

TCC/UNICAMP
B456t
IE/2816



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA

CE 852 – Monografia II



1290002816

 IE
TCC/UNICAMP B456t

CEDOC/IE

TERCEIRIZAÇÃO E SINDICALISMO NO BRASIL

009149 – Livia Vilas Bôas Bernardes

Prof. José Dari Krein

CEDOC/IE

Campinas, dezembro de 2005.



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA**

CE 852 – Monografia II

TERCEIRIZAÇÃO E SINDICALISMO NO BRASIL

009149 – Livia Vilas Bôas Bernardes

Prof. José Dari Krein

**Monografia apresentada ao
Instituto de Economia da
UNICAMP, para obtenção do
título de Bacharel em Economia,
sob a orientação do Prof José
Dari Krein.**

Campinas, dezembro de 2005.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. José Dari Krein, por orientar meu projeto, pela pronta atenção dada em todos os momentos, pela ajuda, além das importantes correções e intervenções.

A minha mãe, Malde, pela ajuda e orientação. Ao meu pai, Fausto, pelas discussões. A minha irmã, Marina, pelo apoio.

E finalmente, a minha família, meus amigos e meu namorado, Amiel, por estar ao meu lado, me incentivando e apoiando durante todos os anos de faculdade, nos momentos bons e difíceis.

SUMÁRIO

Resumo	5
Introdução	6
Cap. 1 - Caracterização da Terceirização	9
1.1 - O que é Terceirização	9
1.2 – Os anos de 1990 e a Terceirização no Brasil	12
Cap. 2 - Impactos da Terceirização	27
2.1 – Impactos da Terceirização para os Trabalhadores	27
2.2 – Impactos da Terceirização no Sindicalismo	33
Cap. 3 – As Estratégias Sindicais diante da Terceirização	39
3.1 – Estratégias das Entidades Sindicais	39
3.2 – Estratégias da CUT	46
Conclusão	53
Bibliografia	57
Anexo	60

RESUMO

O objetivo da presente monografia é apresentar as características e impactos da terceirização no Brasil, além da leitura do movimento sindical sobre esse processo e suas estratégias, propostas e ações diante da intensificação do seu uso no Brasil a partir dos anos de 1990. Para tanto, foram utilizadas pesquisas com diferentes entidades sindicais a respeito do tema. Os principais resultados do estudo mostram que a terceirização no Brasil tem uma tendência de precarizar as condições de trabalho, trazendo significativos impactos na vida dos trabalhadores, nas relações sindicais, nas negociações coletivas e na forma de representação destes trabalhadores. Além disso, foi possível observar a dificuldade de ação dos sindicatos diante da velocidade da terceirização.

Palavras-chave: Terceirização; Sindicalismo; Precarização.

INTRODUÇÃO

Os anos 1990 no Brasil foram marcados por uma série de mudanças na política e na economia, seguindo uma lógica neoliberal, com reforma do Estado, privatizações, um processo de abertura comercial e financeira e flexibilização na economia do país que modificou profundamente as características do mercado brasileiro. Neste contexto, há uma escolha por parte de muitas empresas pela intensificação do uso da terceirização juntamente com outras formas de racionalização de custos.

A terceirização no Brasil se manifesta de forma distinta em diversos setores econômicos, mas com uma tendência comum de precarizar as condições de trabalho, trazendo significativos impactos na vida dos trabalhadores, nas relações sindicais, nas negociações coletivas e na forma de representação destes trabalhadores.

O presente estudo tem a finalidade de fazer uma leitura do movimento sindical sobre a terceirização e quais são suas estratégias, propostas e ações diante da intensificação do seu uso no Brasil a partir dos anos de 1990. Assim, procurar-se-á caracterizar a terceirização, seus impactos na vida sindical e dos trabalhadores e também, serão observadas as estratégias do sindicalismo para enfrentá-la.

A importância desse estudo está no fato da reestruturação realizada pelas empresas ao longo da década de 1990 ter sido intensa e ter afetado diretamente as relações de trabalho, representando um movimento de precarização das condições de trabalho.

