

TERCEIRIZAÇÃO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS



CUT
BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

Fundação Friedrich Ebert
Central Única dos Trabalhadores

TERCEIRIZAÇÃO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Organização

**CUT - Secretaria Nacional
de Relações de Trabalho**

São Paulo, 2014

CUT.
BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

**DIREÇÃO
EXECUTIVA
NACIONAL
CUT BRASIL**

GESTÃO
2012 - 2015

Presidente

Vagner Freitas de Moraes

Vice-presidenta

Carmen Helena Ferreira Foro

Secretário-Geral

Sérgio Nobre

Secretária-Geral Adjunta

Maria Aparecida Faria

Secretário de Administração e Finanças

Quintino Marques Severo

Secretário-Adjunto de
Administração e Finanças

Aparecido Donizeti da Silva

Secretário de Relações Internacionais

João Antônio Felício

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Júlia Reis Nogueira

Secretária de Comunicação

Rosane Bertotti

Secretário de Formação

José Celestino Lourenço (Tino)

Secretário-Adjunto de Formação

Admirson Medeiros Ferro Júnior (Greg)

Secretário de Juventude

Alfredo Santana Santos Júnior

Secretário de Meio Ambiente

Jasseir Alves Fernandes

Secretária da Mulher Trabalhadora

Rosane Silva

Secretário de Organização

Jacy Afonso de Melo

Secretário-Adjunto de Organização

Valeir Ertle

Secretário de Políticas Sociais

Expedito Solaney Pereira de Magalhães

Secretária de Relações do Trabalho

Maria das Graças Costa

Secretário-Adjunto de Relações do Trabalho

Pedro Armengol de Souza

Secretária de Saúde do Trabalhador

Junéia Martins Batista

Secretário-Adjunto de Saúde do Trabalhador

Eduardo Guterra

Diretoras e Diretores Executivos

Antônio Lisboa Amâncio do Vale

Daniel Gaio

Elisângela dos Santos Araújo

Jandyra Uehara

Júlio Turra Filho

Rogério Pantoja

Roni Barbosa

Rosana Sousa de Deus

Shakespeare Martins de Jesus

Vítor Carvalho

Conselho Fiscal

Antonio Guntzel

Dulce Rodrigues Sena Mendonça

Manoel Messias Vale

Suplentes

Raimunda Audinete de Araújo

Severino Nascimento (Faustão)

Simone Soares Lopes

TERCEIRIZAÇÃO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Coordenação e Organização
Secretaria de Relações de Trabalho da CUT

Equipe de Edição
Maria Silvia Portela de Castro
Sandra Oliveira Cordeiro da Silva
Crystiane Leandro Peres
Denis Oshima Roberto

Revisão e Tradução
Eiko Lucia Itioka

Apoio
Fundação Friedrich Ebert

Impressão
Pigma

Tiragem
5.000 exemplares

Dezembro de 2014
Central Única dos Trabalhadores

Projeto gráfico e ilustração da capa:
Cesar Habert Paciornik
HPDesign • cesarphp@gmail.com

Copyright © 2014 • CUT e Friedrich Ebert Stiftung

Grafia atualizada segundo o Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa de 1998, que entrou em vigor no Brasil em 2009

Terceirização e Negociações Coletivas
Organização: **Secretaria de Relações de Trabalho da CUT**
1ª Ed., São Paulo, FES - CUT, 2014

ISBN: 978-85-99138-52-6

1 - Brasil – CUT – FES – Terceirização – Negociação Coletiva

TERCEIRIZAÇÃO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Autores e autoras

Ana Tércia Sanches Diretora do SEEB-SP, especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo e doutoranda em sociologia pela USP.

Anselmo Ernesto Ruoso Junior Petroleiro, diretor do Sindipetro PR-SC ex-dirigente da Federação Única dos Petroleiros (FUP).

Edielson Souza Santos Secretário de Relações de Trabalho da CNQ e dirigente do Sindicato dos Químicos de São Paulo.

Fernanda Caldas Giorgi Advogada, consultora externa da OIT e assessora jurídica da CUT Nacional na área de relações do trabalho e nos Tribunais Superiores Brasília.

Gianni Arrigo Advogado e professor em Direito do Trabalho na Universidade de Estudos de Bari - Aldo Moro-Italia.

José Eymard Loguércio Advogado, mestre em Direito pela UNB e assessor jurídico da CUT Nacional na área de relações do trabalho e nos Tribunais Superiores Brasília.

Maria das Graças Costa Professora, Secretária Nacional de Relações de Trabalho da CUT e ex-presidente da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal – CONFETAM/CUT.

Marilane Oliveira Teixeira Economista, mestre em economia política, doutoranda do IE/Unicamp e assessora sindical nas áreas de relações de trabalho e gênero.

Mário A. Dal Zot Petroleiro, diretor da Federação Única dos Petroleiros (FUP) e Presidente do Sindipetro PR-SC.

Miguel Pereira Bancário, Secretário de Organização da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro.

Pedro Armengol de Souza Servidor Público Federal, Secretário-Adjunto Nacional de Relações de Trabalho da CUT e Tesoureiro da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal.

Ubiraney Porto Petroleiro, Secretário de Relações Internacionais e Setor Privado da Federação Única dos Petroleiros (FUP).

Vagner Freitas Bancário, Presidente da CUT Nacional, ex-presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro CONFRAF/CUT) e da UNI Finanças América.

SUMÁRIO

- 08 **1 APRESENTAÇÃO** Secretaria de Relações de Trabalho - CUT
- 11 **2 A LUTA DA CUT CONTRA O PL 4330** Vagner Freitas
- 13 **3 A POLÍTICA DA CUT FRENTE A TERCEIRIZAÇÃO** Maria das Graças Costa
- 21 **4 A PRESENÇA DE CLÁUSULAS SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NOS INSTRUMENTOS COLETIVOS** Marilane Oliveira Teixeira
- 40 **5 A TERCEIRIZAÇÃO E O JUDICIÁRIO BRASILEIRO**
Fernanda Caldas Giorgi e José Eymard Loguercio
- 60 **6 A TERCEIRIZAÇÃO DIANTE DA NOÇÃO DE TRABALHADOR COLETIVO EM MARX** Ana Tercia Sanches
- 70 **7 QUESTÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO** Pedro Armengol de Souza
- 75 **8 AVANÇOS E DESAFIOS NO COMBATE À TERCEIRIZAÇÃO NO RAMO QUÍMICO** Edielson Souza Santos e Marilane Oliveira Teixeira
- 84 **9 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E RESPOSTAS DO SINDICALISMO BANCÁRIO** Miguel Pereira
- 95 **10 TERCEIRIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PETROBRAS** Anselmo Ernesto Ruoso Jr. Teixeira; Colaboração: Mário A. Dal Zot e Ubiraney Porto
- 113 **11 A CONTRATAÇÃO COLETIVA NO ORDENAMENTO DA UNIÃO EUROPEIA: UM DIREITO A SER RECONSTRUÍDO** Gianni Arrigo
- 133 **12 ANEXO: Terceirização e Desenvolvimento: Uma conta que não fecha**
Secretaria de Relações de Trabalho – CUT, Dieese e Confederações da CUT

1 Apresentação

Secretaria de Relações de Trabalho - CUT

Quando decidimos editar esse livro sobre Terceirização e Negociações Coletivas, no início de 2014, sabíamos que o tema continuaria em pauta, apesar de termos conseguido evitar a aprovação do PL 4330 em 2013. Sabíamos que este ano seria complicado: primeiro a realização da Copa do Mundo, polarizando a atenção e, em seguida, a realização das eleições gerais, que mobilizaram todas as atenções políticas do país. Nossa avaliação é que o tema ficaria em suspenso. Mas, o novo tiro veio do STF, que em todos esses anos nunca se posicionou a favor da terceirização sem limites. Não esperávamos enfrentar uma batalha tão difícil na luta contra a terceirização, quanto o julgamento da *“Ação de Repercussão Geral”* do tema.

O caso chegou ao Supremo por meio de um recurso de autoria da empresa Celulose Nipo Brasileira (Cenibra) contra decisão da TST que a condenou por terceirização ilegal, atendendo denúncia do Ministério Público do Trabalho segundo a qual a companhia terceirizava funcionários de empreiteiras para o florestamento e o reflorestamento. De acordo com os procuradores, “sendo essa sua principal atividade, o ato caracteriza terceirização ilegal”. A aceitação se deu no dia 16/5, por meio do Plenário Virtual do STF, a partir de parecer o Ministro Luiz Fux que será o Relator. Com isso, todos os processos que discutem a matéria ficarão sobrestados até que o Supremo julgue o mérito do recurso.

Na ação o Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais acusa a Cenibra de terceirização ilegal. Segundo o MPT-MG, a empresa terceirizava funcionários de empreiteiras para o florestamento e o reflorestamento. De acordo com os procuradores, “sendo essa sua principal atividade, o ato caracteriza terceirização ilegal”.

O mais complicado desse processo instalado no STF é o fato de qual seja a decisão esta valerá para toda e qualquer ação a ser analisada pelo judiciário. E se os Ministros do STF considerarem que não há base para um consenso e devolverem a matéria para as partes envolvidas, para que seja discutida a regulação da terceirização, enfrentaremos um Congresso Legislativo muito mais conservador que o atual que em dezembro encerra seu mandato.

O enfrentamento da terceirização através da negociação coletiva é o enfoque que queremos priorizar neste próximo período. Será muito difícil vencer a ofensiva patronal (no legislativo e mesmo judiciário) pela ampliação de terceirização em atividades fim se na prática não avançarmos em nossas lutas setoriais e conquistas de cláusulas coletivas que limitem esse processo.

Já existem várias experiências e avanços conquistados que precisam ser conhecidos e debatidos. Nosso caminho tem que se dar por três vias simultâneas – ação junto ao Congresso, ao STF e TST e no embate com a patronal, que se expressa principalmente no momento das lutas reivindicatórias, como por exemplo, as campanhas salariais.

Esta publicação abre essa discussão no interior da CUT, apresentando experiências de categorias como as dos bancários, químicos e petroleiros.

Também apresentamos artigos de especialistas que fazem análises mais gerais do tema, seja do ponto de vista teórico, seja do ponto de vista jurídico ou sobre a presença de cláusulas sobre terceirização nos instrumentos coletivos.

E por ultimo apresentamos um artigo sobre a situação das negociações coletivas na União Européia, “um direito a ser reconstruído” segundo o autor, o professor italiano Gianni Arrigo. Consideramos importante apresentar essa análise, mesmo que esta não tratasse de terceirização, porque consideramos fundamental entendermos o que vem ocorrendo com os direitos trabalhistas e os processos de negociação coletiva nos países europeus depois da crise econômica e financeira.

Nos Estados Unidos a prática da negociação coletiva sempre foi restrita (devido a forma como se dá o processo de representação sindical naquele país) e atualmente, com um índice de sindicalização de menos de 10%, o enfraquecimento dos sindicatos é ainda maior.

Mas na Europa, em países com Itália, Espanha, França e Alemanha, a negociação coletiva sempre foi forte e abrangente e praticamente regulou as relações trabalhistas. Hoje há um forte retrocesso e é possível retroagir em direitos negociados anteriormente.

Para nós do sindicalismo brasileiro é muito importante tomar conhecimento e analisar essas questões, pois neste ano e no próximo, nossa economia será ainda mais afetada pela crise global, tendo em vista que boa parte de nossos compradores estão nessas regiões.

Negociações coletivas

No próximo ano, de 2015, a SRT pretende desenvolver um programa sobre negociações coletivas, em conjunto com outras secretarias da CUT e com a participação das confederações. Acreditamos que é necessário construir um espaço de troca de experiências e avaliação dos processos vividos pelas diferentes categorias, assim como avaliar a conjuntura econômica e política em que as mesmas se dão.

Um dos eixos centrais desse processo deve ser a negociação de formas que impeçam a terceirização de atividades-fim e mecanismos que obriguem empresas contratantes de serviços terceirizados assumir a responsabilidade pelo cumprimento dos direitos trabalhistas fundamentais dos sub-contratados.

Outra questão importante a ser negociada é a abrangência da negociação,

no sentido de garantir que as entidades sindicais das atividades preponderantes, representem também as demais categorias que atuam na empresa.

Difícilmente conseguiremos aprovar mudanças no Congresso legislativo se não lograrmos mudanças na prática. A resistência patronal é e continuará sendo forte pois a terceirização é um instrumento de redução de custos e de rebaixamento dos salários. Tem se demonstrado uma forma de maior acumulação de capital e ao mesmo tempo de redução dos direitos trabalhistas e de precarização das condições e relações de trabalho. Por isso, avançar no processo de negociação coletiva é uma condição básica para mudar essa relação.

Uma conta que não quer fechar

Finalizando temos no Anexo o Dossiê, que é uma atualização das informações divulgadas no ano de 2011, por ocasião da Audiência Pública organizada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Naquele momento, o TST estava sendo pressionado para revisar a Súmula 331 e havia uma possibilidade real de que isso ocorresse. No entanto, a apresentação dos dados e o debate realizado na audiência demonstraram que o mecanismo de terceirização é altamente pernicioso para os trabalhadores brasileiros e fere gravemente os princípios constitucionais e o direito do trabalho.

A ameaça no TST passou, mas outras tantas vieram desde então: a tentativa de definir regras que liberariam indiscriminadamente a terceirização no país, em 2012 e 2013, através da tramitação do PL 4330/2004 e, mais recentemente, a ação da Cenibra no Supremo Tribunal Federal (STF) questionando a Súmula 331.

Considerando que as tentativas de flexibilização da legislação trabalhista – é disso que se trata – continuam, atualizamos as informações do dossiê “Terceirização e Desenvolvimento – uma conta que não fecha”, para demonstrar a precariedade das condições de trabalho dos terceirizados, as ameaças contra a vida desses trabalhadores e a busca por lucro com redução de direitos.

O Dossiê Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha é uma iniciativa da CUT, elaborado sob a coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho (SRT/CUT) e com a participação do DIEESE, através das subseções da CUT Nacional e das Confederações filiadas. Nesse documento, procuramos refletir sobre o tema, a partir de dados estatísticos e de informações obtidas com as representações sindicais dos trabalhadores.

Secretaria de Relações de Trabalho - CUT

2 A luta da CUT contra o PL 4330

Vagner Freitas

O principal argumento do patronato e dos deputados ligados à bancada empresarial, na defesa do PL 4330 sobre a terceirização, baseia-se no aumento da competitividade da produção brasileira, mediante inovação tecnológica, mas, principalmente, na redução de custos de produção. O principal argumento em defesa da regulamentação é, porém, em relação os custos gerados pela insegurança jurídica, pois na ausência de uma lei que autorize a prática terceirizadora em atividades fim (a lei atual não permite), fica a cargo do TST a análise das queixas e a elaboração de Súmulas.

O que os empresários brasileiros querem, de fato, é reduzir custos e diminuir encargos sociais e trabalhistas, transferindo para as subcontratadas essa responsabilidade, sem assumir compromisso em garantir que os/as terceirizados/as recebam todas as verbas, quando terminarem o contrato.

O PL 4330 foi apresentado pelo empresário-deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), em 2004. Entre as várias consequências, caso aprovado, estão o aumento da precarização trabalhista e a diferenciação entre os funcionários de uma mesma empresa, ou seja, os contratados diretamente pela empresa líder e os subcontratados por prestadoras de serviços. É provável, também, que os contratados diretos tenham melhores salários e benefícios sociais e trabalhistas, por estarem representados pelo sindicato da categoria preponderante, em geral, com mais poder de pressão. Os subcontratados contratados por uma ou mais empresas terceirizadas, por sua vez, receberão salários menores e disporão de piores condições de trabalho, pois terão mais dificuldades de organização sindical.

No debate que fizemos sobre a regulamentação da terceirização, uma de nossas exigências é a RESPONSABILIDADE SOLIDARIA, que deve ser assumida pela empresa contratante, caso as intermediárias não paguem a seus contratados as verbas devidas.

A legislação vigente permite apenas a terceirização de atividades meio (por exemplo: limpeza, segurança, etc), mas é cada vez mais frequente a subcontratação de pessoal e/ou serviços nas atividades fim, sob o pretexto de que as atividades serão desempenhadas com maior especialização, o que, na maioria das vezes, não corresponde à realidade. A CUT tem se posicionado contra essa prática e discordou da formulação feita pelo governo na mesa de negociações tripartite. Frente à recusa empresarial em limitar a terceirização apenas às atividades meio, foi apresentado substitutivo do PL permitindo a terceirização nas atividades fim, mediante comprovação de especialização.

Essa formulação já havia sido utilizada pelos relatores do PL 4330 nas Comissões de Relações de Trabalho e de Constituição e Justiça.

A classe patronal defende essa forma de contrato como um signo de “modernidade”, enquanto para a CUT, modernizar é melhorar a interlocução com os trabalhadores, garantir trabalho decente e dignamente remunerado, e não subtrair direitos, separar os trabalhadores de uma mesma empresa por grupos: os contratados e os terceirizados.

A realidade é que a ampliação das atividades terceirizadas tem afetado a dinâmica nas relações de trabalho, aumentado a ocorrência de acidentes e precarizando as condições de trabalho. Um exemplo é a Petrobras, na qual os terceirizados têm 5,5 vezes mais chance de morrer em um acidente de trabalho do que os funcionários da empresa. Além disso, a ampliação do número de terceirizados enfraquece os sindicatos. Hoje, mais de 70% dos funcionários da Petrobras são subcontratados – uma paralisação convocada pela Federação de Petroleiros, portanto, terá dificuldades em alcançar a maioria dos trabalhadores.

A otimização dos lucros mediante terceirização é um fenômeno internacional. Na maioria dos países centrais, principalmente na Europa (como também no Cone Sul), porém, o sindicato representa o ramo de atividade e não a categoria, o que o torna representante de todos os trabalhadores da empresa, sejam funcionários ou terceirizados e, provavelmente com o mesmo convênio coletivo, ainda que os salários sejam menores e os contratos menos estáveis, pois, na maioria dos casos, os contratos são por tempo determinado.

A perda é de todos quando a terceirização é vista apenas como um fator de redução de custos, como é o caso do PL 4330. É por isso que a CUT lidera a luta contra a aprovação desse projeto, que é repudiado, também, por acadêmicos do mundo do trabalho e entidades como Associação Nacional de Juizes da Justiça do Trabalho (Anamatra), Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), Associação Latino Americana de Magistrados do Trabalho. Vale lembrar, ainda, que 19 dos 27 ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já se manifestaram contra o projeto.

Entendemos que a riqueza de um país deva ser medida pelos avanços sociais e por uma distribuição de renda mais equilibrada. Quando todos os trabalhadores se beneficiam dos ganhos de produtividade, a renda cresce, a demanda se expande e os investimentos se realizam. A determinação dos níveis de emprego em uma sociedade capitalista está intimamente associada às expectativas de investimento e de desenvolvimento econômico.

Na ânsia de aumentar as margens de lucro, o capitalismo ignora o conceito de trabalho digno, que resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange elementos como oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias, organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas, corolários da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

3 A política da CUT frente a terceirização

Maria das Graças Costa

A pesar da recuperação econômica da América do Sul na última década, o continente ainda apresenta os piores índices de desigualdade econômica e social. As mudanças realizadas depois, principalmente no Brasil, não foram suficientes até agora para apagar os traços da herança da flexibilização do mercado de trabalho transformada em leis e Sentenças Normativas, desde o regime militar.

Começando pelo Chile, ainda nos anos 70, todos os países de nosso continente enfrentaram crises financeiras e econômicas, utilizando-se da mesma cartilha do FMI e outros organismos multilaterais: adoção de medidas de restrição fiscal, valorização cambial e flexibilização da legislação trabalhista, principalmente a introdução de modelos atípicos de contratos de trabalho, fatores que tornaram mais precárias as relações de trabalho.

A ideia “simploriamente” defendida era: se os empresários tiverem menos custos para contratar e demitir, ampliarão a oferta de empregos. A partir dessa base foram formuladas as mudanças de caráter normativo, ou aprovados Decretos permitindo tais modificações. Tudo de forma temporária até que a crise fosse superada. Mesmo depois de vencida a crise, entretanto, essas mudanças foram se transformando em remédios permanentes, como aconteceu, por exemplo, no Peru, Paraguai, Colômbia e Brasil.

A principal modalidade para promover o emprego de grupos de difícil inserção, como os jovens, tem sido o fornecimento de subsídios que cubram parte dos salários dos novos contratados e a isenção do pagamento de alguns encargos sociais.

Tem crescido a prática do contrato por tempo determinado ou temporário, para a realização de alguma tarefa ou para substituir pessoal fixo ausente, sem pagamento de encargos sociais no encerramento da relação contratual. Essa forma de contrato tem sido frequentemente executada mediante terceirização, seja para executar determinadas tarefas em atividades meio (o mais comum), seja para realizar tarefas em atividades-fim, ou seja, uma empresa é contratada para fornecer pessoal que irá realizar as mesmas tarefas que os contratados fixos, sem estabelecer vínculos contratuais com a empresa contratante.

A terceirização da mão-de-obra com essas características está impondo uma nova dinâmica no mercado de trabalho e vem constituindo um novo padrão de emprego para o conjunto dos trabalhadores. Em síntese, tornou-se

um processo que provoca a redução dos salários, dos benefícios e dos direitos advindos das negociações coletivas, e o aumento da rotatividade e da jornada de trabalho. A prática da terceirização vem ocorrendo em todos os países e, na realidade, em todos os segmentos de atividades: nos setores privado e público, na produção industrial, nos serviços e na agricultura.

São esses aspectos que trataremos nessa publicação, abordando a temática sob a ótica e a experiência de diferentes categorias profissionais.

Nos anos de 2012 e 2013, travamos uma árdua batalha para não permitir que a Câmara de Deputados aprovasse um Projeto de Lei regulamentando a “terceirização ampla e irrestrita”. Contamos para isso com a participação de dirigentes de várias Confederações, Federações e Sindicatos.

Semanalmente íamos a Brasília para discutir, dialogar com os parlamentares, com o governo e tratamos de trabalhar, dentro do possível, junto com as demais centrais sindicais. Quando não nos quiseram ouvir, realizamos piquetes e mobilizações, sempre reivindicando a retirada do projeto e o estabelecimento de uma negociação tripartite de um texto que permitisse uma regulamentação da terceirização, baseada nos princípios da não inclusão de atividades fins, da adoção da responsabilidade solidária pelas empresas contratantes e da garantia de representação dos terceirizados pela entidade sindical da atividade preponderante. Conseguimos parar a roda, mas o projeto continua na Câmara.

Neste ano, precisamos ampliar essa luta. Temos que tornar o combate à terceirização **uma das prioridades das campanhas salariais e das negociações coletivas.**

Nesta publicação, vamos analisar exemplos de convenções e de acordos coletivos que incluíram alguma medida de defesa do contrato de trabalho e de limitação à prática da terceirização. Mas o que mais pode ser feito?

Para debater essas questões, pedimos aos membros do GT, que representam as maiores Confederações filiadas, que escrevessem artigos comentando como o tema é tratado em seu ramo de atividade e, principalmente, nas negociações coletivas.

A legislação brasileira sobre contrato de trabalho

Além do *Contrato de trabalho assalariado por tempo indeterminado*, a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - no Brasil - prevê os seguintes tipos de relações contratuais:

1 Contrato por tempo determinado A Lei nº 2.959, de 17 de novembro de 1956, dispõe que o contrato de obra certa possui natureza de contrato a termo, no qual o empregador necessariamente precisa exercer a atividade em caráter permanente, tendo o referido pacto laboral vigência vinculada ao término da obra para a qual o empregado foi contratado. Com o término da obra, extingue-se o contrato e o trabalhador fará jus às parcelas de décimo

terceiro salário, férias (proporcionais ou inteiras), saldo de salário e liberação do FGTS depositado para saque. Não terá direito a aviso prévio e nem multa de 40% sobre o FGTS, por se tratar de contrato por tempo determinado. Caso o empregado seja demitido sem justa causa, antes do fim da obra para a qual foi contratado, terá direito a 40% de FGTS¹.

2 Contrato a tempo parcial A Medida Provisória nº 2076-33/2001 incluiu na CLT os artigos 58-A, 130-A e 476-A, dispondo sobre o contrato a tempo parcial. A referida MP assim caracteriza tal contrato: “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais”, já “O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral”.

O contrato a tempo parcial estabelece que após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: *“dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas”*.

Entretanto, sob o regime do contrato a tempo parcial, o empregado que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo, terá seu período de férias reduzido à metade.

O contrato a tempo parcial abre a possibilidade de suspensão do contrato por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado. Esta suspensão poderá ocorrer somente uma vez a cada dezesseis meses, podendo o empregador oferecer ajuda compensatória mensal ao empregado no período de qualificação, sem natureza salarial.

3 Contrato Temporário o empregado contratado por uma empresa de trabalho temporário é colocado por esta a serviço de um terceiro tomador de seu trabalho, para atender à necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de serviço, por período não superior a 90 dias (Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974). Deve-se ressaltar que a Lei Nº 7.102, de 20 de julho de 1983, permite que os serviços de vigilância sejam executados por meio de contrato com interposta empresa.

1 Maurício Godinho Delgado. Curso de Direito do Trabalho. Ed. LTr, Edição: 8ª, São Paulo, 2009, p.520.

4 Trabalho eventual é aquele prestado ocasionalmente e com curta duração, não se fixando o trabalhador em uma fonte de trabalho determinada, como o volante rural (“boia-fria”), que trabalha cada dia para uma fazenda; ou o chamado “chapa”, que faz a carga e descarga de mercadorias de caminhões para os caminhoneiros, e os diaristas, que fazem os serviços de limpeza ou faxina doméstica sem caráter de permanência.

5 Intermediação de mão de obra O contrato de trabalho estabelece-se, em princípio, diretamente entre o trabalhador e aquele que recebe a prestação do serviço. A lei brasileira admite a intermediação de forma excepcional, quando a contratação for provisória e destinada a substituir um empregado permanente da empresa, impedido temporariamente de exercer suas atividades, ou quando houver uma demanda extraordinária, mas temporária, de mão-de-obra, em razão de um acréscimo momentâneo de trabalho. O intermediário é, portanto, a pessoa que se interpõe ou intermedeia a relação de trabalho, nos casos permitidos pela Lei Nº 6.019/74.

Admite-se, também, que nos contratos de obras e serviços, o empreiteiro principal contrate determinada parte da obra ou serviço com um terceiro, denominado subempreiteiro. Para tal caso, o art. 2º, §2º, da CLT, prescreve: “sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”.

Nos contratos de trabalho temporário, a empresa tomadora é solidariamente responsável com a empresa fornecedora, no caso desta entrar em falência. A responsabilidade solidária abrange a remuneração e indenizações a que o empregado tiver direito, mais os recolhimentos do FGTS e da Previdência Social (Lei Nº 6.019/74, art. 16).

Nos contratos de subempreitada, o subempreiteiro é quem responde pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo aos empregados o direito de ação contra o empreiteiro principal, no caso de inadiplência do subempreiteiro.

O empreiteiro principal tem, por sua vez, direito de regresso contra o subempreiteiro, para reaver os gastos trabalhistas decorrentes de sua inadiplência e até mesmo direito a reter as importâncias devidas ao subempreiteiro como garantia destas obrigações (CLT, art.455, § único).

O percurso da terceirização no Brasil

No Brasil, há mais de 10 milhões de terceirizados - cerca de 22% dos 45 milhões de trabalhadores e trabalhadoras que estão no mercado formal de trabalho.

Durante o Regime Militar (1964/1984), a CLT foi retaliada, principalmente

nos artigos de proteção aos direitos individuais. Dentre os vários exemplos, mencionamos dois muito importantes: a introdução da demissão sem justa causa e a criação do FGTS como mecanismo de indenização por extinção do contrato e a intermediação de mão de obra para atividades meio (limpeza, cozinha, segurança, etc.). A adoção da “demissão sem justa causa” gerou, ao longo do tempo, uma alta rotatividade e uma maior flexibilização do mercado de trabalho. A intermediação de mão de obra, por outro lado, abriu espaço para a terceirização tal como é praticada hoje. De acordo com a lei citada anteriormente, havia várias restrições para sua prática, mas com o processo contínuo de flexibilização dos processos e das relações de trabalho, assim como os cortes das verbas públicas (seja na administração direta, seja nas estatais) para a contratação de pessoal, a terceirização também passou a abarcar atividades fim, criando situações em que contratados e subcontratados executam tarefas similares, mas estão sujeitos a diferentes tipos de relação trabalhista e diferentes salários.

Por que as empresas se utilizam da terceirização? O principal objetivo é reduzir custos, substituindo seus funcionários permanentes por outros contratados de forma temporária e, sobretudo, com salários e benefícios menores e com condições inferiores de trabalho. Como a legislação sindical brasileira não prevê o sindicato por ramo - o que permitiria o enquadramento de todos os trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa no sindicato da atividade principal - quem trabalha numa terceirizada perde a representação dos sindicatos da atividade preponderante, em geral mais fortes. Desta forma, perdem os benefícios conquistados pela convenção coletiva da categoria profissional. Comumente, os trabalhadores e as trabalhadoras terceirizados

Condições de trabalho	Empresas tipicamente Contratantes	Empresas tipicamente Terceirizadas	Diferença Terceirizados/ Contratantes
Número de Trabalhadores/as	31.750.303	10.867.987	-
Media de Remuneração de dezembro (R\$)	1.824,2	1.329,4	- 27,1%
Tempo médio de emprego (em número de meses)	5,8	2,6	-55,5%
Jornada semanal média contratada (horas)	40	43	7,1%

Fonte: RAIS, 2010, CAGED agosto 2011.

ganham menos e trabalham mais horas que os funcionários da empresa contratante, condição que aumenta os casos de falta de segurança no trabalho e de doenças profissionais. A cada 10 acidentes de trabalho fatais, oito acontecem com os terceirizados. Isto significa que nas contratadas, em geral, as condições de trabalho mais precárias e há menor nível de segurança.

Com frequência, empresas terceirizadas descumprem direitos trabalhistas não pagando, principalmente, todas as verbas rescisórias ao término do contrato, atrasando salários e não pagando férias e 13º salário. Essas condições de trabalho rebaixadas ainda criam situações de discriminação no ambiente de trabalho.

Nos últimos anos, a terceirização cresceu muito no serviço público, precarizando a situação trabalhista dos funcionários e funcionárias, mas também a qualidade dos serviços prestados à população, pois muitas vezes as empresas subcontratadas não estão capacitadas para desempenhar a tarefa.

Queremos e precisamos, sim, de uma legislação que garanta o cumprimento de todos os direitos aos trabalhadores terceirizados e que não haja nenhuma distinção de tratamento.

A campanha da CUT contra o projeto 4330

Em 2004, quando o Deputado Sandro Mabel (na época, do PL-GO, atualmente do PMDB-GO) apresentou o Projeto 4330, visando à regulamentação da terceirização, a CUT criou um Grupo de Trabalho, sob a coordenação da Secretaria de Relações de Trabalho - SRT e integrado por dirigentes da central e das Confederações, por assessores e colaboradores. Desde então, o GT da Terceirização tem funcionado regularmente, acumulando informações e experiências, que permitiram que, em 2013, fosse o alicerce de nossas mobilizações.

A estratégia da CUT de combate à terceirização está estruturada a partir de três eixos estratégicos: 1) a organização e representação dos trabalhadores terceirizados, implicando em um conjunto de iniciativas tais como ajustes nos estatutos, estabelecimento de espaços de diálogo nos sindicatos e nos ramos de atividade, fortalecimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores, etc.; 2) a negociação coletiva, em nível de empresa ou ramo, de cláusulas sobre terceirização que estabeleçam o direito à informação prévia, à preservação do nível de emprego, à igualdade de direitos, etc.; 3) a intervenção no âmbito legislativo visando à aprovação de um projeto de lei que coíba a precarização do trabalho e garanta a igualdade de tratamento a todos e todas.

Em 2011, o Deputado Roberto Santiago (PSD-SP) elaborou um substitutivo ao Projeto Sandro Mabel e este foi aprovado na Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público (CTASP). Em 2012, o PL 4330/2004 foi debatido na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) e, em abril de 2013, o Deputado Artur Maia (PMDB-BA), apresentou um relatório defendendo sua aprovação.

Diante da grande pressão sindical, principalmente pelo trabalho que a CUT realizou, em maio de 2013, foi instalada uma Mesa de Negociação entre as Centrais, empresários, parlamentares e o Governo Federal, tendo como principal item de pauta a regulamentação da terceirização. Foram realizadas inúmeras rodadas de negociação da Mesa Quadripartite e a CUT e as demais centrais apresentaram várias emendas, sempre no sentido de impedir a permissão da terceirização de atividades fins, garantir a responsabilidade solidária e a mesma representação sindical para os terceirizados e contratados diretos. Por seu lado, as entidades patronais também apresentaram propostas, piorando ainda mais o projeto em debate e visando o oposto: a possibilidade de terceirizar qualquer atividade e o não compromisso da contratante com o pagamento das verbas trabalhistas e sociais pela subcontratada.

Os representantes da bancada governamental apresentaram alternativas com o objetivo de dialogar com ambas as partes. Tentaram estabelecer condições que restringissem a terceirização em todos os níveis de atividade da empresa, mas não conseguiram contentar nenhuma das partes. Com interesses opostos como estes, não houve possibilidade de conciliação e as tentativas de negociação se exauriram. Desde o final de 2013, portanto, o processo está paralisado, seja no Congresso, seja na Mesa Quadripartite (que não se reuniu em 2014).

Em todo esse processo a posição da CUT foi muito clara e bastante dialogada com suas bases.

Neste sentido, vale a pena encerrar esse artigo com a reprodução de parte da decisão aprovada pela Executiva Nacional da CUT, reunida em São Paulo no dia 22 de Agosto.

Analisando o PL 4330/2004 a Executiva Nacional da CUT decide:

1 Pressionar pela retirada do Projeto de Lei 4330, que abre caminho para retirada de direitos e para uma reforma trabalhista que não interessa à classe trabalhadora. Para a CUT, a retirada do projeto é a condição de uma verdadeira negociação sobre a regulamentação da terceirização.

2 Encerrada a negociação da mesa quadripartite na próxima reunião, dia 02 de Setembro (**2013**), reafirmar a nossa posição de não aceitar a terceirização em atividade-fim, exigir a responsabilidade solidária da empresa contratante, o direito à informação prévia e o direito de representação sindical.

3 Realizar um amplo processo de divulgação do resultado da negociação e debatê-lo com a base.

4 Continuar o processo de mobilização visando barrar qualquer tentativa de terceirização de atividade fim e/ou qualquer outro projeto que vise precarizar as relações de trabalho.

Essa decisão continua pautando nosso posicionamento em relação ao tema da terceirização e de outras tentativas de precarização do contrato de trabalho, como ocorreu no debate sobre o *Contrato de Trabalho de Curtíssima Duração*, uma tentativa certamente bem intencionada do Ministério do Trabalho, mas que, se aprovada, poderia causar mais danos aos direitos dos trabalhadores.

Neste ano de 2014, temos um calendário parlamentar reduzido – devido à realização da Copa e das eleições. Mas isso não significa que o Congresso não retomará o debate sobre a regulação da terceirização, tendo em vista o forte lobby empresarial. A Agenda Legislativa da Confederação Nacional da Indústria – CNI- elencou a questão como uma de suas prioridades.

No dia 16 de maio de 2014, fomos surpreendidos pela decisão do Supremo Tribunal Federal-STF de tratamento dos parâmetros da terceirização de mão de obra no Brasil. A corte reconheceu a repercussão geral do tema na sexta-feira (16/5), por meio de seu Plenário Virtual. Com isso, todos os processos, que discutem a matéria, ficarão sobrestados até que o Supremo julgue o mérito do recurso. A decisão deverá ser aplicada a todos os casos, sendo a relatoria do ministro Luiz Fux.

O caso chegou ao Supremo por meio de um recurso de autoria da empresa Celulose Nipo Brasileira (Cenibra) contra decisão da Justiça do Trabalho, que a condenou por terceirização ilegal. A condenação baseou-se em denúncia do Ministério Público do Trabalho, segundo a qual a companhia terceirizava funcionários de empreiteiras para o florestamento e o reflorestamento.

O Congresso, dificilmente, voltará a tratar dos projetos de lei citados, mas o que se ouve é que o relator do STF procurará agilizar o julgamento. Temos, portanto que informar aos Ministros e assessores do STF sobre os problemas causados pela terceirização em atividades fim e como uma decisão favorável à demanda patronal debilitará profundamente a legislação trabalhista vigente.

No mês de junho, a Secretaria de Relações de Trabalho e a Secretaria Geral convocaram uma reunião de assessores jurídicos (da central e várias entidades filiadas) e realizamos um excelente debate. Ficou acertado que um grupo de trabalho analisará a questão e preparará o recurso jurídico (*Amicus Curiae*) que a CUT apresentará ao Ministro Fux.

É fundamental, portanto, a continuidade do trabalho do GT e, principalmente, que as entidades sindicais cutistas, em seus diferentes níveis, levem para a mesa de negociações coletivas, medidas que coíbam o avanço da terceirização e promovam o fortalecimento dos contratos de trabalho. Teremos que atuar e levar nossa mobilização ao STF para não permitir um retrocesso dos direitos trabalhistas no Brasil.

4

A presença de cláusulas sobre terceirização nos instrumentos coletivos

Marilane Oliveira Teixeira

Introdução

Um dos temas centrais da agenda de debates do movimento sindical diz respeito ao crescimento de inseguranças e de uma verdadeira desordem que se abateu sobre o mundo do trabalho nas últimas décadas. Esse processo apresenta aspectos peculiares. Um deles é, justamente, o enfraquecimento do poder de representação da classe trabalhadora, com o crescimento de formas precárias de contratação, especialmente a terceirização.

A terceirização é parte das novas formas de fragmentação, advindas de modificações no processo produtivo e de organização do capital que ajudaram a reforçar as diferenciações entre os trabalhadores, dificultando a coesão de suas demandas, enfraquecendo a solidariedade de classe e debilitando a ação das representações sindicais.

Os trabalhadores com contrato em tempo integral e duração indeterminada são confrontados com trabalhadores com contrato precário, informais ou terceirizados. A prática de contratar serviços de terceiros para a execução de parte das atividades econômicas é característica de determinados processos produtivos. Entretanto, nos anos 90, essa modalidade de contratação circunscrita a certas atividades econômicas se generaliza para o conjunto da economia, seja na indústria, comércio e serviços, seja ainda na área rural e no setor público. No setor público, manifesta-se por meio de cooperativas de trabalho, organizações sociais, ONGs (Organizações não Governamentais) e OSCIPs (Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público).

É importante destacar que esse processo deve ser compreendido dentro das modificações mais gerais nos padrões de acumulação do capital, que estrutura a produção e a organização do trabalho em novos moldes. No caso do Brasil, essas mudanças intensificam-se na década de 1990, mas nos países desenvolvidos esses elementos já estavam presentes nas décadas de 1960 e 1970, como resposta à crise de acumulação do capital.

Anterior à crise dos anos 70, os países desenvolvidos atravessaram um longo período de dinamismo econômico e social no pós-guerra e esse modelo estava pautado por uma forte articulação entre políticas de estado e o modelo de produção. Dessa forma, a produção em massa, típica dessa etapa do capitalismo, apoiava-se em um mercado de consumo forte e uma classe

trabalhadora estruturada e organizada do ponto de vista sindical.

Uma conjunção de fatores é responsável pelo esgotamento desse longo ciclo de crescimento virtuoso. A queda das taxas de lucro e as ameaças à hegemonia do dólar, associadas à crescente participação dos circuitos financeiros, estão na origem da crise de rentabilidade da década de 1970.

Dessa forma, a articulação entre o sistema financeiro e produtivo direcionou os novos investimentos produtivos e tecnológicos, aprofundando a divisão internacional do trabalho. Os países desenvolvidos especializaram-se cada vez mais no desenvolvimento de novas tecnologias, limitando os países menos desenvolvidos à condição de exportadores de matérias-primas ou produtores de bens de baixo valor agregado, além de potenciais mercados para o consumo de seus produtos.

Por outro lado, a gestão do processo de produção concentrou-se nas mãos das grandes corporações econômicas e a disputa dos países periféricos por recursos acirrou-se em um contexto de grande concorrência internacional. Com isso, as economias locais foram submetidas às diretrizes mundiais de gestão, a reorganização da produção e a redução de custos intensificaram-se como condição essencial para alcançar maiores níveis de competitividade em um cenário de grandes instabilidades e de crescente internacionalização da economia.

Contexto em que se intensifica a terceirização no Brasil

No Brasil, com a abertura econômica e financeira do início dos anos de 1990 e frente à concorrência acirrada advinda da abertura comercial e financeira, as empresas adaptam-se a esse novo contexto com a introdução de mudanças nos processos de organização do trabalho e de gestão. A atuação em todas as etapas da cadeia de produção era uma característica das empresas, que controlavam desde a matéria-prima até o produto final. Com a intensificação da competição e o quadro de instabilidade econômica, as organizações focam suas ações em novas estratégias empresariais.

A terceirização, portanto, deve ser vista como parte dessas novas formas de organização dos processos de produção. Isso não representa, necessariamente, uma delimitação no tempo sobre a prática da terceirização, uma vez que essa modalidade pode ser observada em vários contextos históricos e em diferentes formas de organização do trabalho, o que deve ser salientado, no entanto, é a sua generalização, nesse último período, para todos os segmentos da economia.

Esse novo modelo de empresa supera o esquema de organização do trabalho industrial clássico, que objetivava potencializar o fator humano nas empresas para alcançar metas de produtividade. Ao deslocar parte do processo produtivo para fora das plantas industriais ou contratar serviços para a execução de parte das atividades econômicas, as organizações estão empenhadas em desenvolver estratégias visando à redução de custos, especialmente

em setores cuja presença da força de trabalho é significativa e representa um percentual elevado dos custos das empresas. Pesquisas realizadas com empresários confirmam que a principal motivação é reduzir custos e 80% o fazem para baratear a mão de obra.

Além disso, as conquistas sindicais contribuíram para elevar os padrões salariais e os benefícios de setores mais estruturados da classe trabalhadora e os resultados das convenções coletivas estendem-se para o conjunto dos trabalhadores, independentemente da posição que ocupam ou da função que exercem no local de trabalho. Esse padrão torna-se insustentável para o capital que, na ânsia de manter suas margens de lucro e ampliar a exploração sobre o trabalho, externaliza parte do processo produtivo, seja em áreas de apoio ou em atividades principais da empresa, segmentando os trabalhadores em duas categorias: os de primeira e os de segunda.

O desenvolvimento do capitalismo desordena continuamente a organização das empresas. A força de trabalho é deslocada na medida em que certas qualificações se tornam desnecessárias. As empresas investem em estruturas que privilegiam empregos dominados por alta qualificação e alta produtividade e terceirizam as ocupações pouco qualificadas e de baixa produtividade e, com isso, excluem parcela dos trabalhadores da distribuição do crescimento da renda nacional (Rubery, 1978).

Nesse sentido, as motivações econômicas e a busca por maior competitividade e redução de custos estão no centro das iniciativas de terceirização. Nos anos 90, foi disfarçada pelo discurso neoliberal de que a prática estimularia a geração de postos de trabalho, o que não se confirmou, pois ao final da década o desemprego havia evoluído 70% (Quadros, 2003). Na atualidade, o discurso empresarial volta-se para a busca de competitividade, uma vez que já não é possível atribuí-la como fator de criação de empregos, esse sim resultante do dinamismo econômico. A prática é estimulada dentro de um contexto determinista, tratando-se de uma tendência e quem não compartilha dessa modernidade é considerado retrógrado e corporativista.

O setor de confecções é vastamente utilizado como exemplo de “modernidade”, a organização em rede permite que todos possam usufruir de seus resultados. A cadeia de produção da indústria têxtil é, sem dúvida, das mais perversas. Os métodos de trabalho lembram o século XIX, o trabalho em domicílio é fartamente utilizado pelas empresas, sem oferecer nenhum direito ou garantia às trabalhadoras, cujas jornadas oscilam entre 12 e 16 horas diárias. Da mesma forma, o número de acidentes de trabalho registrado entre os trabalhadores terceirizados em empresas do setor elétrico e de petróleo é alarmante.

No setor público, o problema está na essência da forma de contratação das prestadoras de serviços, o que também pode ser aplicado ao setor privado. A contratação não visa à qualidade ou especialização dos serviços oferecidos, mas se direciona àquelas que oferecem os melhores preços ou apresentam a melhor oferta. Com isso, teremos prestadoras oferecendo serviços com pouca

qualificação e preparação para atuarem em determinadas áreas potencialmente geradoras de graves acidentes de trabalho. As prestadoras de serviços, para realizarem suas ganâncias, contratam trabalhadores nas piores condições, além de não oferecerem treinamento adequado. Os resultados são mortes e mutilações provocadas pelos acidentes de trabalho e que são, de longe, o efeito mais perverso da terceirização e tudo isso sem responsabilizar as tomadoras dos serviços, as grandes beneficiadas. (Teixeira; Coelho, 2013)

Como avança a terceirização no mundo

Não há dados disponíveis confiáveis sobre o total de trabalhadores envolvidos em atividades terceirizáveis, seja no Brasil ou no mundo, uma vez que o fenômeno apresenta-se de distintas formas e, com isso, dificulta sua identificação do ponto de vista estatístico. A contratação de mão de obra através de agências, trabalho temporário, contratação de prestadoras de serviços para a realização de determinada atividade dentro ou fora da empresa ou, até mesmo, a contratação de uma empresa do mesmo ramo de atividade econômica da tomadora de serviços, PJs (Pessoas Jurídicas) e cooperativas de trabalho, são as formas mais tradicionais de terceirização.

Segundo estudos¹ realizados por Pochmann em 2006, a população ocupada em atividades no mundo correspondia a 2,4 bilhões de trabalhadores. Destes, estimava-se que 379 milhões estivessem envolvidos diretamente com atividades terceirizadas, o que representava em torno de 16%.

Outra forma de captar o trabalho terceirizado é através das agências de contratação. Em 2012, segundo a CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies), cerca de 36 milhões de trabalhadores foram contratados pelas agências para a realização de trabalhos temporários, sendo 11,5 milhões nos Estados Unidos e 7,1 milhões no Brasil, segundo colocado no ranking mundial de contratação por meio desta modalidade (Economic Report, 2014).

Hoje, para o Brasil estima-se entre 12-13 milhões o total de trabalhadores ocupados em atividades terceirizáveis. Somente no Estado de São Paulo, o Sindicato dos empregados em empresas de prestação de serviços a terceiros - SINDEEPRES calcula mais de 700 mil trabalhadores, excluindo asseio, conservação e limpeza.

Quando se analisa um conjunto de ocupações terceirizáveis como vigilantes, tele atendimento, limpeza e serviços prestados a outras empresas, verifica-se que a remuneração média em 2012 era de R\$ 1.284,00 para os homens e de R\$ 1.044,00 para as mulheres.

1 O estudo avaliou o nível de ocupação de trabalhadores de 33 países selecionados, nos quais identificou a existência de 76,5 mil empresas especializadas na terceirização da força de trabalho.

As tentativas de regulamentação da Terceirização no Brasil

O Brasil é um dos poucos países na América Latina que não tem uma regulamentação específica que imponha limites à terceirização. As restrições ao trabalho terceirizado amparam-se em súmulas e decisões da jurisprudência.

“Diferentemente do que aconteceu em outros países da América Latina, o ordenamento jurídico brasileiro manteve-se omissivo quanto a uma regulamentação específica sobre essa forma de contratar. O que se tem são algumas leis introduzindo a figura da relação trilateral legítima; entendimentos jurisprudenciais incorporados por Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, TST; projetos de lei em andamento no Congresso Nacional; e, propostas elaboradas por Comissão de juristas junto à Secretaria de Reforma do Poder Judiciário do Ministério da Justiça, MJ; duas outras construídas no bojo de discussões no Ministério do Trabalho e Emprego, MTE; e, ainda, outra elaborada pela Secretaria de Assuntos Estratégicos, SAE²” (Biavaschi; Teixeira; Droppa: 2014)

Dentre todas as propostas de regulamentação da terceirização que, atualmente, estão em debate no Brasil, a de maior impacto pelo seu grau de liberação da terceirização para todas as atividades da empresa refere-se ao Projeto de Lei (PL) apresentado, em 2004, pelo Deputado Federal Sandro Mabel. O projeto, desde a sua origem, transforma a relação de emprego em relação comercial, isenta os empregadores de qualquer responsabilidade para com os direitos dos trabalhadores e derruba uma das poucas proteções impostas à terceirização, a Súmula 331 do TST, que impede a terceirização da atividade-fim da empresa. Admite a possibilidade de quarteirização e impõe barreiras a qualquer possibilidade de caracterização de vínculo empregatício com as empresas contratantes, anistia as empresas de qualquer responsabilidade por terceirizações irregulares anteriores à lei, institucionalizando e legitimando a precarização do trabalho e os graves problemas por ela gerados (Relatório FAPESP, 2009)

Entre 2004 e 2006, o PL recebeu pareceres favoráveis da CDEIC (Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio) e CTASP (Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público). Em 2011, foi criada a Comissão

2 Sobre as tentativas de regulamentar a terceirização, consultar: BIAVASCHI, Magda; BALTAR, Paulo de Andrade. A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais. Relatório Científico final. 2013, disponível no Memorial da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul. www.trt4.jus.br/memorial. Ainda que não exista em nosso ordenamento legislação específica sobre terceirização, a figura do terceiro rompendo com o binômio empregado x empregador foi introduzida pela Lei 6.019/74. Em 1983, a Lei 7.102/83 estendeu essa forma de contratar para os serviços de vigilância. Ver: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002 e GONÇALVES, Antônio Fabricio de Matos. *Flexibilização trabalhista*, op. cit.

Especial na Câmara dos Deputados para analisar o projeto, assumindo a relatoria o Deputado Roberto Santiago que, em novembro de 2011, apresentou o Substitutivo.

O Substitutivo manteve a essência do PL 4330 ao permitir a terceirização em todas as etapas do processo produtivo e não reconhecer a responsabilidade solidária da tomadora de serviços. Substitui o conceito de atividade fim e meio por empresa especializada, permite sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros e mantém a responsabilidade subsidiária nos aspectos relacionados à saúde e segurança, bem como em relação ao inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte do prestador de serviços.

Em sentido contrário, a CUT, através do Deputado Vicentinho apresentou o PL 1621/2007, proibindo a terceirização na atividade fim e estabelecendo a responsabilidade solidária, o acesso à informação e a representação sindical. O projeto sequer foi apreciado.

As ideias gerais que estão sendo solidificadas no Congresso Nacional refletem a própria correlação de forças lá existente, afinal, o que esperar de um Congresso onde os empresários são a grande maioria, representando cerca de 80% dos congressistas?

Em 2010, a bancada empresarial eleita contava com 246 deputados federais e 27 senadores, ou seja, 48% na Câmara e 33% no Senado. Dos 219 parlamentares do mandato anterior, 137 foram reeleitos. A bancada sindical, por sua vez, contava com 68 parlamentares, sendo 62 Deputados Federais e 6 Senadores.

Após várias tentativas de colocar em votação o projeto 4330, as centrais sindicais em conjunto com o governo, empresários e legislativo constituíram, em 2013, a comissão quadripartite, com o objetivo de construir uma proposta que contemplasse todos os interesses, tarefa bastante difícil uma vez que o projeto estava cada vez mais distante dos propósitos que definem uma regulamentação protetora do trabalho. Os avanços foram pontuais e não alteraram a essência do projeto

Desmistificando o conceito de especialização

Um dos aspectos mais danosos do projeto 4330 refere-se ao conceito de especialização introduzido pelo relator, Deputado Federal Roberto Santiago, em seu relatório final apresentado em 2011. A proposta original permitia a liberação da terceirização para qualquer atividade, seja fim ou meio. Na formulação proposta pelo relator, a substituição pelo conceito de empresa especializada em nada altera a essência do projeto, uma vez que não define o que é especialização.

