Indicadores	Empresa A	Empresa B	Empresa C
Pagamento de salários inferiores aos dos trabalhadores da empresa terceirizada em relação aos da CEMIG pelo exercício de serviços similares.	X	X	X
Concessão de benefícios aos trabalhadores da CEMIG como Participação nos Lucros e Resultados, gratificações, adicionais mais vantajosos, ajuda de custo e tíquetes-refeição, em detrimento dos trabalhadores da empresa terceirizada.	X	X	X
Capacitação inferior dos empregados da empresa terceirizada em relação aos da CEMIG.	X		
Presença de rotatividade entre os trabalhadores da empresa terceirizada.	X		
Jornada de trabalho muito extensa entre os trabalhadores da empresa terceirizada.	X	X	X
Sonegação de direitos dos trabalhadores terceirizados, como pagamento de verbas “por fora” da folha de pagamento e supressão de intervalos para descanso e alimentação, de forma costumeira.	X		
Carga horária de treinamento dos empregados da empresa terceirizada bastante inferior àquela oferecida aos empregados da CEMIG.	X	X	
Supressão de intervalos para descanso e alimentação de forma costumeira para os trabalhadores da empresa terceirizada.		X	X
Falta de condições de trabalho consistentes na ausência de banheiro químico em trabalhos externos.			X

Fonte: Dados da pesquisa.

Em uma primeira análise do quadro 1, é possível identificar que a empresa A possui mais traços de precarização, em um total de sete, enquanto as empresas B e C apresentam cinco traços. Além disso, verifica-se que questões como salários e benefícios inferiores, bem como jornada de trabalho extensas se repetem em todas as empresas terceirizadas.

Observou-se, portanto, que o trabalho dos eletricitistas das três empresas pesquisadas é marcado por aspectos que sinalizam a precarização do trabalho, tendo em vista que foi concordância entre as empresas que os pagamentos dos salários dos empregados terceirizados são inferiores aos dos trabalhadores da CEMIG pelo exercício de serviços similares. As concessões de benefícios aos trabalhadores da CEMIG como Participação nos Lucros e Resultados, gratificações, adicionais, ajuda de custo e tíquetes-refeição foram identificadas apenas entre os trabalhadores da CEMIG, não ocorrendo em nenhuma das terceirizadas. As três empresas destacaram, ainda, que a jornada de trabalho da empresa terceirizada é superior à da CEMIG. Foi consenso entre as empresas B e C a ocorrência de supressão de intervalos para descanso e alimentação de forma costumeira para os trabalhadores das empresas terceirizadas.

Na empresa A, evidenciou-se, ainda, a existência de uma capacitação inferior dos seus empregados em relação aos da CEMIG e da presença de rotatividade importante, além da sonegação de direitos dos trabalhadores terceirizados, como pagamento de verbas “por fora” da folha de pagamento, supressão de intervalos para descanso e de alimentação, bem como más condições de trabalho.

Tudo isso vai ao encontro das conclusões de Rabelo, Castro e Silva (2018) ao evidenciarem que a terceirização tende a contribuir para aumentar a precarização do trabalho. Essas autoras citaram alguns elementos que corroboram essa conclusão, sendo eles a diminuição do salário e dos benefícios, a maior rotatividade dos trabalhadores terceirizados e o aumento da carga horária de trabalho, dos riscos de acidente e de danos à saúde.

5.2. Os resultados das entrevistas

Foram realizadas entrevistas com sete eletricitistas terceirizados da CEMIG, sendo que um deles trabalhou para a CEMIG e para a empresa A e os demais trabalharam para as empresas A, B e C. Dos relatos, foi possível identificar diversas características capazes de auxiliar na elucidação do problema de pesquisa.

5.2.1 Caracterização do trabalho

Ao analisar os depoimentos dos empregados terceirizados, foi observado, em primeiro lugar, que todos eles concordam que existem diferenças salariais e de benefícios concedidos pela empresa terceirizada em relação à primária. Para eles, o salário não é adequado, além dos demais benefícios, como o vale-refeição e a assistência médica. Isso aparece nos extratos a seguir:

O salário é um salário muito baixo em relação ao pessoal da própria (CEMIG), que no caso é bem inferior mesmo, e os benefícios são bem baixos também em relação ao pessoal da própria (CEMIG) O vale refeição por exemplo. O vale refeição nosso, a gente ganha dezesseis reais por dia o almoço, né? O funcionário da (CEMIG) é duas vezes a mais em relação ao nosso. (E4)

O salário é baixo entendeu? Não é um salário adequado. E também os benefícios são mínimos. Plano de saúde, plano odontológico, agora tá vindo aí um plano odontológico. Acho que vem, vale transporte, que eu acho muito desconto que vai vir descontando agora, que eu não sei bem como funciona isso e também com alimentação que é muito pouco. (E5)

A diferença é bem grande, muito grande. Chega a ser o que? De repente quase cinco vezes mais que a gente. Eles têm coisas que a gente não tem, plano de saúde nem se fala em plano de saúde, vale alimentação tem, mas é bem inferior, a gente faz um monte de hora extra, mas não ganha o valor, quando paga, paga por fora, e não vale nem questionar porque não vai em conta, é isso aí. (E7)

Outro fator analisado refere-se à rotatividade dos trabalhadores, o que acontece com frequência entre os empregados terceirizados. Isso acaba afetando o trabalho, uma vez que, ao trocar o membro de uma equipe, a qualidade do trabalho que realiza fica comprometida, pois os novos empregados são submetidos a treinamentos que, na visão dos entrevistados, não são suficientes para as atividades a desempenhar, como mostrado nos extratos a seguir:

Sim, pude ver porque o serviço é um serviço muito dinâmico, então, assim se não serve, troca mesmo. (E1)

Geralmente, é tudo mais sempre trocado né? A pessoa, se não produzir, eles trocam mesmo, entendeu? (E2)

Os funcionários da terceirizada direto são trocados. O que acontece? A empresa manda embora, contrata outro, aí manda a gente fazer o curso. O curso pra gente é um mês, quando é funcionário da (CEMIG) fica seis meses em Sete Lagoas, faz o melhor curso que tem na área e a gente um curso relâmpago correndo em trinta dias. (E6)

Esses achados confirmam os estudos promovidos pelo DIEESE (2010), os quais que indicam que, em setores normalmente terceirizados, o salário é, em média, 27% inferior e a taxa de rotatividade anual chega a 45%, enquanto nos serviços não terceirizados é de 22%. Esse dado se torna mais preocupante quando considerados os casos de empresas terceirizadas que desaparecem sem cumprir seus deveres trabalhistas.