Para realização deste estudo, além da bibliografia correspondente, foram utilizadas informações de uma pesquisa junto à estrutura vertical da CUT – Central Única de Trabalhadores, realizada com as seguintes entidades: Confederação Nacional dos Bancários (CNB); Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM); Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações (Fittel); Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS); Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (Contracs); Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ) e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Todas as Confederações são parte da estrutura vertical da CUT. Essa pesquisa faz parte de um projeto desenvolvido pela CUT, sob coordenação da Secretaria Nacional das Organizações (SNO), com assessoria do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) e da Escola Sindical São Paulo, de elaboração de uma campanha nacional de combate à terceirização. Entre outras atividades, também foi

realizado um seminário nacional para discussão de diretrizes, que serão apresentadas no capítulo 3 da presente monografia.

O questionário respondido pelas entidades foi dividido em três partes: “Caracterização da Terceirização”, “Impacto da Terceirização nas Relações de Trabalho, nas Negociações Coletivas e no Sindicalismo” e “Estratégias Sindicais de enfrentamento da Terceirização”.

Os resultados desta pesquisa permitiram uma sistematização e análise da leitura e do posicionamento dos sindicatos quanto ao processo de terceirização, conforme apresentado em cada capítulo.

A primeira parte deste estudo foi realizada a partir de uma revisão bibliográfica sobre o tema, objetivando a contextualização do assunto a ser discutido. O primeiro capítulo inicia-se definindo terceirização e apresentando um pequeno histórico sobre esse processo. Na sequência, há uma descrição das mudanças ocorridas no Brasil nos anos de 1990 para, então, caracterizar o processo de terceirização que ocorre no Brasil e justificar sua intensificação neste período.

Neste capítulo, são apresentados também os resultados da primeira parte da pesquisa, “Caracterização da Terceirização”, mostrando as características próprias de como ocorre a terceirização em cada ramo de atividade pesquisado.

O segundo capítulo apresenta qual é o diagnóstico feito pelos sindicatos sobre o processo de terceirização e suas conseqüências. Neste capítulo são discutidos os resultados da segunda parte da pesquisa, “Impacto da Terceirização nas Relações de Trabalho, nas Negociações Coletivas e no Sindicalismo”. O capítulo discute quais são os impactos que a terceirização traz para os trabalhadores, tanto os que são terceirizados como os que permanecem na empresa principal, para o sindicalismo, mostrando os impactos sobre a base de representação de cada entidade, e para as negociações coletivas.

O terceiro capítulo apresenta quais são as estratégias sindicais diante da terceirização. Neste capítulo, são apresentados e discutidos os resultados da última parte da pesquisa, “Estratégias Sindicais de Enfrentamento da Terceirização”, trazendo exemplos das diferentes entidades pesquisadas. A terceirização não ocorre de maneira homogênea nos diversos ramos de atividade, de modo que as leituras desse processo e seu enfrentamento também são diferentes. Ainda, o capítulo apresenta também qual é a estratégia da CUT diante da terceirização e o seu posicionamento, vis a vis as estratégias das entidades como um todo.

Por fim, na conclusão, são apresentadas as considerações finais sobre a discussão, sobre o posicionamento das entidades sindicais no Brasil e sobre a terceirização e seus efeitos.

CAPÍTULO 1 – Caracterização da Terceirização

A terceirização é um processo que ganha importância no Brasil nos anos recentes, o que está relacionado às mudanças do contexto econômico que o país passa nos anos de 1990. Neste sentido, neste primeiro capítulo é feita uma caracterização do contexto econômico brasileiro para discutir o porquê do aumento da terceirização no Brasil neste período.

Estas mudanças transformaram o mercado brasileiro, fazendo com que fosse necessário às empresas concentrarem esforços para manterem-se competitivas, o que as levou a uma busca por racionalização dos custos, para a qual a terceirização foi um dos mecanismos utilizados.

