

# **TERCEIRIZAÇÃO: IMPLICAÇÕES SOBRE OS SETORES ELÉTRICO E AUTOMOTIVO BRASILEIROS**

## ***OUTSOURCING: IMPLICATIONS FOR THE BRAZILIAN ELECTRIC AND AUTOMOTIVE SECTORS***

**Cristiano Vinicius Ferreira<sup>1</sup>**  
**Liana Carleial<sup>2</sup>**  
**Lafaiete Neves<sup>3</sup>**

### **RESUMO**

A globalização aproximou os mercados, acirrou a concorrência entre as firmas e a necessidade de maior produtividade a menores custos de produção. Essa reestruturação produtiva teve impacto sobre vários setores econômicos bem como sobre o mercado de trabalho. Este artigo discute a prática de terceirização da força de trabalho nos setores elétrico e automotivo, prática essa que vem aumentando muito nos últimos anos. Esses setores são estratégicos para uma economia que enfrenta uma busca pelo desenvolvimento; a energia é elemento central para o desenvolvimento produtivo e para o bem-estar das famílias e o automotivo, por muito tempo considerado carro-chefe das economias capitalistas, por ser capaz de agregar vários postos de trabalho ao longo da sua cadeia produtiva. Após a reestruturação produtiva das empresas desses dois setores e seus impactos sobre o mercado de trabalho, foi observado aumento dos níveis de lucros, resultado da maior produtividade e do enxugamento dos custos, porém, há evidências de um aumento significativo dos acidentes de trabalho bem como de ampliação da exploração e superexploração dos trabalhadores nesses setores. Por isso, nesta pesquisa avalia-se como a terceirização, fruto da busca por maior produtividade a menores custos, impactou sobre o mercado de trabalho nos dois casos sob análise.

**Palavras-chave:** Setor Elétrico. Setor Automotivo. Terceirização. Produtividade.

### **ABSTRACT**

Globalization has brought markets closer together, made competition between firms more fierce and increased the need for higher productivity at lower production costs. This productive restructuring has had an impact on several economic sectors and the labor market. This article discusses the practice of outsourcing the workforce in the electric and automotive sectors. This has become more commonplace in recent years. These sectors are strategic in an economy that is facing a drive for development: energy is a key element to productive development and the well-being of families; and the automotive sector, for a long time considered the flagship of capitalist economies, provides many jobs throughout its chain of production. Following the productive restructuring of companies in these two sectors, profit levels rose as a result of higher productivity and reduced costs. However, there is evidence of a significant rise in the number of accidents in the workplace and the exploitation or overexploitation of workers in these sectors. Therefore, this study evaluates how outsourcing, the result of a drive for higher productivity at a lower cost, has affected labor in both of the sectors in question.

**Key words:** Electric Sector. Automotive Sector. Outsourcing. Productivity.

---

<sup>1</sup> Economista, especialista em macroeconomia e finanças pela UFPR. E-mail: cristiano.v.f@outlook.com

<sup>2</sup> Economista, professora titular da UFPR, pesquisadora do CNPq. E-mail: liana.carleial@terra.com.br

<sup>3</sup> Economista, doutor em desenvolvimento econômico pela UFPR e coordenador do Grupo de Estudos Ruy Mauro Marini (GERMMARINI) CNPq/UTFPR. E-mail: lafaiete.neves@gmail.com

## **1. INTRODUÇÃO**

A terceirização da força de trabalho no Brasil vem se intensificando mesmo num contexto econômico positivo, de crescimento dos investimentos, do produto e dos empregos formais. Essa prática ocorre tanto no setor privado como público e, do ponto de vista jurídico, desvirtua a conceituação e a identificação do empregador, uma vez que promove a presença de um intermediário entre o trabalhador e a firma que recebe a prestação do serviço (CARLEIAL, 2011).

Existem razões técnicas que favorecem o uso da terceirização, mas, em larga medida, ela é utilizada como um recurso de redução de custos cujos impactos são sofridos pelos trabalhadores por receberem menores salários, cumprirem jornadas de trabalho mais longas, suportarem práticas discriminatórias, comparativamente, ao quadro efetivo das empresas e ficarem ainda submetidos a acidentes e maiores riscos no trabalho.

Esse é o caso dos setores elétrico e automotivo no Brasil, e tais características justificam a necessidade de um estudo mais aprofundado sobre a terceirização nesses setores. Se existe este parâmetro negativo no mercado, nas condições e na segurança do trabalho, devem-se buscar explicações para estas evidências, valorizando a vida humana, e não a tratando com insignificância.

O problema está entranhado nas lacunas deixadas pela lei que regula os setores elétrico e automotivo e pela falta de uma legislação específica para a prática da terceirização. Portanto, como reverter a tendência de precarização do trabalho no setor elétrico e automotivo quando o Estado é conivente com a degradação das condições e com a informalidade do mercado de trabalho?

A hipótese a ser trabalhada supõe que o atual modelo de regulação tende a piorar a situação dos trabalhadores dos setores automotivo e elétrico. Essa hipótese se apoia na contradição entre a realidade dos setores em relação à Súmula nº 311 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sobre a legalidade em contrato de prestação de serviços: I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário. (ST, Súmula nº 331, 2003).

O objetivo geral deste artigo é apresentar e discutir a prática da terceirização nos setores elétrico e automotivo brasileiros. As seções subsequentes irão tratar de características fundamentais dos setores elétrico e automotivo nacional e das formas de subcontratação.

A inserção subordinada e passiva do Brasil na globalização transformou a prática da terceirização na via dominante para a redução de custos. Mesmo no caso do setor público, aonde a lógica do lucro não está presente, a decisão de terceirizar decorre do argumento da função especializada ou ainda de tarefas consideradas simples ou até de funções em extinção nos diferentes órgãos. É importante destacar, porém que a prática está sendo usada de forma inadequada e, assim, aprisiona o país no subdesenvolvimento e na fragilização permanente do mercado de trabalho.

## **2. A FLEXIBILIZAÇÃO DOS PROCESSOS PRODUTIVOS E DO MERCADO DE TRABALHO**

A flexibilização é uma proposta que se estabeleceu a partir dos anos 1980, vista como fruto da evolução do capitalismo e da busca por maior competitividade, maior produtividade e menores custos.

Para definição de flexibilização, o obstáculo está na amplitude do termo e em sua variância. Por isso, Boyer (apud CARLEIAL, 2001, p. 30) propõe a seguinte conceituação: “a flexibilidade é geralmente definida como a aptidão de um sistema ou subsistema a reagir às diversas perturbações”. Esta conceituação é importante, pois qualifica outro conceito exposto por Ramos (apud CARLEIAL, 2001, p. 30), que admite uma distinção dos meios a alcançar a flexibilização, sendo estes a flexibilidade individual ou microeconômica (mudanças organizacionais internas à empresa) e a flexibilidade externa ou macroeconômica (mudanças externas à empresa, como na legislação do governo) (MATTOS, 2009).