Quanto ao horário descrito no contrato de trabalho, foi considerado pelos entrevistados como adequado, no entanto a jornada efetivamente desempenhada é considerada extensa. Eles relataram que a jornada pode chegar a 14 horas, dizendo já terem trabalhado durante toda a noite e que, dependendo da demanda, o horário de almoço fica comprometido, o que pode ser identificado nos discursos a seguir:

Estou trabalhando numa média de doze, catorze horas, tem vez que até quinze horas ao dia e ainda os finais de semana, né? É bravo! (E4)

Ah, o horário da época que eu comecei né? Os horários eram bem divididos, mas eu já virei noite trabalhando, entendeu? Lógico que pra mim eu fui, mas eles pediram pra fazer hora extra e foi muita necessidade. Na época, a gente vivia virando a noite trabalhando, entendeu? Já passei por carro quebrado e trabalhando e tinha que ser socorrido com muita chuva e assim vai o horário de trabalho. Eu tinha que trabalhar, às vezes, quando aperta muito, catorze horas. (E5)

O horário de almoço até que funciona bem desde que você esteja na mesma cidade, porque, às vezes, quando você pega um serviço você tem que terminar ele, acabar rápido, normalmente você fica sem almoço. Bom, a extensão da jornada, normalmente a (CEMIG) fala que você pode fazer quatro horas, além disso, é duas horas no máximo, só que na real a (CEMIG) mandava você fazer quatro e tinha vez que a gente passava até oito horas do horário. (E7)

A esse respeito, Almeida e Vilela (2010) explicam que o cumprimento de jornadas excessivas, com realização de horas extras acima do legalmente permitido com um procedimento ineficiente de compensação do quadro de horários e turnos para revezamento, juntamente com o cansaço físico e psicológico do trabalhador exposto a essas condições, podem ocasionar acidentes de trabalho. Esse cenário, na visão desses autores, está diretamente ligado à precarização do trabalho, uma vez que são medidas que afetam o desempenho do empregado, ao envolver a intensificação e o aumento da jornada de trabalho, diminuição do salário e desregulamentação do desemprego, acarretando aumento na informalidade e descontinuidade do trabalho.

Ressalta-se ainda que, diante dos achados, a escolaridade é outro fator de diferenciação entre os empregados terceirizados. A maioria deles possui o ensino fundamental incompleto, além do baixo nível cultural, conforme descrito por E2. Já os empregados da CEMIG têm formação superior, maior preparo acadêmico e cultural, conforme os seguintes relatos:

São pessoas que são muito batalhadoras, despreparadas culturalmente, né? Eles não tinham um estudo. Assim, um pouco, pouquíssimos funcionários tinham um estudo de primeiro grau completo. Isso na terceirizada. Agora, na (CEMIG) exige, é mais exigente, né? Então, pega as pessoas mais estudadas, mais cultas, né? (E2)

Tem um pessoal lá que praticamente não tem nem estudo, né? Em relação ao lugar e a função é muito baixo. Tem muito lá que tem médio, tem curso técnico, mas a maioria, a instrução deles são bem baixas, tem muita gente lá que não tem nem a quarta série direito. (E4)

Tem diferença. Os empregados da (CEMIG) têm que ter terceiro ano, curso de eletrotécnica e a gente não. A gente no caso tem gente que tem oitava série, tem gente que é formado, tem gente que não tem nem o ensino médio e nem fundamental. (E6)

Em consonância com o que foi constatado nos processos, observou-se ainda que a qualidade e quantidade de treinamento entre os empregados terceirizados são insuficientes. As empresas terceirizadas possuem uma empresa em Belo Horizonte, onde os empregados passam de 20 a 30 dias em treinamento, enquanto os empregados da CEMIG são submetidos a um treinamento, em Sete Lagoas, de aproximadamente seis meses (e com um mínimo de três meses), além de diferenças em termos de qualidade e profundidade dos conteúdos e práticas durante o tempo fornecido, como evidenciado nos extratos a seguir:

Totalmente diferente. Na (CEMIG) na minha época, você ficava no mínimo 3 meses em Sete Lagoas formando-se um electricista. A terceirizada mantém uma empresa em Belo Horizonte, eu não me recordo onde agora, que você fica lá vinte e poucos dias, uns trinta dias no máximo para você se formar como electricista de uma terceirizada. (E1)

A diferença é grande. A quantidade de carga horária deles é bem maior que a nossa. Eles ficam em treinamentos, uns que fazem qualquer coisa, uns seis meses quando faz qualquer coisa, e nós terceirizados, é trinta dias para fazer um curso (...). (E4)

É bem diferente. Te dá instrução, mas o treinamento não é o mesmo não. Não é até porque eles ficam fora por sete meses para fazer um treinamento e o da gente é bem pouquinho. (E7)

Diante disso, Rabelo, Castro e Silva (2018) ressaltam que o empregado terceirizado quase sempre apresenta menor grau de instrução e recebe menos

treinamento para executar sua função, o que leva ao aumento dos riscos a que está exposto e à impossibilidade de crescimento na carreira.

Nesse sentido, no que tange aos riscos foi observado que os equipamentos de proteção utilizados pelo trabalhador terceirizado possuem qualidade inferior ao que é adotado com os empregados da CEMIG. Os relatos deixam claro que a segurança dos terceirizados é negligenciada pela empresa responsável, tendo como exemplo as luvas fornecidas, que são de baixa qualidade; e o cinto de segurança, que é falho na regulagem. Isso evidentemente aumenta o risco de acidentes, em um setor que é de alta periculosidade. É isso que se verifica nos discursos a seguir:

Sim, tem diferença sim. Era a (CEMIG) só material de primeira qualidade e a terceira usa, quanto mais barato pra eles mais gosta. (E1)

Tem e muita (diferença). Olha, quanto a uma luva que a gente usa de um KB, a nossa é bem mais fraca do que a deles. A deles é bem melhor entendeu? O equipamento deles é bem melhor do que o nosso entendeu? O nosso é bem mais inferior. (E2)

Totalmente diferente, completamente diferente. Inclusive, as luvas de proteção KB são bem largas, fica ruim da gente pegar um material pra eles, se a gente não tiver um treinamento, você não consegue fazer nada entendeu? Aquele cinto de segurança nosso, a gente todo dia tem que estar regulando ele, o trem não para regulado de jeito nenhum entendeu? Se a gente cair da escada com ele, aí é perigoso até machucar um órgão da gente né? Todo dia a gente tem que estar regulando esse cinto, e isso pra mim não era pra estar regulando todo dia, você regula uma vez e era pra ficar regulado. (E4)

Na visão de Almeida e Vilela (2010), as empresas, de modo geral, não vêm investindo de maneira adequada nos equipamentos de proteção individual, no fortalecimento dos coletivos de trabalhadores nem em outras medidas preventivas, implicando desinteresse, em razão desses aspectos, nos ambientes laborais. No entanto, este estudo sugere que esse problema se torna ainda mais grave no contexto da terceirização.