Teoricamente, é possível admitir que em alguns setores haja a necessidade de recorrer a serviços mais especializados, como por exemplo, o transporte de valores no sistema bancário ou serviços de caráter temporário, a

exemplo da construção civil. Ela expressa a especialização do serviço e não meramente uma forma de reduzir direitos. Nesta perspectiva, a terceirização é realizada considerando o patamar de direitos existentes na mesma categoria. Da mesma forma, em relação à experiência do consórcio modular na indústria automotiva em que a terceirização pode atingir a atividade-fim. No entanto, independente da categoria respectiva dos trabalhadores na produção, deve ser assegurado o mesmo patamar de direitos, por meio de uma norma coletiva única e como membros de uma mesma base de representação (Krein, p. 199: 2013)

Na maioria dos casos, a terceirização constituiu-se em uma forma de desregulamentação das relações de trabalho, ao permitir um rebaixamento nos salários, nas condições de trabalho, na segurança do trabalho, ao ampliar a liberdade da empresa na determinação das condições de contratação e remuneração do trabalho, além de promover uma segmentação da representação sindical.

Diferentemente do discurso empresarial, a terceirização tem se associado às atividades e áreas que exigem menor qualificação e, os instrumentos normativos como convenções e acordos coletivos das empresas tomadoras de serviços não se aplicam aos prestadores de serviços. O piso salarial de um trabalhador da área de asseio e conservação, atividade tradicionalmente terceirizada pelas empresas tomadoras de serviços, corresponde a 71% do piso salarial de um trabalhador químico na cidade de São Paulo.

Além disso, também se identifica, a exemplo da Petrobras, que contrata serviços para serem executados em suas dependências, que as funções do trabalhador admitido na forma de prestação não se diferenciam daquele trabalhador contratado na forma de prestação de serviços, entretanto, os salários correspondem a 50% do trabalhador efetivo. Se a comparação se estender aos benefícios, o fosso é ainda maior. Se a contratação de serviços objetiva a especialização, então, por que idênticas funções são executadas por efetivos e terceiros?

Além disso, o conceito de empresa especializada não tem sustentação econômica. A empresa é reconhecida pela atividade principal, mesmo que possa executar atividades secundárias e auxiliares. O que define o seu enquadramento na CNAE (Classificação Nacional por Atividade Econômica) é a atividade principal, ou seja, aquela atividade que gera maior valor adicionado. *“A atividade principal é definida a partir da contribuição para a geração do maior valor adicionado, ou seja, o valor adicionado mais alto é a atividade principal.”*

Toda empresa tem, necessariamente, objeto social único uma vez que não pode pertencer a distintas atividades econômicas e seu objeto social sempre vai se referir à atividade principal, aquela que agrega maior valor³. Desta

3 Considerando os diferentes tipos de atividade econômica, a atividade que agrega mais valor pode ser medida pela receita, valor adicionado ou pessoal ocupado.

forma, a existência de um único objeto social não é critério para definir especialização, como consta do PL 4330.

A noção de especialização aparece na classificação das atividades econômicas como *“serviço de fornecimento de mão de obra por empresas especializadas na gestão de recursos humanos a empresas clientes”*. Esse conceito de especialização se distingue de duas outras formas de terceirização: *o fornecimento de mão de obra contratada sob forma de contrato temporário e intermediação entre as empresas que demandam a mão de obra com especialização e os respectivos profissionais, caracterizadas como agências*.

Ou seja, o conceito de especialização aparece quando está associado à mão de obra ou recursos humanos e não necessariamente à empresa, porque por princípio toda a empresa que atua em determinada atividade econômica detém conhecimento, senão como seria possível distinguir empresas especializadas de não especializadas? Se não for pelo conhecimento técnico, será então, basicamente pelo fornecimento de mão de obra.

O próprio parecer do relator do PL 4330 recorre à experiência e capacitação técnica dos seus empregados como um quesito para definir especialização. Ora, ao determinar que um critério fundamental para definir a especialização seja o conhecimento técnico dos profissionais, o projeto admite que o objetivo principal seja o fornecimento de recursos humanos ou de mão de obra e não a prestação de serviços.

A exigência de contratação de serviços especializados pela empresa, portanto, não pode representar um rebaixamento das condições de contratação em relação à tomadora de serviços, estando sujeito de caracterizar essa forma de contratação como a única finalidade de reduzir direitos.

Estratégias dos atores sociais de enfrentamento ao PL 4330

Os trabalhadores, em suas Centrais Sindicais, passaram a atuar de forma mais unificada no enfrentamento ao Projeto de Lei 4330 a partir de 2007, com inclusão da luta contra a Terceirização entre as bandeiras da Marcha da Classe Trabalhadora. Desde então, tornou-se permanente. Naquele ano, as Centrais, preocupadas com o andamento do PL 4330 nas Comissões de Trabalho da Câmara Federal, reuniram-se com o Ministro do Trabalho e Emprego, apresentando pauta tendo como centro o debate da reforma sindical, contemplando, também, temas vinculados às relações de trabalho. O então Ministro comprometeu-se com cinco dos pontos apresentados, entre eles a Terceirização. Sua proposição contemplou a elaboração de proposta negociada no âmbito do Ministério que se contrapusesse ao PL 4330.

Em ato político em Brasília, em 17 de novembro de 2011, convocado pela CUT e com participação de outras Centrais e de entidades do mundo do Direito, com representantes da sociedade e pesquisadores do tema, o FÓRUM lançou o Manifesto em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização. Desde então, o FÓRUM se destaca como espaço para for-

mulação de proposições e de resistência ao PL 4330.

A CUT - Central Única dos Trabalhadores, desde a apresentação do PL 4330, em 2004, vem desenvolvendo estratégias de enfrentamento a esse projeto. Em 2006, avança na construção de um projeto de lei alternativo ao PL 4330 para ser submetido ao Congresso. Paralelo a isso, fortalece as ações de enfrentamento à terceirização através de campanhas e da formulação de cláusula padrão para ser incluída nas campanhas salariais.

Posições do setor econômico e financeiro

Por se tratar de um tema central para os empresários brasileiros, a CNI montou uma estratégia no Congresso Nacional envolvendo parlamentares alinhados com as teses dos segmentos econômicos, demais federações e confederações patronais e lobby junto ao Congresso. Assim como na CDEIC, - Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, o setor atuou na CTASP - Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, garantindo maioria em ambas as comissões para aprovar o PL 4330, com as emendas propostas pelo setor. Desta forma, em junho de 2011, o projeto já havia tramitado por duas comissões internas da câmara com parecer favorável à ampliação da terceirização para atividade fim, bem como a responsabilidade subsidiária e a garantia da representação sindical pela categoria profissional. Em nota publicada em junho de 2011, a CNI saúda os resultados das comissões e indica os próximos passos para a estratégia da CCJC - Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, na qual conta com ampla maioria parlamentar.

Apoiados pela ampla maioria no Congresso, os setores empresariais, desde o início, estabeleceram que a sua estratégia focasse o legislativo. Sem entusiasmo, o setor empresarial fez parte da comissão quadripartite, constituída em junho de 2013, e durante todo o processo de negociação sempre se alinhou à posição do relator Artur Maia e tentou, em diversas oportunidades, pressionar pela votação na CCJC.

Com a insígnia "Eficiência nas Relações de Trabalho - Terceirização Já", várias confederações, em conjunto, produziram uma cartilha destacando os aspectos positivos da terceirização e esclarecendo o que consideram mentiras sobre a terceirização. No documento, há um posicionamento claro da visão destes setores sobre a regulação pública do trabalho.

Recentemente, no final de 2013, as mesmas entidades signatárias da cartilha, divulgaram, amplamente, por meio de um panfleto distribuído em locais públicos, o posicionamento empresarial sobre o tema. O panfleto contém perguntas e respostas sobre a terceirização. Para os empresários, a terceirização proporcionou uma ampliação dos postos de trabalho em 53%, entre 2003 e 2010 e representam, atualmente, 22% dos trabalhadores com registro. (Dados publicados pelo panfleto - Terceirização em números).

Sem dúvida, há uma expansão significativa dos postos de trabalho formais na última década, entretanto, essa se deve principalmente à retomada

da atividade econômica, que cresceu de forma sustentada, gerando mais de 20 milhões de empregos entre 2003 e 2013.

Seguindo a estratégia de criar na sociedade um consenso sobre a inevitabilidade da terceirização e como único caminho para a geração de postos de trabalho formais, especialmente em regiões como o Nordeste do Brasil, os setores empresariais vêm promovendo uma intensa campanha em nível nacional, por meio de cartilhas, panfletos ou vídeos, que circulam nas redes sociais.

As negociações coletivas e as cláusulas de terceirização

A Súmula 331, datada de 1993, tem se constituído em um instrumento valioso para impedir o avanço da terceirização no Brasil, para fortalecer as ações do Ministério Público e da Justiça do Trabalho, tornando ilegais diversas formas de contratação e exigindo a reversão da terceirização para inúmeros setores econômicos que, sob a alegação de que o conceito de atividade fim e meio está superado, têm terceirizado parte de seus processos produtivos.

Para a ação sindical, a presença de cláusulas sobre terceirização nos instrumentos coletivos faz referência à Lei para assegurar que a prática não se amplie. A restrição à terceirização em vários instrumentos coletivos vai além, ao garantir que os mesmos direitos sejam aplicados para efetivos e terceiros. A seguir, passaremos a analisar os conteúdos desses instrumentos.

Embora presente em vários instrumentos normativos, a única Central Sindical, que tem resoluções orientadoras para formulação de cláusulas de negociação coletiva, é a Central Única dos Trabalhadores – CUT, quais sejam:

- 1** A empresa não adotará a terceirização como política permanente a ser seguida em seu modelo de gestão.
- 2** A empresa não realizará terceirização na atividade-fim.
- 3** Quando a empresa tiver planos de terceirização, ela será obrigada a informar previamente, analisar e negociar estes planos em conjunto com os membros do Sindicato e das organizações dos trabalhadores no local de trabalho (OLT), antes de qualquer assinatura de contratos com empresas fornecedoras.
- 4** Se, após as negociações entre empresa e sindicato/OLT, acordar-se quanto à possibilidade da terceirização, ficará assegurado que a empresa não o fará com substituição de seus funcionários contratados.
- 5** A empresa respeitará o direito de membros do Sindicato e da OLT de se reunirem com os trabalhadores das empresas terceiras antes, durante e após a assinatura do contrato de fornecimento do serviço.
- 6** A empresa assegurará aos trabalhadores terceiros os mesmos padrões de remuneração, benefícios, jornada, saúde, ritmo de trabalho e segurança aos empregados terceiros que trabalharem no interior de suas unidades.

A presença de cláusulas que tratam da terceirização nos instrumentos co-

letivos pode ser identificada a partir do estudo do SACC- Dieese para o período entre 2005 e 2009, em que foram analisados os conteúdos dessas cláusulas a partir de uma tipologia proposta. Além disso, desde 2007, esse instrumento, o Mediador, está disponível na página do Ministério do Trabalho e Emprego e permite acessar os conteúdos dos instrumentos coletivos por tema.

A análise realizada pelo Dieese identificou, entre 2005 e 2009, a presença de cláusulas relativas ao tema da terceirização em 34% dos instrumentos normativos que compunha o SACC – Sistema de Acompanhamento das Convenções Coletivas. Segundo a análise, dois setores se destacam: indústria e rural, com cerca de 40%. Na indústria, o destaque é o setor da construção civil e mobiliário, em que 73% dos instrumentos normativos incluem alguma cláusula sobre a terceirização.

Nessa análise, as cláusulas foram agrupadas pelos seguintes grupos temáticos: (i) normas para contratação de mão de obra terceirizada; (ii) garantias aos trabalhadores terceirizados; (iii) ações das empresas; e (iv) cláusulas sindicais.

As normas para contratação estavam presentes em 77% dos instrumentos analisados, sendo que 51% tratam de **restrições** à terceirização e 26% de **exigências às empresas; garantias aos trabalhadores** terceirizados presente em 29%; ação das empresas, 11% e **cláusulas sindicais**, 22%.

Tabela 01 Unidades de negociação com cláusulas sobre terceirização, por setor e atividade econômica 2005 a 2009

SETOR	% DE CLÁUSULAS SOBRE TERCEIRIZAÇÃO	PAINEL ANALISADO
Rurais	40%	10
Comércio	19%	21
Indústria	40%	112
Serviços	27%	74
Total	34%	217

Fonte: Dieese, SACC – Dieese – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas.

No bloco das normas, as **restrições** estão associadas a não contratação de trabalhadores terceirizados, ressaltando o que está previsto em lei. As exigências às empresas dizem respeito à comprovação de pagamento das obrigações trabalhistas e ao cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho.

As garantias aos trabalhadores terceirizados tratam da extensão de todas as garantias previstas aos trabalhadores contratados por empresas prestadoras de serviços, mas também envolve outros temas como a concessão de benefícios, a realização de treinamentos, entre outros.

Em relação às **ações das empresas**, as cláusulas versam desde os processos de reversão da terceirização, sua redução gradual até a possibilidade de primarização, presente nos instrumentos normativos do setor urbano, elétrico e de processamento.

As **cláusulas sindicais** referem-se à participação das entidades sindicais dos trabalhadores na negociação de temas relacionados à terceirização, que embora importante para a ação sindical, tem tratamento ainda muito reduzido.

De acordo com o Dieese, apenas 10% das negociações acompanhadas pelo SACC-DIEESE incluem o tema da reversão da terceirização e 75% das negociações buscam normatizar a contratação de empresas prestadoras de serviços (Dieese, 2012).

O tema é recorrente em vários instrumentos e com diversos formatos, desde a proibição da terceirização em atividade fim até a sua liberação para todas as atividades da empresa. O número de instrumentos, embora significativo em termos qualitativos, ainda é muito pequeno, se considerarmos os mais de 30 mil instrumentos firmados anualmente, o que revela a ausência dessa temática nos processos de negociação coletiva.

Outro instrumento importante e que permite analisar os acordos e convenções coletivas do trabalho, assim como o conteúdo das cláusulas, é o Sistema Mediador do site do Ministério do Trabalho – MTE. Seu propósito é dar uma noção do que está sendo negociado pelos sindicatos em relação ao tema da terceirização.

Entre 2010 e maio de 2014, foram registrados 631 instrumentos coletivos em todo o país, que abordam em suas cláusulas o trabalho terceirizado. Dentre eles, 410 eram acordos coletivos e termos aditivos aos acordos e 221 eram convenções coletivas e termos aditivos às convenções. É importante destacar que, no período analisado, foram registrados 190.543 instrumentos normativos e, desse total, apenas 0,33% tinham cláusulas relativas à terceirização.

Os dados abaixo referem-se a uma amostra de 311 instrumentos coletivos (convenções e acordos), do total de instrumentos identificados.

Há uma predominância de cláusulas que versam sobre a terceirização nas convenções coletivas no setor de asseio, conservação e limpeza, comércio, mineração e indústria de alimentos. Já os acordos predominam no setor de vestuário, confecções e fiação, borracha, panificação, indústria de alimentos e mineração.

A análise do conjunto dos instrumentos indica presença significativa de cláusulas que proíbem ou restringem a prática da terceirização nas atividades consideradas lícitas ou previstas na legislação.

1 Proíbe ou restringe a terceirização

- “Fica proibida a locação de mão de obra de terceiros, ressalvadas as hipóteses previstas na lei”.

Tabela 02 Distribuição dos acordos e convenções por setores econômicos entre 2010 - 2014*

SETORES ECONÔMICOS	CONVENÇÕES	ACORDOS
Alimentos	5,9%	9,1%
Metalúrgicos	2,9%	6,2%
Borracha	1,0%	18,2%
Químicos	2,0%	1,9%
Celulose e papel	-	7,7%
Vestuário, fiação e confecções	3,9%	11,0%
Serviços	8,8%	3,3%
Comércio	17,6%	0,5%
Construção civil	7,8%	2,9%
Propagandistas de produtos farmacêuticos	-	5,7%
Telecomunicações	-	1,0%
Asseio, limpeza e conservação	35,3%	1,4%
Produtos farmacêuticos	2,0%	-
Financeiro	1,0%	-

Tabela 02 Distribuição dos acordos e convenções por setores econômicos entre 2010 - 2014*

SETORES ECONÔMICOS	CONVENÇÕES	ACORDOS
Transporte	2,0%	5,7%
Mineração	5,9%	9,1%
Saúde	-	2,4%
Serviços portuários	-	0,5%
Usina açucareira	-	0,5%
Rurais	2,9%	1,0%
Panificação	-	10,5%
Processamento de dados	1,0%	-
Gráficos	0,0%	0,5%
Energia	-	0,5%
Comunicação	40%	0,5%

*os dados de 2014 referem-se a janeiro a maio. Fonte: Mediador/MTE.

- “Às empresas que integram a categoria econômica ficam proibidas a utilização de mão de obra de terceiros, no que diz respeito à atividade fim ou preponderante da revenda de combustíveis e derivados de petróleo”.
- “As empresas somente poderão terceirizar serviços nas hipóteses previstas no Enunciado nº 331 do Colendo TST, sujeitando-se às responsabilidades previstas no mesmo”.
- “Na execução dos seus serviços diretamente ligados à produção, a empregadora poderá valer-se apenas de trabalhadores por ela contratados, sob o regime da CLT”.
- “Conforme dispõe o Enunciado 256 do TST, salvo os casos previstos na lei nº 6019, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresas interpostas, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”.
- “As empresas na execução de sua atividade produtiva fabril nos limites de seus estabelecimentos, não poderão se valer de mão de obra de terceiros, salvo nos casos definidos com o sindicato da categoria”.
- “Na execução dos serviços relacionados à atividade produtiva, as empresas não poderão se valer de trabalhadores por elas contratados, salvo nos

casos definidos em lei como no caso de construção e montagem em prestação de serviços especializados, em caráter temporário”.

- *“Fica vedada a contratação de serviços para função de radialista, inclusive os temporários e eventuais, através de empresas interpostas ou outra denominação que houver sido adotada. Para realização dos referidos serviços, a contratação se dará obrigatoriamente pela empresa.”*
- *“A empresa compromete-se a não efetuar a terceirização de mão-de-obra de atividades fins, evitando assim a criação de passivo trabalhista”.*

Um conjunto de cláusulas, entretanto, reconhece a prática da terceirização e autoriza a contratação, inclusive, por meio de cooperativas de trabalho, amplamente denunciadas como fraude trabalhista.

2 Reconhece a terceirização

- *“Fica reconhecida e autorizada às empresas integrantes da categoria econômica a terceirização de suas atividades através das formas contempladas pela legislação vigente, inclusive, por meio de ‘cooperativas de trabalho’ e, pelo que, desde já, anui a entidade sindical profissional.”*
- *“A empresa terá direito a terceirizar suas atividades, ficando isenta de responsabilidades em relação aos empregos da empresa contratada, desde que esta, na época da contratação, esteja em dia com as suas obrigações fiscais e trabalhistas”.*
- *“A empresa, na execução de sua atividade produtiva fabril nos limites de seus estabelecimentos, poderá valer-se de mão de obra de terceiros”.*
- *“O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem como objetivo específico homologar a terceirização do setor de materiais. Esta atividade abrange tão somente os procedimentos de esterilização de materiais hospitalares. Poderá ser realizada migração direta dos empregados da tomadora para a prestadora, sem necessidade de rescisão de contrato de trabalho. Todos os direitos já assegurados pelos trabalhadores decorrentes do vínculo empregatício com a tomadora serão repassados integralmente para o vínculo empregatício com a prestadora de serviços.”*
- *“A empresa prestadora de serviços reconhece o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde como representante sindical dos empregados, que forem transferidos ao seu quadro de colaboradores e contratados, nos termos da Cláusula 3ª deste Acordo Coletivo e que realizarem os serviços de esterilização hospitalar. Aplicam-se a estes empregados a Convenção Coletiva de Trabalho pactuada entre o Sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.”*

Outro conjunto de cláusulas vai tratar das obrigações ou recomendações às tomadoras de serviços, tais como a responsabilidade solidária, a exigência do cumprimento da legislação trabalhista por parte da prestadora de serviços.

3 Define obrigações/recomendações à tomadora de serviços

- *“As empresas que legalmente contratarem serviços de terceiros, envidarão esforços para que as mesmas cumpram a legislação trabalhista, demonstrando tal intenção ao inserir tal obrigação nos competentes contratos de prestação de serviços”.*
- *“Na contratação de mão de obra de terceiros, a empresa tomadora será solidariamente responsável para com as empresas prestadoras de serviços, no caso de descumprimento do contrato de trabalho”.*
- *“As empresas se comprometem a comunicar ao SINTTRAR as contratações com terceiros dos bens e serviços até então produzidos ou prestados por setores e com pessoal com vínculo empregatício sob sua responsabilidade, devendo zelar e exigir do terceiro registro imediato em CTPS, nos termos da legislação trabalhista, comprovação mensal dos recolhimentos do FGTS, INSS ou quaisquer outros encargos incidentes, bem como o fiel cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.”*
- *“O não cumprimento das exigências constantes desta cláusula transfere para as empresas contratantes todas as obrigações trabalhistas a que tiver direito o trabalhador terceirizado”.*
- *“A empresa contratante responderá solidariamente pelos débitos trabalhistas dos empregados terceirizados.”*
- *“Considerando a prática habitual pelas empresas do setor calçadista de utilização de serviços industriais prestados por terceiros, seja para fazer frente a operações industriais não disponíveis ou insuficientes nas instalações industriais do tomador dos serviços, seja para a realização de operações industriais especiais exigidas pela dinâmica do mercado ou determinada pela moda, as partes convencionam o que segue.*

a) As empresas integrantes da categoria econômica informarão ao Sindicato Profissional, sempre que solicitado, relação contendo denominação, endereço e tipo de serviço, das empresas prestadoras destes serviços na base territorial;

b) O Sindicato Profissional exercerá vigilância em relação a estes prestadores de serviço, comunicando à fiscalização do Ministério do Trabalho e à empresa tomadora do serviço, qualquer irregularidade que tome conhecimento, relativamente ao cumprimento da legislação trabalhista.

Um quarto bloco de cláusulas trata da extensão da convenção coletiva de trabalho da categoria preponderante.

4 Prevê o cumprimento da norma coletiva da categoria preponderante

- *“Caso exista mão-de-obra terceirizada na atividade fim em alguma em-*

presa, serão garantidos à mesma, todos os direitos da presente convenção coletiva, até o término da atividade.”

- *“O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores que prestam serviços na empresa.”*
- *“As empresas abrangidas pelo presente acordo e que adotarem serviços terceirizados, deverão efetuar o pagamento dos serviços em valor mínimo equivalente ao salário normativo da categoria, conforme o definido, bem como descontarão de cada empregado terceirizado um dia de serviço por ano, e repassarão o valor correspondente ao sindicato dos trabalhadores da alimentação.”*
- *“A empresa se obriga a não adotar a contratação de seus empregados em regime terceirizado em sua atividade fim. Havendo a contratação pelo regime terceirizado de empregados para funções em algum setor de atividade meio da empresa, essa se obriga a celebrar no contrato de trabalho as mesmas condições vigentes neste Acordo Coletivo de Trabalho.”*
- *“A empresa prestadora de serviço terceirizado fica vinculada a seguir este Acordo Coletivo de Trabalho.”*

Algumas cláusulas dizem respeito às obrigações da prestadora de serviços.

5 Define obrigações da prestadora de serviços

- *“Na contratação de serviços de terceiros e enquanto vigorar tal prestação de serviços, será exigido das empresas contratadas o cumprimento da legislação trabalhista, inclusive a Lei nº 10.101/2000, previdenciária e das normas regulamentares de Segurança e Medicina do Trabalho, assim como o cumprimento dos pisos salariais e das normas coletivas das categorias profissionais contratadas (terceiras).”*

Há cláusulas que propõem a contratação dos terceiros pela tomadora de serviços com pisos salariais inferiores.

6 Primarização

- *“Buscando viabilizar a criação de novos postos de trabalho para a realização de serviços, atualmente terceirizados, as empresas poderão negociar com o respectivo sindicato de trabalhadores de sua base territorial, condições salariais diferentes das estabelecidas no “caput” desta cláusula. As condições que vierem a ser estabelecidas pelas partes, conforme previsto no §1º acima, não poderão ser aplicadas na contratação de novos trabalhadores em substituição àqueles que tiverem sido contratados com o Piso Salarial da categoria, previsto no “caput” desta cláusula, ou que já recebam valores superiores a ele.”*

Considerações finais

Há pouca incidência de cláusulas relativas à terceirização nos instrumentos coletivos. Além de se concentrarem em alguns setores econômicos, os conteúdos são bastante distintos, o que dificulta uma uniformização. Enquanto algumas coíbem ou restringem essa prática, outras definem normas, de forma que o trabalhador terceirizado tenha acesso aos mesmos direitos dos trabalhadores efetivos. Entretanto, em várias cláusulas há uma legitimação da terceirização, embora a Súmula 331 seja explícita no que diz respeito ao que pode ou não pode terceirizar.

Uma análise mais detalhada dos conteúdos sugere que setores do movimento sindical já incorporaram a terceirização como parte das novas formas de contratação, enquanto que em outros conteúdos percebe-se que o instrumento normativo serve de freio ao seu avanço. Em todos os instrumentos que restringem ou proíbem a terceirização - faz-se menção da Súmula 331 e do que está previsto em lei, ou seja, há uma fragilidade nesses instrumentos, uma vez que reitera o já previsto na legislação sem criar nada de novo. A pergunta que se faz é qual é a capacidade dos instrumentos coletivos regularem, de fato, o avanço da terceirização na ausência de uma legislação específica.

As fragilidades estão associadas, evidentemente, ao modelo de organização sindical, de representação por categoria profissional, além da unidade sindical e o não reconhecimento das organizações por local de trabalho. O fato de que 65% dos instrumentos coletivos sejam acordos por empresa demonstra que a organização por local de trabalho é essencial para garantir condições de trabalho igualitárias.

Bibliografia

- BIAVASCHI, M.B. & TEIXEIRA, M.O. & DROPPA, A. A Terceirização e desigualdade. Seminário Internacional: 1º de maio. Uma visão para o movimento sindical brasileiro. 2014. Mimeo.
- CIEET. Economic Report. 2014 edition. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf
- KREIN, J. D., As relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil. Economia Social e do Trabalho, Debates contemporâneos. CESIT/IE – Unicamp, Campinas, 2013.
- RUBERY, J., Mercado de Trabalho estruturado, organização dos trabalhadores e baixos salários. Cambridge Journal of economics. Academic Press, Londres, 1978. Tradução Julia Di Giovanni.
- TEIXEIRA, M.O. & COELHO, E. Que tempos são estes, em que é necessário

defender o óbvio? Produzido. Sindicato dos Químicos de São Paulo, 2013. Mimeo.

- MATSUURA, T.L. A negociação Coletiva e a terceirização no setor privado no Brasil. Dissertação. USP, Ribeirão Preto, 2013.
- Dieese. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. SACC- Dieese. Convênio SE/TEM n. 04/2003 n. 46010001819/2002-27 http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAA-F91A9E060F/Prod03_2007.pdf
- Dieese. Terceirização e Negociação Coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. Nota técnica. Número 112, junho de 2012. http://www.fup.org.br/downloads/04_terceirizacao_negociacao_coletiva.pdf

5

A terceirização e o judiciário brasileiro

Fernanda Caldas Giorgi e José Eymard Loguercio

Introdução

No presente estudo, faremos uma abordagem da terceirização em relação ao debate judicial travado nos últimos anos com a edição da Súmula 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho e o seu questionamento pelo Supremo Tribunal Federal.

Em breve síntese, trataremos do conceito e suas dificuldades, da evolução da jurisprudência no Tribunal Superior do Trabalho e da perspectiva de exame pelo Supremo Tribunal Federal.

Conceito e suas dificuldades

Terceirização, subcontratação, intermediação de mão de obra, descentralização produtiva, desconcentração, outsourcing, externalização, exteriorização, relações de trabalho triangulares e uma infinidade de outros nomes para representar um fenômeno que, em sua essência, não é novo. A ideia geral, que todas essas expressões transmitem, é o concurso de terceiros para a realização de parte das atividades que incumbem à determinada pessoa, de modo que a distinção entre cada uma delas consista, basicamente, na forma como se dá essa “intervenção”. No Brasil, a palavra terceirização é empregada como gênero, que comporta vários mecanismos e instrumentos jurídicos de organização produtiva tendentes à descentralização.

Como no sistema capitalista de produção, a presença de um terceiro é a regra, já que a empresa sempre se interpõe entre quem produz (força de trabalho) e quem consome, o conceito de terceirização passou a designar outra faceta desse fenômeno. Uma faceta incidental: a participação de terceira pessoa na relação jurídica trabalhista estabelecida entre quem trabalha e quem emprega. Embora eventual e periférica, essa faceta da terceirização passou a ter relevância por sua intensidade e repercussão sobre o sistema de relações do trabalho, como ensina o Professor Márcio Túlio Viana:

“No sistema capitalista de produção, a exceção se transforma em regra, já que – pelo menos sob certo aspecto - o terceiro está sempre presente. Ele é o próprio empresário, que se coloca entre quem produz (o trabalhador) e quem compra (o consumidor). Essa espécie de terceirização é da essência do sistema. Se ela não existisse, o trabalhador produziria com os seus próprios

meios e o mundo seria diferente. Apesar disso, não a percebemos bem, ou não a valorizamos muito, talvez porque o próprio sistema nos induza a trocar a essência pela aparência, transformando em par o terceiro.

Assim, quando falamos usualmente em terceirização, focalizamos um outro fenômeno, circunstancial e não estrutural, periférico e não central, embora também importante. Esse fenômeno, como se sabe, é a presença de um intermediário na relação entre o trabalhador e a empresa que lhe aproveita a força-trabalho.

O que esse intermediário quer não é a mesma coisa que o empresário quer. Ele não utiliza a força-trabalho para produzir bens ou serviços. Não se serve dela como valor de uso, mas como valor de troca. Não a consome: subloca-a.

O que ele consome, de certo modo, é o próprio trabalhador, na medida em que o utiliza como veículo para ganhar na troca. Em outras palavras, o mercador de homens os utiliza tal como o fabricante usa os seus produtos e como todos nós usamos o dinheiro. Por isso, do seu ponto de vista, o que importa é antes a quantidade que a qualidade.

[...]

Mas como a liberdade é condicionada pela necessidade, talvez não haja tanta diferença entre esse mesmo mercador de hoje e o traficante de dois séculos atrás, que em cima de caixotes, no cais do porto, exibia os dentes e os músculos dos escravos aos eventuais compradores.

De todo modo, é bom notar que, hoje, ele não se limita a oferecê-los. Antes disso, também os produz (seleciona, treina, orienta), tal como faz um fabricante qualquer. Pela lei, não pode lhes cobrar pela intermediação - mas nada impede que ele pague menos do que pagaria o tomador de serviços, se este os contratasse. E o que é essa diferença, senão o preço da intermediação?

Em termos de Direito do Trabalho, a terceirização desafia não só o princípio protetor, mas o próprio conceito de empregador. Há um sujeito que admite e assalaria e um outro que efetivamente dirige.

Na lição de Maurício Godinho Delgado, "dissocia-se a relação econômica de trabalho da relação juslaboralista que lhe seria correspondente".

Note-se que há várias outras hipóteses em que alguém se intromete na relação de emprego, sem que falemos usualmente em terceirização. É o que ocorre, por exemplo, quando damos gorjetas: não só o empregado as considera ao aceitar a oferta de salário, como o empregador deve levá-las em conta ao calcular várias parcelas salariais ou indenizatórias.

É o que também acontece quando o advogado de partido recebe da outra parte os honorários de sucumbência. Ou quando a empresa escreve na traseira do ônibus: "Estou dirigindo bem? Disque...", esperando que as pessoas a ajudem a fiscalizar os motoristas. Ou ainda quando um torcedor de futebol cobra raça dos jogadores, reforçando o poder dos que comandam o seu time.

Aliás, também o sindicato é terceiro na relação empregado-empregador, interferindo tanto na celebração como na execução do contrato de trabalho. E o que não dizer do Estado? Só a nossa CLT tem 922 artigos: são pelo menos 922

intervenção... O que não quer dizer que não sejam (na maioria) necessárias.

Assim, a palavra “terceirização” só indica uma das várias hipóteses em que um terceiro entra na relação de emprego. Não obstante, às vezes é também usada para expressar um fenômeno externo ao contrato de trabalho, quando alguém se coloca não entre o empregado e o tomador de serviços, mas entre o empresário e o consumidor.

Entre os economistas, essa prática é também conhecida por “outsourcing” ou “putting-out”. No Direito Comparado, em geral se usa o termo “subcontratação”. A empresa joga para as suas parceiras algumas das – ou mesmo todas as – etapas de seu ciclo produtivo, enxugando-se.

[...] Apenas para facilitar, chamaremos a primeira de “interna”, e a segunda, de “externa”. Como veremos, uma e outra são faces de um mesmo fenômeno e se refletem de uma mesma maneira nas relações de poder entre capitalistas e trabalhadores¹.

Aliás, nessa seara, a novidade consiste exatamente na intensidade e em algumas das formas da terceirização, cujo impacto sobre o sistema de relações do trabalho pode ser destruturador e resultar, inclusive, na desconstrução do Direito do Trabalho. Nesse sentido, posicionam-se os professores Oscar Ermida e Natália Colotuzzo ao descrever o contexto que explica o desenvolvimento e o estágio atual do fenômeno da terceirização, qual seja: (1) a crise do modelo tradicional de empresa frente à globalização; (2) o imperativo da competitividade; (3) o desenvolvimento da economia informal; (4) a ideologização do meio jurídico que contrapõe o caráter protetivo do Direito do Trabalho à eficiência produtiva e ao crescimento da economia; e (5) o desequilíbrio da correlação de forças entre capital e trabalho, com enfraquecimento do setor trabalhador².

O Brasil está inserido na realidade descrita pelos professores Ermida e Colotuzzo e, por isso, a onda terceirizante é vivenciada no país com todas suas nuances e novidades, especialmente a partir da década de 1970, como relatam os professores Gabriela Neves e Helder Amorim:

“A implantação do fenômeno da terceirização no Brasil é resultado de processo periódico, gradual e incisivo de inserção do modelo toyotista de produção no país, que se estendeu, sobretudo a partir da década de 1970, com inserção dos “círculos de controle de qualidade” nas grandes empresas.

Em meados dos anos 1980, as inovações gerenciais traçadas pelo toyo-

1 VIANA, Márcio Tulio. Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do Direito. Disponível em <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp> Acesso em 10.10.2014.

2 ERMIDA URIARTE, Oscar e COLOTUZZO, Natalia. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima, OIT, Proyecto FSAL, 2009.

tismo, com especial destaque para a política do *Just in time*, as novas tecnologias de automação e os programas de qualidade total, foram amplamente adotadas pelas empresas do complexo automobilístico, que incorporaram quase que de forma integral o novo modelo de gestão produtiva.

A partir dos anos 1990 o modelo de gestão toyotista se expandiu por todos os setores da economia brasileira, consolidando uma fase de “epidemia da qualidade e da produtividade” no país, acrescida pela implantação dos programas de qualidade total e de terceirização nas empresas, em reforço aos novos mecanismos de gestão já adotados desde a década de 1970. [...]

Fato é que desde os anos 1990 a terceirização trabalhista vem se expandindo por diversos setores da economia, seja em alguns segmentos específicos ou por toda a planta empresarial, sob a justificativa de que se apresenta como estratégia segura e moderna de desenvolvimento econômico.

Os dados reproduzidos pelo DIEESE em parceria com a CUT, em setembro de 2011, são fortes indicadores da expansão do fenômeno da terceirização no Brasil. Noticiam que, na atualidade, os trabalhadores terceirizados perfazem cerca de 25,5% do mercado formal de trabalho no país. Esse número, todavia, está subestimado, porque parte considerável dos trabalhadores terceiros está alocada na informalidade, às margens de um Direito regulado e protegido³.

A justificativa apresentada pelos defensores da terceirização no Brasil encontra ressonância no discurso empresarial mundial ao apontar o fenômeno como realidade inexorável e estratégica para a competitividade. Muito embora a retórica da universalidade, dos ganhos em eficiência e da geração de emprego não tenha substrato estatístico, socioeconômico ou jurídico. Pelo contrário, além da falta de dados que comprovem a eficácia da terceirização como medida de fomento ao crescimento econômico e de combate ao desemprego, existem evidências de que este fenômeno se manifesta de maneira distinta e recebe tratamento jurídico específico em cada país. Inclusive, as peculiaridades regionais da terceirização explicam a dificuldade para conceituar o fenômeno (como indica a abundante nomenclatura antes referida) e servem como desculpa para a impossibilidade de elaborar uma Convenção Internacional do Trabalho sobre Subcontratação⁴.

3 Delgado, Gabriela Neves e Amorim, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. 1ª edição. São Paulo: LTR 2014. Páginas 11 e 12, grifos nossos.

4 A este respeito, convém revisar os documentos oficiais do processo de elaboração da Recomendação 198 da OIT, sobre a Relação de Trabalho. Disponível em <www.ilo.org> Acesso em 10.10.2014. No mesmo sentido, recomenda-se consultar a já citada obra de ERMIDA e COLOTUZZO (2009); o mapa latino americano das normas trabalhistas sobre terceirização elaborado por Alfredo Villavicencio Ríos - disponível em <http://actrav.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_actrav/tercerizacion/tercerizacion_gtas_alc_villavicencio2012.pdf> Acesso em 10.10.2014; e o

Em que pesem os limites já mencionados para delinear traços universais do fenômeno da terceirização, é possível identificar uma tendência de precarização das condições de trabalho e de obstrução da ação sindical coletiva. Existem informes sindicais e estudos acadêmicos que apontam nesse sentido. Para citar alguns exemplos internacionais: informe elaborado pela Central Sindical alemã, DGB, em 2012⁵; relatórios de pesquisa produzidos por meio do Projeto BARSORI (Bargaining for Social Rights), do Instituto de Estudos Avançados em Trabalho da Universidade de Amsterdã⁶; livro “La Subcontratación Laboral: análisis y perspectivas”, publicado em 2007, que compila artigos sobre a experiência de México, Peru, Colômbia, Equador e Venezuela⁷.

Especificamente sobre o caso brasileiro, merecem destaque o dossiê elaborado e atualizado pelo DIEESE em parceria com a CUT (2011 e 2014)⁸, a pesquisa desenvolvida pela Universidade Federal da Bahia que resultou no livro “A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização”, organizado pelas professoras Graça Druck e Tânia Franco e publicado em 2007⁹, os estudos realizados pelo Grupo de Pesquisa Trabalho, *Constituição e Cidadania* (UnB), reunidos no livro “A Dimensão Coletiva dos Direitos Sociais Trabalhistas”, coordenado pelos docentes Gabriela Neves Delgado e Ricardo José Ma-

resumo dos relatórios apresentados por ocasião da XV Reunião Europeia de Juizes do Trabalho, realizada na Alemanha, em 3-4 de setembro de 2007. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159885.pdf> Acesso em 10.10.2014.

5 DGB BW, Central Sindical Alemã. Relatório sobre o trabalho precário na Alemanha e as reivindicações sindicais, 2012. Tradução Marten Hentschel. Trabalho não publicado.

6 Os dossiês sobre a situação do trabalho precário na Dinamarca, Alemanha, Itália, Eslováquia, Espanha, Países Baixos e Reino Unido, além do relatório geral, estão disponíveis em <<http://www.uva-aias.net/361>> Acesso em 10.10.2014.

7 CCLA (Consejo Consultivo Laboral Andino), PLADES (Programa Laboral de Desarrollo) e ILA (Instituto Laboral Andino). Cuadernos de Integración Andina número 20 - La subcontratación laboral: análisis y perspectiva. Lima: Proyecto “Consolidación de los Órganos Técnicos del Consejo Consultivo Laboral Andino”, 2007. Disponível em <<http://www.plades.org.pe/component/content/article?id=21>> Acesso em 10.10.2014.

8 DIEESE. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos, que compõe o anexo dessa publicação, na página 133.

9 DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

cedo de Brito Pereira e publicado em 2014¹⁰, e o livro “As Relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil” de José Dari Krein¹¹.

O *déficit de proteção* dos trabalhadores (tanto do ponto de vista individual, quanto coletivo) foi igualmente identificado em estudo realizado por Magda Barros Biavaschi e Alisson Droppa¹² em “pesquisa realizada no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, CESIT, do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, IE/UNICAMP, que buscou suprir uma lacuna verificada nos estudos sobre o papel que a Justiça do Trabalho tem desempenhado no enfrentamento desse tema”, concluindo que:

“[...] conquanto existam resistências; a tendência das decisões é a de coibir a fraude quando evidenciada simulação; a terceirização pode ser compreendida como estratégia de negócio ou, mesmo, “mecanismo de proteção” usado pelas empresas na busca de condições que lhes garantam competitividade e lucro; a ausência de uma regulação específica sobre terceirização suscita e aprofunda o debate sobre sua importância e necessidade”.

Este déficit de proteção, identificado no plano dos fatos, procura ser compensado pelo Direito do Trabalho por meio da competência constitucional da Justiça do Trabalho (artigo 114). O Poder Judiciário, então, examina no caso concreto a presença dos elementos da relação de trabalho e da liberdade sindical (em especial, dos artigos 2º, 3º, 9º, 442, 444, 511, todos da CLT), em tarefa hermenêutica expressamente autorizada no artigo 8º da CLT, com os limites constitucionais traçados nos artigos 1º, IV; 6º; 7º, “caput” e inciso I; 8º caput e incisos I e III e 170 - a saber: valores sociais do trabalho, a livre iniciativa e a liberdade sindical.

Evolução jurisprudencial

Para tentar compensar as assimetrias jurídicas criadas pela terceirização e a evidente precarização que acarreta, o Tribunal Superior do Trabalho editara, em setembro de 1986, a Súmula 256 com a seguinte redação:

“CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs

10 Delgado, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A Dimensão Coletiva dos Direitos Sociais Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

11 KREIN, José Dari. Debates contemporâneos de economia social e do trabalho, 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. Organizador Eduardo Fagnani. São Paulo: LTr, 2013.

12 BIAVASCHI, Magda Barros e DROPPA, Alisson. A Justiça do Trabalho e o fenômeno da terceirização nas empresas de papel e celulose: uma análise interdisciplinar. Campinas: CESIT, IE/UNICAMP, 2009.

6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.”

A súmula, proibitiva da terceirização, vigorou até Dezembro de 1993, quando fora substituída pela Súmula 331, que sofrera várias alterações de redação até a presente data:

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

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

II A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.”

Nota-se, da Súmula 331, que ela ampliou as hipóteses de terceirização lícita, considerando ilícitas apenas aquelas que estejam ligadas aos serviços na atividade-fim do tomador ou no caso de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, quando existente a pessoalidade e a subordinação direta.

Há, portanto, várias formas de terceirização de serviços. Algumas lícitas

e outras não. Há, ainda, formas internas ou externas de terceirizar (subcontratar) parcelas ou etapas do ciclo produtivo. É essa variedade de situações que têm sido levadas ao Judiciário nos casos de terceirização em atividade-fim, que colocam em risco o sistema de relações de trabalho tanto individual, quanto coletivo.

Perspectiva de exame pelo Supremo Tribunal Federal

Consolidado o entendimento no Tribunal Superior do Trabalho, as empresas levaram o tema para o Supremo Tribunal Federal, que após inúmeras decisões recusando-se a examinar a matéria — entendendo-a no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, por depender de exame infraconstitucional — acabou por admitir, em repercussão geral (portanto, com aplicação para todos os casos semelhantes e não apenas limitado ao caso que será submetido a julgamento), examiná-la na seguinte perspectiva:

“[...] O thema decidendum, in casu, cinge-se à delimitação das hipóteses de terceirização de mão-de-obra diante do que se compreende por atividade-fim, matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar, nos termos do art. 5º, inciso II, da CRFB.” (ARE 713211)¹³.

O risco, que agora se avizinha, é o de ver o Supremo Tribunal Federal romper com o equilíbrio constitucional conferido ao papel do Direito do Trabalho, dos sindicatos e da Justiça do Trabalho para a proteção social.

Embora, no final do século XVIII e lumiar do XIX, a construção de um sistema protetivo de relações de trabalho, por meio de legislação trabalhista, pudesse causar alguma inquietação, tal já não seria mais de ocorrer na virada do Século XXI, cujas constituições contemporâneas estão sedimentadas em visão social da democracia participativa, que incorporou direitos de grupos, tais como o consumidor; ou de gêneros, tais como os das mulheres e homossexuais; de empresas, como os marcos regulatórios da concorrência, e até mesmo limitação à propriedade a partir da exigência de sua função social.

FRANZ WIEACKER faz uma síntese da evolução jurídica do tema da liberdade de contratar e suas limitações:

“As tendências da evolução do direito privado têm também frequentemente que ser compreendidas à luz destas mutações da constituição econômica alemã (e em grande parte também europeia e norte-americana). Esta

13 O Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu repercussão geral no Recurso ARE 713.211, no qual a empresa Celulose Nipo Brasileira S/A (Cenibra) questiona decisão judicial proferida em Ação Civil Pública, movida pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região. De acordo com a condenação recorrida, a empresa deve se abster de terceirizar sua atividade-fim.

constituição força, em todo o lado onde a livre concorrência falha e a solidariedade social é ameaçada, à intervenção dos poderes públicos e à assunção de uma função dirigente pela administração pública da economia. A expressão jurídica desta necessidade foi constituída pelas novas formas jurídicas que então se formaram por toda a parte no direito público da terra, no direito da habitação e da construção civil, no direito do arrendamento, no direito do trabalho e no direito da economia e que haveriam de ser sintetizadas, na fórmula antecipadora de Otto von Gierke, como direito social. O princípio funcional comum a este novo domínio charneira entre o direito público tradicional e o direito privado, nos quais a confrontação entre estado e sociedade tinham encontrado a sua expressão clássica, é o de que o decurso das funções sociais e econômicas não é dirigido nem pela ordenação estadual directa nem pelo livre jogo da autonomia privada dos sujeitos económicos, mas pela cooperação entre os grupos sociais ou por uma concorrência coordenada pelos poderes públicos. Uma vez que o que aqui se exprimia era irresistível integração da sociedade económica na ordem jurídica pública (integração que o jusracionalismo liberal e o liberalismo clássico não tinham pretendido), estes princípios foram se impondo constantemente na realidade jurídica alemã do século XX através de todas as mudanças dos governos e dos sistemas políticos. Hoje, eles impregnam tão profundamente a consciência social que se transformaram porventura no único fundamento comum à consciência jurídica alemã da actualidade. Isso significa, no entanto, que, neste sistema ordenador, os princípios constitutivos do direito privado clássico – a fundamentação dos direitos subjetivos privados e da autonomia negocial privada e as conexões conceituais e a unidade interna do sistema – estão necessariamente postas à prova e submetidas a uma mutação decisiva de funções. Uma nova legitimação do direito privado na consciência jurídica do estado social e a sua convincente sintonização com o direito social (ao lado da sua integração numa economia concorrencial concebida como princípio de funcionamento do mercado) passaram a constituir a tarefa mais premente da jurisprudência e da dogmática civilísticas da actualidade.”¹⁴

O controle (e, portanto, a interpretação conferida às “esferas de liberdade”) passa a ser exigência constitucional nas democracias contemporâneas. Se, de um lado, protege o trabalhador, de outro beneficia as próprias empresas no mercado concorrencial, como chama a atenção Wieacker na seguinte passagem:

“[...] As limitações da liberdade contratual derivam precisamente desta função. No domínio da economia da empresa, estas limitações restringem-se ao controle, do ponto de vista da economia de mercado, dos cartéis e dos

14 WIEACKER, Franz. Tradução de A.M. Botelho ESPANHA. História do Direito Privado Moderno. 2ª edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, p. 632/3.

preços de monopólio inadmissíveis. Por outro lado, no domínio global das empresas de abastecimento, de transporte (incluindo o transporte de mercadorias de longo curso), de seguros e das profissões liberais, a retribuição de serviços está geralmente sujeita ao tabelamento pelos poderes públicos. No domínio do comércio de produtos alimentares agrícolas, domina – tanto no interesse dos produtores agrícolas como de fixação pública de preços – uma organização dirigida do mercado, apesar de uma progressiva liberalização. As condições de crédito das instituições bancárias estão sujeitas, como meio essencial de direcção das necessidades de capital do conjunto da economia, à regulamentação pública das condições de crédito e à sua inspecção. A partir daqui, a jurisprudência reserva-se, em crescente medida, à correção do abuso da liberdade contratual através de cláusulas contratuais obrigatórias”¹⁵.

Mas é no campo do direito do trabalho que o século XX viu florescer um sistema autónomo, cujo papel relevante da jurisprudência e dos sindicatos se destaca como agentes de regulação.

A Constituição de 1988 foi construída sobre os pilares do Estado Democrático de Direito, em ambiente de evolução de um modelo liberal puro, incorporando valores conferidos na primeira metade do Século XX, procurando conciliar a liberdade de contratar com os mecanismos de controle (e, portanto, de limitação). Nas palavras de Luís Roberto BARROSO:

“A doutrina constitucional caracteriza a Carta de 1988 como sendo compromissória, analítica e dirigente. Compromissória por ser um texto dialético, sem predomínio absoluto de uma única tendência política. Em um mundo ainda marcadamente dividido em dois blocos ideológicos antagônicos, o texto busca um equilíbrio entre o interesse do capital e o do trabalho. Ao lado da livre iniciativa, alçada à condição de princípio fundamental da ordem institucional brasileira, consagraram-se regras de intervenção do Estado no domínio econômico, inclusive com a reserva de determinados setores econômicos à exploração por empresas estatais, alguns deles sob regime de monopólio. O texto contemplou, ademais, um amplo elenco de direitos sociais dos trabalhadores e impôs restrições ao capital estrangeiro”¹⁶.

Dando continuidade à análise do princípio da livre iniciativa, BARROSO o localiza e confronta no artigo 1º, IV e no Título VII da Ordem Econômica e Financeira, especialmente nos artigos 170 a 192:

“[...] o princípio da livre iniciativa é condicionado por fins públicos pre-

15 Op.cit. p. 633/4.

16 BARROSO, Luís Roberto. Temas de Direito Constitucional. Renovar. 2001. p. 11.

vistos no próprio texto da Constituição, como o dever do Estado de promover o bem de todos (art.3º, IV) e a justiça social (art.170, caput). Daí virem previstas na Carta diversas medidas destinadas a neutralizar ou reduzir distorções que possam advir do abuso da liberdade de iniciativa. Diogo de Figueiredo sistematiza-as com apuro:

“O princípio da liberdade de iniciativa tempera-se pelo da iniciativa suplementar do Estado; o princípio da liberdade de empresa corrige-se com o da definição da função social da empresa; o princípio da liberdade de lucro, bem como o da liberdade de competição, moderam-se com o da repressão do poder econômico; o princípio da liberdade de contratação limita-se pela aplicação dos princípios da valorização do trabalho e da harmonia e solidariedade entre as categorias sociais de produção; e, finalmente, o princípio da propriedade privada restringe-se com o princípio da função social da propriedade”¹⁷.

A coexistência dos dois vocábulos conectados: “valores sociais do trabalho” e “livre iniciativa”, como fundamentos da República e constitutivo do Estado Democrático de Direito reaparece no artigo 170, quando trata da ordem econômica:

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”.

Novamente a *livre iniciativa* está precedida da *valorização do trabalho humano*, como no inciso IV do artigo 1º está precedida dos valores sociais do trabalho.

