

Terceirização e Desenvolvimento

Uma conta que não fecha

**Dossiê acerca
do impacto da Terceirização
sobre os trabalhadores
e propostas para garantir
a igualdade de direitos**

CUT BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Terceirização e Desenvolvimento

Uma conta que não fecha

**Dossiê acerca do impacto da Terceirização
sobre os trabalhadores e propostas para garantir
a igualdade de direitos**

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

Antônio de Lisboa Amâncio Vale

Secretário-Adjunto 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

Exedito 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

Daniel Gaio

Elisângela dos Santos Araújo

Jandyra Uehara

Júlio Turra Filho

Rogério Pantoja

Roni Barbosa

Rosana Sousa Fernandes

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

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

T315 Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.
56 p. ; il. ; 21x29,7 cm.

ISBN 978-85-89210-50-8

1. Central Única dos Trabalhadores. 2. Negociação coletiva. 3. Trabalho - Terceirização - Regulamentação. 4. Legislação trabalhista. 5. Inclusão social. 6. Sindicalismo. 7. Mercado de trabalho.

CDU 331.8
CDD 344.8101

(Bibliotecário responsável: Adalto da Silva Carvalho - CRB 08/9152)

Apresentação	7
Introdução	9
Nota metodológica	11
1. Números da terceirização	13
2. Faces da Terceirização	21
Calote das empresas terceirizadas	21
Saúde, segurança e mortes no trabalho	23
Ataque aos direitos dos trabalhadores	26
Discriminação contra os trabalhadores terceirizados	28
Riscos à organização sindical e à negociação coletiva	30
3. A Terceirização e os Ramos de Atividade	31
A Terceirização no Ramo Metalúrgico	31
A Terceirização nos Bancos	34
A Terceirização no Setor Portuário	39
A Terceirização na Indústria Química	40
A Terceirização no Setor de Petróleo	43
A Terceirização no Comércio e Serviços	45
A Terceirização no Setor Público	47
4. Propostas de Diretrizes para a regulamentação da Terceirização	49
Bibliografia	53

Este documento é uma atualização das informações divulgadas no ano de 2011, por ocasião da Audiência Pública organizada naquele ano pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). No 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 - por meio 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 podem ser aceitos 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, por meio das subseções da CUT Brasil e das Confederações filiadas.

Neste 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.

Este debate está relacionado diretamente ao tema do desenvolvimento do Brasil e 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 (nesse caso, os trabalhadores também são transformados em custo variável).

A realidade imposta pela terceirização, porém, não é a da modernidade, como se faz pensar, 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 terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo e apenas 2%, a especialização técnica. Como isso pode ocorrer, se não 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 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, por meio 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 direitos 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 gera 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; agressões ambientais às comunidades vizinhas; 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 por meio 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.

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 utilizaremos 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 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.

TABELA 1 - Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, 2013

Setores	2013	
	Número de Trabalhadores	%
Setores tipicamente contratantes	34.748.421	73,2
Setores tipicamente terceirizados	12.700.546	26,8
Total	47.448.967	100,00

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

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

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.

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

TABELA 2 - Condições de trabalho e terceirização, 2013

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-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.

Esse fato é reforçado pelos dados da Tabela 3, que demonstra uma concentração nas faixas até três 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 - este grupo está melhor distribuído entre as diversas faixas salariais do que os terceiros.

TABELA 3 - 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.

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 em relação aos contratados.