Ademais, a partir do discurso dos entrevistados é possível refletir sobre os problemas relativos ao direito de recusa em relação ao trabalho que coloca a vida em risco. Melhor explicando, legalmente os empregados possuem esse direito, no entanto a realidade é diferente, uma vez que com essa recusa vem sempre a insegurança no emprego. Nesse sentido, é frequentemente observado o temor a

possíveis punições, levando os entrevistados a optarem por executar uma ordem, mesmo expondo a vida a riscos, pois precisam do trabalho para a sua subsistência e a de sua família. É o que se evidencia nos extratos a seguir:

Oh, rapaz, não. É o seguinte, a gente trabalha aí a gente tem muito que revisar o terreno quando a gente chega lá porque já viu né? tem encarregado que vai e você tem que chegar lá e fazer aquele serviço, entendeu? É igual, tipo assim, talvez um cabo está perto de uma luminária que a gente vai trocar, ou alguma coisa qualquer assim, mesmo no começo estando com encarregado ali, se você chegar lá e não fizer... entendeu? (E3)

Não (uso o direito de recusa). É raramente que a gente pode recusar um serviço. Muitas vezes a gente faz um serviço botando a própria vida da gente em risco lá, entendeu? Mas a gente faz para garantir o emprego da gente(...). (E4)

Não, a gente não se sente tranquilo. Na verdade quando você vem para um serviço você quer fazer o serviço, executar um serviço bem feito, né? E, às vezes, tem esse negócio na cabeça né? A empresa não vai gostar, o outro lado não vai gostar, entendeu? Que você recusou o serviço por causa disso e daquilo, você ficou com aquilo na mente (...) e você não vai gostar porque a empresa vai punir você, não vai desenvolver como outro electricista vai, entendeu? É basicamente isso daí. (E5)

Sabe-se que não é correto, ou permitido, coagir o trabalhador a se expor a práticas que representem perigo grave e iminente à sua vida ou à sua integridade (GOMES; GOTTSCHALK, 1971). Apesar disso, o fundamento do direito de recusa não é tão utilizado pelos empregados, pois existe o risco de o empregador romper o contrato, o que impossibilita, na realidade, a defesa pelo empregado diante de eventuais ordens abusivas recebidas, conforme constata Delgado (2005). Ademais, para a prática de tal direito, é crucial que o trabalhador apresente um grau de conhecimento sobre o trabalho que seja suficiente para que ele saiba a quais riscos está exposto.

A seguir é apresentado um estudo de caso de um acidente fatal, ocorrido com um trabalhador terceirizado, que ilustra perfeitamente os aspectos expostos até aqui.

5.3. Estudo de caso – O relato de um acidente fatal

O trabalhador, electricista da empresa A, vítima de um acidente fatal, era um jovem com muitos irmãos e pouco estudo, possuindo apenas o ensino fundamental incompleto, oriundo de um meio humilde e era arrimo da família. É importante frisar,

desde o início, que ele tinha pouco mais de seis meses de trabalho na empresa e foi considerado inexperiente pelo parceiro com quem fazia dupla no dia do acidente.

5.3.1 A análise documental

Para obter uma compreensão inicial a respeito do ocorrido, foi realizada uma análise dos documentos relativos ao fato, em especial a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), o laudo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), os relatórios realizados pelo perito oficial nomeado pelo(a) juiz(a) do trabalho e pelo assistente técnico da empresa terceirizada.

Foi analisada também a ação reclamatória trabalhista interposta pela esposa do acidentado em face das empresas terceirizada e primária, em especial às decisões dos magistrados de primeira e segunda instâncias.

Conforme os documentos, a vítima sofreu acidente de trabalho fatal em uma noite de domingo, após cerca de oito horas de trabalho, sendo mais da metade da jornada exercida na emenda de um cabo de eletricidade partido no mesmo local do acidente. As atividades eram realizadas em dupla.

No dia seguinte ao acidente, a empresa empregadora emitiu a CAT, qualificando-o como acidente típico de trabalho, que resultou em morte por exposição à energia elétrica. Após dois dias, o MTE foi comunicado do fato e foi a campo para emitir um “Laudo Técnico de Análise de Acidente do Trabalho”, que foi concluído em 15 dias.

5.3.2 Laudo do MTE

Em seu laudo, o MTE informou a lavratura de 18 autos de infração referentes a irregularidades quanto à jornada de trabalho, períodos de descanso e Normas Regulamentadoras (NRs) 7, 10, 18 e 24.¹

¹ A NR 7 apresenta as diretrizes do “programa de controle médico de saúde ocupacional” com um enfoque geral, enquanto a NR 10 é mais específica e regulamenta a “segurança em instalações e serviços em eletricidade”. Já a NR 18 delimita as “condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção” e a NR 24 delimita as “condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho”

De acordo com o laudo, a atividade desenvolvida pelo trabalhador no momento do acidente fazia parte da sua atividade como eletricista e consistia em executar procedimentos para solução do evento “cabo partido com risco a terceiros”, em uma linha aérea de distribuição de energia elétrica. O fiscal responsável pela sua realização propôs as seguintes causas para a ocorrência do acidente: a) iluminação insuficiente; b) circuito desprotegido, pois a chave que poderia interromper a energia no poste estava quilômetros de distância; c) modo operatório inadequado à segurança, já que o acidentado não realizou a medição da tensão; d) falha na antecipação, detecção do risco ou perigo, pelo mesmo motivo alegado anteriormente; e) falta de planejamento e de preparação do trabalho; f) ausência ou insuficiência de supervisão; g) equipe numericamente insuficiente para a execução da atividade; h) meio de comunicação ineficiente, pois não foram informados acerca da localização da chave interruptora do poste onde ocorreu o acidente; i) tolerância da empresa ao descumprimento de normas de segurança; j) falta de EPIs e não prescrição destes para a atividade, pois não houve fornecimento de vestimentas que contemplassem a condutibilidade, inflamabilidade e influências eletromagnéticas que poderiam ter evitado a morte do operário.

A conclusão do laudo técnico foi de que se tratou de uma “alarmante situação de desrespeito à legislação de proteção, segurança e saúde no trabalho (...) corroborando, cabalmente e de modo trágico e irreparável, a necessidade de se eliminar a terceirização de atividades-fim na CEMIG.”

5.3.3 Laudo do perito oficial

A viúva do trabalhador acidentado intentou uma Ação Reclamatória Trabalhista com a finalidade de reclamar seus direitos, tendo sido requerida pela empresa terceirizada uma perícia técnica a ser realizada por um engenheiro mecânico e de segurança do trabalho, indicado pelo juiz local, como é de praxe nesses casos.

Para a confecção do laudo, o perito oficial entrevistou a esposa do trabalhador, o colega de trabalho que estava presente no dia do acidente, alguns representantes da CEMIG e terceirizada e um morador de uma localidade próxima ao acidente. Analisou também toda a documentação juntada ao processo pelas partes, bem como o resultado da inspeção no local do sinistro, chegando às seguintes conclusões: os dois eletricitistas não executaram procedimentos básicos de segurança; não utilizavam equipamentos de segurança obrigatórios, como luvas isolantes de borracha, proteção dos elementos energizados e vestimenta que comportasse a condutibilidade; e não fizeram análise preliminar de riscos. Ademais, o serviço foi realizado individualmente, sem supervisão, e os trabalhadores não eram habilitados para aquela demanda e nem foram informados pela CEMIG acerca das atividades específicas que seriam cumpridas no local. Faltou descrição detalhada do que deveria ser feito, além da comunicação permanente com o centro de operação.