Em mais de uma oportunidade, o Plenário do Supremo Tribunal Federal já consagrou essa mesma tese acerca da necessária convivência da livre iniciativa com a prevalência dos valores sociais do trabalho, como característicos do sistema constitucional na área da regulação:

“É certo que a ordem econômica na Constituição de 1988 define opção por um sistema no qual joga um papel primordial a livre iniciativa. Essa circunstância não legitima, no entanto, a assertiva de que o Estado só intervirá na economia em situações excepcionais. Mais do que simples instrumento de governo, a nossa Constituição enuncia diretrizes, programas e fins a serem realizados pelo Estado e pela sociedade. Postula um plano de ação global normativo para o Estado e para a sociedade, informado pelos preceitos

17 Op.cit. p. 394/5

veiculados pelos seus arts. 1º, 3º e 170. A livre iniciativa é expressão de liberdade titulada não apenas pela empresa, mas também pelo trabalho. Por isso a Constituição, ao contemplá-la, cogita também da 'iniciativa do Estado'; não a privilegia, portanto, como bem pertinente apenas à empresa. Se de um lado a Constituição assegura a livre iniciativa, de outro determina ao Estado a adoção de todas as providências tendentes a garantir o efetivo exercício do direito à educação, à cultura e ao desporto (arts. 23, V, 205, 208, 215 e 217, § 3º, da Constituição). Na composição entre esses princípios e regras há de ser preservado o interesse da coletividade, interesse público primário. O direito ao acesso à cultura, ao esporte e ao lazer são meios de complementar a formação dos estudantes." (ADI 1.950, Rel. Min. Eros Grau, julgamento em 3-11-2005, Plenário, DJ de 2-6-2006.) No mesmo sentido: ADI 3.512, julgamento em 15-2-2006, Plenário DJ de 23-6-2006.¹⁸

É certo, portanto, que a liberdade de contratação não pode ser interpretada de modo isolado para servir à lógica unilateral de mercado que procura, como é de sua natureza, expandir-se para além de qualquer limite. Em outras palavras, a ordem econômica não é, isoladamente, vetor hermenêutico quando se trata do domínio de regulação do trabalho, tendo em vista os preceitos constitucionais de valorização da ordem social. Duas esferas e dimensões que a constituição federal procurou assimilar em arranjo institucional que será desfeito, caso o Supremo Tribunal Federal venha a atender à lógica de liberação da terceirização sem qualquer limite, como pretendem os grandes grupos econômicos na defesa de uma "precarização" travestida de "modernidade".

Ademais, se admitíssemos a total liberdade de contratar empresas prestadoras de serviços para a realização de todas as atividades da empresa tomadora, ao fim e ao cabo, teríamos que admitir a possibilidade de uma empresa não ter nenhum empregado direto. Ou seja, a negação da própria razão de ser da empresa.

Assim, a diretriz traçada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, para a construção da Súmula 331, está em absoluta consonância com a estrutura interna da liberdade de contratar (livre iniciativa) no âmbito das relações de trabalho, o que se evidencia na explicação quase didática do voto proferido no RR 80900-98.2009.5.03.0016 que abaixo se transcreve:

"É fácil de perceber que, embora do ponto de vista econômico e estrutural as relações de produção capitalistas sejam, em sua essência, as mesmas, tanto nas relações empregatícias tradicionais quanto nas relações de trabalho terceirizado, é exclusivamente o Direito que autoriza (ou não) essa substancial modificação na natureza, no conteúdo e nos efeitos das relações

18 Sem os destaques no original.

jurídicas mantidas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços. Repita-se: é apenas o Direito que, excepcionalmente e de modo contrário à natureza das coisas no plano econômico, autoriza o estabelecimento de uma relação contratual diversa da relação de emprego. E é sob esse aspecto que a questão da terceirização da atividade de call center deve ser analisada: essa forma de contratação tem validade jurídica, à luz dos princípios protetivos do trabalho?

O processo de terceirização pode ser definido como a transferência de parte do processo produtivo da empresa principal, que busca uma reestruturação produtiva, para outra empresa que execute atividades com independência administrativa e que opere com capital próprio.

Na terceirização, há uma relação trilateral, que envolve o trabalhador, o prestador de serviços - ou empresa terceirizante - e o tomador de serviços, em contraponto à relação bilateral "clássica", entre empregado e empregador, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT.

Em razão da crescente disseminação dessa nova forma de relação de trabalho e do ajuizamento de grande quantidade de ações individuais daí decorrentes, esta Corte superior, em meados dos anos 1980, editou a primeira súmula referente ao tema, a Súmula n. 256.

Súmula 256, que tinha a seguinte redação:

"Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços".

O verbete em questão, como se sabe, era muito restritivo, não admitindo a terceirização a não ser em hipóteses estritas previstas em lei, como o trabalho temporário e o trabalho de segurança bancária. Em regra, qualquer atividade de terceirização que não se enquadrasse nessas exceções implicaria, automaticamente, o estabelecimento de uma relação de emprego direta entre o tomador dos serviços e aquele empregado que havia sido trazido ao seu seio por interposta pessoa, a qual teria praticado a repudiada *marchandage*.

Esse tipo de intermediação de mão de obra, conforme preconiza o Código do Trabalho da França, consiste em "toda operação com fim lucrativo de fornecimento de mão de obra que cause prejuízo ao assalariado ou impeça a aplicação dos dispositivos da lei, regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho" (artigo L. 125-1), prevendo, ainda, a proibição de "toda operação com fim lucrativo que tenha por objeto exclusivo a prestação de mão-de-obra" (artigo L. 125-3), exceto o trabalho temporário regulado pela Lei de 1972 e pelo artigo L 141-1 do mesmo Código.

A prática em questão também é vedada pelas normas de Direito Interna-

cional do Trabalho, conforme se extrai da Convenção nº 96 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que repudia expressamente a marchandage (por ela caracterizada como a pura e simples comercialização da força de trabalho por empresas interpostas).

Hoje, é praticamente consensual que a Súmula nº 331 do TST foi uma evolução necessária do entendimento original desta Corte a respeito dos limites da terceirização no Brasil, consagrado na citada Súmula nº 256 e na falta de legislação específica mais detalhada a respeito, tendo, hoje, a seguinte redação: [...]"

Chegando, ao final, a identificar a natureza estruturante do sistema jurídico trabalhista:

[...] "Postulado fundamental da Consolidação das Leis do Trabalho é a definição do contrato individual de trabalho. Dos arts. 2 e 3 da CLT emerge um espírito institucional, além de um conceito prévio e básico, que é o conceito de empregado. Foi deliberado o propósito de se reconhecer a correspondência e a equivalência entre a relação de emprego e o contrato de trabalho, para os efeitos da legislação social, correspondência essa não prevista na escola contratualista italiana, que exige expressa pactuação. Esse elemento distintivo é fundamental. O nosso fundamento do contrato é o acordo tácito, daí porque a relação de emprego constitui ato jurídico suficiente para provocar a incidência das medidas de proteção que se contêm no direito do trabalho. Este conceito firmado na Consolidação é tanto mais justo e relevante quanto o é o que se evidencia em face de contratos formalmente nulos ou substancialmente contrários à ordem pública dos preceitos da legislação de proteção ao trabalho, daí a razão de ser do art. 9º consolidado.

A legislação trabalhista protege, substancialmente, um valor: o trabalho humano, prestado em benefício de outrem, de forma não eventual, oneroso e sob subordinação jurídica, aparte à já insuficiente conceituação individualista. E o protege sob o influxo de outro princípio maior, o da dignidade da pessoa humana.

[...] Não se poderia, assim, dizer que a norma administrativista, preocupada com valores do Direito Administrativo, viesse derrogar o eixo fundamental da legislação trabalhista, que é o conceito de empregado e empregador, jungido que está ao conceito de contrato de trabalho, previsto na CLT. Seria a interdisciplinaridade às avessas, pois a norma geral administrativa estaria a rejeitar a norma especial trabalhista e seu instituto fundamental. O instituto que lhe dá feição característica e autonomia científica, pois, no conceito de empregado e empregador, vinculadas as atividades daquele às atividades essenciais e primordiais deste, teríamos uma interposta pessoa, sempre. Não teríamos mais uma relação bilateral, haja vista que para a consecução das atividades primaciais do empregador haveria sempre uma dízima periódica de empregadores, habilitando uma relação trilateral ou plurilateral, em detrimento da legislação social e seus preceitos cogentes." (E-

RR 586341-05.1999.5.18.5555, Redator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 28/05/2009, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais)

(Processo: RR 80900-98.2009.5.03.0016, Data de Julgamento: 13/06/2012, Redator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/08/2012.)

De maneira similar, os mecanismos de proteção coletiva do trabalho são postos em xeque. O sistema do direito coletivo do trabalho está estruturado a partir das noções de categorias profissional e econômica, vinculadas a uma atividade econômica preponderante (artigo 8o. CF/88 c/c artigos 511 e 581, §§ 1º e 2º ambos CLT). Tal abertura, sem mudança constitucional e legal, seria destruidora de todo o sistema de proteção (estatal e sindical).

Afinal, um dos pilares de proteção dos trabalhadores é a liberdade sindical (especialmente em sua dimensão coletiva), consagrada na Constituição de 1988 e nas diversas normas internacionais, muitas delas incorporadas no nosso sistema constitucional, que se concretiza pela presença e ação do Sindicato¹⁹.

O Sindicato, organizado por categorias profissionais (artigo 8º, I e II da CF), aglutina os trabalhadores em situação de emprego na mesma atividade econômica (artigo 511, parágrafo 2º) ou em atividades econômicas similares e conexas, fixando as dimensões de homogeneidade (§ 4º do artigo 511 CLT) para o exercício eficiente da ação sindical (artigo 571 da CLT). Para além da representação (inciso III do artigo 8º da CF/88) compete ao sindicato negociar e celebrar acordos coletivos ou convenção coletiva (inciso XXVI do artigo 7º da CF/88), com força e eficácia normativa.

O Sindicato é, assim, agente de regulação do trabalho. Cumpre ao Estado proteger a ação sindical, dotando-a de mecanismos e garantias, para que as normas coletivas possam compor a estrutura do sistema de proteção do tra-

¹⁹ As normas internacionais da OIT, em especial as Convenções 87, 98, 135, 151 e 154; o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966) – Aprovado pelo Brasil – Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.1991 e promulgado pelo Decreto n. 592, de 6.7.1992, especialmente no seu artigo 22; O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) - Aprovado pelo Brasil – Decreto Legislativo - Aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.1991 e promulgado pelo Decreto n. 591, de 6.7.1992, especialmente em seu artigo 8º; A Convenção Americana dos Direitos Humanos – adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em São José da Costa Rica, em 22.11.1969 – Aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n. 27, de 25.9.1992 e promulgada pelo Decreto n. 678 de 6.11.1992, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais – adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17.11.1988 – Aprovado pelo Brasil – Decreto Legislativo n. 56, de 19.4.1995 e promulgado pelo Decreto n. 3321 de 30.12.1999, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL.

balhador. Logo, o sistema sindical deve receber adequada e eficiente proteção afim de que possa cumprir com suas finalidades, sendo a principal delas a da negociação coletiva.

A literatura jurídica especializada, ao examinar o modelo sindical brasileiro é uniforme em considerar que:

“O ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenha atividades econômicas idênticas, similares ou conexas. A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador. Se o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato de metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada. Nessa linha é que sintetiza Amauri Mascaro Nascimento: “sindicato por categoria é o que representa os trabalhadores de empresa de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços. As empresas, do mesmo setor, por seu lado, formam a categoria econômica correspondente”.

Esse tipo de associação é chamado de sindicato vertical. Efetivamente, ele se estende no mercado de trabalho abrangendo, regra geral, a ampla maioria dos empregados das várias empresas na respectiva base territorial da entidade, que tenham similitude de atividades econômicas. Portanto, ele atinge, verticalmente, as empresas economicamente afins (empresas bancárias, comerciais, metalúrgicas, etc.)”²⁰.

É certo que princípios como os da solidariedade, agregação e equivalência entre os contratantes coletivos, estão dentre aqueles estruturantes do sistema e que serão completamente impactados caso se venha a ampliar a terceirização para qualquer atividade empresarial. Note-se que o constituinte ao impor um dever de representação (artigo 8º, III) ao sindicato; conferir-lhe obrigatoriedade de presença nas negociações coletivas (inciso VI, art. 8º); manter o chamado sindicato único por categoria na mesma base territorial (inciso II, art. 8º) e dar ao acordo coletivo e convenção coletiva tratamento de norma obrigatória dentro do sistema de proteção do artigo 7º (especialmente “caput” e inciso XXVI), tem por finalidade “construir uma situação de igualdade entre as partes coletivas [...] para que possa fazer frente ao ser coletivo empresarial”²¹.

20 DELGADO, Maurício Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2002, p. 1304/1305, sem os destaques em negrito no original.

21 TST RR-1191-97-2011-5.02.0007.

O processo de terceirização, já no seu estágio atual, interfere nas negociações coletivas e no sistema de representação. Sua expansão para atingir a atividade-fim da empresa, levará à total e absoluta pulverização do sistema sindical. Mais do que isso. Levará ao rompimento da nucleação por categorias profissional e econômica uma vez que não se poderá estabelecer natureza preponderante da atividade econômica.

Em nota técnica, o DIEESE examina as dificuldades da negociação coletiva em ambiente de trabalho terceirizado. Destaca-se:

“Se para as empresas o processo de terceirização significa obter ganhos com a redução nos custos e a possibilidade de concentrar seus investimentos nas atividades principais, para os trabalhadores a história é diferente. Com a transferência de setores da empresa principal para empresas prestadoras de serviços, os trabalhadores veem-se sujeitos a inúmeros riscos, como a perda do emprego, redução de salários e precarização das condições de trabalho. No Brasil, em particular, onde a negociação coletiva ocorre segundo critérios restritivos, especialmente no que tange aos limites legais de organização e negociação coletiva no âmbito das categorias profissionais, a terceirização representa um sério problema para os trabalhadores. Por esta razão, este tem sido um dos temas candentes das negociações coletivas de trabalho nos últimos anos”²².

E conclui:

“As organizações de trabalhadores colocaram o tema da terceirização nas pautas de discussões com os patrões. Entretanto, existe uma grande dificuldade em delimitar o escopo desse tipo de contratação nos acordos coletivos de trabalho, principalmente pela dificuldade de distingui-los em relação aos aspectos da terceirização apontados anteriormente. Os resultados da análise indicam a resistência dos empregadores em avançar nos acordos coletivos de trabalho no que se refere à regulação e à definição de parâmetros para a terceirização”²³.

Portanto, o outro espaço de regulação do trabalho, que é a proteção sindical (construção de normas coletivas com aplicação erga omnes para toda a categoria profissional ou todos os trabalhadores da empresa), resulta enfraquecido pela presença de inúmeras empresas prestadoras de serviços. As

22 DIEESE. Nota técnica Número 112: Terceirização e Negociação Coletiva - velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. São Paulo: DIEESE, julho de 2012. p. 4. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?itemBusca=notas&comboBuscaDirigida=>>> Acesso em 10.10.2014.

23 DIEESE. Idem.

dificuldades que já se manifestam e são reveladas pelos inúmeros estudos apresentados, serão ainda maiores pela extrema pulverização das negociações coletivas, rompendo o próprio conceito de atividade econômica preponderante para fins de aglutinação sindical.

À guisa de conclusão

O fenômeno da terceirização, independentemente do nome que lhe se atribua ou da forma como se manifeste, parece sintetizar o tensionamento capital-trabalho característico do sistema econômico vigente no Brasil e em boa parte do mundo contemporâneo. De um lado, a ambição de quem detém os meios de produção se manifesta na retórica da modernidade, competitividade, inexorabilidade e paúra da crise. De outro lado, a falta de recursos de quem vende sua força de trabalho para sobreviver manifesta-se na defesa de uma institucionalidade que, embora não seja a ideal, é a única que lhe garante algum nível de dignidade. O resultado é o movimento pendular de direitos e garantias ao longo da história e, nesse contexto, a evolução das relações do trabalho: escravidão, servidão, corporações de ofício, livre contratação e limitação contratual, e etc.

O cerne da questão está, como sempre, na “necessidade” de reduzir custos para, assim, aumentar os ganhos²⁴. Todos os demais são floreios. Não há especialização técnica, modernidade, competitividade e emprego suficientes quando, na verdade, o que se busca é mais lucro e a estratégia eleita para alcançar esse objetivo é diminuir gastos trabalhistas. Por isso, a mesa de negociação quadripartite instalada em 2013 foi infrutífera. Afinal, para a classe trabalhadora, a terceirização implica reestruturar todo o sistema de relações do trabalho (direitos e garantias individuais e coletivos), de modo a viabilizar um equilíbrio mínimo entre capital e trabalho e, portanto, justiça social.

Nesse contexto, o debate judicial travado nos últimos anos com a edição da Súmula 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho tende a ser resolvido pelo Supremo Tribunal Federal em uma perspectiva socioeconômica, ponderando a correlação de forças entre o imperativo do lucro e a dignidade da pessoa humana. Já que, desde 1988, o Direito do Trabalho constitucionalizado introduziu os valores sociais do trabalho como vetor axiológico que limita a liberdade de contratar (artigos 1º, IV; 6º; 7º, “caput” e inciso I; 8º caput e incisos I e III e 170), instrumentalizando a Justiça do Trabalho para decidir e aplicar o direito (artigo 114 da Constituição da República e artigo 8º da CLT).

24 Afirmação confirmada por recente sondagem levada a cabo pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), na medida em que identifica a redução dos custos como uma razão muito importante/importante para 85,6% das empresas que decidem terceirizar.

Bibliografia

- BARROSO, Luís Roberto. Temas de Direito Constitucional. Renovar, 2001.
- BIAVASCHI, Magda Barros e DROPPA, Alisson. A Justiça do Trabalho e o fenômeno da terceirização nas empresas de papel e celulose: uma análise interdisciplinar. Campinas: CESIT, IE/UNICAMP, 2009.
- CCLA (Consejo Consultivo Laboral Andino), PLADES (Programa Laboral de Desarrollo) e ILA (Instituto Laboral Andino). Cuadernos de Integración Andina número 20 - La subcontratación laboral: análisis y perspectiva. Lima: Proyecto "Consolidación de los Órganos Técnicos del Consejo Consultivo Laboral Andino", 2007. Disponível em <<http://www.plades.org.pe/component/content/article?id=21>> Acesso em 10.10.2014.
- DGB BW, Central Sindical Alemã. Relatório sobre o trabalho precário na Alemanha e as reivindicações sindicais em 2012. Tradução Marten Hentschel. DELGADO, Gabriela Neves e AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização, 1ª. edição, São Paulo, LTr 2014.
- Delgado, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A Dimensão Coletiva dos Direitos Sociais Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.
- ELGADO, Maurício Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTR, 2002.
- DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.
- ERMIDA URIARTE, Oscar e COLOTUZZO, Natalia. "Descentralización, tercerización, subcontratación." Lima, OIT, Proyecto FSAL, 2009. p 202.
- Instituto de Estudos Avançados em Trabalho da Universidade de Amsterdã: Relatórios de pesquisa produzidos pelo Projeto BARSORI (Bargaining for Social Rights). Disponível em <<http://www.uva-aias.net/361>> Acesso em 10.10.2014.
- KREIN, José Dari. Debates contemporâneos de economia social e do trabalho, 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. Organizador Eduardo Fagnani. São Paulo: LTr, 2013.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. Documentos oficiais relativos ao processo de elaboração da Recomendação 198 da OIT, sobre a Relação de Trabalho. Disponíveis em www.ilo.org, acessado em outubro de 2014.

- _____ . Relatórios apresentados por ocasião da XV Reunião Europeia de Juízes do Trabalho, realizada na Alemanha, em 3-4 de setembro de 2007. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159885.pdf, acessado em outubro de 2014.
- VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do Direito. In. http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp, acessado em outubro de 2014.
- VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Mapa latino americano das normas trabalhistas sobre terceirização. Lima, OIT, Proyecto FSAL, 2012. Disponível em http://actrav.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_actrav/tercerizacion/tercerizacion_gtas_alc_villavicencio2012.pdf, acessado em outubro de 2014.
- WIEACKER, Franz. Tradução de A.M. Botelho ESPANHA. História do Direito Privado Moderno. 2ª edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

6 A terceirização diante da noção de trabalhador coletivo em Marx

Ana Tercia Sanches

“A divisão manufatureira do trabalho é um método especial de produzir mais-valia relativa ou aumentar a autovalorização do capital à custa dos trabalhadores.” Karl Marx, O Capital

A primeira revolução promovida no mundo do trabalho pelo capitalismo não foi a revolução industrial, mas sim, uma etapa que a antecedeu, a manufatura. Marx (1985), em *O Capital*, analisa a gênese e o desenvolvimento da produção capitalista e registra o grau de importância atribuído à nova organização do trabalho surgida em meados do século XVI. , Desta análise resulta que a mudança substancial relacionada à significativa promovida pela produção capitalista teve seu marco com o advento da manufatura, pois foi a partir dela que se reconfiguraram as relações produtivas e societárias vividas desde então.

Os instrumentos físicos da produção, como por exemplo, teares manual, a vapor e mecânico foram facilitadores utilizados para potencializar e consolidar o modo de produção, que já tinha suas bases sociais fundadas anteriormente. A manufatura criou as condições materiais da maquiaria, pois ao simplificar e dividir as tarefas realizadas pelos homens, estabeleceu as bases para serem criados os instrumentos simples, combinando-os para funcionarem todos ao mesmo tempo (MARX, 1985).

O aumento constante e acelerado da produtividade do trabalho foi propiciado pela organização da atividade de trabalho e sua imediata divisão, sendo a manufatura a precursora da revolução industrial e da própria mecanização.

A essência do sistema capitalista, segundo a análise marxiana, funda-se na extração do *mais-valor* e é por meio dele que os níveis de acumulação de capital e sua perpetuação são viabilizados. O trabalho vivo marcado pela divisão, subordinação e controle é, nesse contexto, a base da exploração empreendida por esse sistema que altera o estatuto social do trabalho, o qual deixa de ter valor de uso e passa a ter valor de troca, operando, a partir daí, sua transformação em uma mercadoria (em trabalho gerador de valor).

Mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho para melhor servir ao capital

A relação social estabelecida pelo modo de produção capitalista, desde seu início, possibilitou que homens “livres”, despossuídos dos meios de produção, e os compradores de força de trabalho se encontrassem para “realizar seus negócios” no mercado de trabalho recém-constituído. Assim, diante da falta de opção, sem terras e instrumentos de trabalho, camponeses expulsos da terra e produtores diretos (artesãos) venderam a única coisa que lhes restara para poderem subsistir: sua força de trabalho.

O artesão, como uma figura emblemática dos tempos que marcaram os primórdios desse processo histórico, em que as formas de trabalho foram se tornando trabalho assalariado, observou seu ofício ser apropriado e se tornar uma mercadoria delimitada pelas necessidades do capitalista.

Em essência, a revolução do capital consistiu na reunião de artesãos, até então dispersos, num mesmo local. Essa organização do processo produtivo trouxe consigo economia de tempo e gastos com instalações, onde o trabalho se realizaria. Nessa mudança, tanto a ação de juntar como a de dividir fez parte do mesmo processo, pois houve uma divisão técnica, uma parcialização das tarefas necessárias para a confecção das mercadorias entre os diversos artesãos controlados pelo mesmo capitalista. Com o tempo, tais artesãos passaram a ser denominados assalariados.

Nas próprias palavras de Marx:

“...a produção capitalista começa, como vimos, de fato apenas onde um mesmo capital individual ocupa simultaneamente um número maior de trabalhadores, onde o processo de trabalho, portanto, amplia sua extensão e fornece produtos numa escala quantitativa maior que antes. A atividade de um número maior de trabalhadores, ao mesmo tempo, no mesmo lugar (ou, se se quiser, no mesmo campo de trabalho), para produzir a mesma espécie de mercadoria, sob o comando do mesmo capitalista, constitui histórica e conceitualmente o ponto de partida da produção capitalista (MARX, 1985, 257).”

A força de trabalho comprada pelo capitalista gerou o trabalho social médio, uma combinação das muitas jornadas de trabalho individuais, que lhe propiciou ganhos de escala. Por necessidade, derivada do espírito de competição, o capitalismo revoluciona constantemente seus instrumentos de produção e, para tanto, promove mudanças organizacionais e tecnológicas (HARVEY, 1992). Os ganhos de produtividade nesse sistema se iniciaram com a *cooperação*¹, mas ocorreram, sobretudo, com a divisão do trabalho em-

1 Segundo Marx, “a forma de trabalho em que muitos trabalham planejadamente lado a lado e

preendida no período da *manufatura*. Já a maquinaria, introduzida posteriormente, possibilitou um novo aumento da produtividade, o que no conceito marxiano também se revelou como uma expressão da extração da *mais-valia relativa*².

O trabalho no capitalismo, como já anunciamos, tornou-se uma mercadoria denominada por Marx como força de trabalho. Em sentido figurado, mas nem tanto, podemos afirmar que mais que usar a mão-de-obra, ou as mãos dos trabalhadores, o capitalista também se apropria de todos os outros membros do seu corpo e mente, o que possibilita retirar desta força o mais valor, necessário para a manutenção de um sistema social que congrega dentro de si diferentes classes sociais, em que uma sobrepuja e explora a outra para manter seu padrão de consumo e riqueza. Aquilo que distingue força de trabalho humana é, não sua capacidade de produzir um excedente, mas seu caráter inteligente e proposital, que lhe dá infinita adaptabilidade e que produz as condições sociais e culturais para ampliar sua própria produtividade, de modo que seu produto excedente pode ser continuamente ampliado. Do ponto de vista do capitalista, esta potencialidade multilateral dos seres humanos na sociedade é a base sobre a qual se efetua a ampliação do seu capital (BRAVERMAN, 1987, 58).

De modo geral, nesse processo, se um trabalhador tem mais disposição, habilidade ou força que outro, na soma haverá uma jornada global que irá satisfazer as “necessidades” da produção. Esta jornada em si supera as limitações individuais de cada trabalhador, bem como potencializa o resultado global viabilizado, ao qual Marx denomina *trabalhador coletivo*.

A figura do trabalhador coletivo e as mediações contemporâneas

Se compararmos manufatura³ com as formas contemporâneas de organização do trabalho, como a terceirização, encontraremos permanências e dissonâncias. As mediações presentes nas relações de trabalho e emprego que envolvem o *trabalhador coletivo* são relevantes diante da intenção de refletir sobre o tema.

conjuntamente, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, mas conexos, chama-se cooperação” (1985, 259).

2 Harvey nos oferece uma síntese referente aos dois conceitos de mais-valia: a) mais-valia absoluta = “apoia-se na extensão da jornada de trabalho com relação ao salário necessário para garantir a reprodução da classe trabalhadora num dado padrão de vida”; b) mais-valia relativa = “a mudança organizacional e tecnológica é posta em ação para gerar lucros mais generalizados com a redução dos custos dos bens que definem o padrão de vida do trabalho” (1992, 174).

3 Marx define manufatura como a cooperação baseada na divisão do trabalho (1985, 267).

A manufatura destaca-se como um método que propicia aos donos dos meios de produção extrair mais valor da força de trabalho; na contemporaneidade, a terceirização assume papel similar. A novidade estaria em quem realiza e onde se realiza o trabalho coletivo, pois, em qualquer um dos métodos de organização do trabalho, os ganhos com a redução de custos e oriundos da intensificação da produtividade nunca foram olvidados. A este respeito, afirma Marcelino (2004, p. 30) “como só é possível extrair mais-valia de trabalho vivo, rebaixar salários por meio da terceirização de atividades é uma forma de exploração renovada dentro do capitalismo”.

A noção de complementaridade ou “cooperação” presente na manufatura é válida até os dias atuais nas cadeias produtivas de diversos setores da economia. No setor de serviços, mais especificamente no setor bancário⁴, o trabalho individual absorvido pelo banqueiro é parte do trabalho global que contém em si as diferentes fases do processo de trabalho realizado pela figura do *trabalhador coletivo* (SEGNINI, 1998).

As diversas fases da produção de serviços bancários podem ser observadas tomando como ponto de partida a própria geografia das instituições. A distribuição física das agências, dos núcleos de processamentos e dos centros administrativos demonstra a divisão e a descentralização operacional dos bancos, voltadas para o tipo de serviço que realizam na sociedade. Esta divisão convencionalizada e reconhecida no plano jurídico, como partes da mesma instituição bancária, não inclui, porém, outros espaços físicos onde também se realizam atividades necessárias à realização do objetivo principal dos bancos, a intermediação financeira.

Estes outros espaços físicos, ocupados por empresas terceirizadas, apesar de distintos no plano geográfico e jurídico são portadores de especificidades que revelam sua função orgânica com os bancos (DOSSIÊ TERCEIRIZAÇÃO, 2004).

Re-divisão do trabalho bancário

As etapas do trabalho global do setor bancário são, portanto, divididas e re-divididas entre os diversos espaços físicos já destacados. Em decorrência dessa situação, os trabalhadores são igualmente divididos e diferenciados.

Para esta re-divisão das etapas do trabalho, entre uma empresa e outra, podemos empregar o termo terceirização, tratado neste momento como uma forma de organização do trabalho e uma técnica de gestão da força de trabalho, amplamente difundidas pelos capitalistas na contemporaneidade. Esse método contribui, ao final do processo, para a alta produtividade e, conseqüentemente, alta lucratividade do setor bancário no Brasil.

4 O setor bancário está contido no setor financeiro, sendo este último responsável pela contratação direta ou indireta de mais de um milhão de trabalhadores espalhados por todos os estados brasileiros.

Assim, considerando que se trata de etapas do trabalho necessário para que, na ponta, o serviço bancário se efetive, podemos inferir que o *trabalhador coletivo* passa a ter uma nova configuração que não modifica sua essência, mas apenas nos faz considerar que ele contém dentro de si o trabalhador terceirizado.

Analogamente ao “produto parcial” encontrado na manufatura, o trabalho terceirizado é “apenas um degrau particular no desenvolvimento do mesmo artigo, [pois] cada trabalhador ou grupo de trabalhadores fornece ao outro sua matéria-prima. O resultado do trabalho de um constitui o ponto de partida para o trabalho do outro. Um trabalhador ocupa, portanto, diretamente o outro” (MARX, 1985, 273).

Ao fazer uma comparação entre a terceirização e a organização do trabalho estruturada no período da manufatura, observa-se uma dissonância: se antes era necessário que os trabalhadores estivessem concentrados, “especialmente lado a lado”, para que o trabalho fosse controlado pelo mesmo capitalista e, conseqüentemente, obtivesse a extração de mais valor e redução de custos, na contemporaneidade, esta condição, como pode ser observada no caso específico do setor bancário, necessitará levar em consideração as mudanças históricas ocorridas no final do século XX, sobretudo as de caráter tecnológico, que possibilitaram o acirramento da divisão social do trabalho e, por efeito, redimensionaram a noção de *trabalhador coletivo*.

A cooperação não se limita, como outrora, ao território de uma fábrica, sob a mesma “planta”, como fora originalmente baseado o conceito de Marx. A obtenção do valor vem ainda do trabalho, mais especificamente, do *trabalhador coletivo*, mas que, em sua outra forma não se submete necessariamente ao mesmo espaço geográfico. Assim, os processos de terceirização e outras formas de trabalho provocam uma atualização histórica do conceito marxiano por ora destacado, fundada nos usos e costumes cotidianos das empresas, sobretudo relativos aos modos de organizar e gerir a força de trabalho.

Podemos afirmar que, portanto, com as facilidades da comunicação entre empresas, troca de dados mediante sistemas eletrônicos e digitais, parte do serviço bancário pode ser realizada em outro espaço físico e isso não elimina o caráter de complementaridade entre os trabalhadores.

As primeiras fases do capitalismo industrial já contaram com formas de subcontratação de força de trabalho: “O capitalista distribuía os materiais na base de empreitada aos trabalhadores, para manufatura em suas casas, por meio de subcontratadores e agentes em comissão” (BRAVERMAN, 1987, 62). Os subcontratados tornavam-se, pela própria relação social, mais explorados do que aqueles que eram contratados diretamente pelos capitalistas.

Vale ressaltar que a não uniformidade do desenvolvimento da tecnologia fez com que diversos sistemas de subcontratação perdessem força, pois “implicavam na irregularidade da produção, perdas de material em trânsito e desfalques, lentidão no fabrico, falta de uniformidade e rigor na qualidade do serviço” (BRAVERMAN, 1987, 64).

A terceirização ou subcontratação, como alguns autores denominam, não é propriamente um fenômeno novo, mas surgiu nas últimas décadas, principalmente na década de 1990 no Brasil, como um dos métodos mais aplicados pelos capitalistas para obter mais- valia relativa.

A subdivisão de tarefas sempre se demonstrou um método eficaz para conseguir maior produtividade, de produzir mais em menos tempo. O trabalho terceirizado de setores menos qualificados tecnicamente, como retaguarda e compensação dos bancos, é um exemplo concreto dessa situação e revelou uma crescente intensificação do ritmo de trabalho e uma precarização das relações de emprego (SANCHES, 2006).

As empresas do setor de serviços, com retaguarda grande, produzem como manufaturas. A conexão entre as funções isoladas, ou ainda, de forma mais adequada, os diversos processos graduais de trabalho constituem-se partes essenciais para o sucesso do mecanismo global de um banco. O tipo de serviço realizado no setor bancário é fortemente alicerçado na manipulação de dados e informações, fundamentais no trâmite interno e externo, e são eles que compõem a base sobre a qual o sistema operacional dos bancos funciona. Atualmente, a maior parte dos processos manuais de trabalho foi informatizada, o que faz que a comunicação, interna (dentro da instituição) ou externa (feita com os clientes), seja operada dentro dos mais rigorosos critérios de atualização e rapidez, pois será através desta manipulação dos dados e informações que se concretizará o serviço bancário.

Marx (1983) ao tratar do aumento da taxa de lucro no sistema capitalista, nos diz que este é resultado do “produto social do trabalho”, do qual o capitalista se aproveita das vantagens de todo o sistema de divisão social do trabalho inclusive em outros ramos da economia que não aquele diretamente observado.

Na contemporaneidade, até mesmo o cliente tem seu trabalho apropriado pelo capitalista, uma vez que também é parte desse processo produtivo, interagindo diretamente para que o serviço se efetive, tendo até mesmo a sua ação controlada, mediante o uso dos caixas eletrônicos, dos sistemas de tele atendimento e da internet. Assim, podemos afirmar, mais especificamente, que os bancos fizeram os clientes trabalharem para si, sem retribuí-los por isso. Aliás, no período pós 1994, as mais diversas tarifas sobre as operações realizadas pelos clientes passaram a ser cobradas e encareceram continuamente.

Novas tecnologias facilitam os processos de terceirização

As facilidades tecnológicas foram fundamentais para dinamizar o negócio bancário, garantindo a necessária conexão entre todas as agências, departamentos e demais canais de comunicação entre o banco e clientes. Mas, não apenas, pois elas também foram convenientes às práticas de terceirização do trabalho bancário, na medida em que, mesmo tendo trabalhadores à distân-

cia, o fruto deste trabalho pode ser percebido *on line*, graças à interligação dos sistemas das empresas terceirizadas e os bancos.

Os avanços tecnológicos da década de 1990 proporcionaram uma eficaz comunicação em rede, e isso fez com que as parcerias entre empresas se tornassem mais propícias diante da facilidade de controlar a cadeia produtiva. Podemos dizer que as grandes corporações bancárias e as empresas parceiras (terceirizadas) funcionam como um arquipélago de atividades relacionadas. “O arquipélago é a imagem adequada para as comunicações numa rede, fazendo-se a comunicação como viagens entre ilhas – mas à velocidade da luz, graças às modernas tecnologias” (SENNETT, 2002, 23).

Vale considerar que os avanços relativos às tecnologias bancárias contribuíram também para acelerar a dinâmica do processo produtivo bancário e modificar a estrutura interna de trabalho, eliminando algumas funções e criando outras. No campo das inovações destacam-se a modernização dos meios de produção (equipamentos necessários ao processamento de dados e informações) e o papel dos softwares, desenvolvidos para absorver parte do conteúdo do trabalho humano, o que gera, além de um maior grau de automatização, maior simplificação das tarefas remanescentes que não foram, até o momento, possíveis de ser realizadas sem a intervenção humana. As tarefas remanescentes tornam-se terceirizáveis, em potencial.

As rotinas mais simplificadas podem ser padronizadas e absorvidas ao máximo pelo chamado “trabalho morto” ou automatizado. Também podem ser otimizadas pela informatização das tarefas, mediante o desenvolvimento de softwares, cada vez mais aprimorados, o que se torna um facilitador no repasse das tarefas remanescentes para outros grupos de trabalhadores realizarem, possivelmente fora dos bancos.

Como alerta Segnini (1998, 95), porém, ao comentar sobre os serviços realizados nos caixas eletrônicos, “somente através do trabalho vivo realizado cooperativamente pelo *trabalhador coletivo* bancário, essa possibilidade se concretiza. Nem mesmo o padrão tecnológico que se apropria da junção da informática com as telecomunicações, a telemática, prescinde do trabalho vivo para sua realização; ao contrário, intensifica-o, inserindo-o em um contexto de mais-valia relativa”.

A máquina (caixa eletrônico) possibilitou a eliminação de parte do serviço realizado pela figura humana, mas não todo. Além de necessitar de manutenção geral, abastecimento diário de numerário, retirada e reabastecimento de envelopes, troca de fita e bobina de papel, outra parte fundamental para a realização da operação bancária que começou a ser realizada na máquina não se conclui nela mesma. O depósito feito no caixa eletrônico é o melhor exemplo. Toda operação que envolve depósito necessita do uso do envelope, que não dispensa uso de matéria, seja ela dinheiro ou cheque, necessita ser conferido e autenticado, como era feito no antigo caixa tradicional. A diferença agora se baseia na mudança de local onde as tarefas são realizadas e no novo estatuto social de quem as realiza, que passa de bancário a terceirizado.

Trabalhador terceirizado, uma fração do trabalhador coletivo

De acordo com Marx (1985, 50):

“...a empresa mecanizada leva a divisão social do trabalho incomparavelmente mais avante do que a manufatura, pois amplia a força produtiva dos setores de que se apodera em grau incomparavelmente mais elevado[...] a multiplicação dos meios de produção e de subsistência com decréscimo relativo do número de trabalhadores leva à expansão do trabalho em ramos da indústria [...] ramos totalmente novos da produção e, portanto, novos campos de trabalho.”

Nos processos de terceirização observam-se as mudanças que oferecem novos contornos à noção de *trabalhador coletivo*. Antes do processo de reestruturação produtiva, o *trabalhador coletivo* era composto por diversos bancários, mas com a intensificação da terceirização como um método de organização do trabalho e gestão da força de trabalho, passamos a contar com novas frações de *trabalhador coletivo*, ainda que em novos campos de trabalho.

Os trabalhadores terceirizados, mesmo que divididos e distantes mais uma vez, sem terem igual estatuto jurídico, fazem parte do que podemos chamar, à luz do pensamento marxiano, de *trabalhador coletivo*. Os elementos de análise que se seguem contribuem para sustentar esta afirmação.

Controle do trabalho terceirizado e aspectos políticos

Na terceirização, enquanto forma contemporânea de organização e gestão do trabalho, há a permanência do controle do tempo durante a produção como elemento fundamental da relação estabelecida entre as empresas e trabalhadores. O trabalho feito pelo terceirizado no setor bancário é um bom exemplo desta situação, pois pode continuar direta ou indiretamente sob o comando e controle do mesmo capital, o que conserva uma característica importante da noção de *trabalhador coletivo*,

O tempo de trabalho necessário para alcançar o efeito útil ambicionado em cada processo parcial é fixado de acordo com a experiência e o mecanismo global da manufatura baseia-se no pressuposto de que em dado tempo de trabalho um resultado dado é obtido... É claro que esta dependência direta dos trabalhos e, portanto dos trabalhadores entre si obriga cada indivíduo a empregar só o tempo necessário à sua função, produzindo-se assim uma continuidade, uniformidade, regularidade, ordenamento e nomeadamente também intensidade de trabalho totalmente diferentes das vigentes no ofício independente (MARX, 1985, 273).

O tempo é objeto de controle rigoroso nas etapas desenvolvidas pelo *trabalhador coletivo*, mesmo que eles, os trabalhadores, não estejam “espa-

cialmente lado a lado” como havia originalmente considerado Marx em sua elaboração do conceito em referência. As empresas terceirizadas que prestam serviços aos bancos, além de seguirem a rotina de trabalho passo a passo, de acordo com os manuais dos próprios bancos, nos contratos de prestação de serviços que assinam, são obrigadas a subscrever prazos e horários, os quais uma vez não cumpridos, implicam altas multas e até mesmo encerramento do próprio contrato por improbidade, o que demonstra o quanto as partes cindidas no plano físico e jurídico, no processo de trabalho mantêm entre si uma relação orgânica.

Há ainda outros tipos de controle exercidos por parte dos bancos em relação ao trabalhador terceirizado; o que não há é uma explicitação burocrático-jurídica formalizada que ateste ser esta relação igual à que o tomador do serviço (o banco) mantém com o trabalhador efetivo (o bancário). Para os terceirizados, que estão dentro da própria estrutura dos bancos e realizam atividades diversas, é comum haver a obrigatoriedade de assinatura do “Termo de Adesão para Terceiros”, o qual exigirá destes trabalhadores, inclusive, o cumprimento de seu código de Ética. Esta ação demonstra explicitamente um dos aspectos da relação de subordinação entre empregado e empregador que se mantém.

Os terceirizados que estão fora dos bancos, apesar da distância física, são subordinados, de forma singular, ao controle feito por funcionário direto (efetivo) do banco dentro da empresa terceirizada, como também, ao controle feito por estatísticas e relatórios minuciosos sobre a “produção”, disponíveis *on line*, devido à capacidade tecnológica de tratamento dos dados e informações bancárias. No contrato entre banco e empresa terceirizada, o pagamento é baseado no número de documentos processados ao longo de um dia (envelopes de depósitos em dinheiro, cheques compensados, promissórias, boletos bancários, abertura de contas, digitalização de documentos).

As diferentes funções do *trabalhador coletivo* podem ser mais simples ou mais complexas, porém as duas são necessárias e juntas dão vazão ao fluxo de produção dos bancos. Diversas tarefas elementares e complementares na produção das rotinas bancárias foram largamente terceirizadas e trouxeram consigo efeitos precarizantes, tanto no que se refere às relações e condições de trabalho, quanto a terem atingido o centro da ação sindical mais organizada e estruturada (SANCHES, 2006).

A manufatura aglomerou trabalhadores para atuarem em conjunto e assim promover o que Marx (1985) denominou caráter social do trabalho. Essa situação possibilitou que os trabalhadores não qualificados, no processo de cooperação e divisão de tarefas, fossem menos custosos, já que realizavam o mesmo trabalho necessário do antigo artesão, mas de forma parcelada. A terceirização, por sua vez, conforme experiência aqui tratada, ao contrário de centralizar, descentraliza. Mesmo assim, consegue refazer o trajeto da manufatura como nos primórdios do capitalismo, na medida em que as atividades de trabalho que estavam dentro do banco eram remuneradas em um

quantum “x” de dinheiro, e que, ao serem terceirizadas, são remuneradas por “x – y”, ainda que sob o controle do banco ou da grande empresa em outras condições políticas dadas pelas mediações contemporâneas.

Constituiu-se assim um diferencial de caráter político, pois o trabalhador terceirizado não vende mais sua força de trabalho diretamente para o demandante e principal controlador da atividade que realiza. Sua relação de subordinação e conflito é mediada por um outro capitalista, o que implica, dentre outros aspectos, em uma maior fragmentação da classe em si e, conseqüentemente, em maiores dificuldades de percepção da classe para si⁵, em meio ao cenário de alta rotatividade e ameaças constantes ao emprego vivido nos dias atuais, inseridos na disputa da nova divisão internacional do trabalho.

A prática da terceirização leva ao acirramento da heterogeneidade e fragmentação da *classe que vive do trabalho*, acentuado cada vez mais as clivagens sociais (ANTUNES, 2002). Contudo, dada sua ampliação, podemos imaginar, em termos de força e importância política, que “os últimos serão os primeiros”, ou modificando ainda o ditado popular, “os terceiros serão os primeiros” haja vista pesarem sobre eles as piores condições de trabalho.

Resta sua capacidade de reação ganhar mais espaço e se discernir em meio a tantas formas de representação sindical que, hoje, mais confundem do que realmente organizam as lutas sociais deste amplo segmento de trabalhadores no novo tempo histórico.

Referências

- ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: LTC, 1987. Dossiê Terceirização. Revista HSM Management, nº 42, jan-fev, 2004.
- HARVEY, D. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.
- MARX, K. *O Capital Livro I*. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
- MARCELINO, P. R. *A logística da precarização: terceirização e trabalho na Honda do Brasil*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- PEREIRA, D. “Das classes à luta de classes” In: *Marxismo e Ciências Humanas*. São Paulo: Xamã/Fapesp/Cemarx, pp. 227-256, 2003.
- SANCHES, A. T. *Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical*. Dissertação (Mestrado). São Paulo: PUC, 2006.
- SEGNINI, L. *Mulheres no trabalho bancário*. São Paulo: Edusp/Fapesp, 1998.
- SENNETT, R. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2002.

7

Questões sobre a terceirização no serviço público

Pedro Armengol de Souza

Para situar o tema da terceirização, principalmente no serviço público, é necessário contextualizar esse debate. Esse é o centro de nossa reflexão.

A terceirização, de um modo ou de outro, vem sendo praticada há mais de três décadas. Nos anos 90, com o advento de governos neoliberais, a prática se generalizou e passou a ser adotada em todas as esferas do capital, inclusive no aparelho de Estado. As mudanças operadas no mercado de trabalho em função das políticas neoliberais provocaram o crescimento do subemprego e da terceirização, como expressão de trabalho precarizado, chegando a igualar-se à informalização do emprego. Estamos frente a um processo de aprofundamento das mudanças no mercado de trabalho e nas relações de emprego.

No serviço público a terceirização tem sido um instrumento de privatização e precarização dos serviços. O “Plano Diretor da Reforma do Estado”, editado pelo antigo MARE (Ministério de Administração e Reforma do Estado) afirmou que todo trabalho auxiliar seria executado por terceirizados, contratos provisórios, convênios, etc, ou seja, todas as formas de precarização do trabalho. Além disso, todos os Planos de Carreiras Específicos são modificados por MPs ou Leis e envolvem carreiras de nível superior e, no máximo, nível intermediário. Vale dizer que com o tempo muitas funções auxiliares deixarão de existir. O desmonte do aparelho de Estado não foi completo, mas seu contingente foi reduzido. Os gestores, porém, não pensam em fazer contratações de funcionários públicos em nível auxiliar, porque todas as funções nessa faixa e mesmo as de nível intermediário, não podem mais ser executadas pelo quadro de pessoal da União. São as consequências do ajuste fiscal nas Relações de trabalho no serviço público. A cada novo plano os cargos ainda não extintos entram em processo de extinção. Mesmo nos setores chamados de “carreira típica”, a execução dos trabalhos de atividades meio e/ou especificamente de nível auxiliar, é precarizada.

Desta forma, o Estado passa a utilizar-se da mesma lógica da propriedade privada capitalista, aplicando os mecanismos de precarização nas formas de contratação da mão de obra. Por isso mudanças na forma de gestão pública e inclusão de novos programas são acompanhadas da criação das várias Agências, OS, e PPPs, o que já começou a ocorrer no governo Lula.

O movimento sindical deve estar atento a essa nova realidade e não pode

ter ilusões. As mudanças políticas que têm ocorrido em nosso país não atingiram o caráter capitalista do Estado e nem impediram sua instrumentalização pelas classes dominantes. Não podemos dissociar terceirização, privatização, precarização do trabalho, diminuição dos direitos sociais e corrupção.

A terceirização não pode ser tratada como um fator menor e nem confundida com contratos atípicos, como os contratos parciais, menores, localizados; ou os contratos de trabalho provisórios; ou ainda algumas consultorias empresariais. A utilização sistemática dessa prática vem caracterizando uma crescente privatização do serviço público; representa a entrega da condução dos rumos do serviço público à iniciativa privada.

O problema agrava-se ainda mais, quando analisamos a elevação da quantidade de outros tipos de contratos precarizados – terceirização, quarteirização, empresas atuando dentro da própria estrutura do Estado, etc. Vejamos os dados. Atualmente, cerca de 35% dos que trabalham no serviço público federal têm contratos não previstos pela Lei 8.112/90 (Regime Jurídico Único). No governo FHC, o percentual de terceirizados, em média era de 50%; e em alguns Ministérios, como por exemplo, o do Meio Ambiente e o da Ciência e Tecnologia chegaram a quase 70% do total de funcionários do órgão. Mesmo no governo Lula o processo não foi muito alterado, tanto assim que tem gerado um considerável número de Termos de Ajustes de Conduta – TAC's, obrigando o governo a substituir trabalhadores terceirizados por servidores concursados.

Outro problema relevante neste debate sobre terceirização no setor público é a execução de atividades finalísticas e estratégicas de Estado por trabalhadores terceirizados. Essa prática gera riscos aos trabalhadores e consumidores. Existe uma série de atividades que exigem qualificação, experiência e maior nível de responsabilidade. Muitas vezes é imprescindível manter sigilo estratégico, pois a divulgação de informações ou a realização de determinadas atividades podem comprometer a própria segurança do Estado Brasileiro. Essa prática é ilegal e é uma decisão de funcionários/as de alto escalão, que ao fazerem isso estão cometendo um ato de improbidade, prevaricação, corrupção, etc. Isso, entretanto, não vem a público, pois se um trabalhador terceirizado comete um erro, ou não atua como o esperado, a versão divulgada pela mídia para a sociedade, é que quem praticou tal ato foi um servidor público, massificando mais ainda o processo de “marginalização” do servidor público perante a população.

É preciso dizer também que, muitas vezes, a utilização de funcionários/as terceirizados/as em áreas privativas do serviço público mescla-se com a sobrevivência de práticas patrimonialistas e fisiológicas, o “nepotismo” e até práticas eleitoreiras de políticos que utilizam as empresas terceirizadoras como “cabides de emprego” para benefício eleitoral, à custa do dinheiro público.

Como Proceder Diante dessa Realidade:

1 Devemos realizar um trabalho constante com os precarizados, criando um

canal de diálogo permanente com esse segmento. Os/as terceirizados/as são o elo mais frágil em todos os sentidos. Do ponto de vista das condições objetivas, trata-se de um segmento que não dispõe das mínimas garantias conferidas a outros servidores públicos. Temos perdido vários direitos ao longo das três últimas décadas; pois o servidor/a chamado estatutário tem, hoje, 56 garantias de direito a menos do que aquelas que estavam previstos na lei 8.112 de 1990. Foram perdidas a isonomia, a paridade, a previdência pública, etc. Mesmo assim, os que estão enquadrados nesse estatuto ainda desfrutam de várias garantias que os precarizados não possuem. Soma-se a esse quadro a frequência de condições de trabalho mais desfavoráveis: níveis de escolaridade mais reduzidos (em sua maioria), instabilidade de manutenção dos contratos, jornadas de trabalho mais extensas, rodízio entre locais de trabalhos distintos, flutuação entre o emprego e desemprego (subemprego), etc. Não basta, porém, fazermos diagnósticos dessa condição em que vivem esses trabalhadores e trabalhadoras no meio do serviço público. É preciso incluí-los na vida sindical, apoiando sua organização e as possíveis formas de luta que possam lançar mão para ampliar seus direitos e melhorar suas condições de trabalho.

2 A luta dos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público é mais ampla que a defesa de suas condições de trabalho. Diferentemente dos trabalhadores/as da iniciativa privada, vivemos a formulação e execução das políticas públicas e temos conhecimento de como estas são utilizadas para favorecer a dominação capitalista, principalmente na sua versão atual, ainda contaminada pelas políticas neoliberais. Denunciar esses aspectos e lutar por mudanças nessas políticas é papel fundamental da luta sindical. Nesse contexto inserem-se as lutas contra a terceirização, o contrato temporário (permanente), a execução de serviços através dos convênios e as várias formas de precarização. Temos que reforçar a demanda pela realização de concursos públicos, defender a propriedade estatal e combater qualquer forma de privatização. Temos também que construir um nível de organização que sensibilize os precarizados e os traga para essa luta. Esses são grandes desafios a serem enfrentados.