Gráfico 01

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

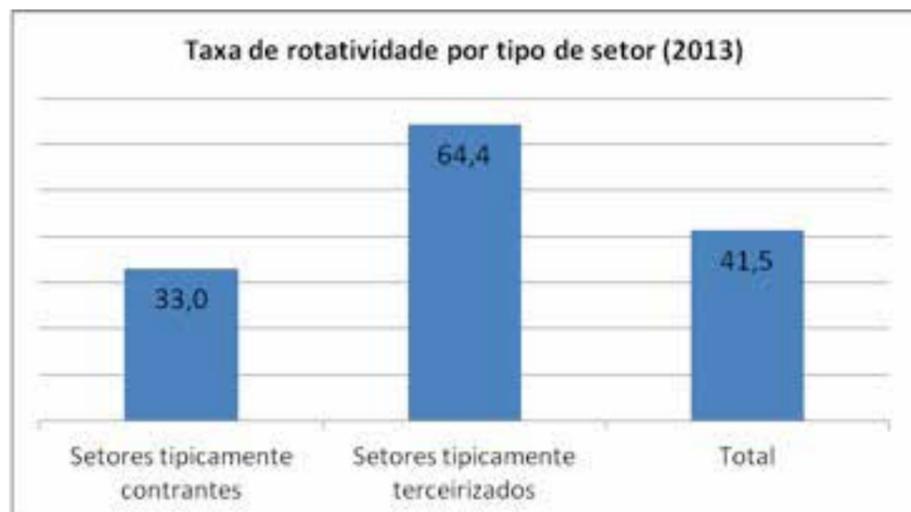
Em relação à jornada de trabalho contratada, esse grupo de trabalhadores realiza uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, sem considerar horas extras ou banco de horas realizadas, que não são objeto do levantamento do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) - outra limitação das estatísticas oficiais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

Se a jornada dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas 882.959 vagas de trabalho a mais. Isto, 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 rebatimento 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



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 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 4 - 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	100,0
Acre	103.425	82,1	22.535	17,9	125.960	100,0
Amazonas	480.664	75,0	160.257	25,0	640.921	100,0
Roraima	78.842	86,9	11.902	13,1	90.744	100,0
Pará	847.914	79,1	224.085	20,9	1.071.999	100,0
Amapá	100.563	80,0	25.152	20,0	125.715	100,0
Tocantins	208.710	87,1	30.813	12,9	239.523	100,0
Maranhão	559.250	80,0	139.392	20,0	698.642	100,0
Piauí	351.021	80,7	84.111	19,3	435.132	100,0

Ceará	1.032.965	70,3	437.321	29,7	1.470.286	100,0
Rio Grande do Norte	463.113	76,9	139.325	23,1	602.438	100,0
Paraíba	519.522	80,5	126.092	19,5	645.614	100,0
Pernambuco	1.254.924	73,2	459.251	26,8	1.714.175	100,0
Alagoas	421.409	84,3	78.197	15,7	499.606	100,0
Sergipe	300.645	76,4	92.805	23,6	393.450	100,0
Bahia	1.635.308	73,6	585.089	26,4	2.220.397	100,0
Minas Gerais	3.499.676	73,1	1.288.285	26,9	4.787.961	100,0
Espírito Santo	670.998	72,9	249.934	27,1	920.932	100,0
Rio de Janeiro	3.239.371	71,0	1.325.312	29,0	4.564.683	100,0
São Paulo	9.518.370	69,5	4.171.146	30,5	13.689.516	100,0
Paraná	2.276.875	75,5	738.409	24,5	3.015.284	100,0
Santa Catarina	1.559.691	72,0	606.777	28,0	2.166.468	100,0
Rio Grande do Sul	2.239.125	74,7	760.108	25,3	2.999.233	100,0
Mato Grosso do Sul	447.026	78,7	121.240	21,3	568.266	100,0
Mato Grosso	550.493	79,5	141.626	20,5	692.119	100,0
Goiás	1.101.238	77,6	318.491	22,4	1.419.729	100,0
Distrito Federal	998.694	77,2	295.766	22,8	1.294.460	100,0
Total	34.748.421	73,2	12.700.546	26,8	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.

TABELA 5 - 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	100,0
Região Nordeste	6.538.157	75,3	2.141.583	24,7	8.679.740	100,0
Região Sudeste	16.928.415	70,6	7.034.677	29,4	23.963.092	100,0
Região Sul	6.075.691	74,3	2.105.294	25,7	8.180.985	100,0
Região Centro Oeste	3.097.451	77,9	877.123	22,1	3.974.574	100,0
Total	34.748.421	73,2	12.700.546	26,8	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.