Por fim, de acordo com o perito, o técnico da CEMIG informou que uma equipe com duas pessoas não era suficiente para a realização do serviço, sendo que a vítima e seu colega de trabalho deveriam ter recusado o serviço, caracterizando uma equipe insuficiente.

5.3.4 Laudo do assistente técnico da empresa terceirizada

O parecer do assistente contratado pela empresa terceirizada foi pautado em uma investigação acerca da responsabilidade da empresa que o contratou, em que ele refutou os argumentos lançados pelo perito oficial e pelo fiscal do MTE, informando que os equipamentos utilizados pelo acidentado eram adequados, apurando que o acidente teria ocorrido exclusivamente pela ausência de análise prévia do serviço e de padrões das operações, como abrir, sinalizar, testar e aterrar a rede.

Concluiu que a dupla apresentava todas as condições técnicas para realizar o serviço, atribuindo à vítima a responsabilidade pelo evento, por ter desrespeitado os procedimentos. Acrescentou ainda que, ao constatarem as dificuldades, a vítima e seu colega deveriam ter suspenso o serviço, afirmando que seu comportamento

fugiu a qualquer tipo de controle ou diligência do empregador. Nos seus próprios termos:

(...) a equipe tinha todas as condições técnicas, operacionais e capacitantes de desenvolver corretamente o serviço (...). E ainda, [os eletricitas] na constatação da dificuldade não só podiam como deveriam suspender os serviços. Tinham conhecimento, eram treinados para tanto, mas desrespeitaram os procedimentos. [...] são circunstâncias ou condições ou comportamento da vítima que escapam a qualquer controle ou diligência do empregador, não se vislumbrando o nexo de causalidade, nem o dever de indenizar.

5.3.5 A sentença judicial

Em um primeiro momento, o juiz fundamentou a responsabilidade das empresas primária e terceirizada com base na teoria da responsabilidade objetiva, ou seja, sem a necessidade de demonstração de culpa, baseando-se no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e no artigo 927 do Código Civil, que propõem que o dever do patrão de indenizar ocorre quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem ou se tratar de atividade de risco, como é o caso do contato com a energia elétrica.

No corpo da sentença, o magistrado citou a lição de Oliveira (2010):

Qualquer um pode tropeçar, escorregar e cair em casa ou na rua, ser atropelado na calçada por um automóvel descontrolado, independentemente de estar ou não no exercício de qualquer atividade, podendo mesmo ser um desempregado ou aposentado. No entanto, acima desse risco genérico que afeta indistintamente toda coletividade, de certa forma inerente à vida atual, outros riscos específicos ocorrem pelo exercício de determinadas atividades, dentro da concepção da teoria do “risco criado”. Se o risco a que se expõe o trabalhador estiver acima do risco médio da coletividade em geral, caberá o deferimento da indenização, tão somente pelo exercício dessa atividade.

Finalizando, o juiz entendeu ter ficado evidente do conjunto probatório que “a empregadora do obreiro falecido agiu com culpa no evento que o vitimou”. Para tanto, fundamentou sua sentença nas conclusões do laudo do perito oficial e do fiscal do MTE, transcrevendo grande parte deles, em especial as causas elencadas acima. Ele rechaçou a tese apresentada pelo assistente técnico da empresa terceirizada, que responsabilizava exclusivamente a vítima, argumentando que os eletricitas não foram informados sobre os riscos e sequer fizeram análise preliminar

do perigo. Além disso, ressaltou o depoimento do eletricitista que acompanhava o colega acidentado, entendendo ter ficado demonstrado que, de fato, “nem o obreiro falecido e nem seu colega de trabalho foram comunicados de que os cabos estavam energizados. Não receberam ordens de serviço específicas para data e local, com a descrição detalhada da atividade”.

Em seguida, enfatizou a culpa do empregador em virtude da ausência do cumprimento do dever legal de fiscalizar a correta execução dos serviços, em condições adequadas de segurança e higiene, julgando ser “inconcebível a ideia de que o falecido pudesse estar desenvolvendo uma tarefa de forma completamente alheia à empresa”, até mesmo porque o colega de trabalho da vítima informou ser comum a praxe de não realizar as referidas análises preliminares.

Por fim, o magistrado condenou as empresas, primária e terceirizada, de forma solidária, pelos danos materiais e morais suportados pela família da vítima, apresentando tanto a responsabilidade objetiva quanto a subjetiva baseada na culpa.

5.3.6 As decisões dos tribunais superiores

Com a referida sentença, as empresas, insatisfeitas, interpuseram recursos ao Tribunal de Segunda Instância, sendo os desembargadores unânimes em manter sua responsabilidade em relação ao acidente, com argumentos semelhantes ao do magistrado de Primeira Instância.

Em seus fundamentos, a decisão de segunda instância atentou para omissões por parte do empregador no tocante à observância de normas de segurança laboral e refutou a tese em torno da responsabilidade exclusiva da vítima. Afirmou também que, no meio ambiente do trabalho, o maior bem jurídico a ser tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, que devem ser mantidas a salvo, tanto quanto possível, de quaisquer condições de risco.

Em nova tentativa de recurso para a terceira instância, em Brasília, por restrições legais referentes à análise de provas, o recurso não foi aceito pelos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

5.3.7 O estudo de caso

Conforme já foi dito, para elaborar o estudo de caso foram entrevistados a viúva e um colega de trabalho do acidentado, aqui nomeado Leandro. A viúva, que aqui é chamada de Lara, estava com 42 anos de idade e trabalhava como auxiliar em empresa de ônibus. O colega de trabalho da vítima, que será denominado Aldo, estava com 54 anos, tinha o ensino fundamental completo e estava aposentado.

5.3.8 Visão geral do acidentado

À época do acidente, Leandro estava com 33 anos de idade, era casado, tinha três filhos menores, possuía o ensino fundamental incompleto e ocupava o cargo de eletricitista, com renda mensal familiar de aproximadamente três salários mínimos. Como relatado, ele foi a óbito em uma zona rural do interior de Minas Gerais, devido a um acidente de trabalho por descarga elétrica. O motivo imediato foi que ocorreu a religação da rede elétrica antes do término do reparo.

Segundo Aldo, Leandro era uma boa pessoa, mas profissionalmente era inexperiente. Já sua esposa, Lara, considerava o marido tranquilo, não se aborrecendo com facilidade e sendo dedicado ao trabalho, como relatado a seguir:

O Leandro era muito tranquilo, tudo pra ele estava bom, gostava de trabalhar como eletricitista, gostava de brincar com os filhos. Trabalhava muito! Ele é de família humilde, muitos irmãos, nove ao todo... ele era pau pra toda obra, só ficava meio chateado quando combinava de ir ao pesque-pague e era chamado pra trabalhar no plantão. (Lara)

Ao traçar uma visão geral de Leandro, Aldo o definiu como “teimoso”, dizendo que gostava de realizar as atividades à sua maneira, resistindo em escutar a opinião dos colegas mais experientes, além de ter a ambição de ser promovido. Ele disse que essas características não são muito adequadas para quem trabalha em áreas de risco, como era o caso.