A revolução microeletrônica impôs profundas mudanças nas formas de flexibilização do processo produtivo e não centralizou seus efeitos, expandindo a sua tecnologia a outras atividades econômicas. Possibilitou inovação na gestão e organização da empresa, no processo produtivo, permitiu rapidez na comunicação dos agentes, troca de *know-how* entre setores econômicos, entre outras mudanças. Isto permitiu a ampliação dos mercados interno e externo e, por consequência, a competitividade entre empresas de um mesmo país e de outras nações.

A flexibilização dos processos produtivos é dividida em interna e externa. A primeira abrange gestão da força de trabalho, incorporação de máquinas, novas técnicas organizacionais; a segunda conta com a prática da subcontratação (CARLEIAL, 2001).

A subcontratação (terceirização) toma dois caminhos distintos em relação aos objetivos a serem alcançados, é o caso da subcontratação econômica, direcionada a formas de reduzir custos, e da subcontratação de especialização, que busca inovar e qualificar o processo produtivo. Elas podem se misturar, pois a inovação pode proporcionar menores custos, assim como a busca por menores custos pode resultar em necessidade de inovação.

Espera-se que, na flexibilização, os riscos inerentes às oscilações do mercado diminuam, sendo possível optar por redução dos custos variáveis sem comprometer aspectos jurídicos da empresa. Outro elemento que surge com a ascensão desta prática é o aumento do número de postos de trabalho nos mercados formal e informal, além de transmissão de conhecimento, proporcionando oportunidades positivas a empresas de pequeno e médio porte.

A terceirização engloba muitos dos elementos responsáveis por minimizar os riscos e reduzir custo variável, por isso é uma das práticas mais utilizadas no país. O setor que mais obteve sucesso neste processo foi o da microeletrônica, e uma das razões para que isto fosse possível foi o repasse de informações da contratante para contratada, sendo o inverso possível e verdadeiro (CARLEIAL, 2001).

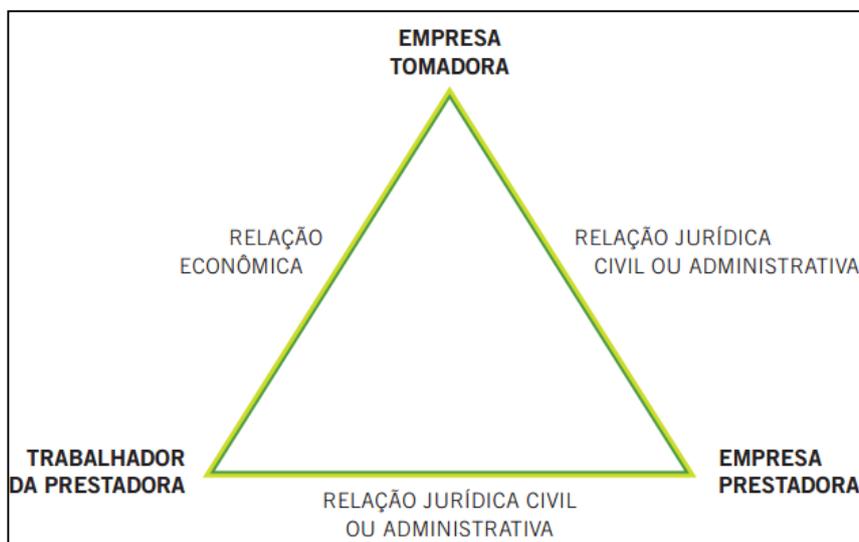
Um ponto em que há o consenso entre a maioria das empresas é transcrito por Carleial (2001) da seguinte forma:

A subcontratação se confirma nestas empresas como estratégia explícita de busca por redução de custos, redução de riscos e que redundam em vantagens de centralização nas atividades principais, que são as de mais alto conteúdo tecnológico, que agregam mais valor e que não devem ser transferidas ou porque significam os “segredos” da empresa, ou porque representam anos de aprendizado dedicados àquelas tarefas, etc. (CARLEIAL, 2001, p. 194)

Essa estratégia, como dito em outros momentos, permite à empresa reduzir custo variável e liberar capital para outros investimentos mais rentáveis, traduzindo em alguns exemplos: é a possibilidade de variar a quantidade de mão de obra de acordo com as oscilações de mercado e diminuir custo com espaço físico ou da estrutura da empresa, tornando assim ágil, flexível e com maior liquidez.

Identificadas as características, deve-se apresentar como ocorre a relação de uma empresa contratante e uma contratada, no processo de flexibilização microeconômica.

FIGURA 1 – Esquema das relações entre as partes numa atividade terceirizada



FONTE: Instituto Acende Brasil (2012)

Esta dinâmica da atividade terceirizada em relação à sua contratante mensura e mostra a dificuldade em delegar a responsabilidade em casos confirmados de precarização do trabalho e exploração do trabalhador.

Quem faria o papel de mediador dessa relação entre empresas contratante e contratada acaba sendo anulado pelo avanço da prática de terceirização e pela falta de uma legislação específica para esta atividade. Estes agentes responsáveis pela mediação são os sindicatos.

Atualmente, os sindicatos estão de mãos atadas sobre o assunto, pela falta de respaldo jurídico que ao menos a defesa do trabalhador subcontratado. Inevitavelmente, acabam por assistir sentados à precarização da segurança física, jurídica, econômica e psicológica do trabalhador, pois não existe um enquadramento específico deste tipo de trabalhador terceirizado.

Para promover a terceirização e a mudança da ótica sindicalista e, assim, se adequar às novas demandas dos trabalhadores, é preciso tentar ser o mais flexível sem perder a firmeza nas negociações. Existe o compromisso assumido, pelos sindicatos, em se atualizar e formar parcerias para melhor entender as transformações da indústria e do pensamento dos trabalhadores, mostrar que, apesar da firmeza em suas reivindicações, é possível ser flexível e estabelecer o melhor para as partes envolvidas, sendo o grande instrumento e trunfo a negociação.

A necessidade de reformulação nos sindicatos brasileiros acontece após os anos de 1970 e 1980, quando se percebeu que os sindicatos eram incapazes de criar efeitos, sócio inclusivos aos trabalhadores, e isso se deu pela falta de poder político, econômico e jurídico-institucional no Brasil. A falta de poder nessas frentes diminuiu a comunicação entre os agentes, aumentando a incapacidade política e diminuindo ideologia do sindicato, demonstrando certa fragilidade dos atores sociais e maiores dificuldades na relação entre indústria e trabalho.

Essa inevitabilidade da transformação dos processos industriais, causada pelas exigências de competitividade implícitas na lógica do capitalismo e carregada de más

condições de trabalho, junta-se à terceirização para mostrar os novos rumos que a industrialização está tomando. Ambas estão incluídas na evolução natural do capitalismo, e não se critica a competitividade e a terceirização, mas sim a forma como foram conduzidas no Brasil.