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 6 - 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 vínculos	2.822.020	8,1	1.051.467	8,3	3.873.487	8,2
De 10 a 19 vínculos	3.287.125	9,5	1.094.002	8,6	4.381.127	9,2
De 20 a 49 vínculos	4.042.056	11,6	1.625.200	12,8	5.667.256	11,9
De 50 a 99 vínculos	2.654.588	7,6	1.271.465	10,0	3.926.053	8,3
De 100 a 249 vínculos	3.381.200	9,7	1.630.959	12,8	5.012.159	10,6
De 250 a 499 vínculos	2.860.642	8,2	1.227.409	9,7	4.088.051	8,6
De 500 a 999 vínculos	2.917.586	8,4	1.119.279	8,8	4.036.865	8,5
1000 ou Mais vínculos	10.023.346	28,8	2.707.565	21,3	12.730.911	26,8
Total	34.748.421	100,0	12.700.546	100,0	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.

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 7 - Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizado e tipicamente contratantes, por escolaridade, 2013

Escolaridade	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	100,0	12.700.546	100,0	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.

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 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 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 tíquete 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., Vigilaço do Brasil Ltda., Oliveira & Schilckmamm Conservadora Ltda., Osesp Comercial e Serviços Especializados Ltda. e Secon Serviços de Segurança e Conservação 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 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 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 azeite 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.

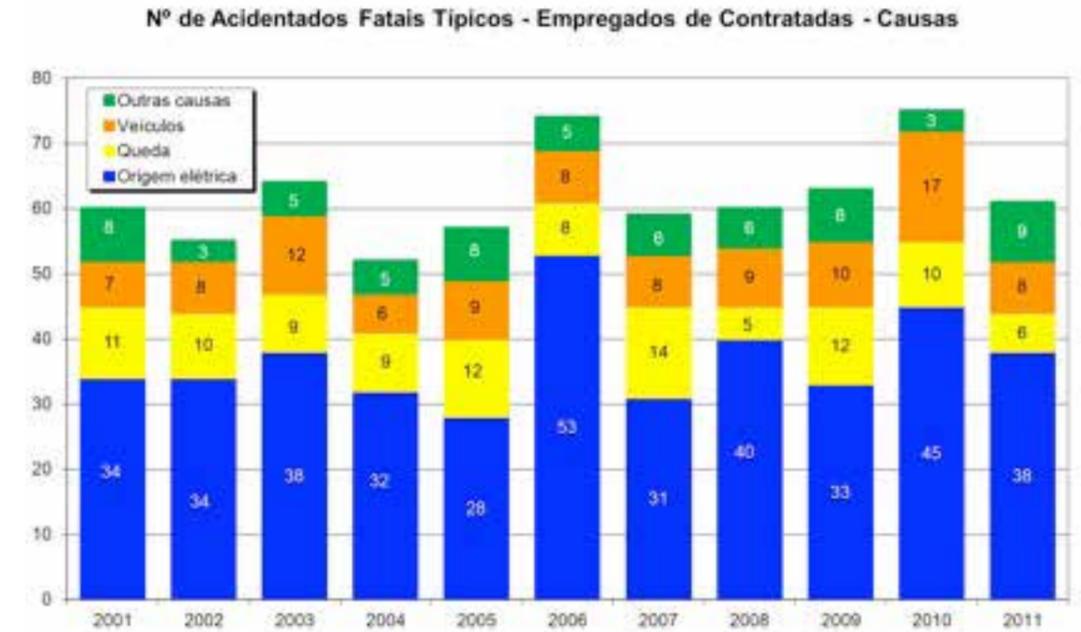
Gráfico 03



Fonte: Fundação COGE.

O Gráfico 4 revela que o motivo das mortes dos trabalhadores das empresas contratadas no 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.

Gráfico 04



Fonte: Fundação COGE.

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.
- 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 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, terceiriza-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 de 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 na 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. Em junho de 2014, o MPT de Três Lagoas, no 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 Seguridade Social da CUT (CNTSS), a terceirização na saúde pública dá-se por meio 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 consequência 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 antissindicalistas.