5.3.9 Caracterização do trabalho

Lara afirmou que o marido trabalhava todos os dias da semana, e a sua folga ocorria de acordo com a demanda de serviço, ou seja, nos dias mais tranquilos ele conseguia um dia para descansar. O horário de trabalho contratado era das 7 às 17 horas, no entanto, segundo ela, o marido nunca cumpriu esse horário, indo sempre além do previsto e chegando a casa “tarde da noite”, por volta das 22/23 horas.

Os relatos de Lara estão em concordância com os apontamentos de Aldo, tendo em vista que ele também afirmou que seu horário de trabalho era das 12 às 22 horas, de quarta a domingo. Além disso, quando necessário, trabalhava fora do horário contratado:

Dependia do que eles mandavam, o que tinha que fazer. Por exemplo, dava nove horas ou dez horas, nós estava largando serviço ou que era o horário de largar... daí caiu um... como é que é? Cabo partido, serviço de alto risco, aí, a gente tinha que ir atender. Tinha um cabo partido no meio da rua, a gente tinha que ir lá pra atender.

Outro fator que vai ao encontro do relato de Lara concerne aos dias de folga na empresa terceirizada, já que Aldo afirmou também trabalhar nos dias de folga, sempre que era solicitado.

Lara considera também que o marido gostava do seu trabalho e tinha facilidade para realizá-lo, além de manter um bom relacionamento com os colegas e a chefia. No entanto, ele trabalhava sob forte pressão devido ao risco iminente de se acidentar, além de reclamar da extensa jornada de trabalho e do tempo escasso de folga para desfrutar a convivência com a família:

Ele sempre falava que trabalhava com atenção por causa do risco. Ele falava que tinha facilidade para fazer o serviço... não reclamava. Era uma coisa que ele gostava de fazer. Ele se dava bem com os chefes (...) [Mas] os horários estavam muito puxados, que às vezes, assim, ele queria ter um programa de família e não podia, porque tinha que comparecer ao serviço, diante das obrigações dele.

5.3.10 O trabalhador terceirizado *versus* efetivo

Quando perguntado acerca das semelhanças e diferenças entre o trabalhador primário e terceirizado, Aldo afirmou que os terceirizados possuem uma carga de trabalho maior e salários e benefícios menores: “(...) eles ganham bem e (...) nós ganhamos mal. (...) um cara da empreiteira trabalha muito mais que um cara da [cita o nome da empresa]”.

A partir do seu depoimento, é possível depreender que os funcionários da CEMIG têm mais conhecimento teórico, enquanto os da empresa terceirizada têm o conhecimento prático e apresentam mais agilidade nos serviços do dia a dia:

(...) eles [os efetivos] sabem mais, mas assim (...) mexer com medidor, com direta, essas coisas tudo, eles sabem, eles conhecem, é fundamental deles. Se for pra equipar poste, pra subir em poste eles demoram umas três horas. Rapidinho nós sobe lá em cima. Com toda segurança que tem, nós somos mais rápidos que eles ainda. (Aldo)

O discurso de Aldo deixa transparecer que as atividades que requerem desgaste físico maior, como trabalhar em construções de redes, instalação de equipamentos e reparos em postes, são realizadas pelos empregados terceirizados, enquanto os serviços considerados mais leves, como manejo com medidores de energia, são direcionados para os efetivos. Além disso, ele afirmou que os terceirizados exerciam todos os tipos de atividade, “fazendo de tudo um pouco”, embora não fossem reconhecidos e valorizados por isso, já que seus salários sempre foram menores.

No mesmo sentido, Lara informou que Leandro tinha um parente que era funcionário efetivo e, por isso, tinha interesse em se tornar empregado da CEMIG como forma de melhorar de vida: “(...) ele queria subir mais assim de cargo. Porque, geralmente, no palavreado deles, ele era tipo peão, né? Porque ele trabalhava só assim, nos matos, pegando aquele duro mesmo, carregando poste, esses trem”.

Lara evidenciou várias diferenças entre as condições de Leandro e de seu parente não terceirizado, tanto em relação ao trabalho quanto aos rendimentos. Ressaltou não possuir casa própria e que o dinheiro que ganhavam era escasso, sendo suficiente apenas para a sobrevivência da família, o que não acontecia com o seu parente:

Era bem diferente. A começar do salário, a gente não tinha casa própria, como não tenho até hoje, pagava aluguel. Então, praticamente o gasto do que ganhávamos trabalhando ia todo pra dentro de casa, não sobrava quase nada. Não dava pra aproveitar um passeio. Já [cita o nome do parente] passeia sempre, tem os investimentos dele em imóveis, consegue fazer as coisas dele bem. (Lara)

Aldo apresentou um discurso semelhante ao da viúva. Para ele, o relacionamento com os empregados efetivos era bom, demonstrando, inclusive, possuir laços de amizade entre eles. No entanto, relatou claramente a existência de diferenças importantes, deixando transparecer um sentimento de inferioridade.

Outro fator que merece atenção no discurso de Aldo e que está associado à segurança no trabalho diz respeito à formação das equipes e ao direito de recusa. Conforme Castro (2016), atividades complexas inerentes à distribuição de energia para serem realizadas com segurança necessitam de pelo menos três pessoas, pois a supervisão é importante em atividades perigosas. No entanto, isso não era respeitado na empresa em que Leandro se acidentou. Assim, ao ser questionado sobre o direito de recusa, caso não fossem disponibilizados os três funcionários para realização das tarefas de alto risco, Aldo respondeu que não poderia recusar o trabalho, já que “muitos consumidores poderiam ficar sem energia”. Segundo ele, os empregados não terceirizados podem recusar o trabalho, caso não o considerem adequado, mas deixa evidente que esse direito não é exercido por eles.

Tudo isso sugere que os trabalhadores terceirizados exercem suas atividades em condições bem diferentes das daqueles que pertencem ao quadro efetivo, atuando, inclusive, com equipes menores do que é previsto na própria regulamentação da CEMIG (CASTRO, 2016). Além disso, em decorrência da pressão imposta, são impedidos de exercer o direito à recusa de trabalhos que possam colocar a sua vida em risco, fator que parece ser mais difícil de ocorrer entre os não terceirizados.

5.3.11 O acidente

Como já foi dito, o acidente ocorreu em uma noite de domingo, após cerca de oito horas de trabalho. Aldo relatou que ele e Leandro, ao final do expediente de trabalho, foram acionados pelo Centro de Distribuição (COD) da CEMIG para

atenderem a um chamado de cabo partido. No entanto, ao chegar ao local, depararam com algo diferente: uma chave sobre a qual não tinham conhecimento.