3 Temos que “desmistificar” a retórica de alguns gestores públicos, que defendem a terceirização da execução de várias atividades como instrumento para auxiliar na redução de gastos de pessoal, pois a realidade não é assim. Se analisarmos um pouco mais, vemos que os trabalhadores/as terceirizados/as são mais onerosos para o Estado que funcionários de carreira. Não é porque recebam salários mais altos que os servidores públicos, mas porque as empresas que terceirizam cobram de quatro a seis vezes a mais que o salário que recebem para fornecer a mão de obra solicitada. Ou seja, o Estado gasta mais, os trabalhadores/as subcontratados/as ganham menos e quem lucra são as empresas contratantes dessa mão de obra. Realiza-se assim uma visível transferência de poupança pública para o setor privado. Muitas vezes, argumenta-se que com a terceirização de algumas atividades o Estado con-

tratante não terá que arcar com a aposentadoria desses trabalhadores/as. O custo que esse processo tem para os órgãos públicos, porém, seja financeiro, seja social, não justifica essa prática.

4 Devemos, “desmistificar”, também, a retórica de alguns gestores públicos, sobre a eficiência e qualificação dos trabalhadores terceirizados. Já está comprovado, no Brasil e em outras regiões do mundo, que nas empresas onde são realizadas atividades de risco e insalubridade, a mão de obra terceirizada pode não ter a qualificação necessária fazendo a taxa de acidentes de trabalho crescer. Um exemplo disso é a Petrobras no Brasil, que tem quase 70% de seu pessoal terceirizado e nos últimos anos viu aumentar consideravelmente a ocorrência de acidentes de trabalho.

Negociação coletiva

Por ultimo, queremos mencionar esse quadro frente a ausência da negociação coletiva no serviço público. Como já é sabido, ainda não existe no Brasil uma legislação que regule e proteja os direitos sindicais para o serviço público, apesar da Constituição de 1988 ter consagrado esses princípios, os quais fazem parte da Convenção 151 da OIT, ratificada em 2010.

Essa lacuna vem criando uma perda imensa para o funcionalismo, não só do ponto de vista de defesa de suas demandas salariais, profissionais e sociais, como, também a dificuldade de enfrentamento da prática da terceirização.

Tomemos como exemplo a greve dos funcionários e funcionarias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que atingiu 21 Unidades Estaduais e se estendeu entre 26 de maio e 11 de agosto, depois de negociado um acordo. No dia 13 de agosto foi assinado o acordo entre grevistas e Instituto.

Segundo o Sindicato Nacional (ASSIBGE) *“o acordo com a direção do IBGE inclui a recomposição do trabalho e pagamento dos dias parados da greve, além dos grupos de trabalho paritários sobre carreira/salários e trabalho temporário”*.

No início da greve, 181 funcionários temporários, foram excluídos do quadro, já que seus contratos não foram renovados. A recontração destes passou a fazer parte das demandas dos grevistas. No acordo assinado dia 13/08 não consta a reincorporação dos demitidos e por isso o Sindicato pretende seguir com a campanha nos planos político e jurídico.

Segundo o Sindicato, depois da greve foi possível desbloquear a pauta sobre a questão da carreira e do trabalho temporário, reafirmando a necessidade da realização de concurso para ingresso de novos servidores (para isso foram criados dois grupos de trabalho: sobre carreira/salários e sobre trabalho temporário). Também seguem em negociação os pagamentos dos salários descontados e a reposição dos dias parados.

Esse quadro repete-se em quase todos os Ministérios e organismos do Estado. Com a contratação de funcionários/as terceirizados, o governo des-

respeita a Constituição (que exige admissão nos órgãos públicos mediante concurso) e enfraquece os sindicatos, ao reduzir significativamente o segmento de trabalhadores permanentes, que ingressaram no serviço público mediante concurso.

A terceirização praticada dessa forma prejudica não apenas os concursados, mas principalmente os precarizados. Os funcionários concursados necessitam cada vez mais dos benefícios e proteção agregados pelas negociações coletivas. Os terceirizados, entretanto, não contam com nenhuma proteção. Muitas vezes, não têm nem mesmo sindicato que os represente.

Diante dessa contextualização da política de terceirização no serviço público brasileiro, não temos dúvidas, de que combatê-la, é uma ação necessária, na busca de um serviço público eficiente e de qualidade para a população brasileira.

8

Avanços e desafios no combate à terceirização no ramo químico

Edielson Souza Santos e Marilane Oliveira Teixeira

Introdução

A prática de contratar serviços de terceiros para a realização de atividades nas empresas do ramo químico é antiga. Pode-se dizer que o ramo foi a porta de entrada desta prática, mediante os setores de celulose e de minério, nos anos de 1960. Inicialmente nas áreas de apoio, ampliou-se para distintas áreas até chegar às atividades ligadas ao processo de produção, nos anos de 1990.

As medidas liberalizantes, introduzidas em nosso país na década de 1990, produziram efeitos negativos na estrutura produtiva da economia brasileira e o ramo químico foi um dos setores mais afetados por essas transformações. Frente a um cenário de acirramento da concorrência internacional, em decorrência da abertura comercial e financeira, e de grande instabilidade econômica, as empresas optaram por uma estratégia de inserção defensiva, ou seja, a redução de custos por meio da introdução de inovações organizacionais e de mudanças nos processos de produção e de trabalho.

Embora já se identificassem práticas de contratação temporária desde a década de 1980 e de terceirização na década de 1960, foi a partir do decênio de 1990 que se disseminou a prática da terceirização em vários segmentos do ramo. Os diagnósticos sobre a terceirização no setor apontam para um crescimento dessa forma de contratação, que se expressa tanto como um fenômeno ocorrente no interior das empresas, quanto na contratação de empresas para realizar parte do processo produtivo fora da unidade fabril.

A prática também está associada a maior ou menor presença de tecnologia e de capital no processo produtivo e, por consequência, relacionada aos custos do fator trabalho. Os setores mais estruturados e com perfil de trabalho mais qualificado tendem a utilizar a terceirização como forma de reduzir custos com o trabalho em áreas que consideram de baixa exigência de qualificação, desconstruindo, desta forma, argumentos que consideram a especialização como principal motivação para terceirizar.

A estrutura do ramo químico e as formas de terceirização.

O ramo químico¹ possui uma estrutura industrial razoavelmente desenvolvida, sendo impossível, na prática, a delimitação de cadeias produtivas no sentido estrito, dada a interdependência existente entre as atividades produtivas que compõem o ramo.

Em alguns segmentos, entretanto, identifica-se claramente uma maior dependência no fornecimento de matérias-primas e insumos, gerando maior vulnerabilidade da parte de segmentos da cadeia produtiva que dependem de um único fornecedor ou de um único comprador e com pouco poder de pressão dentro da cadeia, a despeito do fenômeno da terceirização se manifestar em todos os segmentos, independentemente da posição do setor econômico.

Trata-se de um fenômeno que se ampliou e consolidou, gerando pouco ou nenhum questionamento, sobretudo pelo fato de se manifestar de distintas formas. É, por isso, frequentemente confundido com outras estratégias empresariais, como desverticalização e descentralização da produção.

A partir da tipologia adotada por Krein², podemos identificar, no ramo químico, as seguintes formas de terceirização:

a) Contratação de redes de fornecedores com produção independente. Esse modelo de prestação de serviços predomina no setor de celulose e papel, no qual o plantio, tratamento e corte da madeira é realizado por produtores independentes, embora as terras sejam de propriedade das grandes empresas do setor.

b) Contratação de empresas especializadas de prestadores de serviços de apoio. São serviços de apoio como vigilância, restaurante, limpeza, conservação, segurança, entre outros e predomina em quase todos os segmentos. Nessa modalidade de contratação, entretanto, há também serviços especializados, como manutenção e logística nos setores de petróleo, petroquímico e químico. No setor de petróleo, inclusive, a empresa responsável pela fiscalização dos contratos das demais terceiras é uma prestadora de serviços.

c) Contratação de pessoas jurídicas (PJs) ou de "autônomos" para atividades essenciais. Pode ser identificada em quase todos os segmentos do ramo e

1 O ramo químico representa trabalhadores de diversos segmentos da indústria, como petróleo, petroquímica, química, cosmética, plásticos, celulose e papel, fertilizantes, explosivos, farmacêutico e vidro. Vários fatores contribuíram para essa configuração: a organização do processo produtivo (processo de produção contínuo), a relação entre as cadeias de produção, a origem e destino de suas matérias-primas (petróleo, madeira, minerais), as experiências internacionais de organização do setor e o projeto político organizativo da CUT, de organização por ramos de atividade.

2 Adotaremos a tipologia proposta por José Dari Krein, presente na tese de doutorado de sua autoria, "As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005".

se caracteriza pela contratação de PJs. As empresas estimulam que seus funcionários criem suas próprias empresas e passem à condição de prestadores de serviços, principalmente na área de informática. Nesse caso, explicita-se o assalariamento disfarçado.

d) Deslocamento de parte da produção ou de setores para outras empresas ou para ex-empregados. É muito frequente, principalmente em áreas com elevada exposição a agentes químicos ou com grande incidência de doenças decorrentes de movimentos repetitivos. É observado, também, em atividades que exigem retrabalho, como em algumas indústrias químicas e plásticas. No setor farmacêutico, as embalagens de medicamentos são, em geral, produzidas em outras empresas, contratadas exclusivamente para essa finalidade. Nesse setor, também ocorrem experiências de condomínio, em que a empresa contratante instala sua unidade de produção no parque industrial da farmacêutica e utiliza os recursos disponíveis. A indústria farmacêutica aposta na ampliação dos “negócios industriais” como forma de ampliar seu faturamento.

e) Cooperativas de trabalho. Constituem-se em uma modalidade de contratação de serviços precária e com presença no ramo. Tal modalidade pode ser encontrada no polo petroquímico da Bahia³, onde funcionários que trabalhavam como motoristas foram substituídos por cooperativas de trabalho, em sua maioria, fraudulentas. Na verdade, são empresas montadas por donos de locadoras, que contratam os ex-funcionários das empresas do próprio polo. No setor de petróleo ocorreu uma tentativa de montar cooperativas de trabalho para as funções de solda, mas foi barrada por ação dos sindicatos, que identificaram nessa forma de contratação uma descaracterização do conceito de cooperativa.

f) Terceirização meeira⁴. Refere-se a uma situação em que a empresa terceiriza determinada área, conservando, no entanto, um mínimo de funcionários próprios. O trabalhador terceirizado, embora qualificado, atua como suporte dos funcionários da empresa contratante, mantendo, muitas vezes, relações de subordinação. Esse processo foi descrito em uma empresa petroquímica, mas também pode ser identificado em outros segmentos, como o setor de celulose e o de papel e indústria química.

Em 2009, pesquisa realizada, entre os trabalhadores do ramo pela Confederação Nacional do Ramo Químico - CNQ/CUT, identificou a frequência da prática de terceirização nas seguintes áreas: limpeza, vigilância, copa, cozinha, refeição, manutenção, transporte, montagem, estocagem, informática, embalagem, contabilidade e cobrança.

3 Essa modalidade foi descrita por Robson Santana no livro *A perda da razão social do trabalho – terceirização e precarização*, Editora Boitempo, 2007.

4 Idem.

Em todos os segmentos analisados, a pesquisa constatou maior vulnerabilidade entre os terceiros em comparação com os efetivos, manifestado no tempo de permanência nas empresas, nos salários menores para tarefas iguais ou de igual valor, nos benefícios e nas condições de saúde e segurança do trabalho, além do tratamento discriminatório, como a proibição de entrar pela portaria principal ou de utilizar o mesmo restaurante dos efetivos e o mesmo transporte. Há uma presença significativa de mulheres entre os terceiros pela sua grande participação nas atividades de limpeza e restaurante. Ainda assim, a grande maioria sonha com a possibilidade de ser efetivada pela empresa que está contratando os serviços.

Características do processo de terceirização nos segmentos do ramo químico

No setor de celulose, a prática de contratar serviços no setor florestal acontece desde a década de 1960, com o início das atividades de reflorestamento no Brasil. As empresas contratavam prestadores de serviços, na forma de empreitada, para a execução de diversas atividades, dentre as quais limpeza de terreno, preparo do solo, plantio, tratamentos silviculturais, etc.

A partir da metade da década de 1970, o processo intensificou-se com a transferência de parte da atividade de transporte da madeira para prestadores de serviços, com a contratação de caminhoneiros autônomos e/ou empresas transportadoras. Na década de 1980, outros setores foram sendo terceirizados, dentre os quais o de transporte de funcionários, de manutenção de máquinas, de serviços de limpeza, de alimentação, etc. Nos anos de 1990, o processo de terceirização amplia-se para atividades-fim como a colheita florestal. Atualmente, até mesmo setores considerados essenciais para as empresas, como o de recursos humanos, contabilidade, etc., estão sendo transferidos para prestadores de serviços.

No setor de celulose e papel, há dois tipos de terceirização: a do setor florestal e da área de produção. No setor florestal, identificam-se três situações: (i) a propriedade florestal pertence à empresa; (ii) a propriedade florestal é arrendada pela empresa e (iii) a propriedade florestal pertence a pequenos produtores estimulados a plantar pínus e eucalipto por meio de programas de fomento. As empresas vêm adotando sistemas parecidos com o praticado nas agroindústrias de aves e suínos, nos quais a empresa fornece matéria-prima e insumos necessários para o plantio das árvores e a produção é realizada por terceiros, mas sob o controle da empresa.

Pesquisa realizada, entre empresas contratantes, buscando identificar os fatores de decisão que as levaram a terceirizar parte ou toda atividade de colheita florestal, indicou os seguintes motivos: redução de custos fixos (1º), redução dos custos com a mão-de-obra e encargos (2º), melhor flexibilidade de agilidade (3º), foco no negócio (4º), melhoria na qualidade (5º) e diminuição da força dos sindicatos (6º). (Leite, 2001)

Apesar das empresas insistirem que o objetivo principal é o foco no negócio, a redução de custo foi apontada pelas empresas avaliadas como o principal motivo para terceirizar a colheita florestal. Quando perguntadas sobre os principais problemas decorrentes de adoção da terceirização, entretanto, as empresas indicaram em primeiro lugar a dificuldade financeira do prestador de serviços e, em segundo lugar, as ações judiciais movidas por ex-funcionários.

No setor de celulose e papel, identificam-se dois tipos de iniciativa em relação ao tema: a primarização em determinadas empresas como a Klabin e a Suzano e a presença de cláusulas restritivas à prática da terceirização nas convenções coletivas.

A terceirização no setor químico manifesta-se no contexto do processo de reestruturação produtiva, a partir do início da década de 1990, embora já se identificassem práticas de contratação temporária desde a década de 1980.

A maior parte da indústria química brasileira não tinha poder para inovar as formas de produção (uso de tecnologias e processos de produção mais modernos) e, por isso, a reestruturação produtiva deu-se muito mais nas formas de gestão e na utilização da força de trabalho. Além de acentuar a terceirização em funções acessórias ao processo produtivo da indústria química – limpeza, alimentação, segurança patrimonial, vigilância, expedição – tarefas centrais como a manutenção são passadas a terceiros. Ademais, ampliaram-se os serviços prestados pelas terceiras para outras áreas, tais como: desenvolvimento de processos químicos, produção, envase, armazenamento e serviços de logística.

Na indústria petroquímica, a terceirização é uma realidade desde a sua implantação e, como na indústria química, foi a principal política de gestão do trabalho, sendo que as principais motivações não se diferenciam dos demais segmentos do ramo, quais sejam: redução de custos, redução de pessoal e maior produtividade. A terceirização se realiza no setor petroquímico em dois momentos: o primeiro, na década de 1980, com os serviços nos quais se concentram os menores salários, como alimentação, limpeza, manutenção de prédios e construção e nos serviços realizados fora da empresa como transporte de pessoal, matérias primas e produtos acabados e na área de projetos e estudos técnicos. O segundo, nos anos de 1990, em que predomina uma estratégia de enxugamento com a eliminação de áreas e sua transferência para prestadoras de serviços. É nesse momento em que se generaliza a contratação de prestadoras de serviços para as áreas administrativas e de produção como laboratório, expedição, manutenção e operação.

No setor de minério, a terceirização é bastante antiga e data dos anos de 1960, quando o transporte dos materiais extraídos das minas era realizado por prestadora de serviços. Na década de 1970, estendeu-se para o transporte de materiais em geral, de pessoal e, logo após, para os serviços de conservação, limpeza, vigilância, restaurante e consultorias.

A terceirização no setor farmacêutico é bastante restrita às áreas con-

sideradas de apoio, em decorrência da alta complexidade do setor. Os riscos de contaminação decorrentes da forma de manipulação do produto são grandes e há uma intensa fiscalização por parte da ANVISA. O processo de terceirização iniciou-se na década de 1990. Entretanto, em parte da indústria sempre existiu.

A terceirização nesse segmento apresenta algumas peculiaridades. Além da contratação de prestadoras de serviços para as atividades de apoio, observa-se a prática de compra e venda de processos produtivos, como envasamento, controle de qualidade, rotulagem e embalagem. As empresas, que não dispõem de aprimoramento tecnológico ou que almejam reduzir o imobilizado, ou por falta de espaço físico para realizar todo o processo, compram de terceiros. Por outro lado, existem as empresas que oferecem esses serviços.

Em geral, as grandes empresas que detêm tecnologia de ponta encaram essa prática como uma aposta em novos negócios industriais, o que lhe concede um peso importante nos negócios. Estima-se um incremento de 30% no volume de vendas produzido por meio de terceirização. Essa prática está levando a indústria farmacêutica a criar condomínios em que a empresa contratante de serviços instale sua unidade de produção no parque industrial da farmacêutica e utilize os recursos disponíveis. A terceirização representa para esse segmento focalização, flexibilidade, desburocratização, melhora na qualidade, aumento de produtividade, maior competitividade, redução de custos, redução de imobilizado, liberação de espaço, aprimoramento tecnológico dos itens terceirizados, economia de escala e redução dos níveis hierárquicos. Entretanto, denúncias de prática da terceirização em indústrias farmacêuticas envolviam o uso de material descartável ou para uso de apenas um trabalhador, sendo reutilizado ou socializado entre os trabalhadores por exigência da prestadora de serviços, como forma de reduzir custos.

As áreas de apoio terceirizadas são: portaria, restaurante, manutenção⁵, tornearia, ferramentaria, transporte, limpeza, segurança patrimonial. Em algumas empresas, entretanto, ocorreu um processo de reversão da terceirização: a empresa cancelou os contratos com as prestadoras de serviços e passou a contratar diretamente os trabalhadores. A prestação de serviços também ocorre por meio de uma empresa ligada à própria indústria, que desloca parte de seus funcionários para dentro da planta de uma empresa farmacêutica, especialmente na área de embalagens.

Experiências de primarização de atividades terceirizadas no setor

Na Klabin, maior produtora de papel do Brasil, a substituição de contratados terceirizados por empregados próprios teve início em 2011. Está em andamento, de forma gradativa, nas operações florestais e nos serviços de

5 A manutenção de máquinas com relação direta na produção não é terceirizada.

manutenção da unidade de Monte Alegre, no Paraná (maior unidade da Klabin), e atingirá as demais unidades da empresa nos próximos anos. Em 2012, o total de terceiros caiu 8,5% passando de 5.349 para 4.893. O maior impacto é na Região Sul, que concentra 60% do total de trabalhadores próprios da Klabin. O auge da terceirização aconteceu no ano de 2000, quando os contratos com terceiros totalizavam 9.953 e os próprios 6.193. Em 2012, entretanto, os contratos com terceiros respondiam por 34% do total.

A queda nas contratações mediante terceirização, segundo informações dos dirigentes sindicais locais, estaria associada a dois fatores: um, o crescimento dos passivos trabalhistas com a responsabilização subsidiária que a Súmula 331 incluiu; dois, dificuldade em manter a mão-de-obra, já que a condição de terceiro não exerce atração de trabalhadores de outras regiões pela ausência de segurança e de direitos associados a essa modalidade de contratação. Isso justifica, de certa forma, porque a reversão se iniciou em Telêmaco Borba, onde está localizada a principal unidade da KLABIN e seus projetos mais importantes.

Nesse mesmo sentido, a Invista, antiga Du Pont, empresa petroquímica que atua na área de produtos químicos intermediários, polímeros de alto desempenho e fibras diferenciadas, está revertendo um processo de terceirização feito a mais de 10 anos. No último período, foram efetivados pela empresa vários trabalhadores do setor produtivo, todos da área de manutenção, logística interna, além dos trabalhadores da construção civil (pintura, pedreiros, montadores de andaime), ainda que sigam terceirizadas as atividades de limpeza, portaria e refeição.

Em algumas empresas do setor de minérios, a atividade de transporte, carga e desmonte de minérios foi primarizada pelas empresas após uma avaliação dos riscos, que eram representados pela presença de um número grande de transporte sem controle e com possibilidade de acidentes de percurso.

A presença de cláusulas nas convenções coletivas

Nas convenções coletivas do setor de celulose e papel, setor de papelão ondulado e artefatos de papel, encontram-se dois tipos de cláusulas envolvendo o trabalho de prestação de serviços. No setor de celulose e papel, a cláusula prevê a primarização de terceiros, conforme segue: *“Buscando viabilizar a criação de novos postos de trabalho para a realização de serviços, atualmente, terceirizados, as empresas poderão negociar, com o respectivo sindicato de trabalhadores de sua base territorial, condições salariais diferentes das estabelecidas no “caput” desta cláusula. As condições que vierem a ser estabelecidas pelas partes, conforme previsto no §1º acima, não poderão ser aplicadas na contratação de novos trabalhadores em substituição àqueles que tiverem sido contratados com o Piso Salarial da categoria, previsto no “caput” desta cláusula, ou que já recebam valores superiores a ele”* (Convenção Coletiva 2013/2014).

No setor de papel ondulado e artefatos de papel, o conteúdo da cláusula é de proibição da terceirização em atividades fins, exceto nos casos previstos pela Lei 6.019/74: *“Exceto nos casos previstos na lei 6.019/74, as empresas não poderão utilizar-se de mão de obra de terceiros na sua principal atividade fabril”* (Convenção Coletiva 2013/2014).

No setor de artefatos de papel, a cláusula é bastante semelhante, embora não faça referência à Lei 6.019/74: *“As empresas não poderão utilizar-se de mão de obra temporária na sua atividade fabril, respeitando-se, o mais, as disposições legais”*. (Convenção Coletiva 2013/2014).

Ação civil pública reverte terceirização

ASuzano Celulose e Papel é uma das principais empresas deste segmento, com grande presença em São Paulo e na Bahia. Em 2012, a empresa mantinha 10.330 prestadores de serviços fixos, ou seja, 61% do total de trabalhadores da companhia. Em 2013, o MPT (Ministério Público do Trabalho) moveu uma Ação Civil Pública contra a empresa por dano moral coletivo, após ela ter adotado prática de terceirização ilegal. O acordo, firmado em julho de 2013 com o MPT, prevê o pagamento de multa em duas parcelas a ser revertido para o FAT e o prazo de três anos para acabar com a prática da terceirização ilícita. A empresa contratava serviços ligados à atividade fim da empresa, como produção de mudas, atividades de silvicultura, plantio e colheita de eucalipto.

Da mesma forma, a Braskem, principal empresa do setor petroquímico no Brasil, com forte presença nos estados da Bahia, Alagoas, São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, foi condenada em 2013 por uma ação do MPT da Bahia, a pagar uma multa pela prática de terceirização ilícita. A medida impõe limites para o uso de mão de obra terceirizada, eliminando a possibilidade de contratação de trabalhadores por meio de cooperativas. A decisão ressalta que a terceirização é permitida apenas em atividades específicas, tais como manutenção de equipamentos e a contratação de empresas especializadas, desde que não haja subordinação direta entre os trabalhadores e a empresa.

Experiências de representação dos terceirizados

Convencidos sobre a possibilidade de representar os trabalhadores do setor florestal, o sindicato do setor de celulose e papel do Pará desenvolveu uma ação sindical e, através de um plebiscito, conquistou o direito de representar os trabalhadores da área de plantio. Foram beneficiados seis mil trabalhadores de 12 empresas prestadoras de serviços, que realizam 37 atividades (desde a pesquisa do solo até corte e transporte da madeira). Antes, os trabalhadores recebiam apenas o salário mínimo, utilizavam-se de transporte inadequado, não tinham acesso a equipamento de segurança. Ocorreu

uma mudança significativa nas cláusulas negociadas. Conquistou-se um piso mínimo, uniforme para todos os trabalhadores, transporte decente, jornada de trabalho de 8 horas diárias, entre outras reivindicações. Além disso, em caso da contratada não cumprir com as obrigações trabalhistas, caberá à contratante o pagamento de todos os direitos devidos.

Também merecem destaque duas experiências importantes no setor químico, como a da Basf e da Bayer, ambas de capital alemão. Na Basf, maior indústria química do mundo, fabricante de tintas, plásticos e diversos componentes químicos, a comissão de fábrica conquistou o direito de representar os trabalhadores terceirizados em suas demandas locais. Essa conquista vem proporcionando uma melhoria nas condições de trabalho destes trabalhadores.

Na Bayer, que atua na área de agronegócios, cuidados com a saúde e polímeros, os trabalhadores conquistaram um código de conduta para ser aplicado nas duas unidades da empresa (Belford Roxo e São Paulo), mediante um acordo celebrado entre a empresa e a comissão de fábrica. O código de conduta tem o objetivo de garantir um padrão de consulta para a contratação de serviços terceirizados, envolve procedimentos administrativos, relacionamento interpessoal e segurança no trabalho e demais leis trabalhistas. Além disso, o sindicato da unidade do Rio de Janeiro conquistou o direito de representar os trabalhadores terceirizados nas mesas de negociação.

A despeito destes avanços, a ação sindical ainda enfrenta fortes barreiras para combater a terceirização e a precarização do trabalho. Convivemos com uma tradição em que a negociação está fortemente enfocada na questão salarial e temas como formas de contratação e dispensa do trabalhador, estão excluídos do processo. A tradição autoritária do setor empresarial, além de não admitir a presença sindical na organização dos processos de trabalho, aposta na fragmentação dos trabalhadores para enfraquecer a atuação dos sindicatos.

As tentativas de negociação coletiva sobre o tema têm encontrado forte resistência dos representantes patronais. Os Sindicatos e Federações do Ramo Químico, no entanto, apresentam pleitos sobre o tema em todos os processos de negociação, com o objetivo de reduzir os efeitos negativos de sua adoção. As propostas de cláusula têm se concentrado na garantia de extensão dos direitos e benefícios das convenções aos trabalhadores terceirizados e medidas relativas à segurança e saúde no trabalho.

Consideramos que o enfrentamento da terceirização é um dos principais desafios do movimento sindical nesta atualidade e deve ser realizado em várias frentes: nos processos de negociação, na disputa de representação e na luta por um projeto de Lei que proteja os trabalhadores. Reverter a fragmentação e reconstruir a unidade dos trabalhadores é tarefa de todos os que acreditam no poder da classe trabalhadora.

9

Negociações coletivas e respostas do sindicalismo bancário

Miguel Pereira

O fenômeno da terceirização na categoria bancária teve início nos anos 1980, com os serviços de limpeza, asseio, conservação e vigilância bancária. Essas são, aliás, as únicas previsões legais para a terceirização nos bancos até os dias atuais.

Os banqueiros, entretanto, logo perceberam as possibilidades de ganhos políticos e financeiros ao utilizar essa nova forma de gestão de mão de obra, para reorganizar e dividir o trabalho bancário, intensificando a substituição gradativa de mão de obra: de bancários para terceirizados.

Obviamente, outros fatores de ordem econômica e investimentos em novas tecnologias estimularam a substituição de postos de trabalho na categoria. A PNAD/IBGE de 2011 (Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar) apontava um pouco mais de 1 milhão de trabalhadores, que diziam trabalhar para o Sistema Financeiro, enquanto os formalmente registrados como bancários, eram aproximadamente 500 mil trabalhadores. Ou seja, havia uma relação de 1 bancário contratado para 1 trabalhador terceirizado. Se considerarmos os correspondentes bancários, que são mais de 450 mil estabelecimentos comerciais credenciados, essa estimativa pode ser multiplicada exponencialmente.

Quando os bancos começaram a terceirizar, a categoria bancária retomava sua capacidade de organização e mobilização em todo o país, realizando grandes greves a partir da metade da década de 80 e já apontava para a estratégia de contratação coletiva nacional. Isso resultou na assinatura da primeira Convenção Coletiva Nacional de Trabalho dos Bancários, em 1992, garantindo e ampliando diversas conquistas para todos os bancários, em todo país, do Oiapoque ao Chui, como o pagamento do mesmo piso salarial e a extensão de benefícios, que eram pagos somente nas capitais e regiões mais ricas.

Acompanhando a nova organização sindical dos bancários e percebendo a força que essa organização traria ao movimento, os bancos iniciaram a terceirização pela compensação bancária. Naquele período, sem dispor das inovações tecnológicas que temos hoje, a compensação diária (trocas) de cheques e outros papéis, realizada pelos bancos e centralizada no Banco do Brasil, era o coração da atividade bancária. Se essa atividade não ocorresse por qualquer motivo, o sistema financeiro inteiro parava. Obviamente, o poder estratégico que esse setor representava para a categoria, para a sociedade, incomodava aos bancos.

Novamente, recorrendo aos números da PNAD 2011, fica comprovada essa estratégia dos bancos. De acordo com a PNAD 2002, tínhamos 586.785 trabalhadores que se diziam do Sistema Financeiro, com uma taxa de sindicalização de 49,8%. Os dados da PNAD 2011, por sua vez, identificavam que, entre os 1.004.509 trabalhadores que se auto enquadravam na categoria, a taxa de sindicalização caía para 36,6%, embora a média de sindicalização dentre os bancários se mantivesse estável. Ou seja, quando o quadro de trabalho no sistema financeiro era mais homogêneo, o percentual de sindicalização era maior, o que assegurava uma ação sindical mais organizada e efetiva.

Fica evidente, portanto, o conteúdo ideológico que determinou, desde o início, a intensificação da terceirização na categoria. Para os bancos, a terceirização, além de reduzir custos do trabalho, influencia no poder de organização dos bancários ao nível nacional.

Terceirização bancária ou intermediação ilegal de mão de obra?

Desde aquela época até hoje, não resta a menor dúvida de que grande parte do que os bancos classificam como terceirização não passa de fraude à legislação trabalhista, caracterizando-se por interposição fraudulenta de mão de obra, uma vez que é facilmente comprovada a relação de emprego entre os trabalhadores terceirizados e os respectivos bancos contratantes.

Seja em situações fáticas, apuradas pelas respectivas demandas judiciais, ou ainda pelas inspeções do Ministério do Trabalho, ficam comprovadas a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e, principalmente, a subordinação direta, como também em outras situações, a terceirização de atividade-fim, nos termos do Enunciado 331 do TST.

Os bancos, na verdade, efetuaram a terceirização da mão de obra, mas poucos foram os processos de terceirização de serviços levados a cabo.

Fazer essa diferenciação entre os diversos tipos de procedimentos sempre foi fundamental para a definição da estratégia de enfrentamento dos sindicatos e para a mesa de negociação. Uma coisa é combater práticas flagrantemente ilegais, utilizando-se de todos os aparatos legais e institucionais. Outra é buscar a organização, representação e a negociação coletiva para novos setores excluídos da CCT dos bancários (Convenção Coletiva de Trabalho), para garantir direitos, impedindo a precarização e fazendo respeitar a legislação sindical vigente no país.

Nesse contexto, sabedores da estratégia dos bancos em dividir a categoria, separando as novas atividades e redefinindo o enquadramento sindical dos trabalhadores, reduzindo direitos e precarizando condições de trabalho, o movimento sindical debateu e aprovou o que chamamos de “contratação diferenciada”. Ou seja, apesar da Convenção Coletiva dos Bancários ser referência para a negociação coletiva nos casos de terceirização de serviços (e não nos casos de intermediação ilegal), o resultado da negociação, mesmo que não contemple na íntegra a igualdade de direitos, deve ser encaminhado

pelos sindicatos submetido às assembleias e aprovado pelos trabalhadores.

As dificuldades de organização dos terceirizados e efetivação das negociações

Apesar de os bancos terem estruturas nacionais, as estratégias de utilização da terceirização entre as diversas empresas são diferenciadas. Variam de empresas contratadas, com a utilização de infinitas CNAES (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) para o mesmo tipo de atividade executada, a intensidade e espécie de serviços terceirizados, a distribuição geográfica de contratação desses serviços, fazendo com que, aparentemente, tornasse uma questão de preocupação maior em alguns sindicatos do que em outros. Por exemplo, apesar de os serviços de retaguarda bancária estarem terceirizados em todo país, como o processamento dessas atividades ocorrem em centralizadoras, nem sempre coincidia com a mesma base sindical. Assim, por um bom tempo, mascarou-se um problema que era geral, como se fosse apenas de bases sindicais específicas que, também, sediavam as empresas ou centrais de processamento de serviços terceirizados.

O fato é que, seja pela complexidade do tema, seja pela importância econômica para os bancos, a negociação coletiva da temática sempre foi muito difícil, mesmo se considerarmos os casos em que obtivemos êxito. A dispersão geográfica das empresas terceiras, a diversificação das atividades repassadas e a intensidade com que o fenômeno da terceirização se alastrou pela categoria, aliada à dificuldade de acesso aos trabalhadores, à obtenção de informações mesmo pelos balanços, relatórios dos bancos ou dados estatísticos oficiais, sempre dificultaram uma ação coordenada de enfrentamento e de negociação.

Podemos afirmar que nos casos em que obtivemos êxitos na reversão da terceirização e que resultaram na formalização de Acordos Coletivos de Trabalho, estão ligados à importância estratégica da atividade para o negócio daquele determinado banco, definidos por eles mesmos, ou ocorreram em razão de demanda judicial. Em alguns casos, como os ACTs nas áreas de call center, tele atendimento, financiamento de veículos, a negociação devolveu integralmente a condição de bancário aos trabalhadores.

Em outras iniciativas, apesar dos ganhos políticos e financeiros para os trabalhadores terceirizados, não foram formalizados ACTs. Em diversas mobilizações, paralisações parciais e até mesmo greves organizadas e encaminhadas pelos sindicatos de bancários, foram garantidos aumentos nos pisos salariais, pagamento de hora-extra, extensão do pagamento de tíquetes refeição ou reajustes nos ínfimos valores que eram pagos a esse título, mesmo que não resultassem em equiparação aos valores constantes na CCT da categoria bancária.

E ainda são muitos os casos, que são tratados localmente pelos sindicatos.

Para a compreensão, vale destacar um caso *sui generis* ocorrido em São

Paulo envolvendo o Sindpress e uma grande empresa multinacional prestadora de serviços a diversos bancos. Após uma grande mobilização organizada pelo SEEB São Paulo, o Sindpress demandou judicialmente contra a ContrafCUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro), e a empresa entrou com ação de interdito proibitório para impedir qualquer ação sindical do sindicato dos bancários junto aos trabalhadores da empresa contratante.

Moral da história. Obtivemos, em segunda instância, o reconhecimento da ilegalidade da terceirização e condenação das empresas – banco e terceirizada – em efetivar o correto enquadramento sindical, ou seja, como bancários.

Processo diferenciado, estratégia diferenciada

Diante desse quadro, os sindicatos de bancários de todo o país adotaram as mais diversas estratégias, assim como os bancos.

Os bancos criavam centros regionais ou locais, dependendo da necessidade e do volume de operações processadas. Ou seja, apesar da terceirização atingir toda sua estrutura, isso não significava que existia a presença física de terceirizados em todos os locais do país. Isso ocorria de forma centralizada. Enquanto alguns sindicatos tinham um grande problema em suas bases sindicais, outros sindicatos sofriam os efeitos dessa terceirização, mas não possuíam em suas bases esse tipo de empresa.

Essa tática dos bancos fazia com que, apesar de todos sofrerem os efeitos nefastos da ampliação da terceirização, nem todos os dirigentes e entidades presenciavam no seu dia-a-dia essa maxiexploração, fazendo com que as respostas aos problemas também não fossem pensadas e encaminhadas por todos, de forma estratégica e coordenada, apesar de realizar o enfrentamento.

No início, como a maioria dos trabalhadores terceirizados era formada por ex-bancários, demitidos pelas instituições financeiras (por conta da expertise), ou seja, a afirmação de que a terceirização levaria a uma maior especialização do trabalho é falsa, e também havia um grande número de bancários envolvidos diretamente no controle e fiscalização dos trabalhos dos terceirizados (aliás, a subordinação direta caracteriza juridicamente a fraude na relação de emprego), os sindicatos de bancários mantiveram uma presença e uma ação vigilante nesses espaços de trabalho terceirizados.

O cenário, hoje, está diferente apresentando um novo desafio aos nossos sindicatos.

Faço esse resgate histórico e factual, para dizer que, desde o início, os sindicatos de bancários buscaram intervir nessa nova relação laboral, seja promovendo as devidas ações judiciais para caracterizar a intermediação ilegal de mão de obra, seja para negociar, principalmente, questões inerentes a condições de trabalho, saúde e segurança no trabalho. Essas foram as medidas iniciais, que ocorreram de forma espontânea e descentralizada por todo país.

No passado, praticamente todos os ambientes de trabalho eram muito insalubres. Muitos, verdadeiras pocilgas, banheiros sem distinção de gênero, espaços sem ventilação, com muito barulho, sem qualquer preocupação ergonômica, uso de macacões sem bolsos, revistas íntimas aos funcionários, etc. Essa foi uma grande frente de luta inicial dos sindicatos de bancários de todo o país, ação que surtiu um grande efeito, pois pelo menos nos aspectos relacionados à higiene do ambiente, as coisas mudaram para melhor.

Esse comportamento também demonstra qual era a visão dos bancos em relação às atividades terceirizadas, considerando-as menos nobres e sobre as quais não tinham quaisquer responsabilidades, esquecendo-se de qualquer conceito de especialização ou de responsabilidade social das empresas.

Falta de informações e dificuldades para a negociação

Um ponto fundamental para qualquer negociação diz respeito ao acesso às informações pertinentes.

Essa sempre foi uma grande dificuldade, porque no Brasil as empresas têm inúmeras formas de prestar informações ao CAGED e à RAIS. Além disso, como a classificação desses trabalhadores é, na maioria das vezes, de prestadores de serviços não conseguimos identificar quantos são, qual tipo de tarefa ou operação realizam, qual o local da prestação do serviço etc. Por sua vez, os bancos, sabedores de que todas as terceirizações estão eivadas de riscos jurídicos, geralmente não repassam as informações aos sindicatos e, ao contrário, tudo é feito para ocultá-las.

Na maioria dos casos, o acesso que tivemos a informações fidedignas foi por intermédio de inspeções do trabalho do MTE ou de inquérito civil público promovido pelo MPT.

Sabemos que, por orientação da própria FENABAN, os bancos retiraram de seus balanços, demonstrações contábeis e relatórios ao mercado qualquer informação referente ao processo de terceirização da empresa, o que ocorreu paulatinamente, a ponto de não conseguirmos sequer identificar numericamente a terceirização “legal” dos vigilantes e pessoal de limpeza.

Negociações Coletivas e respostas do movimento sindical bancário

Em 1990, foi apresentada cláusula impedindo a intermediação de mão de obra na Minuta de Reivindicações da Categoria.

Outra iniciativa relevante ocorreu em 1993, com a formalização à Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) da chamada Carta Compromisso, que apesar de não ter a força jurídica de um Acordo Coletivo ou Convenção, servia como diretriz aos bancos para que, nos casos de terceirização de serviços de compensação de cheques e outros papéis, garantisse os mesmos direitos da categoria bancária, inclusive o de sindicalização dos trabalhadores terceirizados. Por se tratar, entretanto, apenas de uma recomendação aos bancos e

terceirizadas, os resultados esperados não se efetivaram. Os bancos, à medida que intensificaram a terceirização de mão de obra, tornando-a cada vez mais estratégica no modelo de negócio e gestão do trabalho, transformaram em letras mortas os termos da Carta Compromisso.

Em 1995 é conquistada a primeira cláusula sobre o tema, inserida na Convenção Coletiva dos Bancários, criando a Mesa Paritária para discussão a Terceirização, fruto de muito embate, mobilizações e “grevilhas” com os trabalhadores terceirizados. Para o funcionamento dessa Comissão Temática, a ContrafCUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Entidades Financeiras), então CNB-CUT (Confederação Nacional dos Bancários) orienta suas federações e sindicatos que também tenham, em suas estruturas, pessoas e secretarias que se dediquem ao estudo e trabalho do tema e organização dos terceirizados.

Quando da reunião formal da Mesa Temática de Terceirização com a FENABAN, a ContrafCUT convoca representantes das demais entidades sindicais, enquanto delegação.

Nos anos de 2010/2011/2012, a Mesa Temática recebeu nova dinâmica, com reuniões periódicas na FENABAN, nas quais foi realizado exercício de escolhermos, dentre todos os serviços terceirizados, um que fosse comum a todos os bancos e que pudessemos aproveitar experiências de sucesso com a formalização de Acordo Coletivo em separado com alguma empresa, sendo a área escolhida a de call center. Novamente, todas as dificuldades no processo se repetiram, com o não fornecimento de informações, comprovando, mais uma vez que não há vontade por parte dos bancos em reverter o processo.

Caracterização

Focados nessa estratégia de redução de custos e criar dificuldades para a organização sindical dos trabalhadores, os bancos repassam para terceiros todos os serviços de retaguarda - separação e preparação de documentos, tratamento de envelopes como depósitos e pagamentos de contas dos clientes e os lançamentos contábeis dessas operações. Com o processamento dos envelopes com dinheiro, avança também a terceirização dos serviços de tesouraria - contagem, cintagem, abastecimento das agências e caixas eletrônicos, etc.

Gradativamente, os demais serviços administrativos também foram repassados para empresas terceirizadas, como jurídicos, TI, chegando até ao próprio RH.

A terceirização, seja de serviços, seja de mão de obra, possibilitada pela expansão de novas tecnologias, chegou aos anos 2000 a com os bancos definindo como atividade-fim apenas o relacionamento direto com os clientes. Todo o restante do processo de trabalho, em maior ou menor escala, de acordo com a visão de cada banco, foi passível de algum nível de terceirização. Por diversas vezes, representantes dos banqueiros afirmaram em espaços públicos de debates que a atividade-fim de um banco era dar lucro e, portanto, todas as atividades executadas poderiam ser consideradas como meio. Mesmo

com esse entendimento, parte desse relacionamento também foi terceirizada por alguns grandes bancos, sendo a prospecção e aquisição de novos clientes realizados pelos call centers. No final da primeira década desse século, até mesmo o relacionamento, no sentido estrito, foi terceirizado, com a utilização dos chamados correspondentes bancários, sobre o qual podemos dizer que é a radicalização da terceirização, porque é o repasse para terceiros (comércio) da própria atividade bancária.

Reestruturação produtiva do capital financeiro

Nos últimos anos, os bancos reinventaram sua forma de atuação e não conseguiriam fazê-la caso não lançassem mão da terceirização.

O desenvolvimento de novas tecnologias possibilitou uma nova divisão do trabalho bancário, e as demais atividades tipicamente bancárias puderam “ser levadas para fora” dos bancos. Essa movimentação para fora, associada a outros fenômenos, como fusões e incorporações de outras empresas do setor, reconfiguraram o setor bancário, transformando-o em grandes conglomerados ou holdings financeiros. E para esse tipo de corporação, o que interessa é a chamada eficiência operacional, o que significa fazer mais com menos.

Na área de serviços, sobretudo, as despesas de pessoal são uma das maiores dentre as despesas administrativas E, novamente, a terceirização é utilizada para reduzir tais custos operacionais.

Nesse cenário, ganha grande destaque a figura dos chamados correspondentes bancários. Loterias, Correios, supermercados, lojas, açougues, enfim, todo tipo de estabelecimento pode funcionar como minibanco, oferecendo produtos e serviços tipicamente bancários, mas mantendo o enquadramento e atividade principal enquanto comerciante. Em alguns casos, a atividade de correspondente que era acessória está se tornando a principal, como é o caso do estabelecimento das metas de vendas de produtos financeiros aos comerciantes.

Para o Banco Central, agora, a atividade bancária pode ser toda terceirizada

As resoluções 3.954 (de 24/02/11) e 3.959 (de 31/03/2011) do Banco Central diferem bastante das edições anteriores.

Além de ampliar ainda mais o leque dos serviços repassados aos correspondentes, percebe-se um esforço ainda maior em “legalizar” a terceirização, interferindo nas relações de trabalho, tentando afastar o risco jurídico a que os bancos estão submetidos, ao repassarem seus serviços a terceiros.

Ademais, representam um estímulo maior para que os bancos consolidem sua estratégia de segmentação da clientela, expandindo suas redes de correspondentes, em detrimento da abertura de novas agências e contratação de mais bancários.

Note-se que a essência das instituições financeiras – captação e aplicação

dos recursos financeiros —, está toda repassada para terceiros. No tocante à movimentação de contas-correntes (pagamentos, recebimentos e transferências), as resoluções não definem valores máximos.

Então, vejamos:

- A** A resolução 3.954, em seu artigo 1º, começa por autorizar a terceirização da atividade-fim dos bancos, definindo que os correspondentes bancários se destinam à prestação de serviços de atividades de atendimento a clientes e usuários, na oferta de produtos e serviços (art.8º).
- B** Inova ao possibilitar que a partir de agora, os correspondentes poderão ser criados com esse fim exclusivo, o que até então era proibido. Ou seja, quando se tratar dos serviços de recebimentos e pagamentos diversos, realização de qualquer tipo de operação de crédito, recepção e encaminhamento de propostas de cartão de crédito e realização de operações de câmbio. Para os demais casos (abertura de conta-corrente e poupança, recebimentos, pagamentos, transferência eletrônica visando manutenção de conta de depósito e execução ativa e passiva de ordens de pagamento), a função de correspondente bancário continua sendo possível, se exercida de forma acessória à atividade comercial ou financeira do contratado. Pior ainda é a possibilidade de as instituições financeiras poderem ter dentro de suas estruturas de holdings seus próprios correspondentes (Art. 3º, parágrafo 4º).
- C** A nova resolução 3.954 exige que os trabalhadores dos correspondentes tenham sua relação de vínculo empregatício ou contratual formalizada com a contratada, não importando qual a forma do contrato de trabalho, tentando afastar qualquer discussão sobre estabelecimento de vínculo direto com o banco e/ou instituição financeira, como vem ocorrendo hoje.
- D** Autoriza a terceirização de responsabilidades, inerentes às instituições financeiras, para as contratadas, tais como integridade, confiabilidade, segurança e sigilo bancário, bem como a observância de requisitos legais. Vale lembrar que o cliente bancário estabelece relação de consumo com o banco e/ou instituição financeira e não com o correspondente terceirizado.
- E** Amplia a possibilidade de contratar como correspondentes qualquer tipo de empresa, firma, sociedade, empresário etc., inclusive as PJs, estendendo-se para todas as empresas públicas.
- F** Possibilita aos correspondentes utilizarem qualquer expressão ou denominação de termos característicos das instituições financeiras. Ob-

viamente, isso poderá confundir clientes e usuários.

G Autoriza subestabelecimento ou quarteirização.

H Toda nova forma de controle e fiscalização que o BC traz nas novas resoluções tem caráter discricionário e subjetivo, cuja definição está a cargo dos bancos e/ou demais instituições financeiras.

I Fica mantida a autorização para que um banco possa ser correspondente de outro para prestação dos mesmos serviços.

Os serviços que os correspondentes podem prestar

- 1** recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança mantidas pela instituição contratante;
- 2** realização de recebimentos, pagamentos e transferências eletrônicas visando à movimentação de contas de depósitos de titularidade de clientes mantidas pela instituição contratante;
- 3** recebimentos e pagamentos de qualquer natureza, e outras atividades decorrentes da execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante com terceiros;
- 4** execução ativa e passiva de ordens de pagamento executadas por intermédio da instituição contratante por solicitação de clientes e usuários;
- 5** recepção e encaminhamento de propostas referentes a operações de crédito e de arrendamento mercantil de concessão da instituição contratante;
- 6** recebimentos e pagamentos relacionados a letras de câmbio de aceite da instituição contratante;
- 7** execução de serviços de cobrança extrajudicial, relativa a créditos de titularidade da instituição contratante ou de seus clientes (Revogado pela Res. 3959 de 31/03/11)
- 8** recepção e encaminhamento de propostas de fornecimento de cartões de crédito de responsabilidade da instituição contratante; e
- 9** realização de operações de câmbio de responsabilidade da instituição contratante.

Parágrafo único. Pode ser incluída no contrato a prestação de serviços complementares de coleta de informações cadastrais e de documentação, bem como controle e processamento de dados.

Fica então a pergunta: o que é feito exclusivamente por uma agência bancária que não pode ser feito por uma lotérica? Só aplicações e investimentos. O resto é tudo igual, exceto o salário do correspondente, que equivale a 25% ao do bancário, a ausência de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), de vale-refeição, de vale-alimentação e a jornada de trabalho muito maior.

Por que os bancos optaram por essa modalidade de terceirização

Estudo realizado pela ContrafCUT e pelo Dieese mostra que os comerciários, categoria profissional na qual está classificada a maioria dos correspondentes, recebem apenas um quarto da remuneração média dos bancários, têm muito menos direitos e benefícios e cumprem jornadas de trabalho muito mais extensas.

Nos acordos coletivos das categorias, que estão exercendo a função de correspondentes bancários, não há PLR e nem vale-alimentação.

Além disso, no setor de comércio, a jornada média efetivamente trabalhada é de 45 horas semanais, sendo que 52,5% dos trabalhadores ainda excedem a jornada legal. Para os bancários, a jornada é de 6h diárias, de segunda a sexta-feira. Mais que isso, cerca de 20% dos trabalhadores do setor do comércio não possuem carteira de trabalho assinada.

Os dados da pesquisa ContrafCUT/Dieese deixam claro que um dos objetivos dos bancos, com a abertura de correspondentes bancários, é aumentar os lucros, reduzindo custos e precarizando as relações de trabalho.

Novas Tecnologias - Móbile

Segundo estudos dos técnicos do Dieese que assessoram a ContrafCUT, estamos iniciando a quinta onda de inovações tecnológicas, a partir da edição da Lei 12.865/13, que criou os chamados meios eletrônicos de pagamentos e, com as instituições de pagamento ampliando a oferta de serviços bancários para correntistas e não correntistas, mediante aparelho celular.

Nessa nova etapa, a interface com outras categorias serão constituídas e outras fortalecidas. Trabalhadores das áreas de TI, que desenvolvem softwares e que trabalham com entrada de dados, bem como todo o pessoal das operadoras de telefonia móvel, de alguma nova forma participarão do negócio bancário e das atividades cotidianas da categoria, porque as tarefas são modificadas e levadas para “fora do banco”. Ou seja, apesar de um processo de trabalho aparentemente novo, o princípio de terceirização das atividades é o mesmo.

Conclusão

Diante desse quadro, os bancários vêm tomando importantes decisões. A própria construção da ContrafCUT, ampliando o papel da antiga CNB-CUT, é uma tentativa de dialogar com essa nova configuração do mundo do trabalho bancário e ampliar a organização e representação de todos os trabalhadores que geram os lucros exorbitantes aos bancos.

O efeito prático dessa alteração estatutária e de concepção de ação sindical de categoria para ramo, tem movimentado os sindicatos dos bancários com ações promovidas em diversas regiões, na tentativa de incorporar essa

nova realidade, como acontece com os sindicatos dos bancários de Rondônia e de Brasília, que vêm negociando e firmando convenções coletivas para os lotéricos.

Outra iniciativa que os bancários estão participando, acreditando que possa surtir bons frutos é o debate de construção do Macrossetor de Serviços da CUT, que possibilita fortalecer os laços sindicais entre as diversas categorias envolvidas, priorizando a organização e a eficácia da ação sindical, em detrimento da discussão apenas em torno da representação dos trabalhadores terceirizados. Com isso, amplia-se a compreensão das alterações do mundo do trabalho e os impactos recentes em nossas organizações sindicais, o que certamente trará uma nova dinâmica para as negociações coletivas que teremos doravante.

A terceirização, como conceituada e utilizada pelos empresários, causa impacto nas negociações coletivas, tanto das categorias chamadas principais, como avilta, sob todos os aspectos, particularmente os relacionados aos direitos humanos dos trabalhadores terceirizados. O sindicato é para lutar e essa é a nossa maior batalha.