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 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, muitas vezes 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 usados por trabalhadores diretos. 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 trabalhadores é nos 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 chega a 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 a 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 esfalece: 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.

¹Ver <http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>

• Riscos à Organização Sindical e à Negociação Coletiva

A 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 as 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

Apesar da terceirização estar disseminada em todos os setores da economia com características e consequências em comum, a forma como ela se 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

Setor 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

²Contribuíram com informações os ramos da CUT e suas respectivas subseções do DIEESE.

³Contribuíram a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), através do dirigente Valter Sanches, e a Subseção DIEESE/CNM.

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 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 metalmeccânico: 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, seja 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, contratada pelo estaleiro, presta serviços de locação de máquinas e equipamentos para diversos segmentos da indústria. A atividade econômica na qual está classificada é o 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 a comparação dos pisos são duas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) de 2013/2014: a primeira é do sindicato dos metalúrgicos de Niterói, assinado com o sindicato nacional da indústria da construção e reparação naval e offshore (SINAVAL); a segunda é 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 móveis, 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.

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.

TABELA 8 - 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: 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.

⁴Contribuíram a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT) e a Subseção DIEESE/CNM.

• 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.

Em 2013, após as privatizações e fusões, a concentração de capital no setor bancário aumentou ainda mais. Hoje em dia, seis grandes bancos detêm 90% dos ativos do sistema financeiro: 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 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 franquizadas.

- 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 de SP (realizam atividades como pagamento e recebimento de contas e boletos bancários diversos, pagamento de benefícios do INSS e Bolsa Família).

- 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.

⁵Contribuíram a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf/CUT) e a Subseção DIEESE/Contraf.

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 número 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

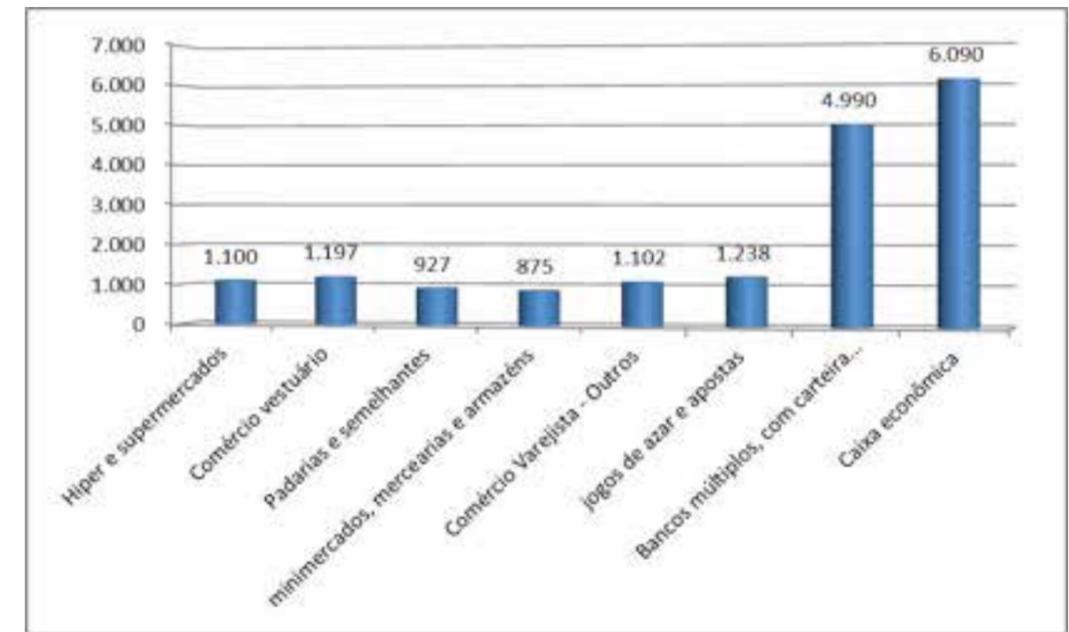
A expansão vertiginosa dos correspondentes bancários, especialmente a partir de meados dos anos 2000, está relacionada à estratégia de expansão do sistema financeiro brasileiro no contexto da retomada do crescimento econômico, e à consequente inclusão de milhares de trabalhadores no mercado de crédito 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 atuantes nos 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.