Por fim, esta seção buscou apresentar características essenciais da forma como acontece a flexibilização dos insumos produtivos, como é composta, qual a dinâmica atual da subcontratação e, também, as dificuldades dos sindicatos em lidar com a terceirização.

As próximas seções apresentarão a terceirização nos setores elétrico e automotivo e os principais fatos que incitam a terceirização nos respectivos setores.

### 3. A TERCEIRIZAÇÃO

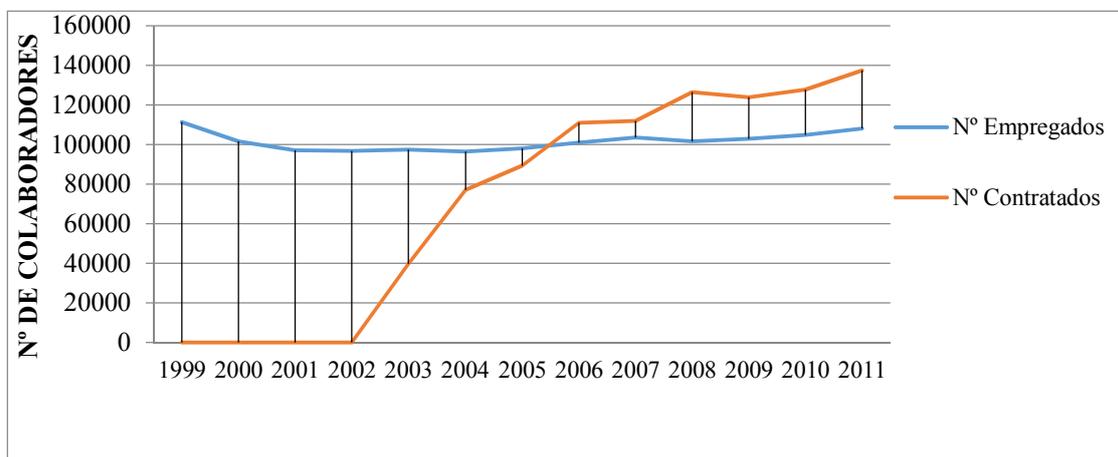
Apresentadas as características fundamentais da flexibilização dos insumos produtivos e das dificuldades dos sindicatos, esta seção mostrará como a flexibilização foi progressivamente utilizada nos setores elétrico e automotivo.

#### 3.1 Terceirização no setor elétrico

A flexibilização interna nas empresas de geração, transmissão e distribuição no setor elétrico evidencia-se pela redução do quadro de funcionários legalmente registrados e a externa, pela ascensão da mão de obra terceirizada sem vínculo empregatício legal com a empresa contratante.

Isto é observado nos dados apresentados pela fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE) (2011), que denotam no período de 1999 a 2011 uma redução média do número de empregados das empresas do setor elétrico, em 2,84%, ao passo que o número médio de empregados subcontratados no período 2003 a 2011 cresceu mais de 200%. O Gráfico 1 indica essa relação entre empregados e contratados.

Gráfico 1 – Comparação entre empregados e contratados entre 1999 e 2011



Fonte: Elaborado pelos autores, a partir de dados da Fundação COGE (2012)

No Gráfico 1, é possível mensurar, após 2002, a tendência positiva ao uso da subcontratação no setor elétrico e de certa estagnação nas contratações de empregados registrados com pequena tendência de redução dos postos de trabalho formal. Em números aproximados, atualmente existem 108.055 empregados efetivos nas empresas que compõem geração, transmissão e distribuição do setor elétrico e 137.525 subcontratados nestas atividades (FUNDAÇÃO COGE, 2015).

Vale lembrar que os anos subsequentes a 2002 foram marcados pela constituição no novo marco regulatório, espécie de uma “reforma da reforma” de anos anteriores em virtude da crise de abastecimento em 2001 e 2002.

Em razão de existir mão de obra subcontratada em todos os níveis de atividade do setor elétrico, somado à vantagem da produção de energia via fonte hidráulica, deveria convergir para um menor custo de tarifa para o consumidor. Porém, entre 2003 e 2010, houve um aumento da tarifa média de todas as classes de consumo em 37,8%, o maior aumento da tarifa média ficou para indústria, representando 70,4% em igual período (BONINI, 2011).

Em 2011, houve 79 acidentes fatais de trabalhadores contratados e próprios em todos os níveis de atividade do setor elétrico, desses, 61 trabalhadores eram de empresas terceirizadas, por sua vez a atividade de distribuição foi quem mais registrou acidentes fatais, 53 trabalhadores. Sob a mesma base de dados, mas levando em conta população, trabalhadores contratados e próprios foram 309 acidentes fatais, desses 300 acidentes aconteceram na atividade de distribuição de energia para o mesmo ano. Foi quase uma (1) morte por dia em 2011 dentre população, trabalhadores contratados e próprios (FUNDAÇÃO COGE, 2015).

Esta frequência de acidentes acaba sendo demasiadamente intensa no setor distribuição de energia elétrica, e uma das razões é por ser um setor intensivo no fator mão de obra, a outra, é pela amplitude desta atividade em território nacional ou por exercer várias funções no setor elétrico, estas observações estimulam à subcontratação no setor.

Nos níveis de geração e transmissão de energia, a necessidade de mão de obra está ligada a demandas pontuais, construções de unidades geradoras de energia ou manutenção das redes de transmissão. Por serem demandas pontuais e haver reduzido número de imprevistos, as empresas terceiras contratam o contingente necessário a executar a tarefa específica.

A distribuição de energia exerce um papel fundamental no sistema elétrico, sua definição, segundo o Dieese (2006), é:

Distribuição - agrega maior número de atividades e também maior necessidade de mão-de-obra. A principal função é garantir o fornecimento de energia elétrica às diferentes classes de consumidores: residenciais, industriais, comerciais, rurais, setor público e outros. As empresas de distribuição têm como clientes os consumidores e, ao mesmo tempo, são clientes das empresas geradoras e transmissoras de energia. As ocorrências são menos previsíveis e podem demandar contingente de mão-de-obra extraordinariamente grande. (DIEESE, 2006, p. 6)

Diante dos fatos apresentados até o momento, percebe-se que a atividade de distribuição de energia é onde está concentrada grande parcela da importância do setor elétrico, induzindo assim a entender que é, ou poderia ser, definida como atividade-fim do setor elétrico.

Uma vez que a energia seja gerada, ela é transmitida por cabos de alta tensão, distribuída para os grandes aglomerados urbanos e comercializada, sendo esses o processo completo do setor elétrico. A etapa de distribuição é capaz de substituir ao menos duas (2) etapas do processo que são: i) transmitir energia de baixas tensões e) comercializar energia elétrica. Portanto, ela pode transmitir, distribuir e comercializar energia elétrica, ou seja, três fases do processo.

Dadas as várias fontes de energia elétrica e a incapacidade de chegar ao consumidor final por si só, talvez não se possa caracterizar a fase de geração de energia elétrica como uma atividade-fim.