A terceirização não é um processo homogêneo nos diversos segmentos econômicos de atividade. As pesquisas realizadas com as entidades sindicais mostram que, embora o processo de terceirização tenha pontos em comum nos diversos setores, existem também particularidades. Portanto, este capítulo mostra as características da terceirização nos ramos de atividade pesquisados, além de uma descrição sobre como ocorre essa terceirização. Para isso, são apresentadas definições acerca do que é o chamado processo de terceirização e quais são suas principais características, além de um pequeno histórico sobre esse processo.

1.1 O que é terceirização

De maneira sintética, terceirização é uma palavra usada para denominar o processo de transferência de atividades de uma empresa para outras empresas, terceiras, atividades estas que não estão ligadas ao objeto principal da empresa. A empresa contrata serviços para as atividades que não são consideradas por ela como centrais, aquelas que suportam a sua atividade fim.

Amaro Neto (Neto apud Araújo, 2001), descreve a terceirização como a transferência de responsabilidade por um determinado serviço, operação ou fase de um processo de produção ou comercialização, de uma empresa para outra, conhecida como terceira. A empresa contratante deixa de realizar alguma ou várias atividades desempenhadas com seus próprios recursos (pessoal, instalação,

equipamentos, etc.) e passa-as para uma ou mais empresas contratadas. Desse modo, segundo Davis (1992 apud Costa, 1997), a empresa concentra-se em sua atividade fim, aquela para a qual foi criada e justifica sua presença no mercado, e passa a terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) as chamadas atividades-meio, ou seja, aquelas que suportam a atividade principal.

Este processo não é recente no capitalismo. Segundo Araújo (2001), a utilização de serviços e produtos externos a uma empresa para sua produção é uma característica do modo de produção capitalista desde seu início.

A terceirização, ao longo da história do capitalismo, sempre foi um recurso utilizado, embora com características diferentes conforme o momento e a natureza do processo produtivo. Segundo Araújo (2001), setores econômicos mais recentes como o automobilístico e o da informática, por exemplo, recorreram desde o seu surgimento à terceirização.

Apesar disso, as características da terceirização na atualidade fazem com que possamos tratá-la como um fenômeno novo. “De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade da empresa”, diz Araújo (2001). Ele coloca também que, segundo um documento do sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993), o que marca a terceirização atual é o ritmo veloz com que tem sido introduzida, a sua abrangência e o fato de estar invadindo a própria cadeia produtiva.

Assim, a terceirização, processo que antes englobava atividades consideradas de apoio como limpeza, segurança, alimentação, vigilância, manutenção predial, transporte, apoio jurídico, assistência social, recepção, comunicação, informática, publicidade, entre outras, evoluiu e tem evoluído para etapas cada vez mais importantes do processo produtivo, até o ponto de chegar ao caso do consórcio modular¹.

¹ Consórcio Modular é uma forma de organização fabril, utilizada na fábrica da Volkswagen em Resende, que implica na passagem de etapas inteiras do processo de produção para empresas fornecedoras especialistas em cada uma destas etapas. Neste caso, as empresas são responsáveis pelos subconjuntos de chassis, eixos e suspensão, rodas e pneus, motor e cabine (estampo/armação, pintura e acabamento). Estas empresas são reunidas dentro da mesma fábrica, a montadora do produto final, a qual cabe controlar a sincronização da produção e os parâmetros de qualidade, enquanto os "módulos" operando em paralelo alimentam a montagem final. No momento inicial, a fábrica contava com trezentos trabalhadores da própria VW, e setecentos "parceiros". Os objetivos são a viabilização de esquemas do tipo *just-in-time*, com a conseqüente redução de áreas de estoque e do tempo de fabricação global, além de redução de custos e de investimentos da montadora. (DIEESE, 1997).

Essa forma de terceirização, considerada como um fenômeno novo, não se originou nem é exclusiva de empresas brasileiras. Pelo contrário, ela faz parte de uma tendência de horizontalização de empresas de todo o mundo. (Costa, 1997).