Gráfico 05

Remuneração média mensal nos bancos e no comércio, por segmento. Brasil. 2012.

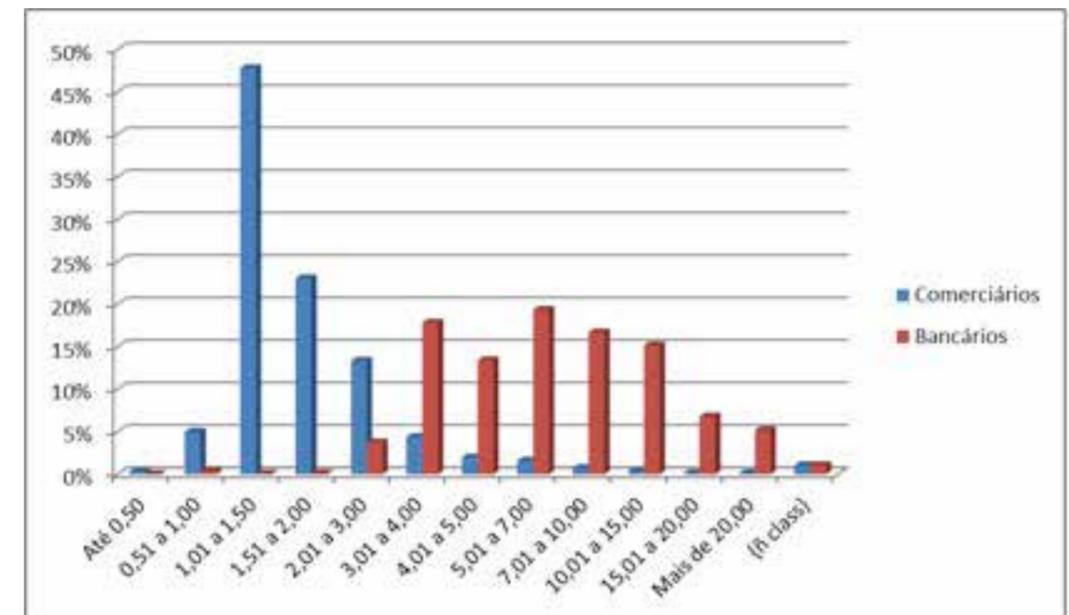


Fonte: RAIS 2012. Elaboração: Dieese - Rede Bancários.

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.