A dificuldade apresentada no parágrafo anterior em definir atividade-fim no setor elétrico, esta é uma das causas que permite a precarização do trabalho no setor elétrico. Para compreensão de atividade-fim, é utilizada a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT):

§ 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional. (BRASIL, 1943)

Ou ainda, segundo estudo do Dieese (2003, p. 6), “Atividade-fim é aquela que faz parte do processo específico de produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da empresa”.

A definição de atividade-fim, por si só, infelizmente não contribui como poderia para o combate à precarização do trabalho no setor elétrico, pois, para que houvesse o efetivo combate à precarização do trabalho, deveria haver uma legislação específica para o caso da terceirização e/ou subcontratação entre os vários setores da economia, mas, mesmo assim, já seria um grande passo a favor do trabalhador.

A ausência de uma legislação específica para a atividade da terceirização no Brasil provoca debates acirrados entre empresas, trabalhadores, especialistas do assunto, sindicatos e, em especial, prejudica imensamente a fiscalização do trabalho e a defesa do trabalhador.

Por não concluir o Plano Nacional de Desestatização (PND) em sua totalidade, o setor público buscou alternativas para redução de custos e se deparou com a reformulação organizacional, uma delas, a terceirização. Para entender como esta reformulação é abordada no contexto atual, é preciso analisar a herança jurídica deixada e como é discutida a questão da precarização do trabalho.

A resposta jurídica para a terceirização no setor público é positiva para seu uso, mas somente se por processo de licitação. A regulamentação que trata das licitações e contratos na Administração Pública é a Lei nº 8.883/93 e suas alterações até o ano de 1994.

No entanto, as atividades “exclusivas” do Estado e as atividades-meio que façam parte da gestão, planejamento, programas, políticas públicas, bem como as categorias do plano de cargos e salários estão vedadas de terceirização (DIEESE, 2003).

A contradição no sistema de leis é tamanha que, num mesmo momento, é colocado que “essa situação não se aplica, todavia, aos serviços públicos que venham a ser objeto de concessão” (DIEESE, 2003), pois segundo a Lei federal nº 8.987/95, a concessão de serviço público corresponde à delegação de uma atividade à pessoa jurídica ou consórcio de empresas que passam a atuar em nome do Estado.

A concessão tem por característica a transferência do conjunto de atividades, executando tais atividades, no exercício estipulado, em nome do Estado. Para que exista concessão, é preciso que a atividade pública contemple os seguintes aspectos:

- a) Tratar-se de serviço prestado a terceiros (usuários);
- b) Admitir uma exploração comercial, ou seja, a possibilidade de produção de renda em favor do concessionário.

O setor elétrico contempla estes dois requisitos para que haja concessão e, assim, enquadrada como concessionária, poderia se beneficiar da Lei nº 8.987/95, art. 25, que diz:

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

E em cima desta Lei que possibilita às concessionárias de geração, transmissão e distribuição terceirizar suas atividades-fim e/ou inerentes ao produto final, o discurso das empresas a seu favor é que a prática da terceirização no setor elétrico é fundamentada pela legislação.

Segundo as normas regidas pela CLT, ainda vigentes, a empresa contratante assume responsabilidade subsidiária em caso de impossibilidade de pagamento, ao trabalhador, de seus direitos trabalhistas.

Apresentados os argumentos favoráveis à terceirização em atividades-fim do setor elétrico, mesmo sem ter uma clara ideia de qual seja realmente a atividade-fim do setor, agora, serão apresentados os argumentos que buscam defender o trabalhador contra a atual legislação.

O Judiciário usa em defesa do trabalhador a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, embasada pela Lei nº 6.019, de 1974, e que é uma revisão da Súmula nº 256 da Resolução nº 723/1993, com a última alteração em 2011. O enunciado a favor do trabalhador é: I - A contratação de trabalhadores por empresas interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário” (TST, Súmula nº 331, 2003).

A Súmula define que a responsabilidade em caso de acidentes é subsidiária, e a Administração Pública só responderá quando a empresa terceirizada agir de má-fé em relação ao trabalhador (INSTITUTO ACENDE BRASIL, 2012).

Independentemente do posicionamento em relação à prática da terceirização, um fato deve ser ponderado, se o trabalhador do setor elétrico, seja ele empregado próprio ou terceirizado, exerceu funções em qualquer uma das atividades do setor, entende-se que o Estado, de forma direta ou indireta, foi beneficiado pelos serviços prestados por este mesmo trabalhador.

A CLT, em seu art. 581, discorre sobre o enquadramento sindical e auxilia de forma preliminar a entender qual a categoria econômica do trabalhador terceirizado:

§ 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica [...] (BRASIL, 1943).

Esse entendimento da CLT é importante para os casos em que a empresa contratante faz parte de um enquadramento sindical e a empresa terceirizada de outro.

Portanto, mesmo sem uma definição clara de atividade-fim que pudesse diferenciar as atividades a serem exercidas por trabalhadores próprios e terceiros em determinadas atividades do setor elétrico, compreende-se a partir do entendimento da CLT que, para fins de contribuição e enquadramento sindical, o trabalhador terceirizado se enquadra na atividade preponderante do setor em qual esteja exercendo alguma atividade, ou seja, neste caso os trabalhadores terceirizados que atuam no setor elétrico estariam condicionados às ações sindicais deste setor.

O fato de os trabalhadores terceirizados serem registrados formalmente por uma empresa que aluga mão de obra, somado ao grande número de atividades econômicas que podem ser consideradas como atividade principal (geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica), acaba por facilitar a precarização desses trabalhadores e burlar o enunciado da CLT quanto ao enquadramento sindical.

Contrário a esta linha de pensamento está o Decreto nº 200/67, ato normativo infraconstitucional que, diante da Constituição Federal de 1988, teve elementos que eram compatíveis com esta nova Constituição e foram assimilados por ela.

Este Decreto incentiva o uso da descentralização das atividades públicas sempre que possível, mediante contratos, com a essencial finalidade de redução do déficit público federal. Ressalta-se aqui que, segundo a Constituição de 1988, para se tornar funcionário público, exige-se concurso público; a importância de se lembrar desse fato é razoável em meio a tantos incentivos de flexibilização no setor público.

Pode-se dimensionar o quão é importante uma legislação específica para a prática da subcontratação no Brasil e mensura-se a quantidade de problemas que a sua ausência gera para o mercado de trabalho brasileiro, em especial, neste caso, para o setor elétrico.

A Aneel, a qual deveria intervir mantendo um equilíbrio da atuação das empresas do setor e garantindo os princípios básicos para o trabalhador, acaba sendo conivente com a omissão jurídica a respeito da manutenção da integridade do trabalhador e de todos os aspectos que envolvem a precarização das condições de trabalho.