10

Terceirização e negociação coletiva na Petrobras

Anselmo Ernesto Ruoso Jr com a colaboração de Mário A. Dal Zot e Ubiraney Porto

Para tentar entender o processo de negociação referente aos trabalhadores terceirizados na Petrobras é necessária uma breve análise de como ocorreu o próprio fenômeno da terceirização ao longo dos anos. As dificuldades de absorção desse avanço, da dicotomia ideológica de concepção entre lutar pela recomposição de efetivo ou de reconhecer a terceirização como uma realidade, da fragmentação da categoria, dos grandes acidentes e fatalidades, as próprias limitações da organização sindical petroleira, são aspectos que contribuem para esse entendimento.

Tratar somente das experiências de negociações coletivas no setor terceirizado petroleiro, sem entender sua contextualização histórica e a própria tomada de consciência dessa importância, prejudicaria o próprio entendimento do processo negocial e das experiências petroleiras sobre esse tema.

Quadro Geral da Terceirização na Petrobras

As unidades operacionais - seja em terra (refinarias, terminais terrestres e Aquaviários, gasodutos, fábricas de fertilizantes, biocombustíveis, exploração e produção terrestres), seja em alto mar (plataformas de exploração e produção) - são ambientes de altíssimo risco, mesmo em condições estáveis. As operações ali realizadas são muito perigosas e insalubres, requerendo pessoal especializado e altamente qualificado.

O processo de reestruturação implementado pela empresa a partir do início da década de 1990, no qual já se sentiam os primeiros ventos neoliberais, que moveram os primeiros moinhos desestruturantes e precarizantes e cujo movimento de gestão, ao longo dos anos, levou à fragmentação das relações de trabalho. A redução de pessoal próprio nas áreas operacionais e de segurança, bem como na área de manutenção, que se encontram na quase totalidade substituída pela mão-de-obra terceirizada, sem capacitação e treinamento adequados, foi aprofundada a partir da maior greve dos petroleiros contra a privatização da empresa, em 1995, de posteriores planos de incentivo à aposentadoria entre 1997 a 2000, e seu ápice culminou com os grandes acidentes de 2000 e 2001. Os trabalhadores, que faziam greves e participavam das lutas, foram os que mais sentiram os reais efeitos do corte de postos de trabalho, do sucateamento da Petrobras e do avanço da terceirização. Sem

força, com dignidade abalada e com reminiscências do pós-greve de 1995, observaram a terceirização avançar e, ao mesmo tempo, lutavam contra a perda de direitos históricos anteriormente conquistados; tiveram que formar uma associação, pois o sindicato estava com os bens bloqueados, enfim, um grande revés em sua organização.

A relação entre o número de trabalhadores próprios e terceirizados, em 1995, era de aproximadamente 46 mil por 25 mil. Representava um terceirizado para dois petroleiros próprios. O que se viu, ao longo dos anos, foi o crescimento desenfreado do número de terceirizados. Em 2010, os trabalhadores próprios eram 47 mil e os terceirizados, 290 mil, significando 6,1 terceirizados para cada trabalhador próprio, conforme dados da própria Petrobras¹, mostrados no **gráfico 01**:

Segundo o Formulário de Referência da Petrobras², documento oficial da empresa referente ao balanço do ano de 2012, enviado à CVM – Comissão de Valores Mobiliários, em maio de 2013, os números mais atualizados do crescimento da terceirização era (**tabela 01**):

Tabela 01 Números de terceirizados				
ANO	Petrobras Controladora	Empresas Controladoras Exterior	Empresas Controladoras Exterior	Sistema Petrobras
2012	332.720	28.803	8.849	49,3
2011	304.034	15.857	8.242	18,1
2010	271.049	12.874	7.683	9,5

Já a variação do efetivo próprio de trabalhadores está apresentada no **gráfico 02**:

No mesmo Formulário³, com os dados atualizados de 2012, o efetivo próprio teve pequena evolução, demonstrada na **tabela 02**:

1 A Terceirização na Petrobras – Alguns Pontos Para Reflexão - Versão Revisada/Atualizada com informações de dezembro/2010 - Subseção DIEESE FUP, Abril 2011.

2 Relatório arquivado na Comissão de Valores Mobiliários em 09 de maio de 2013, p. 325 - conforme a Instrução CVM Nº 480 - Anexo 24.

3 Idem. – p. 324 e 325.

Tabela 02 Petrobras Controladoras

ANO	2010	2011	2012
Petrobras Controladora	332.720	28.803	8.849
Sistema Petrobras	304.034	15.857	8.242

Gráfico 01 Evolução do efetivo e terceirizados Petrobras

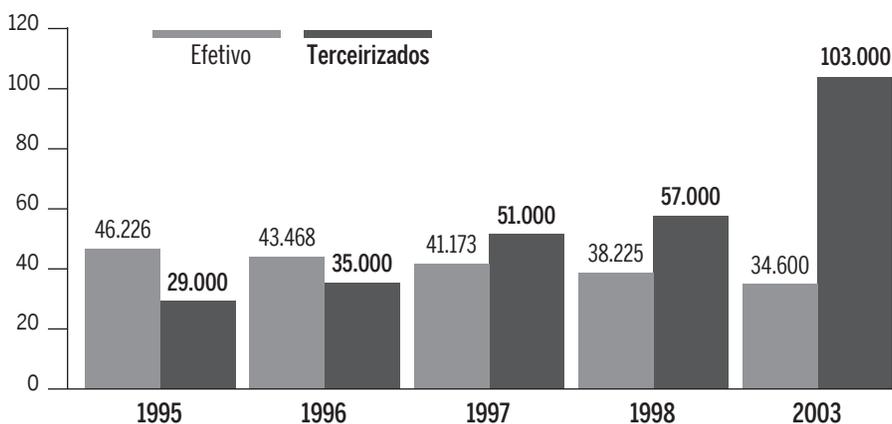
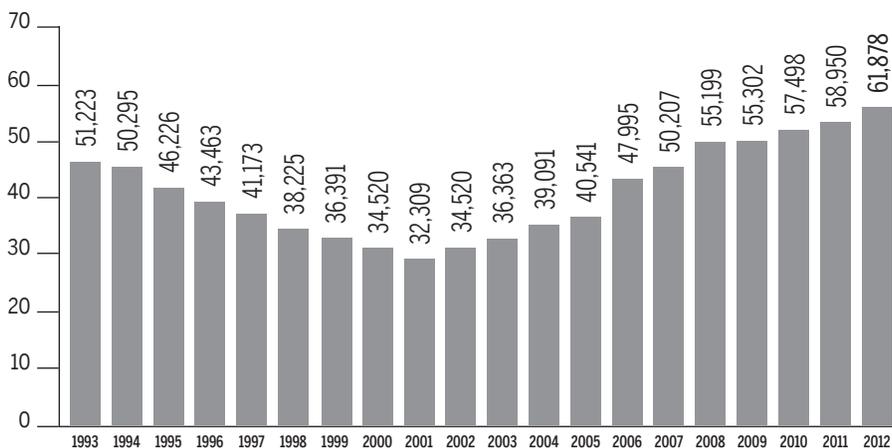


Gráfico 02 Número de trabalhadores próprios - Petrobras

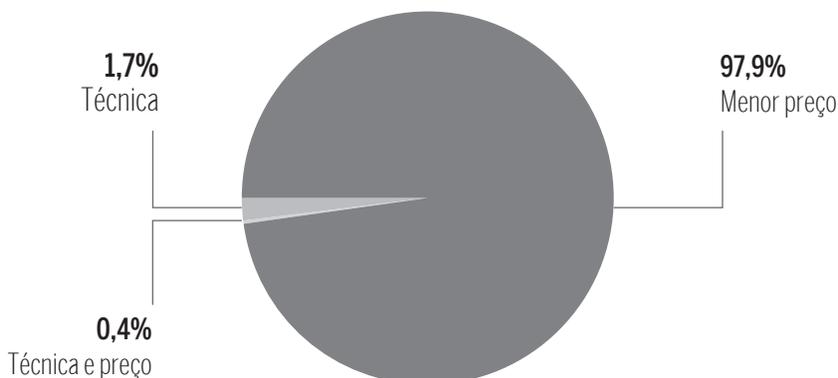


Fica evidente que, apesar de o crescimento do efetivo próprio ter evoluído em um processo linear, após o processo de sucateamento da empresa, o crescimento da terceirização ocorreu de forma exponencial.

As Consequências da Terceirização na Petrobras

Segundo estudos do DIEESE⁴, 98% das motivações que levaram a empresa a intermediar mão-de-obra se dão por contratos que objetivam o menor preço, apenas 2% levam em conta melhor técnica e preço (o que deveria justificar a necessidade de terceirização na concepção estrita), como demonstra o gráfico 03.

Gráfico 03 Fatores que motivaram a contratação de empresas na Petrobras



As consequências lógicas desse tipo de contratação é a precarização das relações de trabalho, calotes, intermediação de mão-de-obra, baixo treinamento, menores custos salariais, etc.

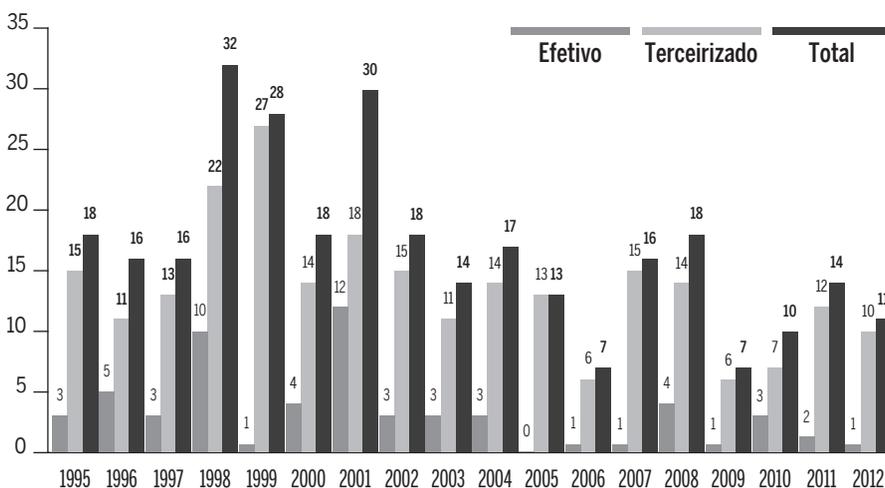
Outro aspecto a destacar é o elenco de fatalidades, mais uma grave consequência desse modelo de contratação: a terceirização dos riscos.

Desde 1995 até 2012, são mais de 300 vidas que foram ceifadas por acidentes de trabalho na Petrobras no Brasil. Mais de 80% das vítimas (243) eram trabalhadores terceirizados, contra 60 próprios. Um número estarrecedor/es-

⁴ A Terceirização na Petrobras – Alguns Pontos Para Reflexão - Versão Revisada/Atualizada com informações de dezembro/2010 - Subseção DIEESE FUP, Abril

pantoso, mas que não causou grandes impactos aos gestores da empresa, que continuam resistentes às reivindicações dos trabalhadores e nada fazem de concreto para impedir a continuidade desta matança/ grave situação. Apesar dos fartos discursos de responsabilidade social, os gestores da Petrobras terceirizam riscos, desrespeitam acordos, precarizam condições de trabalho, enfim, reduzem custos com segurança. Qualquer análise é desnecessária diante do **gráfico 04**:

Gráfico 04 Número de Óbitos - Brasil dezembro de 2012



Recomposição de Efetivo versus Terceirização: o que defender?

Aumentar o efetivo próprio é uma reivindicação antiga da categoria petroleira. Mais do que isso, é uma necessidade lógica, cuja finalidade é aumentar a segurança dos trabalhadores, das instalações, do meio ambiente e da comunidade no entorno das unidades operacionais.

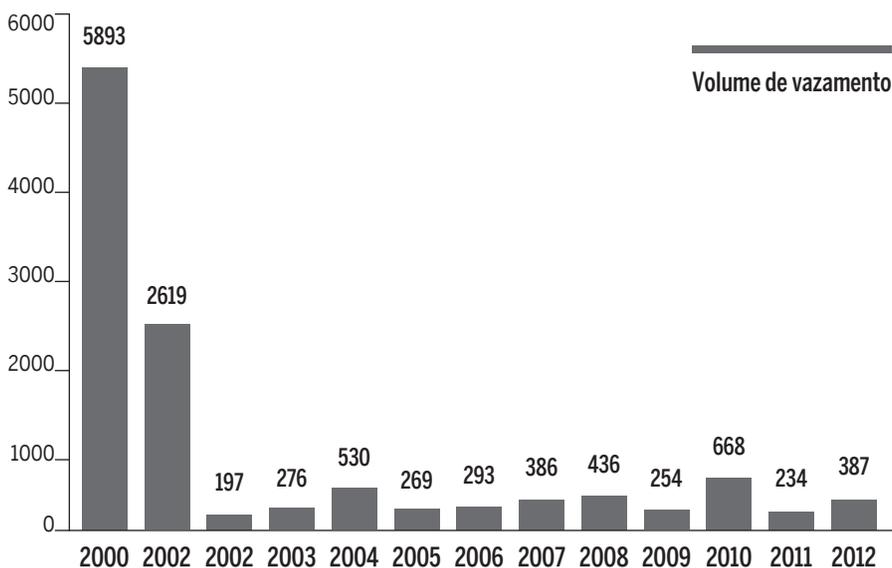
O problema do efetivo começou ainda no final da década de 1980 e aprofundado nas décadas seguintes, quando os gestores da companhia optaram por seguir tendências administrativas neoliberais e aplicaram o chamado “Downsizing”, que no bom português significa “achatamento”. Tal técnica da administração contemporânea envolve demissões, diminuição da estrutura organizacional, reestruturação, redução de custos e racionalização. Aplicada na Petrobras, representou redução do número de funcionários próprios, sobrecarga em níveis estafantes aos “sobreviventes” e, com isso, redução de custos com aumento de produtividade em níveis alarmantes/altos níveis.

O exemplo da Petrobras desmente qualquer possível virtude do “Downsizing”. Em 1994, quando a técnica começou a ser aplicada com profundidade, o número do efetivo de trabalhadores próprios da Petrobras era de pouco mais de 50 mil, enquanto no início de 1990 eram mais de 60 mil trabalhadores. O número foi sendo reduzido de forma acelerada ano após ano, até que em 2001, chegou aos 32.809 funcionários.

O resultado do processo na companhia foi terrível, registrando-se nesse período, registrados os piores episódios da história da empresa.

O vazamento de óleo (próximo de 1,3 milhões de litros) na Baía de Guanabara, em 18 de janeiro de 2000, da Refinaria Duque de Caxias (Reduc), cuja mancha de óleo se estendeu por uma faixa superior a 50 quilômetros quadrados, atingindo o manguezal da área de proteção ambiental (APA) de Guapimirim, as praias banhadas pela Baía de Guanabara e inúmeras espécies da fauna e flora, além de provocar graves prejuízos de ordem social e econômica à população local. O ano de 2000 comprovou o sucateamento da empresa, e não é por acaso que, neste ano, se verificou o menor número de trabalhadores próprios (pouco mais de 32.000 trabalhadores). Os custos socioambientais foram catastróficos/irremediáveis, conforme se verifica na diferença do gráfico 05⁵ a seguir:

Gráfico 05 Volume de vazamento de Óleo e Derivados



5 Fonte: << <http://fatosedados.blogspot.com.br/2013/03/17/vazamentos-resposta-ao-jornal-o-globo/>>> acessado em 18/03/14

Outro grave exemplo foi o vazamento de 4 milhões de litros de petróleo da Repar nos rios Barigui e Iguazu, no dia 16 de julho de 2000. O óleo cru atingiu os rios Barigui e Iguazu, causando graves danos ambientais, com prejuízos à flora, à fauna e às águas. As ações pelos danos foram julgadas parcialmente procedentes, tendo a Justiça aplicado, no final de 2013, sanções para recuperação das áreas e indenizações que, ainda cabe recurso, obriga a empresa a fazer a recuperação total do local afetado⁶. Dois trabalhadores terceirizados que atuaram na coleta do petróleo vazado com canecas, sem equipamentos de proteção, sem atestado de saúde ocupacional, seja admissional como demissional, sofreram grave intoxicação e ficaram paraplégicos, tendo um deles morrido e o outro permanecendo até hoje com suas funções em estado degenerativo. Este último, Sr. Juracir Francisco da Silva, em fevereiro de 2014, teve pelo TST, “apenas” 14 anos depois do acidente, o reconhecimento do nexos causal de sua doença pela contaminação de petróleo sofrida no acidente e ainda aguarda receber uma ínfima liquidação pecuniária como reparação aos danos sofridos.

O acidente de maior simbolismo talvez tenha sido o afundamento da plataforma P-36, até então a maior do mundo, na Bacia de Campos, litoral do estado do Rio de Janeiro, em março de 2001. O acidente causou a morte de onze trabalhadores e gerou um prejuízo de US\$ 350 milhões, sem contar as multas ambientais. O fatídico grave sinistro demonstrou o desmantelamento da empresa, com uma gestão temerária e irresponsável do governo Fernando Henrique Cardoso e que tinha uma finalidade bem clara, traduzida, nessa mesma época, na tentativa de mudar o nome da empresa para Petrobrax.

Percebe-se que, quando o governo Lula tomou posse e as contratações foram retomadas, os vazamentos e desastres diminuíram vertiginosamente, embora outros problemas não tenham sido resolvidos.

O Não Abandono da Primarização

O vazamento da REPAR provou as denúncias do movimento sindical e o desmantelamento da empresa. As análises dos acidentes mostravam claramente as verdadeiras causas e os verdadeiros responsáveis.

- Relatório da Comissão Mista do CREA/PR sobre o Acidente na Petrobras REPAR ocorrido em 16/07/2000.

O CREA/PR, após o vazamento de 4 milhões de litros de petróleo, ocorridos na REPAR – Refinaria Presidente Getúlio Vargas, na cidade de Araucária/PR, em 2000, nomeou uma Comissão Mista para analisar o acidente. Estabelece o relatório em sua CONCLUSÃO E AVALIAÇÃO CRÍTICA DA SITUAÇÃO DA Petrobras que:

6 Fonte: << <http://www.gazetadopovo.com.br/vidaacidania/conteudo.phtml?id=1399415>>> acessado em 18/04/14.

“A pretexto de conferir à Petrobras métodos de “gestão empresarial”, sua direção vem impondo transformações e mudanças que constituem as verdadeiras e reais causas de tantos acidentes ampliados, podendo-se mesmo dizer que todos eles tenham sido “quase-planejados”, “quase-esperados”, “quase-intencionais”.

O que não é aceitável é que essa “modernização” seja implementada com o escopo de produzir lucros e resultados a qualquer preço, de tal maneira e com métodos capazes de sugerir, serenamente, que o vazamento de 4 milhões de litros de petróleo, em 16/07/2000, vinha sendo construído não somente nas horas imediatamente anteriores ao fato, mas nos meses e anos anteriores.

O aumento do número de acidentes e de mortes de trabalhadores, com graves injúrias ao meio ambiente, demonstra definitivamente que o processo de reestruturação em curso na Petrobras, especialmente no que diz respeito à preocupante redução dos efetivos próprios nas áreas de operação e de segurança industrial, somada ao aumento dos efetivos de mão-de-obra terceirizada nas atividades de manutenção, é fator que cria condições muito favoráveis, e perfeitamente visíveis, para ocorrência de outros graves acidentes ampliados.

(...)

Quando são examinados os efetivos das áreas de operação, manutenção e de segurança industrial, constata-se que a diminuição de efetivos constituiu-se em decisão de alto risco.

(...)

A situação não é menos grave nos setores de manutenção e de segurança industrial. A redução de pessoal praticada pela direção da empresa na área de manutenção implicou intensiva utilização de mão-de-obra terceirizada, fato que, por sua vez, rebaixou a níveis preocupantes a qualidade dos serviços, já que as empresas contratadas não tem, em geral, preocupação concreta com a formação e o treinamento dos seus empregados, além de submetê-los a degradantes condições de trabalho, com salários baixos, muitas vezes pagos com atraso, sem recolhimento de obrigações sociais, fornecimento de EPI’s inadequados.” (grifo nosso)⁷.

Este relatório foi de suma importância, pois em suas recomendações enunciou a necessidade de discutir o tema de efetivo, a seguir explicitado:

“Que a Petrobras, em conjunto com o Sindicato dos Petroleiros, CREA, ONG’s e outros setores da sociedade, estabeleça sério processo de negociação para discussão de todos os aspectos relacionados à segurança de pessoas, equipamentos e meio ambiente, incluindo o aumento dos efetivos atual-

⁷ Relatório da Comissão Mista Nomeada para Analisar o Acidente na Petrobras/REPAR ocorrido em 16/07/2000 – nomeada por Decisão de | Plenário 081/2000, Sessão Ordinária 779, em 08 de agosto de 2000, p. 36 e 37.

mente praticados”⁸. (grifo nosso)

A partir dessa situação, de pressão da sociedade e com a forte atuação do movimento sindical, em setembro de 2000, a FUP – Federação Única dos Petroleiros - conquistou uma cláusula no Acordo Coletivo de Trabalho, onde a empresa se comprometia a formar uma Comissão para discutir o efetivo.

Cláusula 63 - Efetivo de Pessoal - Fórum para Discussão

“A Companhia se compromete a manter um fórum corporativo para discutir, com a FUP e Sindicatos, questões envolvendo o efetivo de pessoal.”

A primeira unidade de refino escolhida para realização dos estudos foi a RECAP, em São Paulo. Após vários impasses, esses estudos só foram concluídos em meados de 2003. Na sequência, em 2004, a unidade de refino escolhida foi a REPAR, em Araucária/PR. Até hoje, porém, a empresa se nega a atender ao pleito dos trabalhadores, principalmente o de avançar os debates também na área de manutenção, onde quase a totalidade é composta de trabalhadores terceirizados, restando para o pessoal próprio, basicamente, a função de fiscais de contrato.

Paralela à discussão do movimento sindical sobre terceirizações irregulares, o Tribunal de Contas da União vem questionando o governo federal sobre as irregularidades na Administração Pública Direta e Indireta e, dentre as quais, uma das principais apontadas é a Petrobras⁹.

Negociações envolvendo trabalhadores terceirizados

Inicialmente, cabem algumas considerações sobre o histórico de negociações que a categoria petroleira vem enfrentando. Durante muitos anos, o debate que cercava a FUP e alguns sindicatos era, de um lado, de que discutir a negociação de terceirização significava reconhecer e avaliar a terceirização, de outro, de enfrentar o problema, sindicalizar os terceirizados e representá-los de fato e de direito. Nesse aspecto, ocorreram alguns problemas acerca do modelo do sindicalismo brasileiro, principalmente no que se refere à unci-

8 Relatório da Comissão Mista Nomeada para Analisar o Acidente na Petrobras/REPAR ocorrido em 16/07/2000 – nomeada por Decisão de Plenário 081/2000, Sessão Ordinária 779, em 08 de agosto de 2000, p. 37.

9 Vide Relatório de Auditoria - TC 023.627/2007-5 - Fiscalização de Orientação Centralizada – FOC, coordenada pela Secretaria de Controle Externo no Estado do Rio de Janeiro – Secex/RJ, com o objetivo de traçar um panorama sobre a conformidade dos contratos de terceirização de mão-de-obra no âmbito da Administração Pública Federal Indireta (Tema de Maior Significância – TMS nº 3), especificamente nas empresas estatais, em cumprimento ao Acórdão nº 1.655/2007-TCU-Plenário (Sessão Reservada).

dade sindical. Dentre os sindicatos hoje filiados a FUP, temos apenas os Sindipetros NF (Norte Fluminense), Bahia, Rio Grande do Norte e Espírito Santo, que representam diretamente os trabalhadores terceirizados, em uma amplitude de 16 sindicatos. Essa atuação, entretanto, não reproduz simplesmente uma posição política das entidades que não representam os terceirizados, embora possam coincidir. Com a unicidade sindical, se um desses sindicatos deixou de representar, no início do fenômeno da terceirização, ou mais fortemente após as desastrosas/graves consequências dos anos 90 e se constituiu um sindicato para representar os terceirizados em suas bases, esses Sindipetros hoje estão impossibilitados juridicamente de fazê-lo. Alguns estão arrependidos da opção política da época, reiterando-se, contudo, que, apesar de hoje ser fácil criticar, à época, para muitos dirigentes sindicais significava avalizar a terceirização.

Não obstante, a realidade diária dos Sindipetros no país acaba exigindo que, de fato, sejam realizadas várias negociações e atuações sindicais, tamanha a precarização e carência de representação sindical desses trabalhadores, cuja representatividade e sindicalização são baixíssimas.

A base de fundamentação e formação dos sindicatos filiados à CUT, de visão classista e de solidariedade entre o operariado leva, necessariamente, a ter como tema atual a problematização da realidade dos trabalhadores terceirizados, mas não apenas por isso, como também pela própria tomada de consciência de que esses trabalhadores são, da mesma forma, petroleiros. Estranho? Não! Percebeu-se, tardiamente que a questão é também de inexorável percepção e, por consequência, chega-se à seguinte conclusão: a categoria é una, indivisível, e os trabalhadores próprios são, a cada dia, uma casta minoritária. Ainda que em processo lento e gradativo, a necessidade de enfrentar esse fenômeno se inicia. Torna-se evidente a necessidade de encarar o problema da relação primeirização versus terceirização e não mais agir como um sindicalismo-avestruz.

Por isso, no ACT de 2003/04, a FUP e os Sindipetros assinaram, pela primeira vez, uma cláusula prevendo uma Comissão com a empresa para tratar do assunto, conforme descrição a seguir:

Cláusula 118 – Comissão de Terceirização

A Companhia compromete-se a manter na sua sede comissão conjunta Petrobras/FUP e Sindicatos para tratar das questões relativas às condições de trabalho dos empregados das empresas prestadoras de serviços contratadas pela Petrobras, realizando reuniões trimestrais ou em periodicidade inferior caso acordado entre as partes.

Essa cláusula vem se repetindo ao longo dos anos. A atual redação, do ACT 2013/15, com poucas diferenças, é a seguir reproduzida:

Cláusula 177ª - Comissão de Terceirização

A Companhia manterá, em sua sede, comissão conjunta com a FUP e os Sindicatos para tratar das questões relativas às condições de trabalho dos empregados das empresas prestadoras de serviços, contratadas pela Companhia, realizando reuniões a cada 2 (dois) meses.”

Trata-se de um processo germinal de inclusão e enfrentamento concreto dos problemas que o movimento sindical defrontava e defronta e que se encontrava represado e necessitava de um espaço efetivo de contraposição dos reflexos da precarização, que a terceirização representa nas relações de trabalho. Salienta-se que um tema constante nessa comissão era o das empresas caloteiras. Como parte dos sindicatos dos petroleiros estava impossibilitado pela unicidade sindical de representar os trabalhadores terceirizados, como acima citado, pois alguns sindicatos já tinham constituídos sindicatos específicos, com baixa sindicalização e representatividade - mas não apenas por isso - não conseguiam requerer as verbas rescisórias, era natural que as demandas desses trabalhadores ecoassem, necessariamente, no sindicato da categoria predominante. Empresas sumiam e faliam. As chamadas gatas - montadas para mera intermediação de mão-de-obra - sem quadros de trabalhadores registrados, entram em uma licitação selvagem, cuja base de critério é o de menor preço e, ganhando, contratam os trabalhadores.

Em geral, eram sempre os mesmos trabalhadores que estavam prestando serviços na mesma empresa, mesmo local e mesmas atividades do contrato anterior que, ou acabou o tempo da “prestação de serviços”, ou o final foi antecipado porque a empresa anterior “quebrou”. Muitos desses trabalhadores possuem relação direta de trabalho com a Petrobras, inclusive desempenhando atividades previstas no seu Plano de Cargos e Salários. Laboram com habitualidade, pessoalidade e com subordinação hierárquica¹⁰.

As empresas constituem-se e desaparecem na mesma rapidez com que ocorre o avanço da terceirização. Por sua vez, os trabalhadores terceirizados, o lado mais fraco dessa relação, veem-se escravizados nessa situação. Ao levarem calote dessas empresas, não podem entrar com processos requerendo as verbas rescisórias por três motivos: são os futuros novos “prestadores de serviços”, se entrarem com processos trabalhistas contra a antiga emprei-

10 Vide auditoria do Tribunal de Contas da União - Processo TC 023.627/2007-5 - onde cita textualmente em suas conclusões que: “Nesse sentido, foram identificados cerca de 172 mil trabalhadores terceirizados na Petrobras, entre terceirizações regulares e irregulares. Quanto ao número de terceirizações irregulares, a equipe de auditoria infere que, somente na holding, sejam em torno de 57 mil, considerando apenas aqueles que executam atividades nas dependências da estatal, seja por estarem executando atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo PCS da empresa (segunda questão de auditoria), seja por atuarem sob condições de habitualidade, pessoalidade e subordinação em relação à normas e gestão da Petrobras (terceira questão de auditoria)”.

teira (gata) não entram no próximo contrato e se, mesmo assim entrassem, as gatas já tinham dilapidado seu patrimônio entre os sócios. Os trabalhadores não querem correr o risco de entrar com pedidos de responsabilidade solidária contra a empresa tomadora dos “serviços”, porque são candidatos a serem os próximos “prestadores”. É a tautologia da precarização.

A facilidade de constituírem novas gatas, novo CGC, enfim, novas empresas, deixando sempre em suspensão as verbas trabalhistas, fizeram com que, anos de denúncias da FUP e dos sindicatos filiados gerassem a discussão de um Fundo Garantidor. Qual seria o fundamento do fundo garantidor? O Fundo Garantidor nada mais seria do que um percentual, cobrado mês a mês, ou qualquer outra garantia para que eventual desaparecimento da empresa durante o período do contrato, ou como normalmente ocorre, no final dele, deixando de pagar as verbas rescisórias e os direitos trabalhistas e previdenciários, esse fundo tivesse um valor suficiente para cobrir as verbas rescisórias e sociais.

O ano de 2007 foi histórico para as negociações dos petroleiros com a Petrobras. Foi o primeiro ano em que os trabalhadores assumiram e colocaram na pauta de reivindicações dos trabalhadores próprios as cláusulas referentes à realidade dos trabalhadores terceirizados. Não houve nesse ano um avanço sequer, embora o fato de ter ocorrido uma mesa de negociação específica com pauta sobre os terceirizados, tenha sido um marco para a categoria petroleira. Em 2009, as mesmas cláusulas foram repetidas e dessa vez, a forte sensibilização da direção da FUP e dos sindicatos filiados fez com que o tema fosse, efetivamente, reconhecido. Com exceção de cláusulas esparsas na pauta de reivindicações aprovada no Congresso dos Petroleiros, que remetiam ao problema dos terceirizados, as principais estavam dispostas, infelizmente, no capítulo X, cujo nome era DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES, juntamente com outros temas e as reivindicações estão elencadas a seguir:

Cláusula 180 – Comissão de Terceirização

A Companhia compromete-se a manter, em sua sede, comissão conjunta com a FUP e Sindicatos para tratar das questões relativas às condições de trabalho dos empregados das empresas prestadoras de serviços, contratadas pela Companhia, realizando reuniões pelo menos a cada 2 (dois) meses.

Parágrafo 1º – *A empresa se compromete a garantir, mediante condição contratual com os empregadores interpostos ou prestadores de serviços, as mesmas exatas condições de regimes de trabalho, jornadas, cargas semanais, relação entre dias de trabalho e repouso remunerado, remunerações e vantagens, praticadas para seus empregados, a serem observadas nos contratos de trabalho de empregados de empresas contratadas. Tal exigência contratual será aplicada imediatamente, na forma de norma aditiva contratual aos contratos vigentes, e em definitivo no momento da renovação dos contratos.*

Parágrafo 2º – *A empresa garantirá acesso aos contratos estabelecidos entre a Petrobras, ou a Transpetro, e empresas contratadas.*

Parágrafo 3º – *A Companhia deverá constituir, junto com os sindicatos, co-*

missão regional para discutir questões relacionadas aos trabalhadores terceirizados, a qual se reunirá a cada 2 (dois) meses, com reunião intercalada com a nacional, podendo ocorrer reuniões extraordinárias.

Cláusula 181 – Terceirização e contratos

A Companhia, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, compromete-se a incluir dentre os direitos dos trabalhadores terceirizados previstos nos contratos os seguintes itens:

- a** - *Prorrogação das licenças maternidade e paternidade nos termos praticados para os empregados da Petrobras, acrescidas de garantia de emprego de seis meses após o retorno da licença;*
- b** - *Realização de exames periódicos obedecendo às especificidades de cada área e doenças que podem ser causadas pelo desenvolvimento de suas atividades;*
- c** - *Correspondência entre pisos mínimos salariais previstos em seu PCAC e os salários praticados para funções análogas exercidas por trabalhadores das contratadas, observado o piso mínimo nunca inferior a dois salários mínimos;*
- d** - *Negociação coletiva e pagamento da PLR;*
- e** - *Auxílio-alimentação mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais;*
- f** - *Serviço de Assistência Médica e Odontológica Complementar, e transporte gratuito digno e adequado;*
- g** - *Liberdade sindical e livre filiação sindical;*
- h** - *Instalações adequadas em todas as unidades, levando em consideração a questão de gênero;*
- i** - *Gratificação de férias idêntica à praticada pela Companhia para seus empregados;*
- j** - *Reconhecimento do tempo despendido com o deslocamento do trabalhador até o local de trabalho como horas in itinere.*

Cláusula 182 – Contratos - Fiscalização

A Companhia se compromete a manter no quadro de fiscal de contratos apenas trabalhadores próprios.

Cláusula 183 – Contratos - Forma de Contratação e Rescisão de Contratos dos trabalhadores

A Companhia se compromete a reconhecer seus contratos de serviços terceirizados como contratação de mão de obra e não de serviços, quando for o caso. Parágrafo único – A Companhia deverá adotar mecanismos para garantir o pagamento das verbas rescisórias, contribuições previdenciárias e fundiárias no encerramento dos contratos com as empresas prestadoras de serviços ou fornecedoras de mão de obra.

Naquele ano, ao final da mesa de negociação, havia três pontos eleitos

como prioritários para um eventual fechamento de acordo. Um deles era que alguma das seguintes pautas do setor terceirizado fosse atendida: o fundo garantidor (um problema histórico e tão básico, mas sofrido pelos petroleiros terceirizados) ou as 40 horas semanais (pauta nacional da redução de jornada da CUT para os trabalhadores. Foi afirmado pela empresa, no fechamento da mesa de negociação, que se houvesse um instrumento legal capaz de garantir contratualmente a verba rescisória para esses “prestadores de serviços” (assim é como a empresa sempre tratou esses trabalhadores), isso seria feito. Desta forma, ficou firmada a cláusula na última carta compromisso oficializada pela empresa e que foi determinante para o movimento sindical entender que houve um avanço na proposta para ser apreciada pela categoria. A redação dessa cláusula está a seguir copiada:

RH/AMB/RTS – 50.174/09 - Rio de Janeiro, 23 de novembro de 2009.

À Federação Única dos Petroleiros – FUP

Prezados Senhores,

Visando à conclusão do processo de negociação, encaminhamos abaixo as proposições finais para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho 2009.

(...) 9. Terceirização

A Companhia compromete-se a analisar, em 90 dias após assinatura deste Acordo, a implantação de mecanismos visando buscar a garantia, junto às empresas contratadas, dos direitos trabalhistas dos empregados nos contratos de prestação de serviços.

Justamente naquele momento de negociação, o Ministério do Planejamento, que dá várias diretrizes às estatais, publicou uma Instrução Normativa - INSTRUÇÃO NORMATIVA MPOG Nº 03, DE 15 DE OUTUBRO DE 2009 - DOU DE 16/10/200911, que estabelecia para a Administração Pública aquilo que o movimento sindical propunha para todos os contratos de terceirização existentes, inclusive estabelecendo os percentuais que deveriam ser cobrados mês a mês para composição de um fundo garantidor, a seguir transcrito em seu anexo:

ANEXO VII (...)

RESERVA MENSAL PARA O PAGAMENTO DE ENCARGOS TRABALHISTAS - PERCENTUAL INCIDENTE SOBRE A REMUNERAÇÃO - VIGILÂNCIA E LIMPEZA E CONSERVAÇÃO

*Aviso Prévio ao término do contrato: 23,33% da remuneração mensal
= (7/30) x 100*

11 Publicado no DOU de 16/10/2009 - seção 1 - págs. 63 a 66. Íntegra disponível na página da rede mundial << <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/MPOG/2009/3.htm> >> acessado em 28/03/2014.

* Considerando as alíquotas de contribuição 1%, 2% ou 3%, referentes ao grau de risco de acidente do trabalho, previsto no art. 22, inciso II, da Lei nº 8.212/91.

Tabela 03 Números de tercerizados			
ITEM			
13º Salário	8,33%		
Férias e Abono de Férias	12,10%		
Adicional do FGTS Rescisão sem justa causa	5,00%		
Subtotal	25,43%		
Grupo A sobre Férias e 13º Salário*	7,39%	7,6%	7,82%
Total	32,82%	33,03%	33,25%

Aviso Prévio ao término do contrato: 23,33% da remuneração mensal = (7/30) x 100.

* Considerando as alíquotas de contribuição 1%, 2% ou 3%, referentes ao grau de risco de acidente do trabalho, previsto no art. 22, inciso II, da Lei nº 8.212/91.

À época, o argumento em mesa de negociação foi reforçado pela então recente IN – Instrução Normativa, que assegurava a efetivação do Fundo Garantidor. Isso ajudou no debate em mesa de negociação e ficou difícil para a empresa, naquele momento, não reconhecer como justo, o pleito citado na Carta Compromisso. Na empresa, entretanto, a Comissão de Terceirização da FUP/Sindipetros, após os 90 dias do prazo estabelecido, realizou uma apresentação, na qual foi apresentada a citada Instrução Normativa e qual não foi a surpreendente finalização ao declarar que, sim, a IN existia, mas que a empresa não cumpriria porque ninguém da Administração Pública Direta e/ou Indireta havia implementado. Pasmem! Ademais, que não cumpriria o que fora comprometido, ou seja, não implementaria qualquer outra fórmula de instauração de um Fundo Garantidor. Naquele momento, a FUP se retirou da mesa de reunião da Comissão, manifestando a má-fé negocial da empresa, bem como o total desrespeito à classe trabalhadora.

A partir daquele momento a Federação Única dos Petroleiros reiteradamente massificava o descumprimento do que havia sido negociado e da necessidade imperiosa de constituir o Fundo Garantidor. Durante os seguintes dois anos, foi retomada a Comissão de Terceirização e sempre se denunciava os calotes das “gatas”, bem como se exigia o cumprimento da empresa em relação à implementação do Fundo Garantidor, principalmente da Petrobras que alegava sua Responsabilidade Social.

Passado dois anos daquele ACT, em 2011, novamente o movimento sindical petroleiro da FUP apresentou e elegeu o tema como fundamental, mas

ainda não houve a correlação de forças necessárias, mas a empresa se comprometeu a melhorar o sistema de gestão dos mal pagadores, implantando um sistema de cadastro aprimorado de CGC das empresas gatas e de seus sócios. Os calotes, porém, continuaram ocorrendo.

Em 2010, na 1ª. Audiência Pública do TST, cujo tema era justamente a terceirização, através da discussão da Súmula 331 do Tribunal e seu eventual desaparecimento, a FUP realizou uma apresentação¹² da realidade da terceirização no setor petrolífero. Após o evento, a FUP juntou-se ao Grupo de Trabalho (GT) da CUT de Terceirização, cujos trabalhos existiam desde 2004, e posteriormente a um Fórum¹³ mais amplo, envolvendo diversos setores da sociedade. Nesse contexto, a relevância da situação dos terceirizados e de sua triste realidade precarizada tomou maior importância na agenda dos petrolíferos e na pauta nacional do setor. A Petrobras era e é citada, nacionalmente, entre os estudiosos como o contraexemplo, como modelo de terceirização precarizadora e assassina.

Finalmente, no ACT de 20013/15, após as greves unificadas com os terceirizados contra o Projeto de Lei, PL-4330, que visa (des)regulamentar a terceirização e que a CUT tem conseguido barrar sua aprovação, unificando as demais centrais sindicais em relação ao tema, bem como as denúncias sistemáticas de calotes das empresas intermediadoras de mão-de-obra, a FUP e sindicatos filiados conseguiram avançar, não mais com a Carta Compromisso. Formalizada como cláusula de ACT, a empresa apresentou uma proposta de constituição do Fundo Garantidor. A cláusula conquistada dispõe que:

Cláusula 179ª - Contratos de Prestação de Serviço

A Companhia compromete-se em exigir das empresas contratadas para prestação de serviços comprovante de caução, pagamento de seguro-garantia, fiança bancária ou outra garantia suficiente e adequada, para cobertura de verbas trabalhistas e rescisórias, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de assinatura do contrato, em percentual equivalente de até 5% (cinco por cento) do seu valor global ou da parcela de mão de obra referente ao serviço prestado, com validade de 60 (sessenta) dias após o término da vigência do contrato.

Parágrafo 1º - *O percentual relativo a esta garantia deverá ser estabelecido pela área contratante de acordo com o porte da empresa contratada e do tipo de contrato a ser executado, respeitando o piso de 1% (um por cento) do valor global do contrato.*

Parágrafo 2º - *Os procedimentos corporativos de contratação da Petrobras*

12 Vídeo da apresentação disponível na página da rede mundial pelo endereço <<<https://www.youtube.com/watch?v=iY1f1RT8Ryk>>> acessada em 28/03/2014

13 Fórum em defesa dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras ameaçados pela terceirização, disponível em o <<www.combateaprecarizacao.org.br>>

serão alterados em até 90 (noventa) dias para a inclusão desta exigência. Também em 90 (noventa) dias, a companhia compromete-se em analisar a possibilidade de realizar aditivo nos contratos vigentes para a inclusão desta exigência.

Desta vez, sem sobressaltos, a empresa regulamentou internamente a cláusula após os 90 dias estipulados e já a está executando em seus novos contratos. Hoje, o Fundo Garantidor é uma realidade.

A caução de garantia de que trata o caput só pode ser feita mediante um seguro garantia ou uma carta de fiança bancária no valor de 1% a 5% do valor do contrato, que será devolvido à empresa prestadora, até 90 dias após o encerramento do contrato, caso esta comprove o pagamento das verbas rescisórias trabalhistas e previdenciárias de todo período contratual. O valor estipulado, entre 1% a 5%, varia de acordo com o número de trabalhadores que serão utilizados para a prestação do serviço contratado, bem como do tempo de contrato para a prestação do serviço.

Espera-se que com esta cláusula diminua consideravelmente o impacto dos calotes aos trabalhadores terceirizados do sistema Petrobras que, ao longo do tempo, sempre estiveram à mercê de empresa inidôneas.

Este, sem dúvida, foi o maior processo negocial de formulação nacional petroleira envolvendo a realidade dos terceirizados.

Cabe reafirmar que há sindicatos dos petroleiros que representam diretamente os trabalhadores terceirizados e que não foram atingidos pela fatídica e deletéria unicidade sindical. Quando essas empresas terceirizadas atuam em mais de uma base de circunscrição sindical da Federação, as negociações são centralizadas na FUP, através da Secretaria de Relações Internacionais e Setor Privado, que organiza o processo negocial com os demais Sindipetros envolvidos com as respectivas “prestadoras de serviços”, no intuito de unificar as lutas e melhorar as condições da correlação de forças capital-trabalho.

No final do ano de 2013, a Secretaria da FUP concluiu 32 Acordos Coletivos de Trabalho envolvendo empresas terceirizadas da Petrobras, algumas inclusive e claramente em serviços de atividade-fim, por mais controverso que seja sua conceituação. Nos sindicatos em que não há representação sindical direta dos trabalhadores terceirizados, os Sindipetros, através da CUT, também têm tido excelentes experiências, principalmente em grandes paradas de manutenção ou ampliação das unidades na área do refino. Por meio da Central Única dos Trabalhadores, esses sindicatos têm ajudado a montar uma pauta unificada com demais sindicatos que representam os terceirizados (vigilantes, montadores, construção civil construção pesada, metalúrgicos e demais categorias envolvidas), construindo greves¹⁴ e mobilizações

14 Vide: < <http://www.cutpr.org.br/destaques/276/aprovacao-de-acordo-suspende-a-greve-nas-obras-e-manutencao-da-repar-e-fosfertil> > acessado em 27/03/14;

unificadas, bem como Acordos Coletivos, com grandes conquistas.

Em suma, o movimento sindical petroleiro perdeu décadas debatendo o fenômeno da terceirização, mas conseguiu romper o círculo do debate e a FUP foi impingida a tomar consciência de sua responsabilidade nesse processo e começou a assumir seu inexorável protagonismo, ainda que tardiamente e de forma germinal. Hoje, percebe-se que esse tema, seus reflexos e o enfrentamento dos efeitos da precarização provocados pela terceirização fazem parte da pauta da categoria petroleira e da classe trabalhadora, quebrando um dos grandes pilares e interesses empresariais ao aprofundar a terceirização: a fragmentação da classe trabalhadora.

A necessidade de reconhecimento da categoria como um todo (próprios e terceirizados) parece ter despertado a consciência coletiva petroleira. Esta última conquista do ACT, que firma uma garantia mínima de respeito, como é o fundo garantidor, significa um caminho sem volta para o avanço negocial e de luta pela plena igualdade de direitos e condições de trabalho. Uma luta de toda a categoria petroleira e da classe trabalhadora.

11

A contratação coletiva no ordenamento da União Europeia: um direito a ser reconstruído

Gianni Arrigo

1. Introdução

Os direitos sociais coletivos estão, há muito, no centro da tensão entre a afirmação de um modelo social europeu que tenha como partes integrantes a sustentação da autonomia coletiva e a “garantia dos direitos sindicais ao nível europeu e nacional” (como oportunamente ressalta a Confederação Europeia dos Sindicatos, CES, 2012) de um lado, e, de outro, a liberdade de caráter econômico que uma fria jurisprudência do Tribunal de Justiça da UE – União Europeia (doravante TJUE) considera predominante em relação aos primeiros, cúmplice da ambígua formulação de tais direitos nos textos fundamentais da União (Tratados e Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, doravante Carta de Nice).

2. O reconhecimento da contratação coletiva no Tratado e nas Cartas Europeias dos Direitos

2.1. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (doravante TFUE) que, juntamente com o Tratado da União Europeia (TUE), compõe o Tratado de Lisboa, reconhece a contratação coletiva e o diálogo social seja na forma direta (art. 152, 154, § 4 e 155) como indireta (art. 153, §1, alínea f). Falta, ao contrário, por expressa exclusão do TFUE, um poder normativo da União sobre a greve (art.153, § 5). É importante esclarecer que o TFUE reconhece a contratação coletiva e o diálogo social ao nível da União Europeia, seja como direito em si, como atividade reguladora primária, colocando as atividades relativas ao exercício de tais direitos ao menos no mesmo plano de outros princípios e liberdade, como o princípio de concorrência (art. 101 TFUE) e as liberdades de circulação dos serviços (art. 56 – TFUE) e de estabelecimento (art. 49 TFUE), que são instrumentos e atividades necessárias ao funcionamento do mercado interno (art. 3, § 3, TUE). Entretanto, estas duas liberdades, ao contrário do direito de negociação coletiva, não são mencionadas na Carta

dos Direitos Fundamentais da União Europeia, ou seja, Carta de Nice¹. Um reconhecimento explícito da contratação coletiva como direito fundamental da e na União Europeia, é, ao contrário, recuperável nas Cartas Europeias dos Direitos, fontes dotadas de distinta força normativa, produzidas paralelamente à evolução do processo de integração comunitária. Quanto às Cartas destituídas de eficácia jurídica direta, o direito de contratação coletiva e o direito de greve são reconhecidos seja no art. 6 da Carta Social Europeia (assinada em Turim, em 18 de outubro de 1961)², seja nos pontos 12 e 13 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989³. A estas duas Cartas e aos direitos sociais ali enunciados, o art.151, TFUE⁴ faz

1 Com referência aos direitos econômicos, a Carta menciona somente a liberdade de empresa (art. 16) e o direito de propriedade (art. 17).

2 Artigo 6. Direito à negociação coletiva. Com o intuito de assegurar o exercício efetivo do direito à negociação coletiva, as Partes Contratantes comprometem-se a:

- 1) Favorecer a consulta paritária entre trabalhadores e entidades patronais;
- 2) Promover, quando necessário e útil, a instituição de processos de negociação voluntária entre entidades patronais ou suas organizações, de um lado, e organizações de trabalhadores, de outro, a fim de regulamentar as condições de emprego através de convenções coletivas;
- 3) Favorecer a instituição e utilização de processos apropriados de conciliação e arbitragem voluntária para solução dos conflitos de trabalho; e reconhecem:
- 4) O direito dos trabalhadores e das entidades patronais a ações coletivas no caso de conflitos de interesses, incluindo o direito de greve, observando-se as obrigações resultantes das convenções coletivas em vigor.

3 *Ponto 12.* Os empregadores ou as organizações de empregadores, por um lado, e as organizações de trabalhadores, por outro, têm o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas, nas condições previstas em legislações e nas práticas nacionais. O diálogo entre parceiros sociais em nível europeu, que deve ser desenvolvido, pode conduzir a relações convencionais, se estes o considerarem desejável, notadamente no plano interprofissional e setorial. *Ponto 13.* O direito de recorrer a ações coletivas em caso de conflito de interesses inclui o direito de greve, observando-se as obrigações decorrentes das regulamentações nacionais e das convenções coletivas. A fim de facilitar a resolução dos conflitos de trabalho, deve-se favorecer, de acordo com as práticas nacionais, a instituição e a utilização, aos níveis adequados, de processos de conciliação, mediação e arbitragem.

4 *Artigo 151.* A União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciados na Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir sua harmonia, assegurando simultaneamente, uma adequada proteção social, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, atendendo a um nível de emprego elevado e duradouro, e a lutar contra as exclusões. Para este efeito, a União e os Esta-

referência na abertura do Título X (A política social), afirmando de um lado, que a União e os Estados-Membros devem “ter presentes” os direitos sociais definidos nestas duas Cartas e, portanto, também os direitos de contratação coletiva e de greve, mas acrescentando, de outro lado, com uma formulação bastante ambígua, que as “ações” concretizadas neste campo pela União e dos Estados-Membros “considerem a diversidade das práticas nacionais, em especial no domínio das relações contratuais, e a necessidade de manter a capacidade concorrencial da economia da União”. Quanto à Carta Europeia, por sua vez, cujas disposições vinculam diretamente as instituições europeias e os Estados-Membros ao seu respeito, e assim a Carta de Nice, em seu art. 28, intitulado Direito de Negociação e Ação Coletiva, afirma que “os trabalhadores e as entidades patronais, ou as respectivas organizações, têm, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas em níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, às ações coletivas para a defesa de seus interesses, inclusive a greve”. A Carta de Nice, firmada em 2000 e anexada ao Tratado de Lisboa em 2007, e dotada, portanto, do mesmo valor jurídico dos tratados⁵, constitui a mais recente afirmação da relevância do direito de greve e de contratação coletiva na União Europeia. Todavia, como é escrita, esta norma vincula a contratação coletiva ao nível nacional não somente ao respeito às regras nacionais, mas também, e ao que é mais relevante para nossos fins, ao respeito ao direito da UE.

Em relação a outros direitos relacionados funcionalmente à contratação coletiva, como o direito de organização sindical, o art. 12 da Carta de Nice⁶, segundo uma leitura que privilegia a projeção da liberdade individual de tal

dos-Membros desenvolverão ações que considerem a diversidade das práticas nacionais, em especial no domínio das relações contratuais, e a necessidade de manutenção da capacidade concorrencial da economia da União. A União e os Estados-Membros consideram que esse desenvolvimento decorrerá não apenas do funcionamento do mercado interno, que favorecerá a harmonia dos sistemas sociais, mas igualmente dos processos previstos nos Tratados e a aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas.

5 Artigo 6 do TUE: “1. A União reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de Dezembro de 2007, em Estrasburgo, e que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados. [...]”.