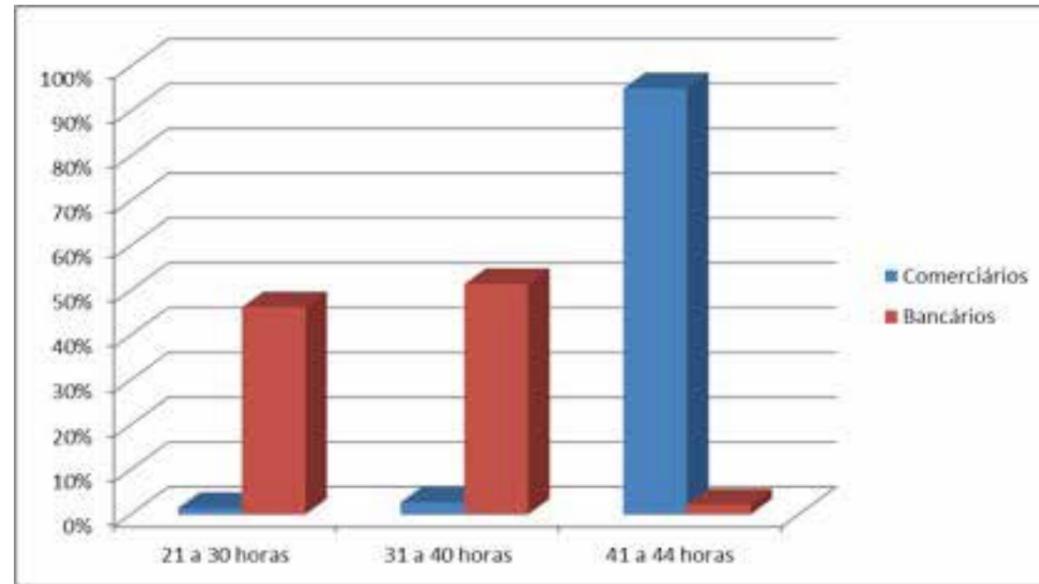


Fonte: RAIS 2012. Elaboração: Dieese - Rede Bancários.

Em relação à jornada semanal de trabalho contratada, a dos trabalhadores em correspondentes se situa no intervalo entre 41 e 44 horas; a dos bancários, entre 31 a 40 horas.

Gráfico 07

Jornada semanal de trabalho predominante nos bancos e no comércio. Brasil. 2012.

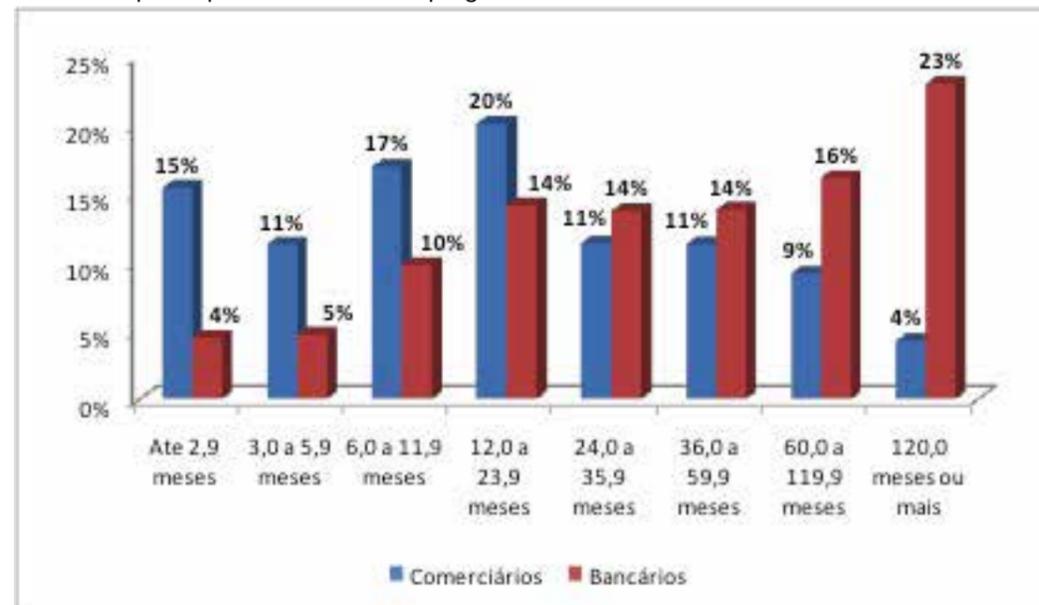


Fonte: RAIS 2012. Elaboração: Dieese - Rede Bancários.

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 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 caso 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 “bolas 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 expulsos 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 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, tanto 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), quanto entre os primeiros e os 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. Pela CNAE, os trabalhadores que exercem atividades em empresas de vigilância e segurança privadas tem média 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 considerados 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.

⁶Contribuíram a Federação Nacional dos Portuários (FNP/CUT) e a Subseção DIEESE/FNP.

• 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 dela - 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.

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 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 9 - 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%

⁷Contribuíram o Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, Subseção DIEESE e assessoria econômica.

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 (Contadores 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 (HelpDesk)	1.372,74	2.841,10	48%

Técnico em Segurança do Trabalho	3.435,68	4.553,69	75%
Operador de Rede de Teleprocessamento	964,43	3.344,48	29%
Técnico de Garantia da Qualidade	2.665,58	3.939,65	68%
Auxiliar de Escritório, em geral	1.251,25	1.821,83	69%
Assistente Administrativo	1.492,56	2.697,14	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.