Imaginar que existem brechas na Lei que propiciam a formação das chamadas “zonas cinzentas” (AZAIS e KESSELMAN, 2011) não é algo tão difícil, baseado nas distorções vistas diariamente causadas pelo defasado conjunto de leis a que somos submetidos, mas o que causa um pouco de estranheza é como a Aneel incentiva a adoção da prática da terceirização sem precedentes e sem segurança para esses trabalhadores.

O que explica este incentivo é a contradição na redução tarifária de energia elétrica. A Revisão Tarifária Periódica (RTP) tem como objetivo principal “analisar, após um período previamente definido no contrato de concessão, a cada três ou quatro anos, o equilíbrio econômico-financeiro da concessão” (ANEEL, 2015).

Essa revisão consiste em equalizar a contabilidade das concessionárias por intermédio da mudança do valor da tarifa para o consumidor. Para ocorrer a mudança na tarifa, nos dois primeiros ciclos de revisão que ocorreram entre 2003 e 2010, a Aneel criou uma empresa-referência (fictícia) que simulava as atividades necessárias para exercer a função de uma concessionária. Essa empresa-referência admite os custos mais baixos de cada atividade e também pode ser definida como preço-teto.

Quando a revisão tarifária sugere aumento do valor, as empresas abrem margem para lucrar, mas sem necessidade de readequação de suas atividades. No entanto, quando o valor da tarifa é revisado para baixo, existe a necessidade de que as empresas concessionárias sejam readequadas de acordo com a empresa-referência.

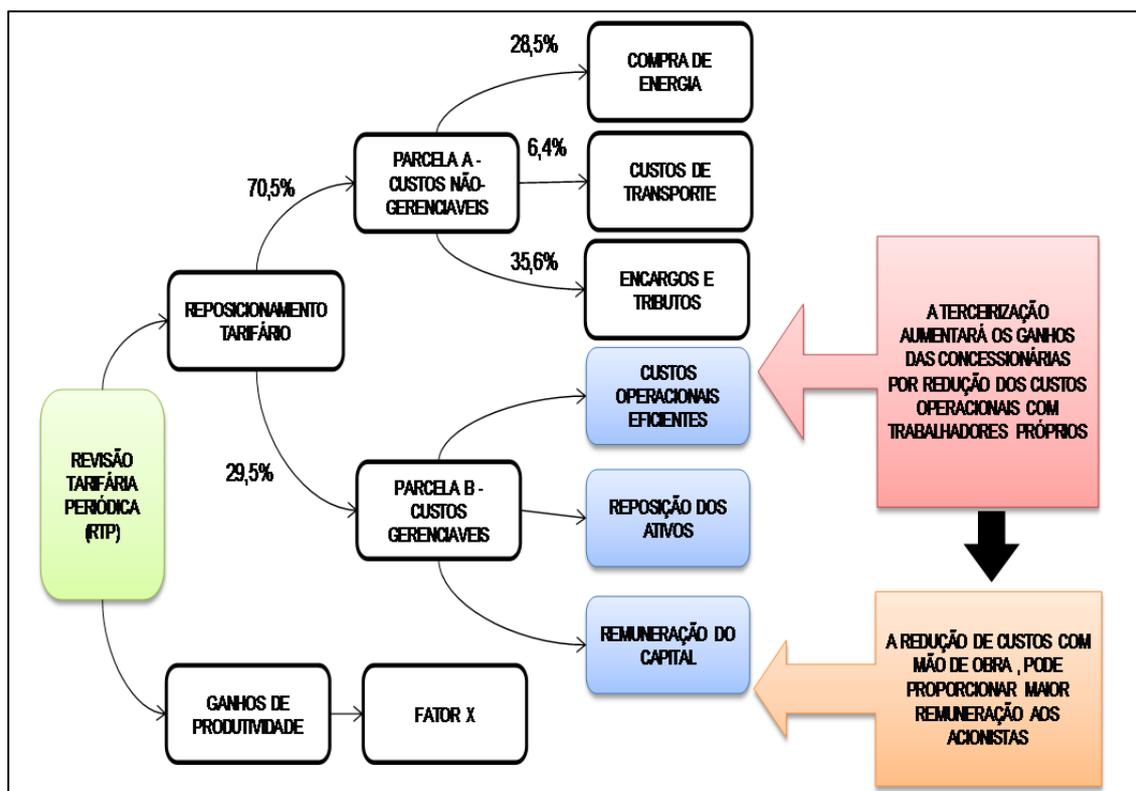
O terceiro ciclo de revisão tarifária foi alterado em relação ao modelo empresa-referência (preço-teto) e passou a ser modelo de *benchmarking* com os melhores valores do setor industrial ou definido como custo médio ponderado do capital. Essencialmente mudaram os valores de referência, mas o sistema de readequação aos novos parâmetros continua o mesmo.

Esse entendimento auxilia a entender que, quando existe redução da tarifa para o consumidor, também existe readequação dos custos das empresas concessionárias. E como as concessionárias fazem essa readequação?

A composição do preço se dá pelos custos gerenciáveis, não gerenciáveis e fator X. O fator X é um índice de ganho de produtividade; os custos não gerenciáveis são aqueles sobre os quais as empresas do setor elétrico não têm poder de determinar os custos; por fim, os custos gerenciáveis são flexíveis ao bom desempenho das concessionárias.

A Figura 2 busca facilitar a visualização de como acontece o incentivo à redução de custos.

Figura 2 – Processo de revisão tarifária



FONTE: Adaptado pelos autores, a partir de informações do Instituto Acende Brasil (2007)

Como sugerido na Figura 2, quando existe a necessidade de readequação dos custos pelas concessionárias, isso ocorre na parcela B – custos gerenciáveis, e a principal opção para reduzir custos está nos custos operacionais eficientes que contemplam mão de obra própria e terceirizada.

Como a geração e a transmissão de energia fazem parte dos custos não gerenciáveis, ou seja, são fixos na composição da tarifa, a flexibilização ocorre no setor que mais demanda mão de obra: a distribuição de energia.

Esta é a contradição que assombra o setor elétrico, quanto maior for a redução do preço da tarifa, maior será a necessidade de redução de custos das concessionárias e maior será o uso da terceirização da mão de obra, conseqüentemente, busca-se a redução dos trabalhadores próprios e o aumento dos trabalhadores terceirizados contratados.

Apesar de as empresas terceirizadas seguirem os padrões de segurança do trabalho das empresas contratantes, existe uma fragmentação dos procedimentos e falta de fiscalização, que se traduzem no alto número de acidentes de trabalho, como apresentado anteriormente.

E, neste contexto, a forma de regulação adotada pela Aneel se traduz em incentivos à precarização do trabalho no setor elétrico. Vale ressaltar que se tem plena ciência da importância dos órgãos regulatórios para manutenção das atividades econômicas, mas é preciso remodelar sua atuação para que não implique incentivos à precarização do trabalho.

### 3.2 Terceirização no setor automotivo

Como adiantado nas seções anteriores, sendo o foco a terceirização, a abertura econômica e a busca por maior competitividade alcançada por menores custos e maior produtividade propiciaram o uso intensivo da flexibilização da mão de obra.