A falta de informação quanto ao serviço a ser executado pela dupla de eletricitistas, indicada nos laudos do MTE e do perito judicial, foi confirmada por Aldo, que declarou ainda o fato de não terem sido informados pela CEMIG acerca das atividades específicas a serem realizadas no local.

Todos esses elementos se somaram ao fato de Leandro ter ignorado algumas medidas que deveriam ser tomadas e que foram sugeridas pelo seu colega, bem mais experiente: “igual o que ele falou com o homem lá: ‘o mesmo que ele entende eu conheço’. Aí, o cara falou pra ele: ‘escuta ele... ele é muito mais velho de serviço que você. Se ele tá falando é porque ele entende’. Mas o que acontece? Teimosia!”.

A mudança para duplas formadas por um eletricitista experiente e um novato para atuar em reparos em redes elétricas energizadas decorreu da necessidade de aumentar o número de equipes. No entanto, essa medida tem sido considerada fator que aumenta o risco da atividade, já que a equipe formada por três eletricitistas é vista como mais adequada pela própria CEMIG.²

Assim, ao tentar solucionar o problema, Leandro, que estava sem os equipamentos de proteção necessários, sofreu uma descarga elétrica e veio a óbito. É importante ressaltar que em nenhum momento a vítima e Aldo foram comunicados de que os cabos estavam energizados e nem receberam ordens de serviço específicas com a descrição detalhada da atividade, sendo tudo isso considerado essencial para a segurança do empregado.

O fato é que ambos foram comunicados sobre a necessidade de realizar o reparo de uma linha energizada, sem qualquer planejamento e com informações imprecisas,

² Sobre isso, vale a pena citar o estudo de Castro (2017) acerca da proposta de uma concessionária de energia para adequar as equipes de trabalhadores próprios que realizam a manutenção em rede energizada de distribuição aérea de média tensão, de forma a introduzir uma nova organização do trabalho com as “duplas”, sendo que até então as equipes possuíam, no mínimo, três integrantes. A conclusão foi de que os serviços em linha energizada devem ser realizados, em regra, em equipes com pelo menos três participantes, sendo que as duplas só são adequadas quando o serviço for menos complexo.

ao retornarem de uma jornada de oito horas de trabalho. Isso sugere um ambiente organizacional propício a falhas e a acidentes, remetendo aos apontamentos de Llory (1999), quando este afirma que as causas profundas dos acidentes não devem ser buscadas nos erros em si ou nas falhas dos operadores de campo, mas devem ser encaradas como um produto da organização e de suas políticas.

Lara descreveu o dia do acidente dizendo que sabia que seu marido estava realizando o serviço somente com uma pessoa e que já havia extrapolado o horário de trabalho, como de costume. Disse ainda que foi informada pelos seus colegas de trabalho que ele havia subido em um poste para emendar um cabo de eletricidade partido e que se sentiu ansiosa para que ele terminasse o serviço e voltasse para casa:

Ah, eu acho assim, é que como estava trabalhando só os dois lá, eu acho que um tinha que ter supervisionado o outro. E quando eu fui saber, ele estava lá no poste e o outro em outro. Então, cada um estava fazendo seu serviço, pra ver se acabava mais rápido pra ir embora, sem um supervisionar o outro. E aí aconteceu essa falha da eletricidade estar ligada lá sem eles saberem. (Lara)

A falta de supervisão citada nos laudos do MTE e do perito judicial foi constatada, tendo em vista que, assim como Aldo, a esposa do Leandro relatou que o marido dizia trabalhar apenas com mais um colega de trabalho, não havendo a presença do supervisor.

Tanto o depoimento de Aldo quanto o da esposa de Leandro confirmam o laudo realizado pelo perito oficial quando este se referiu à ausência de equipamentos de segurança obrigatórios e de análise preliminar de riscos. Ficou mais uma vez evidente que o serviço seria realizado individualmente, sem supervisão, por trabalhadores que não eram habilitados para essa tarefa, culminando em um acidente fatal.

Sobre o período pós-acidente, constatou-se que as empresas responsáveis deram assistência psicológica e financeira para os familiares, e Lara declarou que, nos dois primeiros meses após a morte do marido, teve todo o apoio material de que necessitava. A empresa terceirizada chegou a custear as despesas da família com

alimentação enquanto a pensão do marido não tinha sido liberada. No entanto, com relação à assistência psicológica, não ocorreu o mesmo, pois Lara não se sentiu amparada.

Já no caso de Aldo houve maior ajuda nessa área, embora ele tenha sido também investigado por um perito criminal. O acidente parece tê-lo abalado profundamente, pois no momento em que aconteceu o evento ele tentou descer a vítima, que estava no alto do poste, e prestar os primeiros socorros. Teve que lidar ainda com o sentimento de ter aconselhado o colega a não subir, sem que seu conselho fosse atendido:

Passei por três psicólogos. Fui investigado pelo perito criminal lá de Belo Horizonte [...]. Aí, chamou o cara que foi testemunha, que viu que eu pedi pra ele não subir. Ele falou assim: “cadê aquele rapaz que tava trabalhando aí, que tava junto com o rapaz aqui?” Aí, ele falou: “olha ele aqui!”. O cara respondeu: “esse aí é mais homem que os outros, porque se fosse eu tava correndo pro meio do mato até agora, não tinha achado mais não”. Porque têm os procedimentos que a gente tem que fazer. Descer ele. Tentei socorrer ele, mas só que... é tudo metálico, a cruzeta entrou... foi a mesma coisa de assar um frango de dentro pra fora... queimou ele todo por dentro.

Pode-se observar que o acidente fatal ocorreu em um ambiente de jornadas de trabalho excessivas, com treinamentos escassos e uma impossibilidade real de recusa por parte dos trabalhadores, associada à inexperiência da vítima.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciar este estudo, havia no pesquisador uma inquietude em relação às características do trabalho terceirizado no setor elétrico, tendo em vista as inúmeras queixas dos eletricitistas quando o procuravam para interpor ações trabalhistas. Não se sabia ao certo os motivos pelos quais os acidentes ocorriam neste setor e se havia relação com a terceirização. O processo de pesquisa foi fundamental para compreender as características do trabalho desses profissionais, sendo certo que o pesquisador não imaginava encontrar tantos traços de um trabalho precário, aliados aos problemas de insegurança no ambiente laboral. Ademais, ficou evidente a submissão dos trabalhadores terceirizados a situações de risco iminente à própria vida, uma vez que o direito de recusa não é posto em prática pelo medo do desemprego.

Neste momento, retoma-se as perguntas que motivaram esta pesquisa: Como se caracteriza o trabalho terceirizado no setor elétrico? Como entender os acidentes que ocorrem no setor e qual sua possível relação com a terceirização? Antes de tudo, os resultados descritos apontaram para traços de precarização no trabalho terceirizado. Percebeu-se, portanto, que essa precariedade parece ser uma das características mais marcantes dessa forma de trabalho. Isso ficou evidente, sobretudo, por meio da análise dos processos judiciais, uma vez que esta revelou que a terceirização tem contribuído para aumentar a precarização do trabalho nas três empresas, por meio das diferenças salariais e de benefícios, da grande rotatividade dos empregados, do aumento da carga horária de trabalho, das más condições de trabalho. Tudo isso contribui para mais ocorrências de acidentes de trabalho e danos à saúde física e emocional dos empregados terceirizados.