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 são a precarização das relações de trabalho, calotes, intermediação de mão de obra, baixo treinamento, menores custos salariais, etc.

⁸As 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 Ubirany Porto - diretores da Secretaria de Relações Internacionais e Setor Privado da FUP.

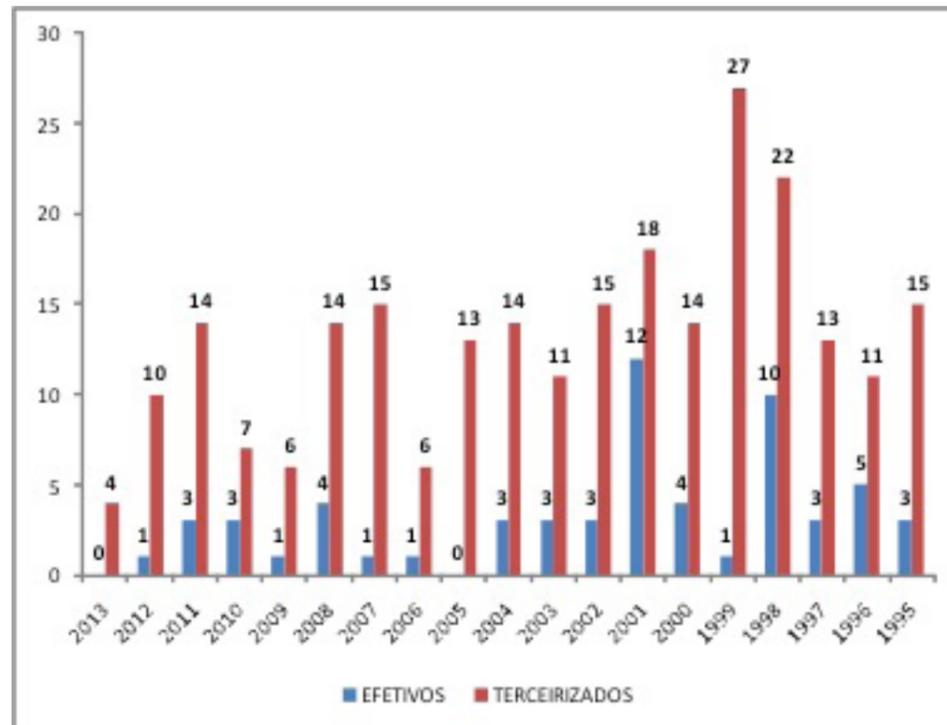
⁹A Terceirização na Petrobras - Alguns Pontos Para Reflexão - Versão Revisada/Atualizada com informações de dezembro/2010 - Subseção DIEESE FUP, Abril 2011.

Outro aspecto a destacar é a relação de fatalidades. Essa é mais uma grave consequência desse modelo de contratação: a terceirização dos riscos. Desde 1995 até 2013, como se pode verificar no Gráfico 8, 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 Petrbras - Efetivos e Terceirizados, 1995 a 2013



Fonte: Federação Única dos Petroleiros (FUP). Elaboração: Subseção DIEESE/FUP.

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.

Um deles: o vazamento de aproximadamente 1,3 milhões de litros de óleo na baía de Guanabara, em 18 de janeiro de 2000, na Refinaria Duque de Caxias (Reduc), cuja mancha se estendeu por uma faixa superior a 50 quilômetros quadrados atingindo o manguezal da área de proteção ambiental (APA) de Guapimirim; 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 Iguçu, no dia 16 de julho de 2000. O óleo cru causou 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, indenizações e sanções para recuperação das áreas. Ainda cabe recurso. A Justiça também obrigou 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 ou 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.

Talvez o acidente mais simbólico 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 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, órgãos públicos, restaurantes, 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 da ação sindical e dos trabalhadores da área:

¹⁰Fonte: << <http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?id=1399415>>> acessado em 18/04/14.