No caso automotivo, o item que incita à adoção da terceirização é o programa de remuneração variável e distintos contratos de trabalho, usado pelas empresas do setor automotivo a fim de obter menores custos com mão de obra e, por consequência, ampliando a sua fonte de lucro à custa de trabalhadores dispostos a garantir seu salário de subsistência e que pouco são amparados pela legislação vigente. Aqui também é notória a atuação do Estado brasileiro no papel de induzir à prática da terceirização por meio das mudanças recentes na legislação trabalhista brasileira.

O Quadro 1 apresenta as novas estratégias implementadas a fim de flexibilizar os fatores produtivos, evidenciando nesta lista a terceirização, a subcontratação de mão de obra, o programa de remuneração variável e a existência de distintos contratos de trabalho.

Quadro 1 – Novas estratégias empresariais

ESTRATÉGIAS DE COMPETITIVIDADE	ESTRATÉGIAS DE PRODUTIVIDADE
<ul style="list-style-type: none"><li>- desverticalização da produção</li><li>- diversificação dos produtos</li><li>- recomposição da produção interna com a externa (novo <i>mix</i> de produção)</li><li>- elevação na qualidade dos produtos</li><li>- redução dos custos de produção</li><li>- mudança no <i>layout</i> de produção</li><li>- redefinição dos fornecedores (<i>just-in-time</i>)</li><li>- inovações tecnológicas e organizacionais</li><li>- nova conduta empresarial (desnacionalização, <i>joint-venture</i>, fusão incorporação ou abandono de atividade)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- flexibilidade produtiva</li><li>- economia de escopo</li><li>- redução de custos e do tempo morto</li><li>- desmonte de parte da estrutura produtiva</li><li>- programa de qualidade total e gestão participativa</li><li>- programa de remuneração variável e distintos contratos de trabalho</li><li>- programas de reengenharia</li><li>- terceirização e subcontratação de mão-de-obra</li><li>- melhor aproveitamento das possibilidades da economia de escala (redução de escala) redução dos estoques</li><li>- redefinição do conteúdo da atividade empresarial: fechamento da empresa ou passagem à condição de representante comercial</li></ul>

FONTE: Pochmann (apud Neves,2003, p. 36)

A indústria automotiva, perante incentivos fiscais e demais incentivos do governo, acabou por estabelecer os fornecedores próximos à área da montadora, o que contribuiu para terceirização ou subcontratação por uma empresa mãe. Neves (2003) aponta como elementos que contribuem para a terceirização:

- a) O modelo de produção puxado pela demanda tende a incentivar o processo de terceirização ou subcontratação de partes da produção, reduzindo o número de metalúrgicos das montadoras e colocando no mesmo chão de fábrica trabalhadores de diferentes empresas e sindicatos, pulverizando e fragilizando a representação sindical da categoria.
- b) A organização da produção com o formato de firma-rede, no modelo de condomínio industrial – em que os fornecedores atuam em cadeia, sob o comando das montadoras – fragmenta e quebra a solidariedade entre os trabalhadores metalúrgicos, ao introduzir a competição, a diferenciação salarial e o controle de qualidade da produção pelos próprios trabalhadores.
- c) As mudanças na organização produtiva, no formato de condomínio industrial, com a fragmentação produtiva das montadoras, com uma estrutura sindical

atrelada ao Estado, corporativa, baseada na unicidade e no imposto sindical, não respondem mais aos interesses dos trabalhadores metalúrgicos no confronto com o capital.

A grande extensão do processo produtivo também é um entrave à definição do que é a atividade principal ou atividade-fim do setor automotivo, isso contribui para que seja burlada a Súmula 331 do TST. Neste aspecto, quando comparados os trabalhadores nos vários setores entrelaçados da indústria automotiva, teoricamente não haveria distinções exorbitantes, pois as atividades são semelhantes, a exposição ao risco e a importância dos trabalhadores para a empresa obter o lucro desejado são as mesmas, enfim, haveria várias razões para acreditar que o tratamento deveria ser igualitário, mas não é. O que se observa é a diferenciação de salários, das condições de trabalho, dos uniformes e da representação sindical entre outras.

Fazendo uma relação com a situação dos trabalhadores próprios, a Tabela. 1 evidencia a opção de substituir o reajuste salarial pela correção do PLR:

Tabela 1 – Reajustes salariais e PLRs

Ano	Reajuste salarial	Reajuste acumulado	Inflação (INPC)	Inflação acumulada	Aumento real	Aumento real acumulado	PLR	Índice de reajuste	% de crescimento acumulado da PLR
2000	6,96	6,96	6,96	6,96	-	-	1350,00	0%	0,00
2001	7,31	14,78	7,31	14,78	-	-	1750,00	30%	29,63
2002	9,16	25,29	9,16	25,29	-	-	2100,00	20%	55,56
2003	17,53	47,26	17,53	47,29	-	-	2300,00	10%	70,37
2004	10,90	63,31	6,64	57,03	3,99	3,99	2950,00	28%	118,52
2005	8,90	77,84	5,01	64,90	3,70	7,85	3600,00	22%	166,67
2006	5,00	86,73	2,85	69,60	2,09	10,10	4424,00	23%	227,70
2007	7,44	100,63	4,82	77,78	2,50	12,85	4648,00	5%	244,30
2008	11,01	111,71	7,15	90,48	3,60	16,91	5350,00	15%	296,30
2009	8,30	120,98	4,45	98,96	3,70	21,23	7100,00	33%	425,93
2010	10,08	133,17	4,29	107,50	5,55	27,95	9100,00	28%	574,07
2011	10,07	146,58	7,39	115,44	2,50	31,99	11800,00	30%	774,07

FONTE: Korello e Neves (2012).

A Tabela 1 mostra que, de 2000 até 2011, o trabalhador teve reajustes salariais iguais ou superiores à inflação; esse tipo de reajuste reflete no salário-base, segundo fins legais, por exemplo, para aposentadoria. No entanto, o reajuste da PLR foi muito maior, e isso aconteceu como forma de anular/reduzir a ação sindical no seu papel de reivindicar maiores salários-base. O sucesso dessa ação dos sindicatos implicaria maiores custos para as empresas do setor, ao passo que a PLR é uma remuneração flexível, ficando condicionada às oscilações do mercado.

Esse quadro tem implicações emocionais e subjetivas sobre os trabalhadores uma vez que se abala a autoestima e motivação; assim, a dimensão da precarização do trabalho ultrapassa a questão econômica, gerando falta de reconhecimento da importância do trabalhador na sociedade (ALVES, 2013).

Desde a década de 1990, o setor automotivo sofre mudanças importantes na sua organização. Foram introduzidas práticas flexibilizadoras tais como banco de horas, desverticalização em mini fábricas, terceirizações de áreas internas, redução de hierarquias organizacionais, implementação de sistemas de qualidade total e desenvolvimento de relações cliente/fornecedor (SALERNO, 1993; LEITE, 1994 apud PINTO, 2006, p. 84).