Dessa forma, por meio dos resultados alcançados por esta pesquisa, é possível afirmar que o trabalho dos terceirizados é pautado prioritariamente pela luta contra o sofrimento, uma vez que se percebeu a realização da atividade laboral apenas como fonte de subsistência, não representando qualquer forma de obtenção de prazer ou de realização pessoal.

Assim, as reconfigurações dos processos produtivos observadas nas últimas décadas, as quais revelam a maior preocupação com os resultados econômicos, com a produtividade e com o controle sobre a organização do trabalho do que com a saúde e segurança do trabalhador, vêm pondo fim aos direitos dos trabalhadores, sendo muitos deles conquistados há décadas.

Além disso, sobretudo no estudo aprofundado do acidente fatal, ficaram claras as disfunções organizacionais, com falhas na comunicação entre quem determinou a realização do serviço e os trabalhadores que receberam a ordem. Ficaram também evidentes a extensão excessiva da jornada de trabalho e o despreparo do trabalhador terceirizado para realizar tarefas que envolvem risco. Nesse contexto, a precarização parece ser uma das características maiores desse trabalho, reduzindo direitos legais dos trabalhadores, inclusive o de se recusar a realizar uma tarefa para a qual não se encontra preparado, acarretando a degradação de suas condições sociais. No entanto, nada disso impede que a terceirização ganhe cada vez mais espaço no país, principalmente com a Lei Federal nº 13.429, restando evidente a dissonância entre os elementos legais e a realidade dos trabalhadores, visto que essa modalidade de trabalho está acoplada ao aprofundamento de estruturas insuficientes, rotatividade e exploração, comprometendo a saúde de quem o realiza. Ademais, essa medida coloca os direitos mediados por duas instituições distintas, em uma mistura idiossincrática entre o público e o privado, podendo descaracterizá-la como espaço de direito.

Cabe ressaltar que os resultados evidenciados neste estudo não podem ser generalizados para todos os trabalhadores terceirizados no Setor Elétrico brasileiro, uma vez que cada Estado e cada empresa apresentam suas particularidades. Ademais, não se pretendeu com este estudo sanar as discussões acerca da temática, mas, sim, trazer uma contribuição para o debate, deixando em aberto a possibilidade de novas análises que expressem as peculiaridades do trabalho terceirizado no setor estudado, mas também em outras repartições que sejam igualmente submetidas a esse tipo de prática.

Finalmente, sugere-se como forma de contribuição para trabalhos futuros e como alternativa à forma de gestão terceirizada, a utilização de históricos e categorização

de Ações Reclamatórias Trabalhistas em relação à CEMIG, como forma de classificação desse tipo de empresa junto ao mercado, uma vez que está em voga o *compliance* (conjunto de políticas e as diretrizes estabelecidas para o negócio e para as atividades da instituição ou empresa), como forma de levar as empresas a uma maior responsabilidade com as condições de trabalho de seus terceirizados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. M.; VILELA, R. A. G. **Modelo de análise e prevenção de acidentes de trabalho – MAPA**. Piracicaba, SP: Cerest, 2010.

ALVES, G. Reestruturação produtiva e trabalho não neoliberal no Brasil: precarização do trabalho e redundância salarial. **Rev. Katálysis** [online], v. 12, n. 2, p. 188-197, 2009.

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson Ferreira. Princípio do risco mínimo regressivo. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 17, n. 3327, 10 ago. 2012.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1999.

ARAÚJO, Ana Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. Terceirização e relações de gênero. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (Org.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Ed. Annablume, CUT, 2009. p. 129-147.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Ed. 70, LTDA., 2011.

BARRETO, J. R. F. **Modelo de apoio à gestão do relacionamento entre as concessionárias de distribuição de energia elétrica e as empresas fornecedoras de serviços**. 2005. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2005.

BIAVASCHI, M. B. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. In: KREIN, J. D. *et al.* (Org.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. p. 141-166.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999. 67p.

BORGES, A.; FRANCO, A. **Mudanças de gestão: para além dos muros da fábrica**. Salvador, 2007.

BOSI, N. **Acidente de Trabalho**, Nova Venécia, ES, Nova Venécia, ES, v. 1, n. 1, jan./jun. 2007. Semestral.

BRASIL. **Novo código civil comentado**. Coordenação de Ricardo Fiúza. 3. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2004. 23 p.

BRAVO, Sierra R. **Técnicas de investigação social: teoria e ejercicios**. 7. ed. rev. Madrid: Paraninfo, 1991.

BROWN, D.; WILSON, S. **The black book of outsourcing**: how to manage the changes, challenges and opportunities. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 2008.

CASSUNDÉ, F. R.; BARBOSA, M. A. C.; COSTA, J. R. M. Terceirização e precarização do trabalho: levantamento bibliométrico sobre os caminhos críticos da produção acadêmica em administração. **Teoria e Prática em Administração**, v. 6, n. 1, p. 172-194, 2016.

CASTRO, Marcelle La Guardia L. **Quando as luzes não se apagam... A gestão coletiva dos riscos na manutenção em rede energizada**. 2016. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2016.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHAGAS, Gustavo Luis Teixeira. **Legislação de direito internacional do trabalho e da proteção internacional dos direitos humanos**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2010. 222 p.

CHERQUES, H. R. T. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **PMKT: Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 3, p. 20-27, 2009.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COSTA, M. S. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, art. 10, abr./jun. 2017.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução por Magda Lopes. 2. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2010. 248 p.

DELGADO, Maurício. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio G. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. 1003 p.

FEITOSA, R. L.; MONTENEGRO, A. V. Considerações sobre terceirização e precarização no contexto brasileiro: uma revisão. **Revista de Psicologia da UFC**, v. 6, p. 76-89, 2015.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, abr. 1995.

GODOY, Arilda S. Estudo de caso qualitativo. In: SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

HUGUES, E. **Le drame social du travail actes de la recherche en sciences sociales les nouvelles formes de domination dans le travail**, v. 2, n. 115, p. 94-99, 1996.

JIANG, B.; QURESHI, A. Research on outsourcing results: current literature and future opportunities. **Management Decision**, v. 44, n. 1, p. 44-55, 2006.

KAKABADSE, A.; KAKABADSE, N. Outsourcing best practice: transformational and transactional considerations. **Knowledge and Process Management**, v. 10, n. 1, p. 60-71, 2003.

KALLEBERG, A. L. Crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, n. 69, p. 21-30, 2009.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 16. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2012. 970 p.

LESSA, S. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2007.

LLORY, M. **L'accident de la centrale nucléaire de Three Mile Island**. Paris: Éditions L'Harmattan, 1999.