¹¹Contribuíram a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (Contracs/CUT) e a Subseção DIEESE/Contracs.

Maiores problemas:

1. Fechamento das empresas prestadoras de serviços, sem pagamento de rescisão e salários aos trabalhadores - esses casos impossibilitam ao trabalhador o acesso ao FGTS, bem como ao seguro-desemprego;
2. Salários e benefícios pagos em atraso;
3. Diferença salarial entre trabalhadores efetivos e terceirizados - violação do princípio da isonomia salarial;
4. Não cumprimento da CCT pelas empresas terceirizadas - as empresas terceirizadas não reconhecem o sindicato local como representante dos trabalhadores;
5. Diferenciação entre os trabalhadores efetivos e terceirizados, oportunizando a competição e o surgimento do assédio moral;
6. Trabalhadores terceirizados relatam humilhação pelos trabalhadores efetivos, com abuso de autoridade e rigor excessivo;
7. Excesso de jornada somente aos trabalhadores terceirizados;
8. Dificuldade para o trabalhador reconhecer qual sindicato lhe representa.

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. Além disso, fazem pagamentos sem que as mesmas tenham cumprido com suas obrigações;
3. PL 4.330: 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 às grandes empresas, rotatividade e pulverização de trabalhadores (trabalhadores que prestam serviços em vários locais, como condomínios).

TABELA 12 - 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 na década de 90, na medida em que os instrumentos legais e institucionais foram sendo construídos para a execução dos objetivos de gestão e 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 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 em serviços públicos; 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 um 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 suas 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, sobre a Empresa PH Serviços - maior fornecedora 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

¹²Colaboração: PEDRO ARMENGOL DE SOUZA Secretário Adjunto de Relações de Trabalho/CUT e Secretário de Finanças da CONDSEF - Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal.

¹³Fonte: 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

maioria dos servidores, tanto do Executivo e Legislativo como do Judiciário, pois se há demanda por força de trabalho no Estado, que seja suprida por meio de concursos públicos.

A terceirização pode ser vista também com uma alternativa para flexibilização da gestão do trabalho, não devendo ser dissociada 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 cooperativas de trabalho; das Organizações não governamentais (ONGs); das Organizações Sociais; e das OSCIPs.

Um engano comum é considerar contratos parciais, menores e localizados, 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, colocando em risco, inclusive, o desenvolvimento destas atividades. Há 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 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, além de impactar na própria identidade de classe.

A inexistência de uma legislação que regule 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 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: regulamentação da terceirização estabelecendo a igualdade de direitos; obrigatoriedade de informação prévia; proibição da terceirização na atividade-fim; responsabilidade solidária e penalização de empresas infratoras, fatores decisivos no combate à precarização. Além desse projeto, que tramita no Congresso Nacional, existe outro, com premissas idênticas, 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. Isto significa institucionalizar a precarização do trabalho como padrão de contratação e aprofundar 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 em 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, 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 - quer 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 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.

- 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.

Ficha Técnica

Coordenação e Organização de Textos

DIEESE - Subseção CUT Nacional
Secretaria Nacional de Relações de Trabalho

Equipe Técnica responsável

Adriana Marcolino, Leandro Horie, Rafael Soares Serrao,
Crystiane Leandro Peres, Denis Oshima Roberto e Sandra Oliveira

Edição e Revisão

Secretaria Nacional de Comunicação
Secretaria Nacional de Relações de Trabalho

Projeto Gráfico e Diagramação

M.Giora Comunicação

Impressão

Bangraf

Tiragem

1 mil exemplares

São Paulo, novembro de 2014

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Rua Caetano Pinto, 575, Brás
São Paulo-SP - CEP 03041-000
Tel.: (55 0XX 11) 2108.9200 / 9201

www.cut.org.br

facebook/CUTBrasil
twitter /cutnacional
youtube/secomcut
instagram.com/cutbrasil



Rua Caetano Pinto, nº 575
Brás • São Paulo/SP
CEP 03041-000
Fone: (0xx11) 2108-9200
Fax (0xx11) 2108-9310

www.cut.org.br