Nesse mesmo período, houve gradual substituição dos trabalhadores que vivenciaram as contestações sindicais por operários mais jovens, e estes passaram a exercer multiatividades nos processos, que não são consideradas “segredos” das empresas, facilitando assim as terceirizações.

A regulação do setor automotivo é pautada pelas recomendações da *International Organization for Standardization* (ISO), mais conhecida como normas ISO. As recomendações de qualidade para produtos e serviços buscam padronizar os processos de qualidade internacionalmente. No Brasil, a entidade que representa a ISO é a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) (MARIANI, 2006).

Como a concorrência das indústrias de automotores é mundial, as indústrias estabelecidas no Brasil assimilaram os padrões internacionais da ISO. Essa padronização visa a qualidade do produto, e não ao processo adotado propriamente dito. Portanto as empresas mãe fragmentam seus processos produtivos, delegando-os às empresas de porte menor ou fornecedoras, exigindo que essas empresas elaborem produtos e serviços baseados no padrão internacional ISO.

A falta de proteção efetiva ao trabalhador, de acordo com as características do mercado de trabalho nacional e a nova estrutura do capitalismo globalizado, remete a um maior ataque à degradação física e mental do trabalhador.

Observa-se, além da precarização no emprego e renda, que a atual estrutura capitalista neutraliza o trabalhador em três aspectos gerais: a) na capacidade de realização e autoafirmação de sua história como trabalhador, denominado individualismo ou ser-em-si; b) no que concerne à sua subjetividade, o ser-para-si mesmo, ou seja, trata-se do momento em que o trabalhador deixa de viver para si e destina grande parcela do seu tempo livre para o trabalho, aqui vale ressaltar que os cansaços físico e mental influenciam diretamente na vida pessoal do indivíduo, diminuindo seu poder de reação; por fim, c) na capacidade de alteridade ou ser-com-o-outro, sendo a relação com o próximo fundamental para a efetivação do ser humano, ou seja, a estrutura capitalista busca aflorar o egoísmo e a incapacidade de se colocar no lugar do próximo, características fortemente neoliberais (ALVES, 2013).

O individualismo, a subjetividade e a alteridade, quando totalmente neutralizadas nos trabalhadores submetidos ao capitalismo sem precedentes, permitem maior controle sobre o operário, diminuindo sua capacidade de reação, ações sindicais, organização coletiva, e tendo maior dominação do subconsciente do indivíduo. Esses traços, pela falta de uma regulação efetiva e leis que abracem o trabalhador, estão fortemente entranhados nos novos processos produtivos do setor automotivo.

Percebe-se que a neutralização dos trabalhadores terceirizados do setor automotivo é tamanha que eles não têm poder de reação, gerando incapacidade de defender seus direitos básicos, falta de representação sindical e sendo todos esses elementos a base de uma indagação do trabalhador para ele mesmo: qual é meu papel na

sociedade? O pouco potencial de reivindicações ainda existente fica a cargo dos operários próprios do setor, com representação sindical bem-definida.

Essa indefinição do papel como ser humano, do ser sociável, ser político e econômico faz parte da engenharia capitalista, que neste caso ficou evidenciado no caso setor automotivo.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A terceirização e seus impactos sobre o mercado de trabalho brasileiro, em especial nos setores elétrico e automotivo, foram inseridos de forma mais enraizada no país durante o processo de abertura econômica promovida por governos de orientação fortemente neoliberal.

Observou-se que a remodelagem produtiva necessária a atender aos novos padrões internacionais de concorrência, grande produtividade ao menor custo possível, foi implementada no Brasil com adesão do Estado.

O plano de desverticalizar o setor elétrico foi quase totalmente concluído durante os anos de 1990, mas se mostrou ineficiente, resultando na crise do “apagão” em 2001 e 2002. O marco regulatório de 2004 buscou reverter as privatizações e tomar a frente do controle e planejamento energético brasileiro. Os resultados desta pesquisa mostraram que realmente isso aconteceu, porém à custa dos trabalhadores próprios das empresas que gradualmente foram sendo substituídos por terceiros; a contratação de terceiros entre 2003 e 2011 cresceu mais de 200%. (FUNDAÇÃO COGE, 2015).

A prática da subcontratação no setor elétrico tem por incentivo, além das lacunas deixadas nas leis que envolvem o setor, a forma de regulação da Aneel. A análise aqui desenvolvida evidencia que, no processo de revisão tarifária, quando decidido pela redução tarifária, as empresas concessionárias devem rever seus custos gerenciáveis, o que vai redundar em contratação de trabalhadores terceirizados.

Os custos gerenciáveis são formados basicamente pelo quadro de trabalhadores próprios e terceirizados, a amortização dos investimentos feitos e a divisão de lucros. O fato é que, com a necessidade de redução de custos e na presença de grande contingente de trabalhadores na atividade de distribuição de energia, o resultado é um grande incentivo à contratação de trabalhadores terceirizados; esses trabalhadores não possuem uma relação jurídica direta com a concessionária e recebem menores salários.

O setor automotivo e seus trabalhadores sofreram forte impacto com a abertura comercial e reestruturação produtiva. Deve-se muito à revolução da microeletrônica, que foi amplamente utilizada não somente no setor automotivo, mas em vários setores econômicos. As montadoras se tornaram mais enxutas, do ponto de vista de mão de obra, devido à nova tecnologia e maquinário, mas ainda continuaram agregando grande número de postos de trabalho, principalmente no ramo de autopeças da sua cadeia produtiva.

O sistema de firmas-rede permitiu formar parcerias com fornecedores, baseadas na regulação do setor dada pelas normas ISO de qualidade. Passou-se então a delegar atividades ou parcelas do processo produtivo, reduzindo custos. As formas de remuneração dos trabalhadores nesse setor tendem a privilegiar ganhos variáveis associados ao ciclo econômico, como é o caso da participação em lucros e resultados, penalizando o salário base e a incorporação desses ganhos nos salários.

Entende-se que os setores automotivo e elétrico são setores-chave, segundo os conceitos de Hirschman (1958), e capazes de promover desenvolvimento para trás e para frente, especialmente em países com as especificidades brasileiras. Se há tamanha precariedade nesses setores pode se imaginar o que se passa em setores da base produtiva no país.

Chama a atenção também o papel do Estado na regulação desses setores. No caso do setor elétrico a regulação estatal tem induzido o uso da terceirização; no caso do setor automotivo, a permissividade na alteração da legislação trabalhista produz o mesmo efeito.

Os elementos apresentados até o momento sugerem a necessidade de uma resposta para a pergunta inicial: como reverter a tendência de precarização do trabalho no setor elétrico e automotivo? Como reverter essa tendência quando o Estado brasileiro é conivente com a degradação das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores?

Uma resposta provável para esta questão é a construção de um modelo verdadeiramente democrático e participativo, ou seja, com um papel mais efetivo da população na constituição das políticas públicas.