MANZANO, M.; SANTOS, A. L.; TEIXEIRA, M. Desenvolvimento econômico e trabalho nos anos recentes. In: KREIN, J. D. *et al.* (Org.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. v. 1.

MARCELINO, P. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Revista Pegada**, v. 8, n. 2, p. 55- 71, 2007.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Cad. CRH**, São Paulo, v. 25, n. 65, p. 331-346, 2012.

MARTINS, C. E. Superexploração do trabalho e acumulação de capital: reflexões teórico-metodológicas para uma economia política da dependência. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, Rio de Janeiro, n. 5, p. 121-138, dez. 1999.

MIRANDA, C. R. **Ataques ao mundo do trabalho: terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador**, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. rev. e ampl. e atua. São Paulo: LTr, 2010. 49 p.

ORGANISTA, J. H. C. **O debate sobre a centralidade no trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

ORGANISTA, J. H. C. Trabalho criativo ou (des)emprego involuntário: informalidade na sociedade contemporânea. **Perspectiva Sociológica: a Revista de Professores de Sociologia**, n. 3, 2009.

PEIXE, J. C. M. D. S.; STAMPA, I. T. **Terceirização no Brasil**: tendências, dilemas e interesses em disputa. Londrina, PR, 2015.

PEREIRA, M. E. R.; TASSIGNY, M. M.; BIZARRIA, F. P. A. Terceirização e precarização do trabalho na Política Pública de Assistência Social. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 9, n. 3, p. 171-18, jul./set. 2017.

PIALARISSI, R. Precarização do trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 66, 2017.

RABELO, L. B. C.; CASTRO, M. L. G. L.; SILVA, J. M. A. Dublês do setor elétrico: Reflexões sobre identidade e trabalho terceirizado. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 16, p. 166-175, 2016.

ROSA, Maria V. F. P. C.; ARNOLDI, M. A. G. C. **A entrevista na pesquisa qualitativa**: mecanismos para a validação dos resultados. Belo Horizonte: Autêntica, 2006. 112 p.

SÁ, T. **Precariedade e trabalho precário**: consequências sociais da precarização laboral. Lisboa: Configurações, 2010.

SANTANA V. S.; ARAÚJO-FILHO, J. B.; ALBUQUERQUE-OLIVEIRA, P. R.; BARBOSA-BRANCO, A. Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos. **Rev. Saúde Pública**, v. 40, n. 6, p. 1004-1012, 2006.

SANTOS, Sheila Daniela Medeiros. A precarização do trabalho docente no ensino superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. **Educar em Revista**, n. 46, 2012.

SILVESTRE, B. D. S. e outros. Privatização: bom ou ruim? Lições do setor de distribuição de energia elétrica do nordeste brasileiro. **RAE-revista de administração de empresas**, v. 50, n. 1, p. 94-111, 2010.

SINGER, P. Desemprego e exclusão social. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 10, n. 1, 1996.

SOUZA, L. L. C. **Decisões de terceirização e as práticas em gestão do fator humano**: análise nas grandes indústrias cearenses de confecção. 2005. 214 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza. 2005.

SOUZA, L. L. C.; MALDONADO, M. U.; RADOS, G. J. V. Gestão da terceirização no setor brasileiro de distribuição de energia elétrica. **RAE**, São Paulo, v. 51, n. 2, mar./abr. 2011.

SOUZA, L. L. C.; DÁVILA, G. A.; DONADEL, A. C. Evolução da terceirização estratégica diante da gestão por processos. In: SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS, 11., 2008, São Paulo. **Anais Eletrônicos...** São Paulo: SIMPOI, 2008.

SOUZA COSTA, Daniel de. As relações e limitações do direito de recusa ao trabalho perigoso num contexto eletricitário. In: LIMA, Francisco; RABELO, Lais; CASTRO, Marcelle (Org.). **Conectando saberes: dispositivos sociais de prevenção de acidentes e doenças no trabalho**. 1. ed. Belo Horizonte: FABREFACTUM, 2015. v. 1, p. 100-122.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Org.). **A perda da razão social do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-58.

VARGAS, F. B. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH** (*online*), v. 29, n. 77, p. 313-331, maio/ago. 2016.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: Ltr, 2015.

VILELA, Andrade de Gouveia; ALMEIDA, Ildeberto Muniz de; MENDES, Renata Wey Berti. Da vigilância para prevenção de acidentes de trabalho: contribuição da ergonomia da atividade. **Ciênc. saúde coletiva** [*online*], v. 17, n. 10, p. 2817-2830, 2012.

APÊNDICE

Roteiro de Entrevistas do Estudo de Caso

FICHA DE IDENTIFICAÇÃO DO ACIDENTADO

Nome:		
Data de Nascimento:	Idade:	Sexo:
Estado Civil:	Naturalidade:	Etnia:
Religião:	Grau de Instrução:	
Ocupação:		
Endereço:		
Nome do Cônjuge:		
Idade:		
Filhos (idade):		
Nome do Pai:		
Nome da Mãe:		
Irmãos:		
Pessoas que responderam à entrevista: 2		
Grau de parentesco ou afinidade:		
Modo de perpetração: Acidente de Trabalho por Descarga Elétrica		
Local: Zona Rural		
Data: 02/03/2008	Hora: 20:30 horas	
Observações: Acidente ocorreu em um domingo		

AUTOPSIA PSICOLÓGICA E PSICOSSOCIAL

- I) Primeira parte – perfil pessoal e socioeconômico
- a) Leitura e esclarecimentos sobre o Termo de Consentimento
- b) Preenchimento dos Dados de Identificação do Entrevistado

Nome:
Data de Nascimento:
Idade:
Sexo:
Estado Civil:
Naturalidade:
Etnia:
Religião:
Grau de Instrução:
Ocupação:
Endereço:

II) Segunda Parte - Retrato e Modo de Vida e Caracterização Sócio Laboral

1. Como você descreve o Reinaldo? (características marcantes)
2. Qual é a sua origem? Qual a origem de seu pai e de sua mãe?
3. Com quem ele se parecia mais? Fisicamente? Modo de ser?
4. Ele se aborrecia com frequência? Em que tipo de situação?
5. Como ele reagia diante de situações difíceis? Havia algo que o (a) chateava mais?
6. Qual a profissão e grau de instrução do Reinaldo?
7. Qual era a sua renda e as fontes de rendimento familiar?
8. Ele comentava sobre a situação dele no trabalho/emprego? (dificuldades, limites e possibilidades)
9. Qual a carga horária que ele normalmente fazia?
10. Ele fazia algum comentário acerca da condição de trabalho na empresa Garra?
11. Comparava com as condições da CEMIG?
12. Conhece alguém que trabalha na CEMIG?
13. Você via diferenças entre ambos em relação ao trabalho?
14. O que você tem a dizer sobre o acidente sofrido pelo Reinaldo?
15. As empresas deram assistência à família? Psicóloga ou financeira?