6 Artigo 12. Liberdade de reunião e de associação: 1. Todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação em todos os níveis, notadamente nos domínios político, sindical e cívico, o que implica no direito de, com outrem, fundarem sindicatos e de neles se filiarem para a defesa de seus interesses. 2. Os partidos políticos ao nível da União contribuem para a expressão da vontade política dos cidadãos da União.

direito, estaria reconhecendo e tutelando uma mera liberdade de associação, enquanto a menção do fim sindical (isto é, “o direito de, com outros, fundarem sindicatos e se filiarem para a defesa de seus interesses”) teria uma função exemplificativa, diferentemente do mais incisivo reconhecimento da liberdade sindical contido nas Constituições nacionais do pós segunda guerra e nas fontes da OIT – Organização Internacional do Trabalho e do Conselho da Europa: Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (CEDH) e Carta Social Europeia.

2.2. Apesar dos limites do texto agora lembrados, a inclusão na Carta de Nice do direito de contratação coletiva e do direito de greve assinala uma inovação resolutiva no sentido social da União Europeia dos anos 2000, distante da abordagem marcadamente econômico-mercantilista que caracterizava os primeiros decênios da então Comunidade Econômica Europeia. O emergir destes direitos no âmbito do processo de integração europeia não foi simples nem linear, sobretudo por ter deixado um hiato entre a escolha política de inserir no TFUE poucas e limitadas referências a este direito e a realidade concreta das relações econômico-comerciais entre empresa e trabalhadores dos diferentes Estados-Membros nos quais emergiram, não raramente, os contrastes entre as liberdades econômicas fundamentais tuteladas pela União Europeia e o exercício dos direitos de greve e de negociação coletiva.

Deve-se esclarecer que, no ordenamento da União Europeia, com seus múltiplos níveis, o direito de contratação coletiva procura deslindar a questão de algumas liberdades fundamentais de natureza econômica, que se relacionam fundamentalmente com dois âmbitos diferentes, mas ambos destinados a alcançar a realização do mercado único, a concorrência (art. 101 e seg., TFUE) e a liberdade de circulação (em particular os art. 49 e 56, TFUE). Em tal dimensão normativa é fácil que venham a se chocar duas concepções contrapostas do direito de negociação coletiva (assim como o direito de greve). Segundo a primeira concepção, já que a liberdade sindical é imune a qualquer intervenção externa, desta imunidade goza a principal atividade, aquela negocial, que se expressa na liberdade sindical. Consequentemente, os direitos sociais ocupariam uma posição prioritária na hierarquia dos princípios e valores constitucionais, enquanto as liberdades econômicas de circulação e a liberdade de concorrência colocar-se-iam em posição inferior. Os direitos sociais, portanto, poderiam expressar-se livremente até o limite “externo” constituído pelos *interesses gerais*, em cujo âmbito se coloca *eventualmente* a liberdade de circulação ou o respeito à concorrência. No sentido oposto, entretanto, encontra-se a segunda concepção. Esta considera as liberdades econômicas de circulação e o mesmo princípio de concorrência efetiva como pressupostos da construção do mercado único, construção que, segundo uma “doutrina funcionalista” é, por sua vez, pressuposto da integração política europeia. Já que a integração econômica e a integração política são objetivos primários da União, as liberdades econômicas fundamentais deveriam ser consideradas princípios hierarquicamente superiores, e como tais potencialmente imunes de qual-

quer interferência de tipo social.

No posicionamento das fontes primárias do direito da União, como aqui sintetizado, liberdade econômica e direitos sociais coletivos (como, em particular, o direito de negociação coletiva), aparecem equiparados; também há um reconhecimento explícito da negociação como direito fundamental pela Carta de Nice no citado art. 28. O que se aventa, portanto, é o problema do equilíbrio entre eles, que, propriamente pelos limites e defeitos de texto e de estrutura dos direitos acima mencionados, torna essencialmente prático e político. Somente a cada vez, caso a caso, é possível avaliar, em razão de resultados concretos, se os sacrifícios impostos ao direito (de greve) ou às liberdades (de circulação e concorrência) são toleráveis e justificados, se isto comporta um avanço ou um regresso da justiça social. Este esquema de raciocínio, na falta de normas mais claras e explícitas capazes de orientar com exatidão o equilíbrio entre liberdades econômicas e o direito de negociação coletiva no âmbito europeu, foi aplicado por aquela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) que teve como objeto a relação entre liberdade econômica de circulação (dos serviços e de estabelecimento), princípio de concorrência efetiva e direitos sociais de negociação e de greve. Com referência a esta relação, até hoje se ressalta que o TJUE nunca se confrontou diretamente com a contratação coletiva ao nível da União. Ao contrário, as ocasiões nas quais o TJUE foi chamado a confrontar-se com a questão da compatibilidade entre contratação coletiva e princípios europeus da concorrência, ou entre contratação coletiva, ações conflitantes de sustentação e liberdade econômica de circulação, sempre resguardaram, de fato, a contratação coletiva *nacional*. Nestas ocasiões, algumas importantes decisões do TJUE tomadas nos últimos anos, concernentes à relação entre direitos sociais coletivos e liberdades econômicas (das quais se falará nas páginas seguintes) colocaram em discussão a autonomia da contratação coletiva dentro dos Estados-Membros, nos casos em que a mesma seja contraditória com uma das liberdades fundamentais previstas pelo direito UE, terminando por privilegiar as liberdades econômicas ao invés destes importantes direitos sociais.

3. Contratação coletiva e tutela da concorrência na jurisprudência do Tribunal de Justiça: o caso Albany.

Como já mencionado, os art. 101 e 102 do TFUE vetam os arranjos restritivos da concorrência e da exploração abusiva de posição dominante por parte de uma ou mais empresas. Em 1999, o TJUE, com o Acórdão Albany (1999)⁷, havia excluído que os contratos coletivos retornassem ao campo da

7 Acórdão do TJUE, 21 de setembro de 1999, Albany contra Stichting (processo C-67/96). Uma empresa holandesa (a Albany Internacional BV) lamentava o contraste entre a decisão das autoridades públicas que tornou obrigatória, a pedido das organizações dos representantes dos empregados e dos trabalhadores do setor têxtil, a inscrição a um fundo de pensão da categoria,

aplicação do art. 101, TFUE (em particular da alínea a), ou seja, que fossem considerados arranjos voltados a distorcer o jogo da concorrência. A relação entre contrato coletivo e tutela da concorrência não é novo em termos teóricos. Nova é, ao contrário, a abordagem em termos normativos para a tutela da concorrência no plano interestatal que pode ter efeitos de ruptura sobre o direito do trabalho, como afirma textualmente o TJUE no Acórdão Albany: “é verdade que alguns efeitos restritivos da concorrência são inerentes aos acordos coletivos concluídos entre organizações representativas das entidades patronais e aquelas dos trabalhadores. Os objetivos de política social perseguidos por esses acordos, todavia, ficariam seriamente comprometidos se os parceiros sociais estivessem sujeitos ao artigo 85, nº 1. do Tratado [o atual art. 105, TFUE] na busca em comum de medidas destinadas a melhorar as condições de emprego e de trabalho”. Em suma, os acordos entre as partes sociais, por sua natureza e objeto, não fazem parte do campo de aplicação do atual art. 105. TFUE. No caso Albany, o problema nascia do fato de que, por força da obrigatoriedade da inscrição a um fundo previdenciário complementar, criado por um contrato coletivo, as empresas ficariam privadas da possibilidade de se dirigirem a outro gestor e, por sua vez, outras seguradoras seriam excluídas de uma parte relevante do mercado.

Esclarecido o ponto acima, ou seja, que os acordos entre as partes sociais não fazem parte do campo de aplicação do art. 105, TFUE – pouco importa que, por decisão da autoridade política, por demanda das partes sociais, o regime previdenciário complementar de fonte contratual tornasse obrigatório para um determinado setor (mediante declaração de eficácia obrigatória do contrato coletivo, como acontece na Holanda).

4. Livre prestação de serviços e ações coletivas: o caso Laval.

No Acórdão Laval (2007)⁸, relativo ao conflito coletivo, o comportamento do TJUE é diferente. Laval é uma sociedade da Letônia que manda para

instituído pelo acordo coletivo e regras do Tratado sobre concorrência (notadamente, a proibição constante no atual art. 101, § 1, TFUE). De fato, tal tipo de acordo coletivo teria “restringido” a concorrência a um duplo perfil. De um lado, confiando a execução de um regime obrigatório a um único gestor, teria privado as empresas operantes no setor interessado da possibilidade de inscrever-se a um regime previdenciário derogatório gerido por outras seguradoras. De outro, isso teria excluído tais seguradoras de uma parte relevante do mercado de seguro previdenciário. Ademais, o acordo teria prejudicado o comércio entre Estados-Membros e, em particular, as empresas que desenvolvem atividades transnacionais, privando as seguradoras estabelecidas em outros Estados-Membros da possibilidade de oferecer aos Países Baixos um regime previdenciário completo, seja mediante a prestação de serviços transnacionais, seja mediante sociedades controladas ou sucursais.

⁸ Acórdão do TJUE, 18 de dezembro de 2007, Laval contra Svenska (processo C-341/05).

a Suécia seus trabalhadores para empregá-los em algumas obras de construção civil. Os sindicatos suecos tratam com a Laval para determinar a retribuição a ser aplicada ao pessoal letão destacado. As tratativas falham e Laval estipula contratos coletivos com o sindicato letão dos trabalhadores da construção civil, atribuindo remunerações inferiores aos previstos na Suécia. Os sindicatos suecos bloqueiam os canteiros de obras impedindo o acesso aos trabalhadores letões; os trabalhadores da energia elétrica fazem greve em solidariedade, impedindo o fornecimento de energia elétrica. No período natalino, os trabalhadores deslocados voltam para Letônia e não mais retornam. Na Suécia, no entanto, outras organizações sindicais boicotam todos os canteiros de obras da Laval, que não consegue desenvolver nenhum trabalho e, em março de 2005, é declarada falida.

Importante é a frase inicial do Acórdão, na qual o TJUE exclui, antes de tudo, que a falta de poderes normativos da União em matéria de greve é válida para excluir isto (a greve e em geral a ação coletiva) do campo de atuação das regras do tratado, que sancionam a livre prestação dos serviços (o atual art. 56 do TFUE). A greve é, sim, um direito fundamental, mas não pode ser imune às restrições, porque também a Carta de Nice (à época do Acórdão ainda não vinculante) acentua que o direito de empreender uma ação coletiva é tutelado “de conformidade ao direito da União” (art. 28). Desta forma, uma ação do tipo não está fora do âmbito de aplicação do direito da União Europeia. E não pode escapar do equilíbrio entre os dois direitos (greve e livre prestação dos serviços). A restrição à livre prestação dos serviços pode ser justificada somente se *o objetivo é legítimo, se existem razões imperativas de interesse geral e se o princípio de proporcionalidade for respeitado*.

No caso Laval, o Tribunal exclui que seja legítima a ação coletiva e torna a obter, para os trabalhadores destacados, tratamentos mais favoráveis do que os mínimos garantidos pela Diretiva n.96/71⁹, ou a regulação de matérias ulteriores relativas àquelas indicadas pela mesma Diretiva. Na motivação do Acórdão, o TJUE considera que a Diretiva 96/71 em matéria de destacamento prevê que, em relação às condições de trabalho, estas devem ser indicadas nos contratos coletivos (ou decisões arbitrais) e *declaradas de aplicabilidade geral*. O ponto é que na Suécia os contratos coletivos não têm eficácia geral (ademais, em relação ao salário mínimo, a Suécia não pratica o previsto no art. 3.8 da Diretiva para estender as disposições previstas na contratação coletiva). Portanto, as ações coletivas como aquelas realizadas não podem ser justificadas se quiserem fazer aceitar por uma empresa, estabelecida em outro lugar, salários mínimos de um contexto nacional e caracterizado pela ausência de disposições suficientemente claras, às quais o destacado deveria se ater.

9 Diretiva 96/71 do Parlamento Europeu e do Conselho, 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (Jornal Oficial nº L 018 de 21/01/1997).

5. Liberdade de estabelecimento e ações coletivas: o caso Viking

O Acórdão Viking (2007) chega às mesmas conclusões de Laval (necessidade de equilíbrio entre direito de greve e liberdade fundamental do tratado), com argumentações idênticas, também em relação à liberdade de estabelecimento (assegurada pelo art. 49 TFUE). Como dito, as liberdades econômicas são formalmente equivalentes, mas substancialmente superiores aos direitos sociais coletivos na escala de valor do sistema jurídico da União, tanto que o Parlamento Europeu aprovou, em 2008, uma Resolução “sobre os desafios nos acordos coletivos da UE”, na qual pediu um reexame do equilíbrio entre liberdades econômicas e direitos fundamentais, para evitar uma competição a favor de padrões sociais mais baixos.

Quanto ao caso Viking, tratava-se de uma sociedade de direito finlandês, proprietária de uma balsa com bandeira finlandesa, chamada Rosella, que faz a travessia entre Tallin (Estônia) e Helsinki. Em território da Estônia, a Rosella opera com prejuízo dada a concorrência dos navios locais. Em outubro de 2003, a Viking planeja mudar a bandeira da Rosella e cadastrá-la na Estônia e, conforme o direito finlandês, comunica antecipadamente esta intenção aos sindicatos finlandeses. O sindicato finlandês se opõe justamente a partir de novembro de 2003, data de término do acordo em vigor, e não está mais em vigor a paz sindical. Em 2004, a Estônia entra para a União Europeia; a Viking, portanto, continua com as perdas da Rosella e dirige-se a um tribunal inglês para fazer cessar o comportamento da Federação internacional dos sindicatos dos trabalhadores marítimos (que tem sede na Inglaterra), enquanto contrária à liberdade de estabelecimento (e por violação à livre prestação dos serviços). O TJUE sanciona que a restrição à liberdade de estabelecimento, derivada das ações coletivas como aquelas indicadas, podem ser justificadas por uma razão imperativa de interesse geral como a tutela dos trabalhadores, desde que se prove que aquelas ações são idôneas para alcançar *o legítimo objetivo perseguido e não ultrapassem aquilo que é necessário para alcançar tal objetivo* (e remete ao juiz nacional a tarefa de avaliar a legitimidade da ação sindical em relação aos dois critérios, ou seja, a legitimidade do objetivo perseguido e a sua necessidade para alcançá-lo). Mesmo se os Acórdãos Vikings e Laval tenham suscitado um grande debate no sindicato e entre os especialistas, são, os Acórdãos sucessivos Ruffert e Luxemburgo que, ao contrário, despertaram maior preocupação, pois foram capazes de provocar consequência práticas mais relevantes.

6. O caso Ruffert

No Acórdão Ruffert (2008)¹⁰, o TJUE se confrontou com uma lei do Land (Estado) alemão da Baixa Saxônia (Niedersachsen), que impõe aos entes pú-

10 Acórdão do TJUE, 3 de Abril de 2008, Dirk Ruffert contra Land Niedersachsen (processo C-346/06).

blicos atribuir contratos somente às empresas que se comprometem a aplicar o contrato coletivo com tempo e local de execução do contrato, mas o contrato coletivo não tinha eficácia geral. No presente caso, o Land Niedersachsen, em seguida a uma concorrência pública, atribuía à Objekt und Bouregie, em outono de 2003, um contrato relativo a trabalhos de construção do instituto penitenciário em Göttingen-Rosdorf. O contrato incluía, como previsto pela lei do Land, o compromisso de respeitar os contratos coletivos e, mais especificamente, o de corresponder aos trabalhadores empregados nos canteiros de obras pelo menos o salário mínimo vigente no local de execução do trabalho, em base ao contrato coletivo do setor da construção civil. A Objekt und Bouregie, por sua vez, confiava os trabalhos a uma empresa terceirizada estabelecida na Polônia. Como tal empresa havia retribuído aos trabalhadores um salário inferior ao previsto pelo contrato coletivo do setor, seja a Objekt und Bouregie seja o Land Niedersachsen encaravam o contrato como resolvido entre si; e o Land com a motivação de que não fora cumprido a obrigação contratual de respeitar o contrato coletivo em questão.

O juiz de reenvio observava, a tal propósito, que as obrigações de respeitar o contrato coletivo faziam, sim, que as empresas de construção civil de outros Estados-Membros adequassem os salários percebidos pelos próprios empregados às retribuições, em geral mais elevadas, correspondentes ao lugar de execução dos trabalhos contratados na Alemanha. Tal obrigação teria concedido a tais empresas uma vantagem concorrencial constituída pelo menor custo do trabalho. Em consequência, a obrigação de respeitar o contrato coletivo teria representado um obstáculo para as pessoas físicas ou jurídicas provenientes de outros Estados-Membros. O juiz de reenvio, por outro lado, questionou também se a obrigação de respeitar os contratos coletivos poderia ser justificada por razões imperativas de interesse geral e, especialmente, se tal obrigação não estaria indo além do necessário para a tutela do trabalhador. O TJUE, confirmando a orientação já expressa no caso Laval, excluiu a conformidade com o princípio da livre prestação de serviços da possibilidade de fazer aplicar os contratos coletivos por meio de técnicas legislativas diferentes daquelas previstas pelo art. 3.8 da Diretiva 96/71. O Tribunal afirmou, portanto, que não pode considerar legítima, conforme tal Diretiva, a legislação de um Estado membro hospedeiro que subordine, além de limitada às obras públicas, a efetuação de uma prestação de serviços em seu território com condições de trabalho e ocupação que estejam além das normas imperativas de proteção mínima.

Um Estado membro não tem o direito de impor, com base na Diretiva 96/71, às empresas estabelecidas em outros Estados-Membros uma tarifa salarial mínima como aquela prevista pelo contrato coletivo em análise, nem pode falar de condições mais favoráveis no sentido do art. 3.7 da Diretiva, porque este pode estar em vigor somente no País de origem dos trabalhadores destacados ou naquele em que voluntariamente a empresa destacadora seja submetida estipulando o contrato coletivo.

7. Livre prestação de serviços e regulamentos de ordem pública no País de destacamento: o caso Comissão contra Luxemburgo

No Acórdão Comissão contra Grão-Ducado do Luxemburgo (2008)¹¹, a questão de fundo se referia aos limites operacionais do princípio de ordem pública que o Estado hospedeiro pode invocar para justificar a extensão, em confrontos de empresas europeias que destacam trabalhadores, as normas de direito interno posteriores – tratava-se de salários mínimos – referentes aos previstos pelo art. 3.1.da Diretiva 96/71. O TJUE considerou que a excessiva extensão de tal princípio arrisca criar barreiras jurídicas de restrição à liberdade de circulação de serviços. Confirma a visão residual da cláusula de ordem pública (que, como afirma o TJUE, “só pode ser invocada em caso de ameaça real e suficientemente grave que afete um interesse fundamental da sociedade”).

No caso examinado, o problema se referia ao ponto se o Grão-Ducado de Luxemburgo poderia, qualificando tais normas como normas de ordem pública, prever a aplicação, às empresas destacadoras, de disposições relativas à adequação dos salários com a evolução do custo de vida. E o Tribunal respondeu negativamente: aplicando o princípio da livre prestação de serviços com uma interpretação no sentido liberal das normas do tratado, o TJUE colocou em segundo plano os direitos que são igualmente chamados “fundamentais” na Carta de Nice.

8. A relação entre liberdades fundamentais e direitos fundamentais: o Acórdão da Comissão contra a Alemanha

Com o Acórdão Comissão contra a Alemanha (2010)¹², o Tribunal efetua alguns esclarecimentos e ajusta as circunscrições em relação à jurisprudência anterior acerca da relação entre liberdades fundamentais (em particular a da contratação coletiva). Se no Acórdão Albany, a contratação coletiva, não obstante o efeito restritivo da concorrência, não esteja sujeita aos limites e proibições do art. 101, § 1, TFUE, isto não significa que ela escape ao equilíbrio com a liberdade de estabelecimento e de livre prestação de serviços. O exercício do direito fundamental da contratação coletiva deve ser conciliado com as obrigações decorrentes das liberdades tuteladas pela TFUE e deve estar em conformidade com o princípio de proporcionalidade (no mesmo sentido indicado pelos Acórdãos Viking e Laval).

11 Acórdão do TJUE, 19 de Junho de 2008, Comissão das Comunidades Europeias contra Grão Ducado do Luxemburgo (processo C 319/06)

12 Acórdão do TJUE, 15 julho 2010, Comissão Europeia contra a. Republica Federal da Alemanha (processo c- 271/2008).

A respeito disto, é interessante a observação de que “ainda que na Alemanha”, o direito de negociação coletiva goze da tutela constitucional reconhecida, em geral, pelo art. 9, n.3 da Constituição Alemã ao direito de constituir associações para a salvaguarda e melhoria das condições trabalhistas e econômicas, o fato é que, nos sentidos do art. 28 da Carta de Nice, tal direito deva ser exercido conforme as normas da União.

No Acórdão Comissão contra Alemanha, que parece inspirado mais em Viking que em Albany, concluído como um procedimento de infração com base no atual art. 258, TFUE, o Tribunal reconheceu que nem mesmo o exercício do direito de contratação coletiva, ainda que afirmado como direito fundamental do ordenamento europeu, pode chegar a prever formas de concessão de contratos de serviços a sujeitos privados, fora dos procedimentos de concorrência pública, expressão de um interesse público e geral prevalente. Neste caso, é evidente o desvio de provas públicas e sua violação por meio de atribuição direta, que diferencia de outros casos: neste caso, o equilíbrio ocorre não com o princípio da livre concorrência, abstratamente entendida, mas com a sua regulamentação pública mediante leilão público e o princípio da paridade de tratamento dos operadores econômicos pela autoridade pública. Portanto, o contraste ressaltado pelo Tribunal é com tais procedimentos regulados pelas diretivas europeias e não com o princípio de livre concorrência, o que assinala a diferença do caso com a tendência suscitada pelo caso Albany.

9. Consequências do desequilíbrio a favor das liberdades econômicas.

Como já mencionado, o direito à contratação coletiva encontra, no TFUE e no art. 28 da Carta de Nice, noções e garantias não somente assimétricas em relação às matérias que os ordenamentos nacionais dispõem, mas também que pouca coerência entre si. O que permite ao TJUE afirmar (no Acórdão Erny, 28 de junho de 2012, caso C – 107/12, ponto 50), que “[...] embora o art. 152, 1º §, TFUE, assinala especialmente que a União Europeia respeite a autonomia das partes sociais, resta o fato de que, como enunciado no art. 28 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, o direito dos trabalhadores e dos empregadores, ou de suas respectivas organizações sociais de negociar e de firmar os contratos coletivos, nos níveis adequados, deve ser realizado respeitando-se o direito da União”, mesmo antes, importante dizer, das legislações e práticas dos Estados-Membros. A dupla e contextual referência ao direito supranacional e ao nacional, se não corretamente entendido, termina legitimando a construção de uma jurisprudência que não fornece uma adequada proteção no caso em que o exercício do direito ao qual nos referimos esteja em contradição não com os direitos essenciais da pessoa, mas com os princípios do mercado interno. Tal processo é comprovado pela já mencionada jurisprudência do TJUE, que submete a autonomia e a

ação coletiva a um escrutínio de legitimidade aberrante no que diz respeito aos princípios constitucionais nacionais e, portanto, desvirtuados da própria ratio do art.6, paragrafo 3, TUE – Tratado da União Europeia - segundo o qual “os direitos fundamentais garantidos pela Comissão Europeia para Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais fazem parte do direito da União enquanto princípios gerais e tal como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros.

O desequilíbrio em favor das liberdades econômicas, que o TJUE considera prioritariamente tutelados pelas normas preceituadas, em relação às quais os direitos sociais podem constituir limites ao seu exercício, é muito mais grave do que representado pela jurisprudência anterior do Tribunal, como foi visto. Com efeito, no Acórdão Albany, o TJUE havia excluído na raiz que os contratos coletivos firmados para conseguir objetivos de política social recorrassem ao âmbito da aplicação das regras do Tratado em matéria de concorrência aplicáveis às empresas, contidas no art. 85, TCE (atual art., 105, TFUE).

Reciprocamente, nos Acórdãos Ruffert e Comissão contra Luxemburgo, mas ainda antes em Laval, o TJUE julgou contrário, por vários motivos, em relação à Diretiva 96/71, o destacamento dos trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e ao artigo 49, TCE (atual art. 56, TFUE) as condições de trabalho estabelecidas pelos contratos coletivos ou pela legislação do Estado sobre o destacamento dos trabalhadores, melhorias (em relação àqueles vigentes no Estado da sede da empresa) e “posteriores” em relação às matérias nas quais o art. 3 da Diretiva prescreve que o Estado onde os trabalhadores são destacados – assegure a aplicação da própria lei, qualquer que seja a lei reguladora da relação de trabalho.

Particularmente, o Tribunal não considerou devidamente o princípio do *favor laboratoris* (favor para o trabalhador), reafirmado pelo Tribunal no Acórdão Koelzsch (15 de março de 2011, caso C – 29/10, ponto 46) que, da mesma forma, é considerado geralmente princípio de ordem pública internacional no âmbito dos conflitos de leis relativos às relações de trabalho, que conduz à aplicação das normas com condições mais favoráveis ao trabalhador e é expressamente sancionado pelo art. 3, § 7 da Diretiva n. 96/71-CE. . No Acórdão Comissão contra Luxemburgo, em particular, o Tribunal entendeu a ordem pública – invocada por Luxemburgo para justificar a aplicação da própria lei referente, no caso, para a indexação dos salários mínimos, como limite à livre circulação dos serviços (como de outras liberdades próprias do mercado interno), invocáveis em caso de ameaça efetiva e suficientemente grave a um dos interesses fundamentais da coletividade, ameaça considerada pelo Tribunal, em outros termos, como uma exceção (para interpretar de maneira restritiva) às liberdades econômicas motivadas pela realização de uma atividade perigosa ou prejudicial para os tais interesses fundamentais. Reciprocamente, no caso da Diretiva n.96/71, a ordem pública é considerada pelo art. 3, § 10, o qual declara que nada impede que os Estados apliquem, em

matérias diferentes daquelas contempladas pelo § 1, condições de trabalho e de emprego quando se tratar de disposições de ordem pública. Estas, portanto, não coincidem com a exceção da ordem pública utilizada pelo TJUE, mas se identificam com o limite, tradicional no funcionamento das normas de direito internacional privado, da *ordem publica internacional*. Este último compreende, com referência às relações de trabalho, o já citado princípio do *favor laboratoris*, com consequente aplicação da lei do Estado sobre o destacamento, se mais favorável for ao trabalhador em relação àquela do Estado de envio (ou, eventualmente, de um terceiro Estado) aplicável às relações de trabalho (Villani, 2012, 30).

Os despachos acima mencionados suscitaram perplexidade de várias ordens e natureza em um grande grupo de advogados europeus, pois revelam uma tendência à jurisdicionalização do direito constitucional, além de reconhecer o juiz da UE como o único capaz de interpretar (além de reconhecer que o juiz da UE é o único que tem a tarefa de interpretar) os conceitos e as garantias previstas no direito primário UE e nas constituições nacionais, em relação ao equilíbrio entre direito do trabalho, direito da concorrência e liberdade de estabelecimento, além disso, com uma aproximação da *common law* mais que da *civil law*. A respeito disso, é lícito temer que o uso da Carta de Nice pelo TJUE como parâmetro de julgamento produza leituras desfavoráveis das constituições nacionais (e das proteções dos direitos ali previstos, como por exemplo, o direito de contratação coletiva e o direito de greve), que não deveriam ser consentidas pelo art. 52 e 53 da Carta de Nice¹³, sob a ótica

13 Artigo 52. Âmbito e interpretação dos direitos e dos princípios.

1. Qualquer restrição ao exercício dos direitos e liberdades reconhecidos pela presente Carta deve ser prevista por lei e respeitar o conteúdo essencial desses direitos e liberdades. Na observância do princípio da proporcionalidade, essas restrições só podem ser introduzidas se forem necessárias e corresponderem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros.
2. Os direitos reconhecidos pela presente Carta regidos por disposições constantes nos Tratados são exercidos de acordo com as condições e limites por elas definidas.
3. Na medida em que a presente Carta contenha direitos correspondentes aos direitos garantidos pela Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, o sentido e o âmbito desses direitos são iguais aos conferidos por essa Convenção. Esta disposição não impede que o direito da União confira uma proteção mais ampla.
4. Na medida em que a presente Carta reconheça direitos fundamentais decorrentes das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, tais direitos devem ser interpretados em harmonia com essas tradições.
5. As disposições da presente Carta que contenham princípios podem ser aplicadas mediante atos legislativos e executivos realizados pelas instituições, órgãos e organismos da União e por atos dos Estados-Membros, quando estes aplicarem o direito da União, no exercício das respectivas competências. Só serão invocadas perante o juiz tendo em vista a interpretação desses atos e a fiscalização de sua legalidade.
6. As legislações e práticas nacionais devem ser plenamente consideradas tal como especificado na presente

do constitucionalismo de múltiplos níveis que tais normas indicam como critério de orientação na escolha dos instrumentos processuais e fundamentais de garantia dos direitos. De fato, os artigos 52 e 53 deveriam obrigar o Juiz constitucional nacional a fazer valer as garantias dos “contra limites”, da mesma forma que são previstas para o respeito das identidades nacionais, políticas e constitucionais (Gambino, 2012,8).

Em relação aos receios expostos, convém recordar que a assimetria entre a garantia das liberdades econômicas acolhida nos Tratados Europeus e os direitos fundamentais sociais garantidos nas tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, é em grande parte imputável à mesma Carta de Nice, com a sua classificação dos direitos em categorias de valores que, por trás da inovação aparentemente progressista do posicionamento dos direitos fundamentais no mesmo nível, torna mais difícil reconstruir os critérios de equilíbrio entre os mesmos.

De fato, como todos os direitos foram colocados no mesmo nível, e são, portanto, todos direitos fundamentais sem distinção, torna-se mais complicado inferir da Carta, e de sua “combinação” com o Tratado, uma gradação entre direitos e, portanto, identificar os princípios predominantes e caracterizantes do ordenamento constitucional (esperando que a Carta se refira ao texto como “valor constitucional”). Uma vez perdidas as próprias bases textuais e a relativa trama argumentativa, o equilíbrio poderá ser justificado somente em base às diversas enunciações dos direitos alinhados um atrás do outro, todos igualmente fundamentais [...]. Resulta, assim em um equilíbrio “livre”, no qual os termos serão definidos – até serem em grande parte forjados– pelo mesmo juiz” (Azzariti, 2011, 5).

A renúncia do direito da UE conseguiria dotar-se de uma **lei superior**, reenviando assim a um problemático “equilíbrio entre valores” remetido ao diálogo somente entre o juiz da União e o juiz nacional. Desta forma, terminaria “por assinalar aos Tribunais o papel decisivo de determinação dos direitos em base ao critério jurisprudencial da proporcionalidade [...] uma proporcionalidade, porém, invertida, porque livremente utilizável na ausência de prescrições de sistema que estejam em grau de orientar o juiz” (Azzariti, 2011,9).

Carta. 7. Os órgãos jurisdicionais da União e dos Estados-Membros devem possuir anotações destinadas a orientar a interpretação da presente Carta. Artigo 53. Nível de proteção. Nenhuma disposição da presente Carta deve ser interpretada no sentido de restringir ou lesar os Direitos do Homem e as liberdades fundamentais reconhecidos, nos respectivos âmbitos de aplicação, pelo Direito da União, Direito Internacional e as Convenções internacionais em que são partes a União ou todos os Estados-Membros, nomeadamente a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, bem como pelas Constituições dos Estados-Membros.

10. À procura de um equilíbrio entre garantias constitucionais nacionais e sistema jurídico da União Europeia.

10.1. A denunciada assimetria: A denunciada assimetria – no parâmetro positivo e na garantia jurisdicional correlata dos direitos sociais fundamentais – entre ordenamentos constitucionais nacionais e o sistema jurídico da União requer a identificação dos limites a serem impostos à pretensa primazia plena do direito da União sobre o direito constitucional nacional das liberdades e dos direitos, como previstos nas constituições nacionais. Considera-se o caso da greve, convivente forçado da contratação coletiva na estreita morada do art. 28 da Carta de Nice. Quem relê (mais uma vez) o Acórdão Viking (11 de dezembro de 2007, caso C – 438-05), não se cansa de constatar que o TJUE, ao invés de procurar um equilíbrio entre as disposições constitucionais nacionais e aquelas da União, levou às últimas consequências o critério de proporcionalidade na parte em que indicou o juiz da decisão de reenvio prejudicial para avaliar a proporcionalidade da greve com a garantia do exercício de uma liberdade fundamental da União e, portanto, de determinar se o sindicato “antes de desencadear a ação em questão [...] tivesse empregado” todos os meios alternativos, ou seja, podia recorrer a uma medida menos extrema que a greve. Deste modo, o TJUE confere ao juiz nacional um poder de controle que diz respeito às próprias estratégias do conflito sindical, com o risco de reformular o direito de greve nos termos de *extrema ratio* também naqueles ordenamentos, como o italiano, no qual tal princípio não existe (menos ainda no setor privado). É supérfluo acrescentar que, para o jurista italiano, uma operação de tal espécie apresenta-se como uma desclassificação do direito de contratação coletiva e do direito de greve (garantidos, respectivamente, pelos art. 39 e 40 da Constituição Italiana) por meros “interesses”, mercedores de tutela somente “se não excederem os limites estreitos impostos a seu exercício pelos critérios de adequação e proporcionalidade” (Giubboni, 2009, 124).

Ao dar seguimento a um equilíbrio entre liberdade econômica da União e direitos sociais constitucionalmente garantidos, a citada jurisprudência do TJUE incorre em um grave erro lógico, com referência ao art.6, § 1 do TUE e ao art. 28 da Carta de Nice, no qual não considera os direitos sociais como paritários dos direitos do homem, como aconteceu com os Acórdãos *Ômega* (14 de outubro de 2004, caso C- 36/02) e *Schmidberger* (12 de junho de 2003, caso C- 112/00). Além disso, convém enfatizar como os julgamentos Laval, Rüffert e outros assemelhados que não é somente a falta de reconhecimento do direito de greve e da contratação coletiva, mas também o tipo de equilíbrio entre estes dois direitos e o direito de estabelecimento sancionado pelo Tratado. A partir de tal equilíbrio chega-se à degradação da efetividade da garantia constitucional reconhecida pelo direito de contratação coletiva e pelo direito de greve, que diz respeito à própria relação entre constituições nacionais e o constitucionalismo europeu em matéria dos princípios e dos direitos fundamentais. Estes últimos estavam tão distantes da primazia e quase absorvi-

dos pelo direito da UE, baseado em uma jurisprudência argumentada pelos tribunais constitucionais nacionais, que o Tratado de Lisboa *teria* positivado seus conteúdos de garantia com o art. 4, § 2 do TUE.

O uso do futuro do pretérito é obrigação. Certamente é possível sustentar que mediante o reconhecimento do respeito às identidades nacionais, no art. 4 do TUE, os contra limites não são mais uma reivindicação externa ao processo de integração promovida pelos Tribunais Constitucionais Nacionais, mas encontram a própria qualificação jurídica ao interno do mesmo ordenamento “unionista”, e foram europeizados de tal modo, com potenciais efeitos na composição das contradições entre direito da UE e direito interno. Esta tese foi acolhida pelo Tribunal constitucional Alemão que, em particular no Acórdão do Tribunal constitucional alemão sobre o Tratado de Lisboa, de 30 de junho de 2009, baseou-se no art. 4, § 2, TUE, para justificar o potencial escrutínio, de sua parte, da legislação europeia lesiva à identidade constitucional alemã. Entretanto, o TJUE, desde os primeiros acórdãos sobre a aplicação do art. 4, § 2, TUE (Comissão contra Luxemburgo, 24 de Maio de 2011, caso C- 5/08; Ilonka Sayn-Wittgenstein, 22 de Dezembro de 2010, caso C-208/09; Runevič-Vardyn e Wardyn, 12 de Maio de 2011, caso C-391/09) não parece ter interpretado o respeito das identidades dos Estados-Membros como um limite externo (portanto, absoluto) ao processo de integração, mas como um limite relativo, ou seja, como um interesse legítimo do Estado, susceptível de equilíbrio com outros interesses mercedores de tutela. A exigência de respeitar as identidades nacionais – algumas vezes consideradas como uma derrogação autônoma, outras, ao contrário, subsumidas ao interno da derrogação sobre a ordem pública – não gozaram de um tratamento preferencial em relação às outras justificativas em matéria de mercado interno. O TJUE, de fato, estendeu à derrogação relativa ao respeito das identidades nacionais certos princípios que, tradicionalmente, caracterizam a aplicação das derrogações às liberdades fundamentais de mercado. Em primeiro lugar, o TJUE afirmou que a derrogação é entendida no sentido restritivo (Comissão contra Luxemburgo, 2011, ponto 36) e que pode ser invocada somente diante de uma ameaça real e suficientemente grave a um dos interesses fundamentais da coletividade (Ilonka Sayn-Wittgenstein, ponto 86). Em segundo lugar, conforme o Tribunal, o âmbito da derrogação não pode ser determinado unilateralmente pelos Estados-Membros, mas é sujeito ao controle das instituições da União (Ilonka Sayn-Wittgenstein, ponto 86). Em terceiro lugar, o TJUE afirmou que a restrição às liberdades do mercado deve ser proporcionada pelo objetivo perseguido pela legislação nacional (Ilonka Sayn-Wittgenstein, ponto 81 e Runevič-Vardyn e Wardyn, ponto 83). Finalmente, o Tribunal manteve que o Estado membro, invocador da derrogação, tem o ônus de provar que os objetivos perseguidos não podem ser alcançados por medidas menos restritivas das liberdades fundamentais (Ilonka Sayn-Wittgenstein, ponto 90, Runevič-Vardyn e Wardyn, ponto 88 e Comissão contra Luxemburgo, 2011, ponto 124). Trata-se, como se vê, de um teste de proporcionalidade bastante

rigoroso. A respeito da proteção dos direitos fundamentais ao nível da União, o Tribunal reconstruiu os princípios fundamentais declarando inferi-los das tradições constitucionais, mas de fato, reelaborou-os de modo autônomo para aplica-los às relações e às situações relevantes para o ordenamento da União. Estes precedentes fizeram temer que mesmo o respeito das identidades constitucionais dos Estados-Membros pudessem assumir configurações e equilíbrios em tudo e por tudo internos ao ordenamento da União.

10.2. Revisados os nós críticos (na verdade muitos e consistentes), torna-se necessário identificar os caminhos (na verdade, poucos) pelos quais fazer transitar uma interpretação adequada dos direitos sociais coletivos, que resulte, isto é, seja conforme as normas constitucionais internas, além das normas comunitárias (e, portanto, conforme o princípio da dupla conformidade) e seja, portanto, reparadora dos danos até então produzidos pela jurisprudência do TJUE.

Um primeiro caminho passa por uma releitura do Art. 28 da Carta de Nice, realizada à luz dos direitos fundamentais garantidos pela Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (CEDH) e resultantes das tradições constitucionais comuns, os quais, segundo o vigente art. 6, §. 3, TUE “fazem parte do direito da União enquanto princípios gerais”, sem dúvida, frase mais incisiva do que a contida no Tratado de Nice, que implicava somente em respeito aos mencionados direitos fundamentais. Um equilíbrio menos “desequilibrado” do direito de contratação coletiva (e do direito de greve) deveria basear-se no citado caráter “de múltiplos níveis” da tutela dos direitos fundamentais. Sobre a interpretação e aplicação de tais direitos poderia refletir os benefícios de um chamamento aos modelos mais elevados de proteção, derivados da jurisprudência do Tribunal de Estrasburgo, além das tradições constitucionais comuns. Para tal fim, uma contribuição importante pode derivar da esperada adesão da União Europeia à Convenção Europeia dos Direitos do Homem (doravante CEDU), que comporta uma junção do Tribunal de Luxemburgo com o Tribunal de Estrasburgo, em uma época na qual esta última parece mais atenta aos direitos sociais fundamentais que o TJUE (Palladino, 2011, 272). A referência está nos Acórdãos dos Tribunais de Estrasburgo sobre o direito de negociar e concluir acordos coletivos (veja, em particular, os acórdãos do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem Demir e Baykara contra a Turquia, 12 novembro de 2008, caso 34503/97 e Enerji Yapi-Yol Sen contra a Turquia, 21 abril de 2009, caso 68959/01). Nestas decisões, o Tribunal de Estrasburgo qualificou o direito de negociar e concluir contratos coletivos como conteúdo essencial da liberdade sindical garantida pelo art. 11 da CEDU, com a consequência que uma restrição de tais direitos deve ser reduzida e proporcional, recaindo o ônus da prova de legitimidade sobre o sujeito jurídico que pretende limitá-lo. Em substância, a operação de equilíbrio executada pelo Tribunal de Estrasburgo coloca os termos de tal equilíbrio em posição oposta àquela adotada pelo TJUE. De fato, calar-se diante do fato de que a verificação do limite de

apreciação é somente a última das operações que o Tribunal de Estrasburgo cumpre, esta última, conforme uma correta interpretação da CEDU, parte do direito de proteger, e depois considerar que este possa sofrer, em alguma medida, limitações e em que condições. O Tribunal de Luxemburgo, ao contrário, identifica o primeiro termo de comparação na liberdade econômica prevista pelo Tratado. Liberdade que pode ser limitada somente na presença de razões de interesse público superiores e justificadas (Comissão contra Alemanha, 18 de julho de 2007, caso C-490/04), trata-se também de proteger um direito fundamental da pessoa.

Um leitor otimista e fantasioso diria que, se um fato análogo àquele conhecido como Laval fosse analisado pelo Tribunal de Estrasburgo, dificilmente seria concluído no sentido da legitimidade, em relação à CEDU, de uma compreensão do direito de ação coletiva, faltando no presente caso uma base legal que prevesse expressamente uma limitação do direito de greve, ou ainda de ação coletiva. Um observador mais realista da experiência europeia esperaria somente que as afirmações dos direitos sociais coletivos no âmbito da CEDU produzissem efeitos benéficos sobre a jurisprudência do TJUE¹⁴ graças à coordenação que conseguiria a adesão da União à CEDU e ao vínculo interpretativo posto pelo citado § 3 do art. 52 da Carta de Nice. Deste modo, o diálogo entre o Tribunal CEDU e o Tribunal UE poderia valorizar aquele conjunto de normas primárias contidas nos Tratados (TUE e TFUE) e na Carta de Nice que constituem o “mandato social” da União (como recorda o Advogado Geral Gruz Villallón no ponto 52 das conclusões de 5 de maio de 2010, caso C-515/08, Dos Santos Palhota e outros), o qual não interessa somente o âmbito das liberdades individuais. O cumprimento daquele mandato social poderia contribuir para fazer descer os direitos sociais coletivos da cama de Procuste, no qual foram estrangidos por sua conotação imprevidente como a derrogação das liberdades econômicas, e para incrementar o grau de tutela efetiva dos mesmos direitos, ou pelo menos a desconjurar o risco de um processo de desestruturação dos direitos de ação coletiva que a UE mesma acolhe – pelo menos formalmente – como parte do próprio patrimônio de valor.

Todavia, exatamente em consideração à fria orientação do Tribunal de Justiça acerca dos direitos coletivos, a expectativa de seu progresso não pode

14 Neste meio tempo, é o TJUE que tenta redimensionar o âmbito dos princípios CEDH, adaptando-os aos próprios parâmetros, como se esclarecesse algumas passagens do Acórdão Heath contra BCE – Banco Central Europeu (Tribunal da Função Pública, 29 de setembro de 2011, caso F-121/10, ponto 121. Aqui, o TJUE fornece uma leitura “combinada” do art. 11 da CEDH e do art. 28 da Carta de Nice afirmando que tanto o art. 11 quanto o art. 28 se, de um lado, consagram o direito à liberdade de associação, que inclui o direito dos trabalhadores de constituir sindicatos para defesa de seus interesses econômicos e sociais, por outro, não comportam a obrigação de instaurar um procedimento de negociação coletiva ou de conferir aos citados sindicatos um poder de codicisão para fins de elaboração das condições de emprego dos trabalhadores”.

depender somente da evolução da jurisprudência, que, ademais desenvolveu um papel importante em outros setores do direito social. Como se pode observar, na definição das políticas europeias que efetivam o exercício dos direitos em questão, as instituições europeias e nacionais desenvolvem um papel primário cujos resultados nem sempre satisfazem no plano do conteúdo e do método como não deixam de assinalar as Partes sociais, envolvidas no processo regulatório somente em certas condições e com diversos limites processuais.

Quem se insere no debate sobre a proposta do regulamento “Monti II” (“Proposta de Regulamento do Conselho sobre o exercício do direito de promover ações coletivas no quadro da liberdade de estabelecimento e da livre prestação de serviços”: COM/2012, 130 final, 21/03/2012), oportunamente retirada pela Comissão, em setembro de 2012, por improbabilidade de encontrar suficiente consenso no Parlamento e no Conselho Europeu. Aquela proposta, por aproximação e método adotados, interessa à mesma contratação coletiva e fornece sugestões úteis à nossa investigação. O que se evidencia da falida proposta é que uma medida de direito derivado não pode ser o instrumento útil para resolver problemas originados pelo processo de integração do mercado único e agravados por uma jurisprudência do TJUE socialmente apático. Não o é estruturalmente porque aqueles problemas encontram sua origem no texto dos Tratados e da Carta de Nice. O único caminho, certamente estreito e íngreme, para resolver de modo a desconjurar uma progressiva degradação dos direitos sindicais passa pela revisão daquele texto, reconhecendo que a relação entre autonomia coletiva e liberdade econômica não se configura nos termos de sua equiparação, mas de “primazia” da primeira sobre a segunda (Orlandini, 2012).

Bibliografia

- AZZARITI, G.: *“Le garanzie del lavoro tra costituzioni nazionali, Carta dei diritti e Corte di Giustizia dell’Unione Europea”* (As garantias do trabalho entre constituições nacionais, Carta dos direitos e Tribunal de Justiça da União Europeia), www.europeanrights.eu. 2011
- CES: *“Risoluzione A Social Compact for Europe”* (Resolução O Pacto social para a Europa) adottata dal Comitato esecutivo della Confederazione europea dei sindacati (Ces) nella riunione del 5-6 giugno 2012, in *EURONOTE*, 1 Ottobre 2013.
- GAMBINO, S.: *“I diritti sociali fra costituzioni nazionali e costituzionalismo europeo”* (Os direitos sociais entre as constituições nacionais e o constitucionalismo europeu), in *federalismi.it* n. 24/2012.
- GIUBBONI, S.: *“Dopo Viking, Laval e Rüffert: in cerca di un nuovo equilibrio fra i diritti sociali e mercato”* (Depois de Viking, Laval e Rüffert: a procura de um

novo equilíbrio entre os direitos sociais e o mercado), in *Libertà economiche e diritti sociali nell'Unione Europea* (a cura di A. Andreoni e B. Veneziani), Ediesse, Roma, 2009.

- GUARINO G.: “*Le novità del Trattato di Lisbona: art. 6.3 e integrazione dei sistemi. Suggestioni brevi per una riflessione critica*” (As novidades do Tratado de Lisboa: art. 6.3 e integração dos sistemas. Breve sugestão para uma reflexão crítica), in *Il Trattato di Lisbona tra conferme e novità* (a cura di Zanghì, C –Panella, L), Giappichelli, Torino, 2010.
- OJEDA AVILÉS, A.: “Eficacia de los convenios colectivos europeos” (A Eficácia dos convênios coletivos europeus) in *La negociación colectiva en Europa*, MTAS, Madrid, 2004.
- OJEDA AVILÉS, A.: *La deconstrucción del derecho del trabajo* (A desconstrução do direito do trabalho), La Ley, Madrid, 2010
- OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho transnacional del trabajo* (Direito transnacional do trabalho), Tirant Lo Blanch, 2013
- ORLANDINI, G.: “*La proposta di regolamento Monti II ed il diritto di sciopero nell'Europa post-Lisbona*” (A proposta de Regulamento Monti II e o direito de greve na Europa pós-Lisboa), www.europeanrights.eu, 5 luglio 2012
- PALLADINO, R.: “*I diritti di sciopero e di contrattazione collettiva nell'ordinamento europeo: il 'cittadino lavoratore' tra logiche di mercato e tutela dei diritti sociali fondamentali*” (Os direitos de greve e de contratação coletiva no ordenamento europeu: o cidadão trabalhador entre a lógica do mercado e a tutela dos direitos sociais fundamentais), in *Le nuove frontiere della cittadinanza europea*” (a cura di Triggiani, E.), Cacucci, Bari, 2011.
- RAIMONDI, G.: “*Diritti fondamentali e libertà economiche: l'esperienza della corte europea dei diritti dell'uomo*” (Direitos fundamentais e liberdade econômica: a experiência do Tribunal Europeu dos direitos do homem), in *Diritto civile e principi costituzionali europei e italiani*, (a cura di C. Salvi), Giappichelli, Torino, 2012
- VILLANI, U.: “*La politica sociale nel Trattato di Lisbona*” (A política social no Tratado de Lisboa) in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n° 1/2012.

12 Anexo Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha

Secretaria de Relações de Trabalho - CUT,
Dieese e Confederações da CUT

Apresentação

O documento, que segue, é uma atualização das informações divulgadas no ano de 2011, por ocasião da Audiência Pública organizada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Naquele momento, o TST estava sendo pressionado para revisar a Súmula 331 e havia uma possibilidade real de que isso ocorresse. No entanto, a apresentação dos dados e o debate realizado na audiência demonstraram que o mecanismo de terceirização é altamente pernicioso para os trabalhadores brasileiros e fere gravemente os princípios constitucionais e o direito do trabalho.

A ameaça no TST passou, mas outras tantas vieram desde então: a tentativa de definir regras que liberariam indiscriminadamente a terceirização no país, em 2012 e 2013, através da tramitação do PL 4330/2004 e, mais recentemente, a ação da Cenibra no Supremo Tribunal Federal (STF) questionando a Súmula 331.

Considerando que as tentativas de flexibilização da legislação trabalhista – é disso que se trata – continuam, atualizamos as informações do dossiê “Terceirização e Desenvolvimento – uma conta que não fecha”, para demonstrar a precariedade das condições de trabalho dos terceirizados, as ameaças contra a vida desses trabalhadores e a busca por lucro com redução de direitos. Os efeitos da terceirização vêm se agravando fortemente e não podem ser aceitos pela sociedade brasileira, não por uma sociedade que busca um desenvolvimento pautado pela priorização da vida, pela igualdade de direitos, pela distribuição de renda e inclusão social, articulados com a valorização do trabalho.

A Central Única dos Trabalhadores – CUT tem atuado, fortemente, na luta por uma regulamentação da terceirização, que garanta igualdade de direitos entre os trabalhadores e que impeça esta prática para as chamadas atividades-fim das empresas.

O Dossiê Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha é uma iniciativa da CUT, elaborado sob a coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho (SRT/CUT) e com a participação do DIEESE, através

das subseções da CUT Nacional e das Confederações filiadas.

Nesse documento, procuramos refletir sobre o tema, a partir de dados estatísticos e de informações obtidas com as representações sindicais dos trabalhadores.

Iniciamos com a apresentação de dados mais gerais sobre o mercado de trabalho, que comprovam a condição desfavorável dos trabalhadores em atividades tipicamente terceirizadas em relação àqueles contratados diretamente. Em seguida, tratamos de forma mais detalhada das chamadas “faces da terceirização”, expondo as graves consequências da terceirização para os trabalhadores brasileiros.

Na sequência, o capítulo 3 apresenta questões específicas dos diferentes ramos de atividade, permitindo uma análise dos reflexos da terceirização nas atividades econômicas e ocupações.

Por fim, a CUT apresenta suas propostas para a regulamentação da terceirização que, do ponto de vista dos trabalhadores, são capazes de reverter a relação direta entre terceirização e precarização no Brasil.

Introdução

Esse debate está relacionado diretamente ao tema do desenvolvimento do Brasil, de como iremos caminhar do ponto de vista social e econômico.

Na teoria, enfatizam-se os ganhos da especialização e da cooperação advindos da nova relação entre empresas. Consultores apontam o “outsourcing” como o caminho para a modernidade. Ressaltam, também, a vantagem que a terceirização traz na transformação de gastos fixos em variáveis (e, nesse caso, os trabalhadores também são transformados em custo variável...).