A agenda de reivindicações é válida, pois busca garantir a saúde física e psicológica do trabalhador e não só a sua inserção no mercado de trabalho. Neste sentido a tramitação do PL 4330 constitui uma séria ameaça aos trabalhadores brasileiros por propor a generalização da terceirização da força de trabalho em todos os pontos das diferentes cadeias produtivas e ainda por liberar o seu uso também no setor público. Como imaginar trabalhadores terceirizados inseridos em diferentes órgãos públicos, mas sem qualquer compromisso com o interesse público? Certamente, essa não é a sociedade que desejamos construir.

## REFERÊNCIAS

ABARCA et al. **O setor elétrico**. Rio de Janeiro: BNDES, 2002. Disponível em: <[http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/livro\\_setorial/setorial14.pdf](http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/livro_setorial/setorial14.pdf)>. Acesso em: 08 set. 2012.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru/SP: Projeto Editorial Praxis – 260 pp. 2013.

ANEEL. **Missão**. Disponível em: <<http://www.aneel.gov.br/area.cfm?idArea=635&idPerfil=2>>. Acesso em: 11 abr. 2015

\_\_\_\_\_. **Revisão Tarifária Periódica**. Disponível em: <<http://www.aneel.gov.br/area.cfm?idArea=182>> Acesso em: 11 abr. 2015

AZAÏS, Christian; KESSELMAN, Donna. Les zones grises d’emploi: vers un nouveau concept dans la comparaison international e outra vai? **L’exemple des Etats Unis et de la France**, Université de Picardie Jules Verne, IRISSO Paris Dauphine, 2011.

BONINI, Mario Roque. **Tarifas de energia elétrica**: evolução nos últimos anos e perspectivas. 2011. Disponível em: <[http://novo.fundap.sp.gov.br/arquivos/pdf/Boletim\\_de\\_Economia\\_9\\_nov2011\\_Setorial\\_Tarifas\\_de\\_Energia\\_Eletrica.pdf](http://novo.fundap.sp.gov.br/arquivos/pdf/Boletim_de_Economia_9_nov2011_Setorial_Tarifas_de_Energia_Eletrica.pdf)>. Acesso em 3 nov. 2012

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 1º de Maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

\_\_\_\_\_. Lei das Concessões. Decreto-Lei nº 8.987, 13.02.1995, art. 25, § 1º. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 fev. 1943.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 331, de 21.11.2003. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 nov. 2003.

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. **Redes industriais de subcontratação**: um enfoque de sistema nacional de inovação. São Paulo: Hucitec, 2001.

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Externalisation de la force de travail au Brésil: un chemin sans retour? In **REMEST**, v. 8, p.125-144, 2014.

CONTRATOS viram debate político. **Gazeta do Povo**, Curitiba, seção de Economia, 06 dez. 2012. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/conteudo.phtml?id=1325216&tit=Contratos-viram-debate-politico>>. Acesso em: 12 dez. 2012.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Perfil ocupacional dos empregados do setor de energia elétrica no Brasil**: 1998/2004. Disponível em: [http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2006/estpesq28\\_eletricitarios.pdf](http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2006/estpesq28_eletricitarios.pdf)>. Acesso em 11 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. 2003. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2015.

FUNDAÇÃO COGE. Fundação Comitê de Gestão Empresarial. **Relatório de Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro**. 2011. Disponível em: <<http://www.funcoge.org.br/csst/relat2013/indexpt.html>>. Acesso em: 11 abr. 2015.

HIRSCHMAN, Albert O. **The strategy of economic development**. Yale: University Press, 1958.

INSTITUTO ACENDE BRASIL. **Concessões no setor elétrico**: alternativas de políticas públicas. 2011a. Disponível em: <[http://www.acendebrasil.com.br/media/estudos/2011\\_WhitePaperAcendeBrasil\\_05\\_Concessoes\\_Rev2.pdf](http://www.acendebrasil.com.br/media/estudos/2011_WhitePaperAcendeBrasil_05_Concessoes_Rev2.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Política tarifária e regulação por incentivos**. 2007. Disponível em: <[http://www.acendebrasil.com.br/media/estudos/Caderno\\_01\\_Regulacao\\_por\\_Incentivos.pdf](http://www.acendebrasil.com.br/media/estudos/Caderno_01_Regulacao_por_Incentivos.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Tarifas de energia e os benefícios da regulação por incentivos**. 2011b. Disponível em: <[http://www.acendebrasil.com.br/media/estudos/2011\\_WhitePaper\\_03\\_AcendeBrasil\\_Rev2.pdf](http://www.acendebrasil.com.br/media/estudos/2011_WhitePaper_03_AcendeBrasil_Rev2.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Terceirização no setor elétrico e o interesse público**. 2012. Disponível em: <[http://www.acendebrasil.com.br/media/estudos/2012\\_WhitePaperAcendeBrasil\\_08\\_Terceirizacao\\_Rev0.pdf](http://www.acendebrasil.com.br/media/estudos/2012_WhitePaperAcendeBrasil_08_Terceirizacao_Rev0.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Infraestrutura e planejamento no Brasil**: coordenação estatal da regulação e dos incentivos em prol do investimento – o caso do setor elétrico. Brasília: IPEA, 2012.

JASPER, Fernando. Copel renova só a área de transmissão. **Gazeta do Povo**, Curitiba, seção de Economia, 01 dez. 2012. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/conteudo.phtml?id=1323718&tit=Copel-renova-so-a-area-de-transmissao>>. Acesso em: 13 Abr. 2013

KORELLO, Yuri; NEVES, Lafaiete Santos. A superexploração da força de trabalho no setor automobilístico brasileiro. **13º Caderno do PAIC**, Curitiba: FAE Centro Universitário, 2012.

MARIANI, Édio João. **As normas ISO**. Garça/SP: Editora FAEF, 2006.

MARINI, Ruy Mauro. Dialética da dependência. In: SADER, Emir (Org.). **Uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini**. Petrópolis: Vozes, 295p. 2000.

MARTINS, Heloísa de Souza Martins; RAMALHO, José Ricardo. **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec; CEDI/NETS, 1994.

MATTOS, Fernando. **Flexibilização do trabalho: sintomas da crise**. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

NEGRI, João Alberto de. **A cadeia de valor global da indústria automobilística no Brasil**. 2008. Disponível em: < <http://www.redmercosur.org/a-insercao-da-america-latina-nas-cadeias-globais-de-valor/publicacao/172/pt/>>. Acesso 16 abr. 2013

NEVES, Lafaiete Santos. **Organização produtiva na indústria automobilística e seus reflexos na organização sindical dos metalúrgicos**. 2003. 203p. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade federal do Paraná, Curitiba, 2003.

PINTO, Geraldo Augusto. Uma introdução à indústria automotiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boi tempo, 2006.

Recebido em outubro de 2013

Aprovado em abril de 2014