A realidade imposta pela terceirização, porém, não é a da modernidade, e sim a de um país com relações arcaicas de trabalho, que fere os preceitos de igualdade. Para se ter uma ideia, segundo uma pesquisa da CNI (Confederação Nacional da Indústria), a principal motivação para 91% das empresas, que terceirizam parte de seus processos, é a redução de custo e apenas 2% a especialização técnica. Como isso pode ocorrer, senão em detrimento dos direitos, remuneração e condições de saúde e segurança dos trabalhadores?

Com a terceirização:

Do ponto de vista econômico, as empresas procuram otimizar seus lucros, em menor grau pelo crescimento da produtividade, pelo desenvolvimento de produtos com maior valor agregado, com maior tecnologia ou ainda devido à especialização dos serviços ou produção. Buscam como estratégia central, otimizar seus lucros e reduzir preços, em especial, através de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho, que passam a ser de responsabilidade da subcontratada.

Do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos di-

reitos dos terceirizados é desrespeitada, criando a figura de um “trabalhador de segunda classe” com destaque para as questões relacionadas à vida dos trabalhadores (as), aos golpes das empresas, que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados, e às altas e extenuantes jornadas de trabalho.

As empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Esse “abrigo” não tem caráter social, mas é justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável e, por falta de opção, submetem-se a esse emprego.

Não é verdade que a terceirização gere emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário, e pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho. Portanto, lutar pela regulamentação da terceirização pela via da igualdade de direitos é exatamente buscar garantir qualidade de vida aos que hoje são vítimas desta prática no mercado de trabalho.

A terceirização está diretamente relacionada com a precarização do trabalho. Destacar os setores mais precarizados no país, é destacar os setores que, comumente, exercem atividades terceirizadas no Brasil.

Não deveria ser essa a nossa opção de desenvolvimento econômico. Não é esse o compromisso que os atores sociais devem ter com a construção do país. Em especial, porque essa relação aumenta os custos para a sociedade, com a perda da qualidade de serviços e produtos, com agressões ambientais às comunidades vizinhas, com empobrecimento dos trabalhadores, concentração de renda e depreciação da vida humana. Soma-se a isso, a atuação estatal como fomentador da precarização das relações de trabalho através dos processos de terceirização no serviço público, com as fraudes em licitações, evasão fiscal, focos de corrupção, aumento das demandas trabalhistas e previdenciárias, entre outros custos, além da tão propagada competitividade.

Finalmente, vale destacar que as estatísticas oficiais dificultam a análise dos efeitos da terceirização, que é dificilmente captada pelas pesquisas vigentes. No entanto, apresentamos esse dossiê para dar visibilidade a uma realidade que existe e é sentida cotidianamente pelos trabalhadores (as) e por suas representações sindicais.

Nota metodológica

Apresentamos, a seguir, uma análise do mercado de trabalho através do Agrupamento dos setores tipicamente terceirizados e dos setores tipicamente contratantes, a partir do qual, iremos debater os efeitos da terceirização que, dado o atual cenário, resulta na precarização do trabalho, como os dados e os relatos de várias entidades sindicais têm revelado.

As estatísticas oficiais têm limites para captar essa realidade sentida no

cotidiano pelos trabalhadores e suas representações. A partir dos critérios descritos a seguir, procuraremos indicar as características gerais da terceirização no Brasil, com a construção de algumas estimativas do número de trabalhadores terceirizados e contratados diretamente pelas empresas, utilizando duas fontes de pesquisa:

RAIS/CAGED-MTE – registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego que apresentam dados sobre o mercado formal de trabalho, com a classificação CNAE 2.0, e o reagrupamento das classes setoriais de acordo com seu perfil principal (tipicamente terceira, tipicamente contratante):

Nesse caso, por impossibilidade de reagrupamento, o setor agrícola não está contido.

O pressuposto para organização dos dados do RAIS/CAGED/MTE é a forma como a atual estrutura produtiva e de serviços se organiza, fortemente verticalizada, apoiada pelo conceito de “foco no negócio” e complementaridade através de cadeias produtivas e de serviços.

A organização desses dados apresenta uma estimativa sobre o universo de terceirizados no Brasil e, novamente, é necessário que o país se debruce para melhorar as estatísticas sobre o mercado de trabalho, permitindo que sejam captados, de modo direto, o perfil dos trabalhadores terceirizados.

1 Números da terceirização

As estimativas sobre as condições de trabalho dos terceirizados, quando comparadas com os trabalhadores diretamente contratados pelas empresas, confirmam os relatos e denúncias apresentados pelos trabalhadores e suas representações sindicais.

Os dados reafirmam o quadro apresentado na 1ª versão do Dossiê, lançado em 2010, ou seja, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho.

Na Tabela 1, verificamos que os trabalhadores terceirizados perfazem 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados. É possível ainda afirmar que este número está subestimado, visto que

Tabela 01 Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, 2013

SETORES	Número de Trabalhadores em 2013	%
Setores tipicamente contratantes	34.748.421	73,2
Setores tipicamente terceirizados	12.700.546	26,8
Total	47.448.967	100,0

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

parte considerável dos trabalhadores terceiros está alocada na informalidade. Caso as estatísticas contemplassem esse segmento de informais, poderíamos observar que esse universo é maior e, com certeza, os números sobre as condições de trabalho seriam ainda mais assustadores.

Na Tabela 2, observam-se três indicadores relevantes das condições de trabalho, que reforçam que a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho.

Tabela 02 Condições de trabalho e terceirização, 2013

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração média (R\$)	2.361,15	1.776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Remuneração média em dezembro.

O primeiro dado, sobre a remuneração, demonstra que, em dezembro de 2013, ela foi 24,7% menor para os trabalhadores terceirizados, um pouco melhor do que o observado em 2010, quando essa diferença foi de 27,1%. No entanto, esse fato ocorre mais em função do aumento do salário mínimo e

Tabela 03 Distribuição percentual dos trabalhadores contratados direto e dos terceirizados por faixa de remuneração, 2013

Faixa de remuneração	Setores Tipicamente terceirizados	Setores Tipicamente contratantes
Até 2 salários mínimos	57,1	49,3
De 2,01 a 3,00 salários mínimos	21,4	18,1
De 3,01 a 4,00 salários mínimos	8,3	9,5
De 4 a 7 salários mínimos	7,8	12,4
De 7,01 a 10,00 salários mínimos	2,4	4,5
Acima de 10 salários mínimos	2,9	6,1
Total	100,0	100,0

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

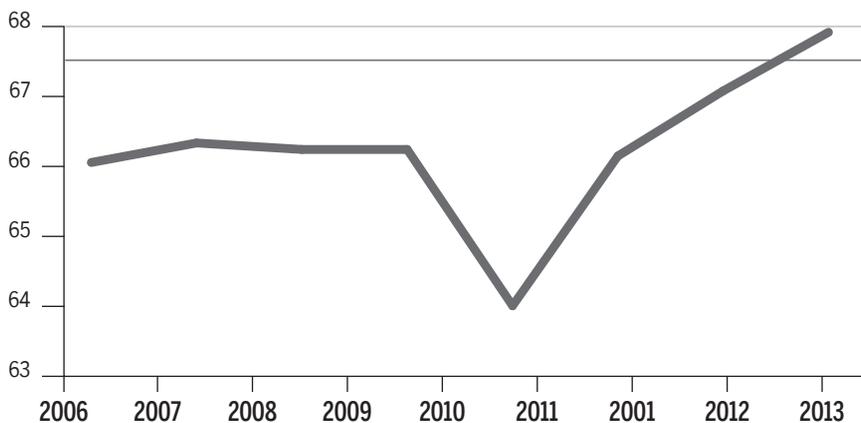
Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. As faixas foram alteradas em relação ao estudo de 2011, devido à nova configuração apresentada pelo MTE.

da aproximação da estrutura salarial brasileira do piso, do que da busca por redução das diferenças entre esses dois segmentos de trabalhadores.

Esse fato é reforçado pelos dados da Tabela 3, que demonstra uma concentração nas faixas de “Até 2 salários mínimos” e “De 3 a 4 salários mínimos”, que perfazem 78,5% do total de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados. Por outro lado, apesar dos trabalhadores em setores diretamente contratantes também terem uma alta concentração nessas duas faixas (67,4%) - como dito acima, muito em função do fenômeno do salário mínimo nos últimos anos - esse segundo grupo está distribuído entre as diversas faixas salariais do que os terceiros.

Ainda em relação à remuneração, o **gráfico 1** também demonstra esse grande hiato entre a remuneração dos setores tipicamente contratantes e os setores tipicamente contratados, quando avalia a remuneração dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados ao longo do ano. Apesar de uma melhoria nos últimos três anos, ela foi muito lenta e a remuneração dos terceirizados mantém uma diferença considerável.

Gráfico 01 Razão Remuneração média real terceirizado ativo/
Remuneração média real contratante ativo



Fonte: Fonte: Rais 2006 a 2013. Elaboração: DIEESE, 2014.

Em relação à jornada de trabalho contratada, esse grupo de trabalhadores realiza uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, sem considerar horas extras ou banco de horas realizadas, que não são objeto do levantamento do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), outra limitação das estatísticas oficiais brasileiras.

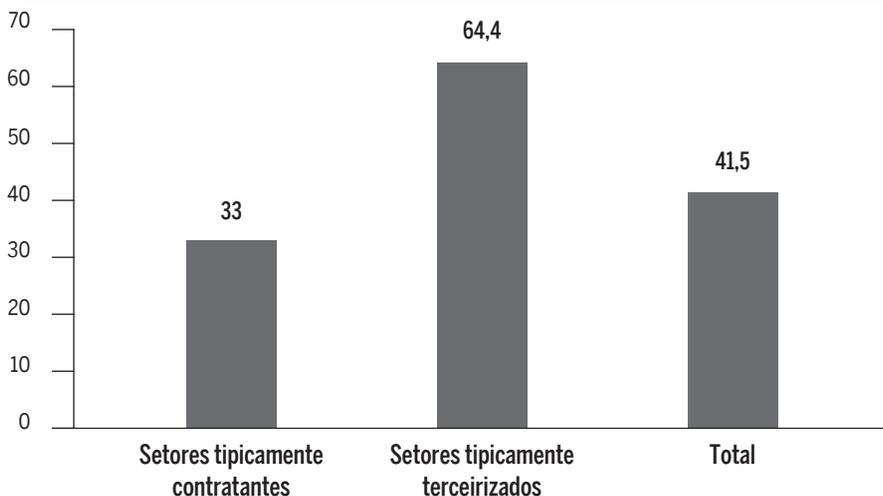
Se a jornada dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam cria-

das 882.959 vagas de trabalho a mais, novamente, sem considerar hora extra, banco de horas e o ritmo de trabalho que, como relatado pelos dirigentes sindicais, são maiores e mais intensos entre os terceiros.

O tempo de emprego demonstra uma diferença ainda maior entre trabalhadores diretos e terceiros. Enquanto a permanência no trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, em média, para os terceiros é de 2,7 anos. Esse fato decorre da alta rotatividade dos terceirizados – 64,4% contra 33% dos diretamente contratados. Apesar de ter ocorrido uma alta geral da rotatividade, outro fenômeno abusivo do mercado de trabalho nacional, a taxa teve um aumento de 19,5 pontos percentuais entre os terceiros, quando observamos o estudo realizado em 2010 (**gráfico 2**).

Esse fato tem uma série de consequências para o trabalhador, que alterna períodos de trabalho e períodos de desemprego, resultando na falta de condições para organizar e planejar sua vida, inclusive para projetos pessoais como formação profissional. Tem, também, um abatimento sobre o FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador), uma vez que essa alta rotatividade pressiona para cima os custos com o seguro desemprego.

Gráfico 02 Taxa de Rotatividade por tipo de setor 2013



Fonte: Rais 2012 e Caged 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Na distribuição dos terceirizados por estado, destacam-se São Paulo (30,5%), Ceará (29,7%), Rio de Janeiro (29,0%), Santa Catarina (28%) e Espírito Santo (27,1%), com uma concentração maior de terceirizados, superior à média nacional de 26,8%. Por região, destaca-se a Sudeste, que possui 29,4% de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados.

Tabela 04 Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por estado, 2013

Estado	Setores tipicamente contratantes		Setores tipicamente terceirizados		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Rondônia	288.589	81,1	67.125	18,9	355.714	100
Acre	103.425	82,1	22.535	17,9	125.960	100
Amazonas	480.664	75,0	160.257	25,0	640.921	100
Roraima	78.842	86,9	11.902	13,1	90.744	100
Pará	847.914	79,1	224.085	20,9	1.071.999	100
Amapá	100.563	80,0	25.152	20,0	125.715	100
Tocantins	208.710	87,1	30.813	12,9	239.523	100
Maranhão	559.250	80,0	139.392	20,0	698.642	100
Piauí	351.021	80,7	84.111	19,3	435.132	100
Ceará	1.032.965	70,3	437.321	29,7	1.470.286	100
Rio Grande do Norte	463.113	76,9	139.325	23,1	602.438	100
Paraíba	519.522	80,5	126.092	19,5	645.614	100
Pernambuco	1.254.924	73,2	459.251	26,8	1.714.175	100
Alagoas	421.409	84,3	78.197	15,7	499.606	100
Sergipe	300.645	76,4	92.805	23,6	393.450	100
Bahia	1.635.308	73,6	585.089	26,4	2.220.397	100
Minas Gerais	3.499.676	73,1	1.288.285	26,9	4.787.961	100
Espírito Santo	670.998	72,9	249.934	27,1	920.932	100
Rio de Janeiro	3.239.371	71,0	1.325.312	29,0	4.564.683	100
São Paulo	9.518.370	69,5	4.171.146	30,5	13.689.516	100
Paraná	2.276.875	75,5	738.409	24,5	3.015.284	100
Santa Catarina	1.559.691	72,0	606.777	28,0	2.166.468	100
Rio Grande do Sul	2.239.125	74,7	760.108	25,3	2.999.233	100
Mato Grosso do Sul	447.026	78,7	121.240	21,3	568.266	100
Mato Grosso	550.493	79,5	141.626	20,5	692.119	100
Goiás	1.101.238	77,6	318.491	22,4	1.419.729	100
Distrito Federal	998.694	77,2	295.766	22,8	1.294.460	100
Total	34.748.421	73,2	12.700.546	26,8	47.448.967	100

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Um dado, que desconstrói argumentos de que os baixos salários dos trabalhadores terceirizados ocorrem em função de estarem alocados em pequenas empresas, e que estas não têm possibilidade de pagar melhores salários,

é que 52,6% dos trabalhadores terceirizados trabalham em empresas com mais de 100 empregados contra 55,2% dos trabalhadores em setores tipicamente contratantes, percentuais bastante próximos.

Tabela 05 Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por Região Natural, 2013

Estado	Setores tipicamente contratantes		Setores tipicamente terceirizados		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Região Norte	2.108.707	79,6	541.869	20,4	2.650.576	100
Região Nordeste	6.538.157	75,3	2.141.583	24,7	8.679.740	100
Região Sudeste	16.928.415	70,6	7.034.677	29,4	23.963.092	100
Região Sul	6.075.691	74,3	2.105.294	25,7	8.180.985	100
Região Centro Oeste	3.097.451	77,9	877.123	22,1	3.974.574	100
Total	34.748.421	73,2	12.700.546	26,8	47.448.967	100

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Tabela 06 Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, por tamanho de estabelecimento, 2013

Tamanho do estabelecimento por número de trabalhadores	Setores tipicamente contratantes		Setores tipicamente terceirizados		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
De 1 a 4 vínculos	2.759.858	7,9	973.200	7,7	3.733.058	7,9
De 5 a 9	2.822.020	8,1	1.051.467	8,3	3.873.487	8,2
De 10 a 19	3.287.125	9,5	1.094.002	8,6	4.381.127	9,2
De 20 a 49	4.042.056	11,6	1.625.200	12,8	5.667.256	11,9
De 50 a 99	2.654.588	7,6	1.271.465	10,0	3.926.053	8,3
De 100 a 249	3.381.200	9,7	1.630.959	12,8	5.012.159	10,6
De 250 a 499	2.860.642	8,2	1.227.409	9,7	4.088.051	8,6
De 500 a 999	2.917.586	8,4	1.119.279	8,8	4.036.865	8,5
1000 ou Mais	10.023.346	28,8	2.707.565	21,3	12.730.911	26,8
Total	34.748.421	100	12.700.546	100	47.448.967	100

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Outro argumento comumente difundido é que estes trabalhadores recebem menos porque possuem menor escolaridade. De fato, os terceiros possuem uma escolaridade menor, mas não há um hiato gigante: 58,5% dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados possuem ensino médio ou formação superior, enquanto entre os trabalhadores dos setores tipicamente terceiros esse percentual é de 72,7%. Se observarmos apenas o ensino médio completo, o número de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes é praticamente o mesmo, 46%.

Tabela 07 Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, por escolaridade, 2013

Tamanho do estabelecimento por número de trabalhadores	Setores tipicamente contratantes		Setores tipicamente terceirizados		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Analfabeto	72.005	0,2	45.090	0,4	117.095	0,2
Até 5ª Incompleto	753.397	2,2	509.849	4,0	1.263.246	2,7
5ª Completo Fundamental	900.812	2,6	559.431	4,4	1.460.243	3,1
6ª a 9ª Fundamental	1.770.116	5,1	1.175.647	9,3	2.945.763	6,2
Fundamental Completo	3.488.375	10,0	1.872.895	14,7	5.361.270	11,3
Médio Incompleto	2.496.673	7,2	1.108.468	8,7	3.605.141	7,6
Médio Completo	15.974.277	46,0	5.855.748	46,1	21.830.025	46,0
Superior Incompleto	1.395.270	4,0	469.653	3,7	1.864.923	3,9
Superior Completo	7.897.496	22,7	1.103.765	8,7	9.001.261	19,0
Total	34.748.421	100	12.700.546	100	47.448.967	100

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

2 Faces da terceirização

Nessa parte do documento serão abordadas as quatro faces da terceirização. A primeira delas é o calote que as empresas terceirizadas dão em seus trabalhadores, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços com as empresas tomadoras desses serviços, sem falar dos casos em que o descumprimento da lei trabalhista ocorre durante a vigência dos contratos. É frequente o desaparecimento das terceirizadas ao final dos contratos sem o devido pagamento das remunerações, rescisões e demais obrigações trabalhistas a que são responsáveis. Com isso, quem sofre as consequências são os trabalhadores, já que, muitas vezes, as empresas tomadoras dos serviços terceirizados não se responsabilizam pelos crimes dessas últimas.

A segunda face, talvez a mais cruel, trata das diversas doenças, acidentes e mortes causadas pela terceirização. A principal razão disso são as condições precárias de trabalho, às quais os trabalhadores terceiros são submetidos diariamente.

O terceiro aspecto são os ataques aos direitos dos trabalhadores terceirizados. Dentre os vários ataques citados, o que mais se destaca é o rebaixamento dos direitos dos trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores diretos. Será mostrado que o rebaixamento dos terceiros, em relação aos contratados diretos pela empresa contratante dos serviços da prestadora, se dá mediante menores remunerações e menos benefícios.

A quarta face da terceirização apresentada é a discriminação que os trabalhadores terceirizados sofrem cotidianamente em seus locais de trabalho. A discriminação se dá, especialmente pela proibição do uso do mesmo refeitório dos trabalhadores diretos pela distribuição de uniforme diferenciado e pela disponibilização de transporte diferente.

Finalizamos apontando os riscos que o atual formato de terceirização em prática no Brasil representa para a organização dos trabalhadores e para a negociação coletiva.

Calote das Empresas Terceirizadas

Quando se fala de terceirização no Brasil, o principal problema vivenciado pelos trabalhadores terceirizados é o calote. Basta uma simples pesquisa na internet ou conversas com os trabalhadores para constatar que o não cumprimento das obrigações trabalhistas, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços, é uma realidade nefasta no mundo da terceirização. Os trabalhadores dos setores de asseio e conservação e de vigilância (atividades tradicionalmente terceirizadas, com previsão em lei) são testemunhas dessa realidade. Um exemplo disso foi noticiado pelo Sindiserviços do Distrito Federal (DF), em maio de 2014. A empresa PH Serviços e Administração protagonizou um calote nos governos Federal e do DF e em mais de 7.400 trabalhadores. Segundo a entidade sindical, foi o maior calote já registrado pela entidade. Após o rompimento dos contratos de prestação de serviços com os órgãos públicos, a PH Serviços e Administração deixou de pagar salários, vale transporte e tiquete alimentação dos trabalhadores.

O Sindicato dos Empregados no Comércio e Serviços de Ipatinga também relata diversos problemas enfrentados com empresas terceirizadas no setor de asseio e conservação. Em 2012, foram movidos processos contra as empresas Verso Assessoria Patrimonial e Qualy Serviços Gerais, em ambos os casos por conta do não pagamento do piso salarial e do vale refeição.

Além disso, outros processos tramitam na Justiça do Trabalho com reclamações contra as empresas GWR Gerenciamento de Serviços Ltda., Vigilação do Brasil Ltda., Oliveira & Schilckmamm Conservadora Ltda., Osesp Comercial e Serviços Especializados Ltda. e Secon Serviços de Segurança e Conser-

vação Ltda. Essa última é uma das empresas que mais tem desrespeitado os direitos dos trabalhadores e tem sido acionada constantemente por motivos diversos, dentre eles, não concessão de férias, inadimplência de FGTS e INSS.

Como pôde ser visto acima, o setor público também é palco constante de calotes. Por isso, não é raro vermos o Ministério Público do Trabalho (MPT) entrando com ações na justiça para intervir na relação entre governo, empresas terceiras e trabalhadores terceirizados. Um exemplo foi a ação civil pública movida pelo MPT do Rio Grande do Sul (RS) em 2013, pedindo que o Estado do RS adotasse maiores cautelas na contratação de empresas terceirizadas. A ação teve origem no próprio Estado, quando em 2012, temendo uma greve de trabalhadores terceirizados, que prestavam serviços no Palácio Piratini, sede do poder executivo estadual, acionou o MPT-RS.

Outro caso emblemático no setor público ocorreu em agosto de 2013: as empresas Adminas Administração e Delta Empreendimentos receberam recursos federais - referentes a serviços prestados ao Banco do Brasil, Ministérios da Fazenda, da Justiça e da Integração - e não honraram o pagamento de salários de centenas de trabalhadores, 500 deles apenas na Adminas.

Essa situação é corriqueira. Frequentemente, o Estado contrata empresas sem capacidade financeira, que dependem do pagamento do contrato de prestação de serviços para pagar seus trabalhadores. Quando o Estado não realiza o pagamento, o terreno para o calote está dado: a empresa terceirizada, que não possui capital de giro suficiente, não consegue pagar os salários de seus trabalhadores. Mesmo o Estado sendo responsável pelo repasse de salários, quando a prestadora de serviço não cumpre as obrigações trabalhistas, os trabalhadores ficam "a ver navios", pois o Estado também não cumpre com suas obrigações.

Nas empresas estatais, a realidade não é nada diferente. Nos Correios, por exemplo, conforme apuração do jornal Causa Operária do Partido da Causa Operária, os trabalhadores terceirizados da empresa Worktime, que presta serviços aos Correios, em várias cidades e setores da estatal, levaram calote, permanecendo meses sem receber os salários, vale alimentação e transporte. Após decidirem parar de trabalhar e ir até a sede da empresa em São Paulo, para reivindicar seus direitos, descobriram que a empresa não estava mais lá e que sua sede era na Bahia. Para piorar a situação, os Correios obrigaram seus trabalhadores a cobrirem os terceirizados paralisados.

Outra empresa estatal campeã de denúncias e ações na justiça devido a calotes, que suas prestadoras contratadas dão aos trabalhadores, é a Petrobras. As vítimas dessa vez foram os trabalhadores terceirizados da empresa Tenasa, a qual presta serviços para a Petrobras. No começo de 2014, cerca de 500 trabalhadores ficaram sem receber seus salários, FGTS e INSS da empresa. Devido a essa situação, a Petrobras rompeu o contrato com a Tenasa, deixando a situação pior para os trabalhadores terceirizados. Desde que a Petrobras adotou a terceirização como parte da política de redução de custos e privatização, os calotes se multiplicaram pelo país afora, ano após ano.

Como forma de contornar, minimamente, os problemas causados pelas empresas que deixam de cumprir com as obrigações trabalhistas, a FUP (Federação Única dos Petroleiros) assegurou uma importante garantia no Acordo Coletivo vigente, a implementação do fundo garantidor para proteger os trabalhadores terceirizados em caso de calote das prestadoras de serviços.

Ao observar o setor privado, o quadro é o mesmo. No início de 2014, 100 trabalhadores da empresa Amir Engenharia e Automação, terceirizada que presta serviços à Comgás em Taboão da Serra, em São Paulo, levaram um calote da empresa. Salários, benefícios, adiantamento salarial e verbas rescisórias não foram pagos pela empresa terceirizada. Então, os trabalhadores terceirizados foram buscar seus direitos na Comgás, que se recusou a arcar com o calote de sua prestadora de serviços.

Um setor que tradicionalmente sofre com os males causados pela terceirização é o da construção. As empresas do setor utilizam largamente a terceirização para a realização das obras, através das empreiteiras e, por isso, são milhares os calotes registrados pelo país, desde as grandes até as pequenas obras, públicas ou privadas. Dois casos representativos dessa realidade ocorreram no começo de 2014, em Londrina, no Paraná. Segundo o Sintracon, um deles ocorreu quando o dono de uma empreiteira foi embora deixando 30 trabalhadores sem salários e direitos trabalhistas. Outro caso extremo aconteceu, quando um pedreiro foi assinar a documentação que o desligava da obra em que trabalhou e, ao invés do dinheiro da rescisão, recebeu uma ameaça. O empreiteiro que o contratou colocou um revólver em cima da mesa e disse que não pagaria mais nada.

Como pôde ser visto, o calote é uma realidade na vida dos trabalhadores terceirizados e citamos apenas alguns poucos exemplos. Independente do setor no qual trabalhem, seja público ou privado, do asseio ou da construção, o não cumprimento das obrigações trabalhistas, especialmente a rescisão do contrato de trabalho ao final dos contratos de prestação de serviços, ocorre diariamente em todo o país. Portanto, só por essa razão, pode-se associar terceirização à precarização das relações de trabalho.

Saúde, Segurança e Mortes no Trabalho

Os acidentes e as mortes no trabalho são a outra terrível faceta da terceirização no país, talvez a mais nefasta. São inúmeros os acidentes e mortes entre os trabalhadores terceirizados, computados todos os anos. A conclusão é óbvia para trabalhadores, especialistas e profissionais do trabalho: os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente. As empresas não investem em medidas preventivas, mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores. Basta uma rápida pesquisa na internet, para verificar os inúmeros casos de acidentes e mortes de trabalhadores terceirizados, noticiados todos os dias.

“Carlos de Jesus, que tinha 34 anos, morreu atingido por uma viga de três toneladas, e Crispiniano Santos está internado - Terceirizada tocava obra no local do acidente na Arena, SP”. Esse tipo de matéria com a informação “empresa terceirizada” aparece, tristemente, nos noticiários e com uma assiduidade assustadora. O setor da construção é campeão nessa estatística e isso pôde ser visto durante as obras dos estádios para a Copa, mesmo com toda a cobertura da mídia e a importância do evento. Oficialmente, ao todo foram oito mortes nas obras dos estádios, sendo três na Arena Manaus (houve o que poderia ter sido uma quarta morte, ocorrida nas obras do Centro de Convenções da Arena, causada por um AVC (Acidente Vascular Cerebral), mas que a polícia não considerou como acidente de trabalho), três na Arena Corinthians, uma na Arena Mané Garrincha e uma na Arena Pantanal. O que chama a atenção é que todas as mortes foram de trabalhadores terceirizados. Se incluirmos as obras em Arenas que não foram para a Copa, o número de mortes aumenta para dez, sendo uma na Arena do Grêmio e outra na Arena do Palmeiras, também de trabalhadores terceirizados.

O procurador José de Lima, coordenador nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do MPT, aprofunda o diagnóstico, afirmando que “o terceirizado é um trabalhador invisível para a sociedade, não recebe o mesmo treinamento, não tem cobrança para o uso de EPI e não ganha o mesmo que um empregado direto, exercendo a mesma função”.

O setor elétrico também apresenta altos índices de acidentes e mortes no trabalho entre os trabalhadores terceirizados. Conforme o Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE), os trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica. Outro dado da Fundação COGE indica que o índice de acidentes no setor elétrico é 5,5 vezes maior que o dos demais setores da economia.

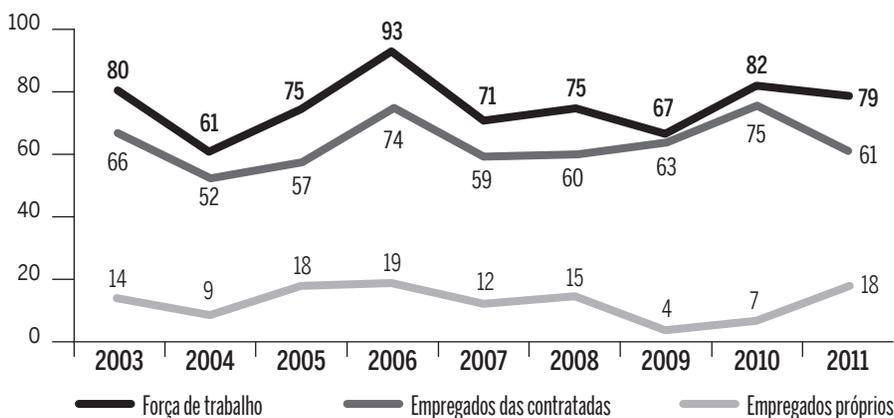
Apenas em 2011, das 79 mortes ocorridas no setor, 61 foram de trabalhadores de empresas terceirizadas, conforme **gráfico 3**.

O **gráfico 4** revela que o motivo das mortes dos trabalhadores das empresas contratadas do setor elétrico, em sua maioria, está relacionado a algum tipo de precariedade no exercício do trabalho, como falta de equipamentos de proteção e treinamentos. O dado que melhor revela essa situação é o de que 62% das mortes (38 das 61) foram ocasionadas por origem elétrica.

Ainda para ilustrar essa triste realidade, alguns exemplos baseados em “Relatórios de Sustentabilidade” e/ou Financeiros das respectivas empresas abaixo citadas:

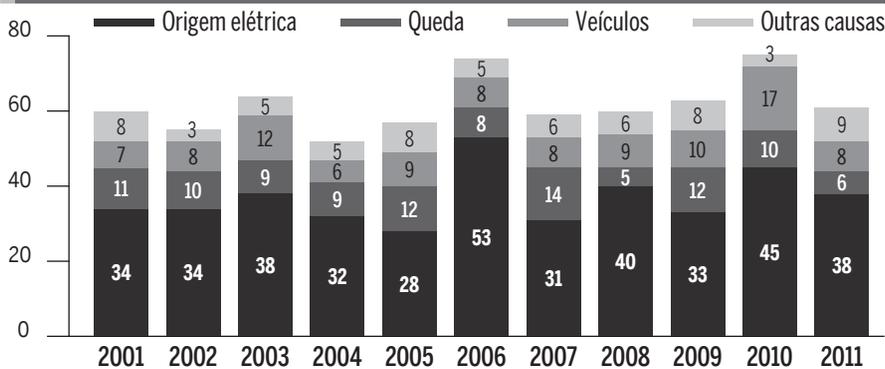
- De 2005 para 2012, o número de trabalhadores terceirizados cresceu 2,3 vezes na Petrobras e o número de acidentes de trabalho explodiu: cresceu 12,9 vezes. Nesse período, 14 trabalhadores da Petrobras morreram durante suas atividades laborais, entre os trabalhadores terceirizados foram 85.

Gráfico 03 Número de acidentados fatais do Setor Elétrico Brasileiro



Fonte: Fundação COGE.

Gráfico 04 Número de acidentados fatais típicos, empregados de contratados, Causas



Fonte: Fundação COGE.

• Na Klabin, onde 37,5% dos trabalhadores são terceirizados, a taxa de acidentes é de 3,32 entre os trabalhadores terceiros e 2,79 entre os diretos. Os exemplos poderiam se estender, indefinidamente, nos setores mencionados e em outros segmentos produtivos, nos quais um grande número de trabalhadores terceirizados adoecem e morrem. Diversos estudos, além da experiência empírica dos sindicatos, indicam que os trabalhadores terceirizados ocupam os postos de trabalho mais precários e arriscados, sendo também os de menores salários.

Ao terceirizar, as empresas contratantes transferem para empresas menores a responsabilidade pelos riscos de seu processo de trabalho, isto é, ter-

ceiriza-se ou mesmo quarteriza-se os riscos impostos por sua atividade de trabalho para empresas, que nem sempre têm condições tecnológicas e econômicas para gerenciá-los.

No setor de saúde, por exemplo, limpeza e lavanderia são áreas extensamente terceirizadas e onde os acidentes perfurocortantes são uma rotina, expondo os trabalhadores a graves riscos como HIV-AIDS e hepatites.

Situação semelhante vivem os trabalhadores da limpeza urbana. O critério de menor preço nas licitações é um dos fatores que aprofunda a precarização já que, geralmente, o menor preço é obtido pela intensificação do trabalho (em termos de jornada, ritmo e exigências da tarefa) e da negligência das medidas de proteção da saúde dos trabalhadores.

A realidade demonstra que a terceirização vem contribuindo, de forma significativa, para incrementar as taxas de morbidade e de mortalidade por acidente de trabalho e mesmo para encobrir seus dados negativos, aumentando também a invisibilidade deste grave problema social e de saúde pública.

Longe de serem fruto do acaso, fatalidade ou negligência dos trabalhadores, as doenças e mortes causadas pelo trabalho são evitáveis. É inadmissível e injusto, portanto, que as pessoas continuem morrendo e adoecendo devido ao processo desenfreado de terceirização.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, as estatísticas oficiais de acidentes do trabalho não identificam se a empresa é terceirizada. O Ministério destaca, porém, que a experiência da fiscalização e a análise dos acidentes de trabalho revelam que as ocorrências são mais frequentes nas empresas terceirizadas – em 2005, o MTE divulgou dado que comprovava a relação entre maior número de acidentes e empresas terceirizadas.

Para o Ministério, duas podem ser as explicações para essa realidade: a gestão menos rigorosa dos riscos de acidentes de trabalho nas terceirizadas e as tarefas que envolvem mais riscos serem exercidas, em geral, pelos trabalhadores terceirizados.

Esse tipo de problema, afirma o MTE, tem sido observado, principalmente, nas áreas de construção civil, transportes de cargas e energia elétrica. Os inúmeros dados apresentados deixam claro que o lado mais perverso da terceirização são os acidentes e as mortes no trabalho, que acontecem em diversos setores da atividade econômica. Também explicita que, devido à precarização causada pela terceirização, o trabalhador paga um preço alto, muitas vezes com a própria vida, por essa lógica brutal.

Ataques aos Direitos dos Trabalhadores

Cada vez mais, a terceirização e a precarização são compreendidas como sinônimos no mundo das relações do trabalho no Brasil. Não é novidade escutar de diversos especialistas e profissionais da área do trabalho, além dos próprios trabalhadores, que a terceirização tem como principal objetivo baratear os custos das empresas, acarretando em piores condições e direitos do trabalho.

Em junho de 2014, uma condenação a que a Petrobras Transporte (Transpetro) foi submetida, reafirma essas constatações. A Transpetro foi condenada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) por terceirização ilícita de trabalhadores. A punição implica em substituição dos trabalhadores terceirizados por trabalhadores concursados, quando aqueles atuam em funções previstas no Plano de Cargos e Salários da empresa. Além disso, a subsidiária da Petrobras terá de desembolsar R\$ 1 milhão a título de indenização por dano moral coletivo. Segundo o ministro Vieira de Mello Filho, relator do caso, “a terceirização abusiva tem destruído categorias sindicais, implicado a redução de patamares salariais e de condições asseguradas em normas coletivas para categorias historicamente sólidas e, mais grave, vitimando trabalhadores terceirizados com acidentes de trabalho e doenças profissionais em proporções alarmantes”.

As condenações por terceirização ilícita, como essa da Transpetro, repetem-se aos milhares pelo Brasil. Também, em junho de 2014, o MPT de Três Lagoas, em Mato Grosso do Sul, condenou a empresa Fibria, que atua na produção de florestas plantadas de eucalipto, ao pagamento de R\$ 20 milhões por irregularidades trabalhistas. As investigações constataram que todas as atividades rurais da empresa de celulose, como preparo do solo, produção de mudas, medição da madeira, desgalhamento e plantio, eram terceirizadas, restando apenas a colheita dos eucaliptos com contratação direta de trabalhadores. Além disso, observou-se que os trabalhadores terceirizados não tinham os mesmos direitos e benefícios concedidos aos trabalhadores contratados diretamente.

No comércio, os trabalhadores deparam-se com as precarizações causadas pela terceirização da mesma forma que nos demais setores. Um exemplo ocorre no comércio supermercadista, atividade econômica na qual foram identificadas irregularidades no que se refere à terceirização da atividade fim.

Há dois anos, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais iniciou fiscalização nos estabelecimentos comerciais e se deparou com trabalhadores contratados tanto pela indústria quanto por empresas de locação de mão de obra, que deveriam concentrar suas atividades na promoção e demonstração de determinados produtos, realizando a reposição de prateleiras e movimentando mercadorias no interior das lojas, tarefas exclusivas dos repositores de mercadorias, atividade fim do comércio.

Esta situação, ocasionada pelo desvio de função dos demonstradores/promotores, criou uma realidade na qual diversos trabalhadores passaram a desempenhar a mesma função, no mesmo estabelecimento (todos subordinados ao estabelecimento comercial), com condições de trabalho e salário diferentes.

Como resultado desta fiscalização do MTE, hoje existe um Grupo de Trabalho Tripartite no âmbito do Conselho de Relações de Trabalho, com finalidade de encontrar uma solução para o referido problema, encontrado em todo o território nacional.

No setor público, os trabalhadores da saúde também têm sofrido com os males da terceirização. Segundo informações do Sindsaúde de Goiás/GO, entidade filiada à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Segurança Social da CUT (CNTSS), a terceirização na saúde pública dá-se através das Organizações Sociais (OSs) e das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs).

Trata-se de um processo no qual o estado transfere a gestão de serviços públicos de saúde (como unidades básicas de saúde e hospitais) para entidades privadas sem fins lucrativos (OS e OSCIP), ou seja, é uma mistura de terceirização e privatização, com o intuito de diminuir responsabilidades e, conseqüentemente, os gastos públicos.

A conseqüência direta desse processo de terceirização na saúde pública é a precarização das condições e relações de trabalho, conforme inúmeros documentos e processos do Sindsaúde Goiás, além de uma pesquisa realizada por esse sindicato com os trabalhadores de sua base.

Mais do que isso, a terceirização afeta diretamente a qualidade da prestação de serviço na saúde pública, já que as OSs e OSCIPs, visando baratear custos, submetem os trabalhadores às condições precárias de trabalho, utilizam materiais de baixa qualidade ou chegam à escassez de material para o atendimento ao público, significando, na prática, hospitais e unidades básicas de saúde com atendimento de baixa qualidade.

As denúncias do Sindsaúde Goiás ainda apontam casos de terceirização ilícita, jornadas extensivas e intensivas, falta de material de trabalho, falta de equipamento de proteção individual contra acidentes de trabalho (EPIs), falta de trabalhadores para prestação de serviço, assédio moral, reformas inacabadas e práticas antissindiciais.

Outro caso que podemos citar ocorreu na UNB (Universidade de Brasília). Em meados de 2014, os trabalhadores terceirizados, representados pelo SINDSERVIÇOS-DF, por decisão unilateral da reitoria da Universidade, deixaram de pagar R\$ 2,50 pela alimentação no restaurante universitário, como todos os trabalhadores e estudantes da universidade, e passaram a desembolsar R\$ 10,00 por refeição.

Há especialistas que vão mais longe e apresentam denúncias ainda mais graves, conforme artigo publicado pela ONG Repórter Brasil em sua página eletrônica¹. Segundo Vitor Araújo Filgueiras, pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP e auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, “há fortes indícios de que terceirização e trabalho análogo ao escravo não simplesmente caminham lado a lado, mas estão intimamente relacionados”.

Vitor afirma que “a adoção da terceirização pelas empresas potencializa

1 Ver <http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>

a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo". E diz mais: "é exatamente nessa combinação de fatores que reside a relação entre terceirização e trabalho análogo ao escravo".

Segundo o pesquisador, "dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil entre 2010 e 2013, em 90% dos flagrantes, os trabalhadores vitimados eram terceirizados, conforme dados obtidos a partir do total de ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae) do Ministério do Trabalho e Emprego". Vitor destaca que essa constatação independe do setor da economia, do porte da empresa ou da região do país.

Outro dado citado em seu artigo diz que "entre os resgates ocorridos em 2013, nos 8 maiores casos em que a totalidade dos trabalhadores eram formais, todos eles eram terceirizados; já no grupo de resgates com parte dos trabalhadores com vínculo formalizado, das 10 maiores ações, em 9 os trabalhadores resgatados eram terceirizados".

Por fim, Vitor chama a atenção para os dados de um setor tradicionalmente conhecido pela precarização, a construção, concluindo que "dos 22 flagrantes ocorridos em construções em 2011 e 2012, 19 ocorreram com terceirização, incluindo desde pequenas empresas, até gigantes do setor".

Diante do quadro descrito, não há como negar que terceirização é sinônimo de precarização. Fato após fato, fica óbvio que o principal objetivo das empresas ao terceirizar é diminuir custos, e um em especial, o do trabalho. As condições e direitos dos trabalhadores terceirizados são explicitamente piores que os dos trabalhadores diretos, revelando a principal razão para a implementação da terceirização, conforme o descrito acima.

Discriminação e Preconceito Contra os Trabalhadores Terceirizados

A discriminação é outra face cruel da terceirização, mas que muitas vezes é invisível, por não aparecer em nenhuma estatística. Contudo, não é imperceptível para os trabalhadores terceirizados que, quando consultados sobre esse mal, relatam inúmeros casos. Os setores com maior ocorrência de denúncias de discriminação entre os trabalhadores terceirizados são o de asseio e conservação e de vigilância.

A discriminação ocorre pela distinção criada nos locais de trabalho entre trabalhadores diretos e terceiros, seja porque o tipo de trabalho desenvolvido pelo terceirizado é considerado menos importante, seja pelas desigualdades de salário, qualificação, jornada e condições de trabalho. Os trabalhadores terceiros relatam como é difícil e duro terem que utilizar refeitórios, vestiários e uniformes diferentes dos que os trabalhadores diretos usam. Condições "diferentes" no sentido de serem de pior qualidade e precárias.

Segundo relatos de dirigentes sindicais do setor de vigilância, que atuam nos bancos, o local de vestuário, descanso e refeição desses trabalhado-

res é os porões “É só perguntar onde fica o porão, que você encontra o local onde ficam os vigilantes. São lugares escuros e pouco ventilados” (Relato de dirigente sindical do setor). No setor de saúde, os dirigentes relataram que, em muitos casos, o local de descanso dos trabalhadores terceirizados fica ao lado dos necrotérios. É o “lugar” do terceirizado na sociedade, física e simbolicamente.

A terceirização tem um impacto imensurável sobre a vida do trabalhador, sobre sua subjetividade, já que esse tipo de trabalho, em geral, é caracterizado pela fragmentação. Em muitos casos, a fragmentação não é de dois ou três anos (o que já é bastante negativo), mas nos casos de asseio e conservação, ou ainda de vigilância, a relação com o local de trabalho é de duas semanas, um mês... levando o trabalhador, a cada curto espaço de tempo, a ter que reconstruir sua relação com esse novo espaço de trabalho – dimensão fundamental para nós, seres humanos. A outra dimensão – o tempo – também se esfrela: qual o futuro desse trabalhador? Qual é a sua carreira de trabalho? Qual a estrutura de trabalho, já que basicamente a empresa que o contrata é uma vendedora de trabalho? Essas dimensões impedem a construção da narrativa de suas trajetórias profissionais, tais quais migrantes e exilados – isso tudo, em um momento histórico em que o trabalho deveria ser, por excelência, o exercício da autonomia, da dignidade da pessoa humana. Esses fatores ultrapassam questões financeiras e de saúde nas relações de trabalho e atingem a dignidade humana do trabalhador, um dos princípios fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 em seu artigo primeiro.

Fere-se o princípio da dignidade, ampliando os problemas estruturais, e provocando, entre os terceirizados, inclusive doenças ligadas à saúde mental. A condição de terceiro torna-se, então, um muro invisível que impõe uma subcondição.

Esta segregação interfere também na solidariedade entre os trabalhadores, dificultando a organização sindical e a negociação coletiva e reforçando a redução dos direitos dos terceiros.

Os casos de discriminação e preconceito são de difícil enquadramento jurídico. Não existem estatísticas que amparem estudos e argumentos; as doenças psicológicas relacionadas a este tipo de precarização não são reconhecidas; e a pulverização da representação sindical dificulta a organização dos trabalhadores para uma solução política da questão.

A discriminação talvez seja a face invisível da precarização do trabalho provocada pela terceirização, invisível para a sociedade, assim como os trabalhadores terceirizados em seus ambientes de trabalho, mas muito sentida por quem sofre desse mal.

Riscos à Organização Sindical e à Negociação Coletiva

Ação coletiva dos trabalhadores, seja por meio de organizações de representação por empresa ou sindicatos, seria uma forma eficaz de combater

os malefícios da terceirização. Entretanto, a soma do formato da terceirização em prática no Brasil – pautada exclusivamente pela redução de custos – com a legislação que regulamenta a organização sindical, acaba por inviabilizar a defesa dos trabalhadores em relação à precarização e às desigualdades no mercado de trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) determina como parâmetros para a organização sindical a categoria profissional e a unicidade sindical. Ou seja, a representação por categoria impossibilita a existência de um mesmo sindicato para representar diferentes segmentos da classe trabalhadora, além de permitir apenas um único sindicato da categoria profissional em uma mesma base territorial (unicidade sindical). Estes dois aspectos da organização sindical formam uma estrutura pulverizada e fragmentada, com sindicatos divididos em inúmeras categorias profissionais e com unidades que chegam ao nível municipal.

Com a terceirização, passamos a ter diferentes sindicatos presentes em um mesmo local de trabalho ou empresa. Quando se terceiriza a atividade de limpeza ou vigilância, já temos a possibilidade de diferentes representações. Ao terceirizar o transporte de mercadorias, nova possibilidade. A terceirização de serviços de manutenção, outra representação. E as possibilidades não se esgotam.

Dessa forma, a terceirização reforça a pulverização e a fragmentação. Trabalhadores, antes representados por sindicatos com histórico de organização e conquistas, passam a ter como interlocutores, entidades ainda frágeis do ponto de vista da capacidade de organização e reivindicação.

As convenções e acordos coletivos, que estabelecem direitos para os trabalhadores terceirizados, expressam essas diferenças entre as entidades e apresentam patamares reduzidos.

Por fim, a divisão entre empresas contratantes e diferentes sindicatos, que representam, produz duros efeitos no cotidiano dos trabalhadores. Esta condição desestimula a ação conjunta e a solidariedade entre aqueles que dividem os mesmos problemas no local de trabalho. Este efeito perverso, às vezes imperceptível de imediato, rende resultados importantes e pode ser estratégico para os patrões.

O capítulo, a seguir, trata dos impactos da terceirização nos diferentes ramos de atividade e exemplifica, de forma ainda mais precisa, a relação entre organização sindical e terceirização.

3 A terceirização e os ramos de atividade²

A pesar da terceirização estar disseminada em todos os setores da economia, com características e consequências em comum, a forma como ela se

2 Contribuíram com informações os ramos da CUT e suas respectivas subseções do DIEESE.

desenvolve e, conseqüentemente, como os seus impactos ocorrem em cada setor têm suas particularidades.

Nesse sentido, essa parte do documento apresenta os impactos da terceirização em alguns Ramos de atividade, aprofundando o que já foi citado no documento.

A terceirização no ramo metalúrgico

S etor automotivo³

Para analisar os impactos da terceirização no ramo metalúrgico, é necessário observar o modelo do setor automotivo, por ser o de maior expressão. Para isso, utilizaremos como exemplo representativo a planta da Volkswagen Caminhões e Ônibus, em Resende/RJ – fábrica que expressa a radicalização da terceirização.

Foi a primeira fábrica de veículos do mundo a implantar um modelo chamado de “Consórcio Modular”, em que empresas terceiras fazem a montagem final do veículo. Seu funcionamento ocorre da seguinte forma: oito fornecedores fazem a montagem dos conjuntos completos de peças e destes no veículo.

Desde a inauguração da fábrica, já houve troca de alguns “modulistas”. Em 2009, eram: Maxion (responsável pela montagem do chassi), Arvin Meritor (eixos e suspensão), Remon (rodas e pneus), Powertrain (motores – Cummins / MWM), AKC (armação da cabina), Carese (pintura) e Continental (pneus).

Na fábrica, as empresas terceiras compartilham com a Volkswagen toda a infraestrutura, incluindo o restaurante, o ambulatório e o transporte de funcionários. O controle de qualidade do produto, bem como parte da logística, marketing, atendimento ao consumidor e o desenvolvimento de novos produtos são de total responsabilidade da Volkswagen.

A ideia inicial de José Lopez Arriortua (idealizador do modelo), de valer-se da fabricação e montagem de todos os subconjuntos e módulos pelas empresas consorciadas, na própria planta da Volkswagen Caminhões e Ônibus, nunca foi implementada, uma vez que as empresas não quiseram assumir todo o risco de ter mais unidades produtivas dedicadas a um único cliente.

O modelo existente hoje é o de produção dos módulos completos ou semicompletos nas unidades tradicionais da Arvin Meritor, Cummins, etc., seu transporte até Resende, execução de pequenos complementos na planta da Volkswagen Caminhões e Ônibus, assim como sua montagem final no veículo. O total de trabalhadores modulistas era, em janeiro de 2009, cerca de 2.300 e os da Volkswagen, cerca de 600.

A fábrica abrigava ainda cerca de 1.500 trabalhadores nas empresas de

3 Contribuíram a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), através do dirigente Valter Sanches, e a Subseção DIEESE/CNM.

segurança, de limpeza, alimentação, manutenção industrial, logística, processamento de exportação, etc. Estes são os “terceiros de segunda categoria”, como explicitaremos adiante.

O modelo de salários e benefícios dos cerca de 3.000 trabalhadores da Volkswagen e modulistas garante certa homogeneidade. Todos são enquadrados como metalúrgicos, portanto, representados pelo mesmo Sindicato; têm os mesmos Acordos (inclusive Participação nos Lucros e Resultados, PLR) e Convenção Coletiva; têm uma mesma Comissão de Fábrica eleita por todos e que negocia as mesmas condições para todos; e têm uma única estrutura de cargos e salários negociada com o Sindicato e Comissão de Fábrica - no entanto, evidentemente as funções e salários são diferenciados, particularmente entre trabalhadores na Volkswagen e nas modulistas.

Já os demais 1.500 trabalhadores terceiros são enquadrados em várias outras categorias (vigilantes, alimentação, construção civil, transporte de cargas, etc.), cada um com “seu” sindicato respectivo, seus acordos e convenções coletivas, bastante inferiores aos do Consórcio Modular em que estão inseridos.

Neste “clube”, eles não estão autorizados a entrar, apesar de estarem teoricamente dentro. São os “terceiros de segunda”. Estes últimos estão submetidos mais ou menos às mesmas condições da maioria de trabalhadores de terceiros “on-site” em quase todas as fábricas de empresas do ramo metal-mecânico: empresa subcontratada submetida a pressões da empresa contratante por redução de custos, que viabiliza seu próprio lucro mediante redução da mão de obra, intensificação do trabalho dos que permanecem (aumento do ritmo e da carga de trabalho) e precarização geral das condições de salário e benefícios.

Setor Naval⁴

De modo geral, a terceirização no setor naval realiza-se seja pela contratação de uma empresa externa ao estaleiro para atividades específicas completas, como as ligadas a sistemas elétricos e pintura, ou também pela contratação em picos de produção, quando a produção exige um aumento temporário e os trabalhadores são contratados por terceiros, para minimizar os custos do estaleiro nas demissões futuras, pós-pico.

Para a comparação dos pisos e dos benefícios dos trabalhadores diretos e terceirizados do setor naval, selecionamos um estaleiro de Niterói (BRASA) e uma empresa que presta serviços para esse estaleiro (SISTERMI).

A empresa terceirizada presta serviços de locação de máquinas e equipamentos para diversos segmentos da indústria, contratada pelo estaleiro para fazer essas operações. A atividade econômica na qual está classificada é o

4 Contribuíram a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT) e a Subseção DIEESE/CNM.

ramo de serviços e não o ramo metalúrgico. Isso resulta que os direitos para os trabalhadores da empresa são garantidos por outra convenção coletiva que não a assinada pelos metalúrgicos com o sindicato patronal do segmento (SINAVAL).

Os documentos utilizados para essa comparação são as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) de 2013/2014 do sindicato dos metalúrgicos de Niterói assinado com o sindicato nacional da indústria da construção e reparação naval e offshore (SINAVAL) e do Sindicato dos Trabalhadores em empresas de locadoras de bens móveis e de assistência técnica do estado do Rio de Janeiro (SINTALOCAS) com o sindicato das empresas de locadoras de bens moveis, vídeo locadoras, locadoras de equipamentos xerográficos e heliográficos, equipamentos médicos, elétricos, eletrônicos e de informática, equipamentos pesados para construção civil, locadoras de automóveis, caminhões, roupas, televisores e livros do estado do Rio de Janeiro do mesmo período.

A CCT do ramo metalúrgico (assinada com o SINAVAL) possui seis diferenciações de pisos por funções: piso de auxiliar de serviços, profissional qualificado, ajudante, porteiro, auxiliar de portaria e vigia patrimonial. Contudo, optou-se, para efeito de comparações, desconsiderar os pisos da atividade meio (não ligadas à produção). Da mesma forma foi feito na outra CCT (SINDBENS), que possui três grupos de pisos para a atividade fim.

A comparação entre os pisos salariais das duas negociações revela diferenças importantes, ocasionadas principalmente pelo fato da convenção dos terceirizados prever apenas um piso salarial.

Desta forma, a convenção dos terceiros chega a pagar 57,3% a menos que os contratados diretamente pelos estaleiros. Já quando a comparação é feita com o menor piso salarial pago, observa-se que a SINDBENS paga 12,8% a mais que os estaleiros. Entretanto, deve-se considerar que o piso de R\$ 813,80 é pago somente para os auxiliares de serviços gerais, parcela pequena da categoria, e o piso dos terceirizados (R\$ 918,19) vale para todos os cobertos pela CCT.

A terceirização nos bancos⁵

Como a maioria das empresas, os bancos terceirizam para cortar custos fixos e preservar suas elevadíssimas margens de lucro e rentabilidade.

O lucro líquido dos maiores bancos, que atuam no Brasil, passou de R\$ 9,66 bilhões em 2001 para R\$ 57,70 bilhões em 2013, um salto de 498% em termos reais.

Em 2001, existiam onze grandes instituições financeiras atuando no país: Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, Bradesco, Itaú, Unibanco, Banespa, Banco Real, Santander, Safra, Nossa Caixa e HSBC.

5 Contribuíram a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf/CUT) e a Subseção DIEESE/Contraf.

Tabela 08 Pisos das categorias dos trabalhadores diretos do segmento naval e dos trabalhadores terceirizados. 2013/2014

PISOS DAS CATEGORIAS	CCT do SINDBENS (1) - Rio de Janeiro	CCT do SINAVAL (2) - Niterói	Diferença 1/2
Menor piso da atividade fim	R\$ 918,19 (piso único)	R\$ 813,80 (auxiliar serviços gerais)	12,8%
Piso intermediário atividade fim	-	R\$ 1.290,73 (ajudante*)	-
Maior piso da atividade fim	R\$ 918,19 (piso único)	R\$ 2.148,89 (profissional qualificado**)	-57,3%

Fonte: Fonte: MTE. Elaboração: DIEESE.

* Pedreiro Naval, Controlador de Produção, Controlador de Ferramenta, Massames/Velames, -Lubrificador e Funileiro.

** Ajustador Mecânico, Encanador, Torneiro Mecânico, Eletricista, Eletricista de Manutenção, Fresador, Riscador, Mecânico de Manutenção, Mecânico, Chapeador, Desempenador, Curvador, Carpinteiro/Marceneiro, Operador de Guindaste/Pórtico, Soldador, Bombeiro Hidráulico, Gasista, Operador de Equipamento de Solda, Montador, Caldeireiro, Pintor, Operador de Ponte Rolante, Maçariqueiro, Montador de Andaime, Encanador de Teste, Operador de Ponte Rolante por Controle Remoto, Transportador, Goivador, Carvoeiro e Serralheiro.

Em 2013, após as privatizações e fusões, a concentração de capital no setor bancário aumentou ainda mais. Hoje em dia, sete grandes bancos detêm 90% dos ativos do sistema financeiro, a saber, Banco do Brasil, Santander, Itaú Unibanco, Caixa Econômica Federal, HSBC e Safra.

A Terceirização Interessa aos Bancos por Razões Econômicas e Político-sindicais

A terceirização resulta em redução dos gastos com mão de obra, já que os terceirizados ganham em média 1/3 dos salários dos bancários e não usufruem dos direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria, como participação nos lucros, verbas adicionais (vales refeição e alimentação e auxílio-creche/babá) e jornada de seis horas.

Seguem alguns exemplos de salários e outros benefícios auferidos por trabalhadores que executam atividades, que foram terceirizadas pelos bancos, em comparação ao que recebem os bancários. As informações foram extraídas de acordos e convenções coletivas, recentemente celebrados.

1 Bancários

- Piso do Caixa após 90 dias: R\$ 1.648,12.
- Auxílio Refeição: R\$ 509,96.
- Auxílio Cesta Alimentação: R\$ 397,36.
- 13ª Cesta Alimentação: R\$ 397,36.
- Auxílio Creche: R\$ 330,71.
- PLR: 90% do salário-base mais o valor fixo de R\$ 1.694,00 (regra básica), mais parcela adicional resultante da distribuição linear de 2,2% do lucro líquido do banco, com teto de R\$ 3.388,00.

2 Trabalhadores terceirizados em telemarketing bancário em SP (realizam atividades como pagamento de cartões diversos, venda de cartões de crédito e planos de capitalização).

- Entidade sindical: Sintratel-SP.
- Data-base: Janeiro.
- Pisos salariais negociados em 01/01/2014:
- Jornada de 180 horas/mês: R\$ 733,10.
- Jornada de 220 horas/mês: R\$ 1.240,20.
- PLR: R\$ 190,00
- Auxílio Creche: R\$ 140,00.
- Auxílio Alimentação: R\$ 6,00 (jornada de 36 horas semanais) e R\$ 8,40 (jornada de 44 horas semanais).

3 Promotores de crédito (“pastinhas”) em SP: realizam operações de crédito para bancos de menor porte através de empresas franqueadas.

- Entidade sindical: Sindicato dos Empregados e Agentes Autônomos no Comércio – SEAAC.
- Data-base: agosto.
- Piso negociado em 01/08/2013: R\$ 952,00.
- Auxílio Creche: R\$ 230,04.
- Auxílio Alimentação: R\$ 12,50.
- PLR: não possui.
- Jornada: 44 horas semanais.

4 Empregados em estabelecimentos lotéricos em SP (realizam atividades como pagamento e recebimento de contas e boletos bancários diversos, pagamento de benefícios do INSS e BF).

- Entidade sindical: SEAAC-SP.
- Data-base: Maio.
- Piso salarial negociados em 01/05/2014: R\$ 870,00.

- PLR: não possui.
- Auxílio Creche: reembolso de 20% do valor do piso.
- Auxílio Alimentação: R\$ 308,00.

5 Trabalhadores em atividades de back office bancário em SP (realizam atividades de processamento e digitação de documentos bancários e envelopes postados em caixas eletrônicos).

- Entidade sindical: Sindicato dos Vigilantes-SP/ transporte e guarda de valores.
- Data-base: Janeiro.
- Piso salarial negociado em 01/01/2014: R\$ 859,23.
- Jornada: 44 horas semanais.
- PLR: R\$ 286,40.
- Auxílio Creche: não possui.
- Auxílio Alimentação: R\$ 313,28.

Esses exemplos mostram que a terceirização fragmenta as bases sindicais, pulverizando-as numa miríade de categorias que passam a ser representadas por diferentes sindicatos, muitos deles com pouca tradição de organização e com poder de negociação bastante inferior aos sindicatos de bancários, cuja história, em alguns casos, remonta há quase um século.

Portanto, o avanço da terceirização nos bancos visa, também, “esterilizar” os ganhos obtidos pelos bancários nas duas últimas décadas, fragmentar a categoria e, com isso, arrefecer a capacidade de mobilização dos sindicatos e reduzir o conteúdo da negociação coletiva.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2012, realizada pelo IBGE, 1.234.660 entrevistados declararam trabalhar no setor financeiro. Porém, dados de 2012 do Ministério do Trabalho e Emprego (Relações Anuais de Informações Sociais – RAIS), apontam um total de 839.389 trabalhadores formalmente vinculados ao ramo financeiro. Há, portanto, 395.371 pessoas que, apesar de trabalharem no setor, estão pulverizadas e não recebem os devidos direitos. Um verdadeiro exército nos porões do setor financeiro.

Terceirização e Produtividade nos Bancos

O avanço da terceirização, aliado à implantação de novas plataformas tecnológicas cada vez mais sofisticadas, incrementou a produtividade do trabalho nos bancos. Na última década, o número de postos de trabalho nos bancos cresceu em proporção muito menor que o de contas correntes dos clientes. De 2000 a 2012, o total de contas correntes passou de 63,7 para 162,9 milhões, um aumento de 155,7%. As contas poupanças subiram de 45,8 milhões em 2000 para 108,9 milhões, em 2012, um salto de 137,8%. Em compensação, as contratações no setor, em pleno período de expansão, aumentaram

apenas 27,4% em 12 anos, passando de 402.425 empregados, em 2000, para 512.835 mil, em 2012.

O resultado é a sobrecarga de trabalho: se em 2000 havia 158 contas correntes por funcionário, em 2012 já eram 318, ou seja, um crescimento de 100,7% da carga de trabalho.

A Terceirização do Atendimento Bancário via Correspondente

A expansão vertiginosa dos correspondentes bancários, especialmente a partir de meados dos anos 2000, está relacionada à estratégia de expansão do sistema financeiro brasileiro no contexto da retomada do crescimento econômico e consequente inclusão de milhares de trabalhadores no mercado de crédito e de consumo. A chamada “bancarização” da população, até então desassistida pelo sistema financeiro oficial, ocorreu, preferencialmente, por meio dos correspondentes, alinhada com a política dos bancos de privilegiar o atendimento à clientela de mais alta renda.

Os trabalhadores em correspondentes não são bancários. Na maioria das vezes, seu enquadramento sindical é como comerciário, o que resulta em condições de trabalho e remuneração inferiores às previstas na Convenção Coletiva Nacional dos bancários. Esses trabalhadores podem realizar suas atividades em estabelecimentos lotéricos e comerciais de diversos tipos como lojas de departamentos, super e hipermercados, farmácias e padarias.

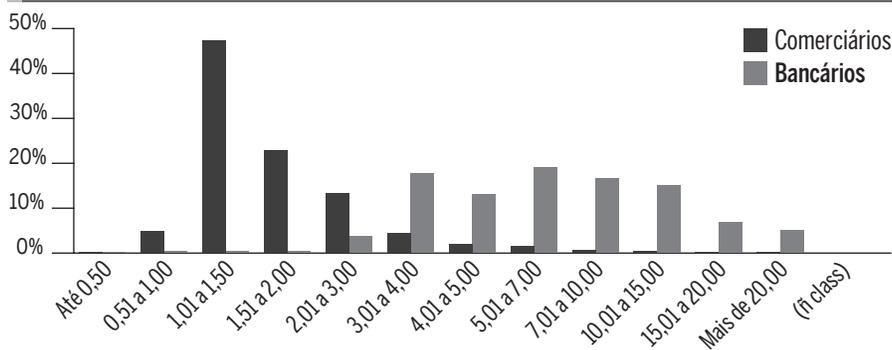
O **gráfico 5**, elaborado com base na RAIS 2012, mostra a remuneração média praticada em estabelecimentos que operam como correspondentes bancários em comparação àquela praticada pelos bancos.



Fonte: RAIS 2012. Elaboração: Dieese – Rede Bancários.

A faixa salarial predominante dos trabalhadores em estabelecimentos que operam como correspondentes bancários é de 1,01 a 1,5 salário mínimo, enquanto a dos bancários é de 5,01 a 7 salários mínimos.

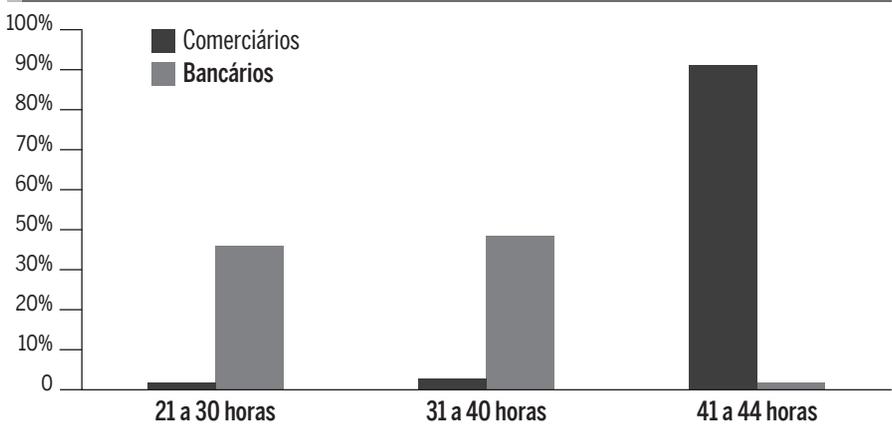
Gráfico 06 Faixas salariais predominantes nos bancos e no comércio, em número de salários mínimos. Brasil. 2012.



Fonte: RAIS 2012. Elaboração: Dieese – Rede Bancários.

Em relação à jornada semanal de trabalho contratada, a dos trabalhadores em correspondentes se situa no intervalo entre 41 e 44 horas e a dos bancários entre 31 a 40 horas.

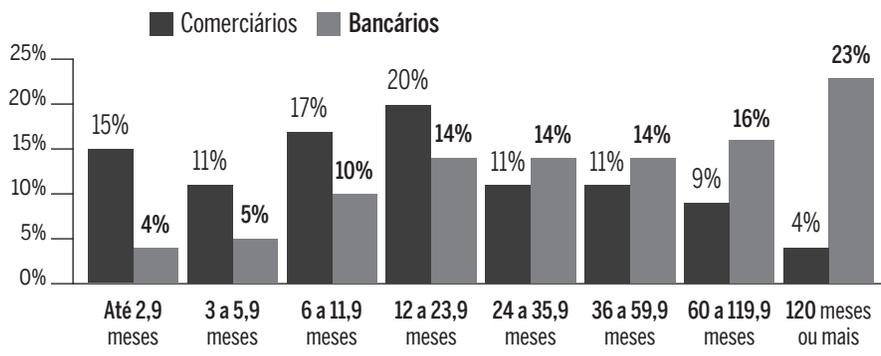
Gráfico 07 Jornada semanal de trabalho predominante nos bancos e no comércio. Brasil. 2012.



Fonte: RAIS 2012. Elaboração: Dieese – Rede Bancários.

Por fim, o tempo de permanência no emprego dos trabalhadores em correspondentes (em número de meses) é bem inferior ao dos bancários – considerando, inclusive, que a rotatividade é um problema grave para a categoria bancária. Para os primeiros, é possível verificar que 43% têm o tempo de permanência no emprego de até 12 meses, enquanto que bancários nesta faixa correspondem a 19%.

Gráfico 08 Tempo de permanência no emprego dos bancários e comerciários. Brasil. 2012



Fonte: RAIS 2012. Elaboração: Dieese – Rede Bancários.

Infelizmente, não existem estatísticas sobre o número de trabalhadores em correspondentes bancários existentes no país, mas estima-se que esse contingente seja praticamente igual ao número de bancários – cerca de 500 mil, considerando-se o número de correspondentes atualmente existentes (mais de 300 mil).

O PL 4330 e o Futuro da Terceirização nos Bancos

Caso seja aprovado o PL 4330 pelo Congresso Nacional, ou o STF vote pela passibilidade da repercussão geral de extensão da terceirização de forma ampla e irrestrita para quaisquer atividades, é bastante provável que algumas funções, como Caixas, sejam as próximas “bola da vez” do processo de terceirização nos bancos. Tal como ocorreu na década de 90, quando os bancos terceirizaram todo o seu back office e a compensação, ocorrerá uma forte redução de postos de trabalho no setor. Em curto prazo, esse grande contingente de trabalhadores expulso da atividade bancária não encontrará alternativas de emprego, tornando-se um “exército de reserva” a pressionar a taxa de desemprego para cima e os salários para baixo. Provavelmente, boa parte daqueles que encontrarem um novo emprego, mais rapidamente, terá condições de trabalho e remuneração piores que aquelas que tinham nos bancos.

A terceirização no setor portuário⁶

Dentre uma série de funções, que são competências explícitas da administração do porto organizado, denominada também autoridade portuária, destaca-se a Guarda Portuária, atividade na qual a tentativa de terceirização é a mais evidente.

Nos dados da RAIS 2012, pode-se observar diferenças importantes entre a remuneração dos Guardas Portuários nas empresas públicas e os vigilantes e guardas de segurança de maneira geral (pela CBO – Classificação Brasileira de Ocupações), assim como dos trabalhadores que exercem atividades de vigilância e segurança privada (pela CNAE – Classificação Nacional de Atividade Econômica).

A remuneração média de um guarda portuário na administração pública é de R\$5.393,00, enquanto os vigilantes e guardas de segurança em geral têm uma remuneração média de R\$1.590,00, e pela CNAE, os trabalhadores que exercem atividades em empresas de vigilância e segurança privadas, de R\$1.278,00. A remuneração dos Guardas Portuários supera em mais de três vezes a remuneração recebida pelos vigilantes.

A terceirização no setor portuário se torna mais evidente entre os trabalhadores da Guarda Portuária. O estado brasileiro exerce a função de fiscalização do trânsito de pessoas e mercadorias nas áreas portuárias, que são áreas de fronteira, através da Guarda Portuária. Esta atividade, além de requerer conhecimento da própria dinâmica portuária e de leis nacionais e internacionais específicas do setor, é estratégica e parte da atividade fim das Autoridades Portuárias Brasileiras. Assim, é essencial o Brasil ter servidores próprios nesta função.

A terceirização na indústria química⁷

A terceirização no ramo químico tem se apresentado de diversas formas. Embora se identifique uma predominância em atividades de apoio, como limpeza, segurança e alimentação, cresce a presença de contratação terceirizada em distintas áreas das empresas.

Essa forma de contratação pode ocorrer dentro da própria empresa ou fora desta – a exemplo de uma empresa de transformados plásticos, localizada na cidade de São Paulo, que terceirizou a área de qualidade para mulheres de um presídio feminino. Com a terceirização, a empresa dispensou toda a área de seus contratados efetivos.

6 Contribuíram a Federação Nacional dos Portuários (FNP/CUT) e a Subseção DIEESE/FNP.

7 Contribuíram o Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, Subseção DIEESE e assessoria econômica.

Os relatos dos trabalhadores evidenciam que essa forma de contratação tem sido recorrente e, na maioria das vezes, é para reduzir direitos, a exemplo de uma empresa do setor químico, que terceirizou a logística e a prestadora de serviços não paga insalubridade aos seus trabalhadores. Há, nitidamente, uma negligência da contratante em salvaguardar os direitos dos trabalhadores prestadores de serviços.

Da mesma forma, a prática da discriminação e do preconceito revela-se em atitudes como a de uma empresa do setor farmacêutico, que esconde das visitas a presença das trabalhadoras terceirizadas da área de limpeza.

Em mais um exemplo de descaso, uma empresa do setor farmacêutico contratou uma cooperativa de trabalho, que não depositava o INSS dos trabalhadores. Em outra era exigido que as funcionárias prestadoras de serviços utilizassem o material descartável, já usado, como luvas e máscaras, para reduzir custos.

O Painel da indústria química indica uma evolução de 19% nas contratações em regime de CLT, entre 2009 e 2012, enquanto para o pessoal contratado como serviço de terceiros, a evolução foi de 68%.

Na tabela a seguir, observa-se alguns dados para a indústria química/petroquímica. Em algumas empresas, a participação de mão de obra contratada como terceira supera, em muito, os contratados diretamente, como a BRASKEM com 244% e a CENIBRA com 571%.

Complementarmente, verifica-se que em 6 das 10 empresas analisadas, a evolução da mão de obra terceirizada ocorreu, em ritmo superior ao apurado para a contratação direta, entre 2009 e 2012.

Tabela 09 Número de trabalhadores terceiros e efetivos na indústria química, 2009 - 2012

Empresa	Terceiros/efetivos (2012)	Evolução da contratação direta entre 2009 - 2012	Evolução da contratação de terceiros entre 2009 - 2012
Anglo American	84% (2011)	9,3%	-14%
Anglo Gold	55%	36%	90%
Bayer	27%	15%	128%
Basell	56%	24%	8%
Braskem	244%	43%	157%
Cenibra	571%	-6,8%	-17%
Elekeiroz	31%	11%	-13,6%
INNOVA	135%	-8%	46%
LANXESS	39%	47%	57%
UNIGEL	47%	15%	102%

Fonte: Anuário da Indústria Química Brasileira – edição 2013.

A contratação de prestador de serviços em uma empresa de grande porte

No exemplo abaixo, o trabalhador terceiro custa R\$ 3.032,86 para a prestadora de serviços, que recebe da contratante o valor de R\$ 7.000,00. O trabalhador efetivo que executa a mesma atividade na empresa custa R\$ 7.454,00. Ou seja, o trabalhador terceirizado recebe o correspondente a 58% do efetivo e a empresa prestadora de serviços paga R\$ 3.032,86 e recebe o equivalente a R\$ 7.000,00. Nessa relação contratual, ganham a contratante e a terceira, quem perde é o trabalhador terceirizado.

Tabela 10 Comparação salarial e de benefícios em indústria química e terceira, São Paulo, 2014

	Empresa química	Empresa - construção e montagens industriais
Forma de contratação	Empregados diretos	Empregados terceiros
Função	Técnico mecânico	Técnico mecânico
Salário	R\$ 17,28 (hora)	R\$ 10,18 (hora)
Horário	Entrada - 13hs	Entrada 10h18
PLR	1,8 salários + INPC	R\$ 1.000,00
Transporte	Conforme lei	Conforme lei
Alimentação	Vale alimentação de R\$ 128,00 Restaurante no local	Não tem vale - Restaurante no local (conquistado recentemente)
Horas extras	110%	100%
Auxílio Creche	50% do salário	Não tem
Auxílio educação	Kit escolar	Não tem
Previdência privada	Sim – Itaú	Não tem

A contratante desembolsa o equivalente a R\$ 7.000,00 reais/mês por trabalhador para a prestadora de serviços

Fonte: Sindicatos dos Químicos de São Paulo – elaboração própria.

A tabela, a seguir, compara os salários pagos por três empresas prestadoras de serviços para a indústria, entre elas, a indústria química, e os salários pagos pela própria indústria química, em média, através da contratação direta.

Em todas as ocupações analisadas, o salário pago ao trabalhador pela prestadora de serviços varia entre 26% e 87% do salário pago diretamente pela indústria. Quanto maior a qualificação, maiores são as diferenças salariais. Os dados se referem à cidade de São Paulo.

Tabela 11 Salários em indústria química e prestadora de serviços por ocupação, São Paulo, 2013

Ocupações	Prestador de Serviços	Contratação Direta	(%) Terceiros/ Efetivos?
Analista de desenvolvimento de sistemas	4.851,81	7.549,98	64%
Analista de suporte computacional	2.423,07	4.738,04	51%
Advogado	4.448,56	9.257,49	48%
Advogado de empresa	3.545,62	13.440,09	26%
Economista	3.342,75	6.724,40	50%
Auditor (contador e afins)	2.837,99	7.892,99	36%
Contador	3.729,85	6.205,43	60%
Analista de recursos humanos	2.531,82	4.491,96	56%
Técnico de comunicação de dados	2.195,97	3.717,28	59%
Técnico de apoio ao usuário de informática	1.372,74	2.841,00	48%
Técnico em segurança no trabalho	3.435,68	4.553,69	75%
Operador de rede de teleprocessamento	964,43	3.344,48	29%
Técnico de garantia de qualidade	2.665,58	3.939,65	68%
Técnico de escritório, em geral	1.251,25	1.821,83	69%
Assistente administrativo	1.492,56	2.697,41	55%
Recepcionista, em geral	1.154,00	1.328,41	87%
Operador de telemarketing receptivo	1.421,35	2.938,41	48%
Vigilante	1.982,66	2.520,66	79%

Fonte: RAIS 2013

A terceirização no setor de petróleo⁸

Quadro Geral da Terceirização na Petrobras.

A relação entre o número de trabalhadores próprios e terceirizados, em 1995, na Petrobras, era de aproximadamente 46 mil por 29 mil, respectivamente. Ao longo dos anos, o que se viu foi o crescimento desenfreado do número de terceirizados. Em 2013, os trabalhadores próprios eram pouco mais de 62 mil, já os terceirizados 320 mil, o que representa, uma relação de 5 terceirizados para cada trabalhador próprio. Quando consideramos todo o Sistema Petrobras, não apenas a Petrobras Controladora, o número de terceirizados atinge 360 mil, contra 86 mil diretos.

⁸ As informações sobre o setor petroquímico também tiveram contribuição de Anselmo Ernesto Ruoso Jr. – Ex-diretor da FUP (Federação Única dos Petroleiros) e dirigente do Sindipetro PR/SC; colaboração: Mário Dal Zot e Ubiraney Porto – diretores da Secretaria de Relações Internacionais e Setor Privado da FUP.

As Consequências da Terceirização na Petrobras

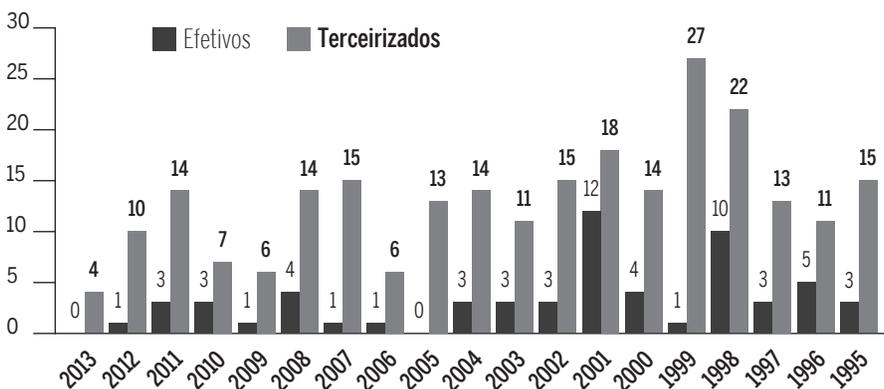
Segundo estudos do DIEESE⁹, 98% das motivações que levaram a empresa a terceirizar mão de obra ocorrem por contratos que objetivam o menor preço, apenas 2% levam em conta melhor técnica e preço (o que explicaria uma terceirização sob determinada concepção).

As consequências lógicas desse tipo de contratação é a precarização das relações de trabalho, calotes, intermediação de mão de obra, baixo treinamento, menores custos salariais, etc.

Outro aspecto a destacar é a relação de fatalidades, mais uma grave consequência desse modelo de contratação: a terceirização dos riscos. Desde 1995 até 2013, como se pode verificar no **gráfico 11**, são mais de 300 vidas ceifadas por acidentes de trabalho na Petrobras, no Brasil. Mais de 80% das vítimas (249) eram trabalhadores terceirizados, contra 61 próprios.

Um quadro estarrecedor, mas sem grandes impactos sobre os gestores da empresa, que continuam resistentes às reivindicações dos trabalhadores e nada fazem de concreto para impedir a continuidade desta matança. Apesar dos fartos discursos de responsabilidade social, os gestores da Petrobras terceirizam riscos, desrespeitam acordos, precarizam condições de trabalho, enfim, reduzem custos com a segurança. Qualquer análise é desnecessária diante do **gráfico**.

Gráfico 09 Número de mortes na Petrobras Efetivos e terceirizados - 1995 a 2013



9 A Terceirização na Petrobras – Alguns Pontos Para Reflexão - Versão Revisada/Atualizada com informações de dezembro/2010 - Subseção DIEESE FUP, Abril 2011.

Recomposição de Efetivo x Terceirização: O Que Defender?

Aumentar o efetivo próprio é uma reivindicação antiga da categoria petroleira. Mais do que isso, é uma necessidade lógica, cuja finalidade é aumentar a segurança dos trabalhadores, das instalações, do meio ambiente e da comunidade do entorno das unidades operacionais.

O problema do efetivo começou ainda no final da década de 80 e foi aprofundada nas décadas seguintes, quando os gestores da companhia optaram por seguir tendências administrativas neoliberais e aplicaram o chamado “Downsizing”, que no bom português significa “achatamento”. Tal técnica da administração contemporânea envolve demissões, diminuição da estrutura organizacional, reestruturação, redução de custos e racionalização.

O resultado do processo na companhia foi funesto. Nesse período, foram registrados os piores episódios da história da empresa.

O vazamento de óleo (próximo de 1,3 milhões de litros) na baía de Guanabara, em 18 de janeiro de 2000, na Refinaria Duque de Caxias (Reduc), cuja mancha de óleo se estendeu por uma faixa superior a 50 quilômetros quadrados, atingindo o manguezal da área de proteção ambiental (APA) de Guapimirim, praias banhadas pela Baía de Guanabara, inúmeras espécies da fauna e flora, além de provocar graves prejuízos de ordem social e econômica à população local.

O ano de 2000 comprovou o sucateamento da empresa, e não é por acaso que, naquele ano, se verificou o menor número de trabalhadores próprios (pouco acima de 32.000 trabalhadores).

Outro grave exemplo foi o vazamento de 4 milhões de litros de petróleo da Repar nos rios Barigui e Iguaçu, no dia 16 de julho de 2000. O óleo cru atingiu os rios Barigui e Iguaçu, causando graves danos ambientais, com prejuízos à flora, à fauna e às águas. As ações pelos danos foram julgadas parcialmente procedentes, tendo a Justiça aplicada, no final de 2013, sanções para recuperação das áreas e indenizações, sobre as quais ainda cabe recurso e, ainda, obriga a empresa a fazer a recuperação total do local afetado¹⁰.

Dois trabalhadores terceirizados que atuaram na coleta do petróleo vazado com canecas, sem equipamentos de proteção, sem atestado de saúde ocupacional, seja admissional como demissional, sofreram grave intoxicação e ficaram paraplégicos, um deles morreu e o outro permanece até hoje com degeneração de suas funções. Em fevereiro de 2014, este último, Sr. Juracir Francisco da Silva, teve pelo TST, “apenas” 14 anos depois do acidente, o reconhecimento do nexo causal de sua doença pela contaminação de petróleo sofrida no acidente e ainda aguarda receber ínfima liquidação pecuniária como reparação aos danos sofridos.

¹⁰ Fonte: << <http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?id=1399415>>> acessado em 18/04/14.

Talvez, o acidente de maior simbolismo foi o afundamento da plataforma P-36, até então a maior do mundo, na Baía de Campos, litoral do estado do Rio de Janeiro, em março de 2001. O acidente causou a morte de onze trabalhadores e gerou prejuízo de US\$ 350 milhões, fora as multas ambientais.

A terceirização no comércio e serviços¹¹

A terceirização é muito grande no ramo de comércio e serviços, presente em supermercados, em órgãos públicos, em restaurantes, em hotéis, entre outros, de modo formal e informal. Em larga medida, a terceirização é conhecida pela precarização do trabalho: redução de salários e benefícios, aumento de jornadas de trabalho, insegurança no emprego, quebra de solidariedade entre os trabalhadores, entre outros aspectos.

Em geral, a terceirização ocorre no setor de limpeza e segurança, mas no ramo há os trabalhadores informais utilizados em eventos e festas ou em datas comemorativas de grandes vendas no comércio. Prestam serviços às prefeituras e governos na limpeza das cidades, como os lixeiros e varredores de rua.

Abaixo, identificamos os maiores problemas e dificuldades dos trabalhadores e da ação sindical:

Maiores problemas:

- 1** Fechamento das empresas prestadoras de serviços, sem pagamento da rescisão e salários aos trabalhadores;
- 2** Esses casos impossibilitam ao trabalhador o acesso ao FGTS, bem como ao seguro-desemprego.
- 3** Salários e benefícios pagos em atraso;
- 4** Diferença salarial entre trabalhadores efetivos e terceirizados – violação do princípio da isonomia salarial;
- 5** Não cumprimento da CCT pelas empresas terceirizadas. As empresas terceirizadas não reconhecem o sindicato local como representante dos trabalhadores;
- 6** Diferenciação entre os trabalhadores efetivos e terceirizados, oportunizando a competição e o surgimento do assédio moral. Relatos abaixo:
- 7** Trabalhadores terceirizados relatam humilhação pelos trabalhadores efetivos, com abuso de autoridade e rigor excessivo;
- 8** Excesso de jornada somente aos trabalhadores terceirizados.
- 9** Dificuldade para o trabalhador reconhecer qual o sindicato que lhe representa.

11 Contribuíram a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (Contracs/CUT) e a Subseção DIEESE/Contracs.

Dificuldades:

- 1 Pregões eletrônicos não consideram o cumprimento da CCT local: a lei do menor preço não garante o pagamento integral dos trabalhadores e não exige o cumprimento da CCT local da prestação de serviço;
- 2 As empresas tomadoras dos serviços (as contratantes) não fiscalizam e/ou não acompanham o cumprimento das leis trabalhistas das contratadas, e fazem pagamentos sem que as mesmas tenham cumprido com suas obrigações;
- 3 PL 4330: a extensão da possibilidade de terceirização em todos os níveis de uma empresa, sem garantias aos trabalhadores;
- 4 Baixa sindicalização, ocorrida pelo não acesso de dirigentes sindicais nas grandes empresas, rotatividade e pulverização de trabalhadores (trabalhadores que prestam serviços em vários locais, como condomínios).

Tabela 11 Comparação das condições e dos direitos do trabalho entre Efetivos e Terceirizados

Empresa	Salário inicial ou Benefícios de Efetivo	Salário inicial ou Benefícios de Terceirizado	Função / setor
Usiminas (MG)	R\$ 1.200,00	R\$ 800,00	Limpeza
Comércio atacadista de MG	R\$ 1.325,31	R\$ 1.053,24	Carregamento
Comércio Varejista no PB	R\$ 500,00 (Vale Alimentação)	R\$ 150,00 (Vale Alimentação)	Limpeza
CAGECE – Cia Água e Esgoto	R\$ 21,00 (Vale Refeição)	R\$ 8,00 (Vale Refeição)	Limpeza
Hoteleiros RN	R\$ 944,00	R\$ 725,00	Limpeza / Eventos

A terceirização no setor público¹²

A terceirização passou a ser adotada pelo Estado brasileiro na condução de sua máquina administrativa, tendo seu uso intensificado, particularmente, na década de 90, na medida em que os instrumentos legais e institucionais foram sendo construídos para a execução dos objetivos de gestão e

12 Colaboração: PEDRO ARMENGOL DE SOUZA Secretário Adjunto de Relações de Trabalho/CUT e Secretário de Finanças da CONDSEF – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal.

solução de crises financeiras, tanto em empresas públicas como na própria administração direta.

Durante as décadas de 80 e 90, a forte ênfase dada para a redução do tamanho do Estado e o combate à burocracia como um dos principais objetivos foram os pilares do chamado Plano Diretor de Reforma do Estado para a Administração Pública, implantado nos anos 1990. Surge, então, a concepção de Estado fundamentada no modelo de gestão do serviço, ou seja, na mudança da forma de propriedade do Estado (público e não mais estatal) e na forma de Administração (gerencial) absorvendo os princípios da gestão privada, transformando os serviços públicos em “mercadoria”.

Esta concepção tem prevalecido desde então, sempre justificada pela redução do gasto público com pessoal e encargos, além da falsa retórica de melhoria da eficiência dos serviços públicos.

A imposição para que o Estado invista menos com serviços públicos e a adoção de um paradigma gerencial, em substituição a uma cultura burocrática de controle de processos, com implantação de mecanismos de mercado na gestão pública, voltados para controle de resultados; a busca da eficácia e da eficiência; e a flexibilização da gestão na área de Recursos Humanos, “provocaram” a necessidade de uma série de “atividades ou serviços auxiliares” passíveis de terceirização (área de limpeza, vigilância, transporte, serviços, técnicos de informática, entre outros) para que o Estado pudesse se “concentrar” na execução das chamadas funções típicas de Estado.

Isso permitiu maior aporte de investimento ou transferências diretas ao setor privado, já que na média, as empresas, que terceirizam, percebem de quatro a seis vezes o valor que pagam aos trabalhadores terceirizados, caracterizando uma visível transferência de poupança pública para o setor privado.

Assim, comprovadamente, as terceirizações, gastam mais que a contratação de servidores mediante concurso público, já que toda vez que um funcionário terceirizado já treinado é substituído – normalmente, nos contratos, as empresas podem substituir os trabalhadores no momento que quiserem - a Administração Pública é obrigada a treinar o novo trabalhador. Neste período, a qualidade da prestação do serviço fica prejudicada e os recursos públicos são gastos em vão, já que estes trabalhadores não têm uma relação direta com o serviço público.

Isso comprova que é falsa a ideia defendida por alguns gestores públicos sobre a eficiência e qualificação dos trabalhadores terceirizados como justificativa para tais contratações.

Além disso, quando se faz uso da terceirização para admitir funcionários, o Estado assume o risco de arcar com passivos trabalhistas. Caso recente divulgado pelo Correio Braziliense¹³ da Empresa PH Serviços, maior forne-

13 Fonte: http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2014/05/13/internas_economia,427278/terceirizada-fecha-as-portas-e-12-mil-pessoas-perdem-o-emprego.shtml

cedora de mão de obra para o governo federal, mostrou situação em que a empresa, que havia sido contratada pelo governo, fechou as portas deixando milhares de trabalhadores sem qualquer garantia. A necessidade de reposição da força de trabalho no setor público por meio de concursos é um dos itens prioritários da pauta de reivindicações da maioria dos servidores tanto do Executivo, Legislativo como do Judiciário, pois se há demanda por força de trabalho no Estado, que seja suprida por meio de concursos públicos como forma de contratação no setor.

A terceirização pode ser vista também com uma alternativa para flexibilização da gestão do trabalho, não devendo ser desassociada de outros processos como a privatização dos serviços públicos, a precarização do trabalho, a diminuição de direitos e a corrupção. Portanto, as terceirizações no Serviço Público aparecem como o mais importante instrumento de privatização e precarização destes serviços.

As principais formas de terceirização na Administração Pública no Brasil são por meio das chamadas cooperativas de trabalho; das Organizações não governamentais (ONGs); das Organizações Sociais; e das OSCIPs.

Um engano comum é considerar contratos parciais, menores e localizados, de alguns contratos de trabalho provisório ou por algumas consultorias empresariais como terceirização. Esse fato é parte do processo de privatização, que entrega para a iniciativa privada a condução dos rumos do serviço público, mas não corresponde ao fenômeno dos terceirizados, porque estes setores não são formados por trabalhadores, mas sim por uma “burocracia estatal” que maneja o Estado por dentro e compõe o seu alto escalão.

O problema torna-se crônico, quando as terceirizações e outros tipos de contratos precarizados crescem em quantidade significativa nos serviços públicos. Quando se constata, por exemplo, que aproximadamente 35% dos que trabalham no serviço público federal são contratos distintos da Lei 8.112/90 (Regime Jurídico Único), mesmo após a adoção de diversos Termos de Ajustes de Conduta – TACs, feitos em meados dos anos 2000, para substituir trabalhadores terceirizados por servidores concursados. Nos anos 90, o percentual de terceirizados em alguns Ministérios como, por exemplo, Meio Ambiente e Ciência e Tecnologia, chegou, em alguns momentos, a aproximadamente 70%, e no geral em torno de 50%.

Outro problema relevante, que deve ser analisado, é a execução de atividades finalísticas e estratégicas de Estado por trabalhadores terceirizados, o que caracteriza o exercício ilegal e colocando em risco, inclusive, o desenvolvimento destas atividades, que são exclusivas de servidores de carreira, justamente porque exigem um nível de responsabilidade, e às vezes até de sigilo estratégico, comprometendo a segurança institucional do Estado brasileiro. Além disso, sempre que vem a público qualquer ato de improbidade, prevaricação ou corrupção praticado por um trabalhador terceirizado, é apresentado à sociedade como se tal ato tivesse sido praticado por um servidor público, “marginalizando” ainda mais o servidor público perante a população.

No âmbito da remuneração e condições de trabalho, os efeitos da terceirização são, no geral, perversos para os trabalhadores. Alterações nas remunerações; impacto sobre a isonomia salarial dos servidores do setor público; diferenças em relação a alguns benefícios ou vantagens indiretas; servidores estatutários e celetistas desenvolvendo as mesmas atividades; descumprimento de obrigações trabalhistas (FGTS, INSS, falta de carteira assinada, periculosidade, férias, não pagamento de indenizações trabalhistas); condições mais vulneráveis de segurança no trabalho; jornadas de trabalho mais extensivas; aspectos discriminatórios do uso do espaço de trabalho; ritmo acelerado de trabalho e excesso de horas extras são alguns deles.

Diante dessa contextualização da política de terceirização no serviço público brasileiro, não há dúvidas sobre a necessidade de combatê-la, para se alcançar um serviço público, eficiente e de qualidade para a população brasileira.

4 Propostas de Diretrizes para a regulamentação da Terceirização

A terceirização instaurou uma nova dinâmica nas relações de trabalho, que afetou os direitos, aumentou a ocorrência de acidentes e doenças, degradou o trabalho, mas também, interferiu de forma importante na organização sindical, nas relações de cooperação e de solidariedade entre os trabalhadores e na própria identidade de classe.

A inexistência de uma legislação, que regulamente a terceirização, contribuiu para sua difusão de forma incontrolável nos setores público e privado, assim como nos diferentes campos de atividade. Hoje, a terceirização é usada indiscriminadamente e atinge a todos os setores – do público ao privado, do campo à cidade, da indústria aos serviços.

Nestes últimos dez anos, a CUT e as entidades sindicais filiadas, que integram sua estrutura, têm lutado constantemente para que essa prática precarizante seja coibida e para que os trabalhadores e trabalhadoras das empresas terceirizadas tenham direito ao tratamento digno, à sindicalização, à negociação coletiva e à igualdade de direitos.

Contabilizamos avanços importantes, como o projeto de lei 1621/2007, elaborado pela CUT e encampado pelo deputado Vicentinho (PT-SP), que propõe a regulamentação da terceirização, estabelecendo a igualdade de direitos, a obrigatoriedade de informação prévia, a proibição da terceirização na atividade-fim, a responsabilidade solidária e a penalização de empresas infratoras, fatores decisivos no combate à precarização. Além desse projeto, que ainda tramita no Congresso Nacional, existe outro com premissas idênticas ao PL 1621/07 elaborado pelas centrais e MTE, parado na Casa Civil.

No sentido oposto estão tramitando três projetos sobre a terceirização: o PL 4302/1998 (ainda do período FHC), que propõe a regulamentação da terceirização usando como artifício a ampliação do tempo contratual do trabalho temporário, transformando-o em padrão rebaixado de contratação, com

direitos reduzidos; o PL 4330/2004, de Sandro Mabel (PL-GO) que, descaracteriza a relação de emprego, e normatiza a terceirização em “atividades-fim” ou “atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante” (artigo 4º PL4430); e, o PLS 87/2010, de autoria do Senador Eduardo Azeredo (PSDB-MG).

Se aprovados, estes projetos derrubarão a Súmula 331 do TST, que proíbe a terceirização na atividade-fim e é a única salvaguarda legal dos trabalhadores, atualmente, institucionalizando a precarização do trabalho como padrão de contratação e aprofundando ainda mais todos os problemas dela decorrentes (redução dos postos de trabalho, intensificação do trabalho, incremento dos acidentes e doenças, rebaixamento dos direitos, fragmentação da organização sindical, etc.).

Se isso já não bastasse, há agora a repercussão geral do Superior Tribunal Federal (STF) sobre a terceirização. O empresariado, acuado pela pressão dos trabalhadores através das manifestações organizadas pela CUT e demais Centrais Sindicais, no ano de 2013, para frear a aprovação do PL 4330/2004 na Câmara, levou para o STF o julgamento de um caso de terceirização no setor de celulose e papel. O caso já havia sido derrotado em todas as instâncias da justiça do trabalho, cuja sentença dada foi a ilegalidade da terceirização. Esse julgamento do STF irá definir a legalidade ou não da terceirização na atividade fim, e, até o parecer final desse órgão, todas as ações referentes à terceirização irão aguardar a decisão. Importante destacar, mais uma vez, que a única salvaguarda legal dos trabalhadores, hoje, é a Súmula 331, que proíbe a terceirização na atividade-fim, mas que está em jogo, agora no STF.

Sob um ponto de vista mais amplo, a CUT tem reafirmado sua ação sindical pela inclusão social, a distribuição de renda, a geração de mais e melhores empregos e a valorização do trabalho como pilares fundamentais para a consolidação de um modelo de desenvolvimento voltado para os interesses do conjunto da sociedade, em especial dos (as) trabalhadores (as), no qual se insere o combate a todas as formas de degradação do trabalho, dentre elas a terceirização.

Considerando que a inexistência de um marco regulatório favoreceu a expansão das terceirizações de forma incontrolável e, tendo como característica principal a precarização, acreditamos que algumas diretrizes no processo de regulamentação são fundamentais para reverter esse cenário, visando garantir a igualdade entre os trabalhadores:

- 1** A terceirização na atividade-fim (permanente) da empresa é proibida.
- 2** Nas relações de trabalho relativas à atividade-fim da empresa (atividades permanentes) não pode haver pessoa jurídica contratada. Nestas atividades, haverá apenas trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego.
- 3** A empresa tomadora deve garantir aos empregados de prestadoras de serviços, que atuem em suas instalações físicas ou em outro local por ela determinado, as mesmas condições de:

- a** Salário;
 - b** Jornada;
 - c** Benefícios;
 - d** Condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho;
 - e** Ritmo de trabalho.
- 4** A empresa deve fornecer informação prévia aos sindicatos em seus projetos de terceirização. Estas informações devem ser fornecidas com pelo menos seis meses de antecedência.
 - 5** A empresa tomadora é proibida de manter empregado em atividade diversa daquela para a qual ele foi contratado pela prestadora de serviços a terceiros.
 - 6** Os empregados da prestadora de serviços a terceiros não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da empresa tomadora. A tomadora não poderá exigir a pessoalidade na prestação de serviços.
 - 7** A contratação de prestadoras de serviços constituídas com a finalidade exclusiva de fornecer serviços de mão-de-obra é proibida, ainda que não haja subordinação ou pessoalidade destes empregados com a empresa tomadora, ressalvados os casos específicos já permitidos na Lei n. 6.019/74 (serviços temporários) e os previstos na Súmula 331 do TST (serviços de vigilância, asseio e conservação e especializados)
 - 8** A empresa tomadora será solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias garantidas pela Lei, no tocante ao período em que ocorrer a prestação dos serviços pelos empregados da prestadora de serviços.
 - 9** A empresa prestadora de serviços a terceiros é obrigada a fornecer à empresa tomadora, mensalmente, a comprovação do pagamento dos salários, do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS. Estas informações serão fornecidas também às representações sindicais sempre que solicitadas.
 - 10** A empresa tomadora assegurará o pagamento de salários, 13º salário, férias e recolhimento de FGTS, se a empresa prestadora deixar de cumprir estes compromissos com seus trabalhadores.
 - 11** Haverá vínculo empregatício entre a empresa tomadora e os empregados da prestadora de serviços a terceiros, sempre que presentes os elementos que caracterizam uma relação do emprego prevista na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).
 - 12** O sindicato representativo dos trabalhadores poderá representar os empregados judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento no disposto da lei.

Estes são os pontos que a CUT considera fundamentais para alcançar uma regulamentação da terceirização baseada no princípio da igualdade de direitos e na proteção dos trabalhadores. Tendo estes elementos como referência, a CUT está e sempre esteve preparada para o diálogo e a negociação.

Acreditamos ser esta a melhor via para solução de conflitos e o alcance de alternativas que representem melhorias para o país e, conseqüentemente, para a classe trabalhadora. A busca por uma solução através de julgamento no STF, assim como pretendido pelo setor empresarial, não será admitida pela Central e usaremos de todos os artifícios possíveis para termos um resultado favorável neste caso.

Enquanto não alcançamos a regulamentação tão necessária, seguimos apoiando e reforçando a importância da Súmula 331 do TST, que, apesar de abrir brechas para a terceirização, ainda representa a única salvaguarda dos trabalhadores, como afirmado anteriormente. Vale ressaltar que a Súmula do TST, apesar de considerada restritiva pelo setor patronal, é resultado/consequência de incontáveis casos de prejuízos causados aos trabalhadores e ao Brasil pela terceirização irrestrita.

Bibliografia

- DAU, D.M., RODRIGUES, I.J. & CONCEIÇÃO, J.J. (Orgs.). Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho. Anablume/CUT: São Paulo, 2009.
- DIEESE. Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico no Brasil. Estudos e Pesquisa DIEESE, No 50, março de 2010. DIEESE: São Paulo, 2010.
- DIEESE/SEADE. Microdados da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
- DIEESE/SEADE/MTE/FAT e convênios regionais. DIEESE: São Paulo, 1999.
- DIEESE/SEADE. Microdados da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
- DIEESE/SEADE/MTE/FAT e convênios regionais. DIEESE: São Paulo, 2009.
- Fundação Coge. Relatório Estatístico do Setor Elétrico Brasileiro, 2010. Fundação COGE: Rio de Janeiro, 2010.
- FUP/CUT. Subsistência do critério da atividade-fim do tomador de serviço para declarar a licitude ou ilicitude da terceirização. Apresentação Audiência pública sobre a terceirização da mão-de-obra, outubro de 2011. FUP, 2011.
- KLABIN. Relatório de sustentabilidade da KLABIN – 2008. Klabin: São Paulo, 2008.
- MTE. CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, Agosto 2011. MTE: Brasília, 2011.
- MTE. RAIS – Registros Administrativos de Informações Sociais, 2010. MTE: Brasília, 2011
- Observatório Social Brasil. A terceirização na Petrobras: características do processo de terceirização e iniciativas de representação dos trabalhadores. Relatório preliminar. IOS: São Paulo, janeiro, 2011.

A Luta da CUT contra o PL 4330

Vagner Freitas

A política da CUT frente a terceirização

Maria das Graças Costa

A presença de cláusulas sobre terceirização nos instrumentos coletivos

Marilane Oliveira Teixeira

A terceirização e o judiciário brasileiro

Fernanda Caldas Giorgi e José Eymard Loguercio

A terceirização diante da noção de trabalhador coletivo em Marx

Ana Tércia Sanches

Questões sobre a terceirização no serviço público

Pedro Armengol de Souza

Avanços e desafios no combate à terceirização no ramo químico

Edilson Souza Santos e Marilane Oliveira Teixeira

Negociações coletivas e respostas do sindicalismo bancário

Miguel Pereira

Terceirização e negociação coletiva na Petrobras

Anselmo Ernesto Ruoso Jr

A contratação coletiva no ordenamento da União Europeia

Gianni Arrigo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

CUT.
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
BRASIL

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-99138-52-6



9 788599 138526