Alguns autores apontam o início de sua utilização nos Estados Unidos, durante a Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias bélicas, precisando concentrarem-se em suas atividades originais, passavam para terceiros alguns setores de suporte. Porém, esse processo ainda enquadrava-se na estrutura convencional das empresas, ou seja, sem romper as características da administração convencional, como verticalização, normatização, burocratização e centralização do poder, como vem a acontecer depois. (Costa, 1997).

É nos anos 70 que estas características convencionais começam a ser modificadas, iniciando a tendência de horizontalização, e a terceirização começa a ser utilizada de forma intensiva nos países desenvolvidos, particularmente nos Estados Unidos, e começa a ser expandida para além dos setores de suporte do processo produtivo.

De modo geral, neste período, evidenciou-se um esgotamento no modo produtivo norte americano vigente, o fordismo. Há uma crise de rentabilidade, de desaceleração da produtividade, de mobilizações sindicais e sociais. “A produtividade começou a diminuir e o capital fixo *per capita* a crescer. Isso acarretou uma queda na lucratividade, de onde decorreu (após certo prazo) uma queda da taxa de acumulação” (Lipietz e Leborgne, 1988: 13, apud Araújo, 2001). A crise estava centrada na rigidez no investimento, nos mercados, nos contratos de trabalho e nos compromissos do Estado. Além disso, por outro lado, as manifestações sindicais e sociais cresciam e se intensificavam. A insatisfação dos trabalhadores era grande, e os sindicatos se fortaleciam. (Druck, 1995).

A perda de competitividade americana significava perda de seus mercados para outros países produtores, como o japonês. Neste mesmo período, a economia japonesa começava a despontar com um crescimento fabuloso, sustentada em altos índices de produtividade do trabalho e um modelo de produção diferente do norte americano. (Druck, 1995).

É quando se inicia, nos Estados Unidos, um processo de reestruturação produtiva, com adoção da base tecnológica microeletrônica, de uma estratégia que visava neutralizar todas as formas de organização e resistência dos trabalhadores e utilização das novas políticas de gestão e organização do trabalho, fundadas na “cultura da qualidade”, conforme o modelo japonês de produção. (Druck, 1995). Os novos métodos vêm como uma forma de enfrentamento da crise.

Assim, as estratégias de reestruturação visavam maior racionalização da produção e adoção de novos métodos de gestão baseados no Modelo Japonês, como “Just in Time”, “Total Quality Control” ou qualidade total, “produção enxuta”, “automação flexível”, entre outras abordagens.

Neste contexto, o uso da terceirização se intensifica nos Estados Unidos, com o objetivo de flexibilizar a produção e reduzir custos, além de enfraquecer a força sindical, que vinha muito intensa nos anos anteriores. No Brasil, a terceirização também passa a ser utilizada, mas o período e o contexto são diferentes.

1.2 Os anos de 1990 e a terceirização no Brasil

O processo de terceirização passa a ser utilizado de forma intensiva no Brasil nos anos de 1990, porém já nos anos de 1980 existiam empresas que a realizavam. Neste período, algumas empresas já iniciavam processos de reestruturação produtiva, que vão ganhando forma e conteúdo, e a terceirização já era um processo utilizado, especialmente em casos de empresas com matriz no exterior, que já utilizavam lá esse mecanismo.

Nos anos de 1980, o Brasil segue uma tendência oposta ao que ocorria internacionalmente. Enquanto nos países mais desenvolvidos observava-se um processo de desregulamentação do mercado de trabalho, no Brasil, este período marca uma redemocratização das relações trabalhistas, com ressurgimento e fortalecimento dos sindicatos.

É uma época em que se desenvolve um intenso movimento sindical, com grandes manifestações, responsável pela criação de novas organizações, como por exemplo, a Central Única dos Trabalhadores. É o período do chamado “Novo Sindicalismo”, que surgia com força em contraposição ao sindicalismo oficial do período da ditadura.

Já os anos de 1990 no Brasil são marcados pela mudança da política econômica, com a adoção de medidas neoliberais, parte de uma lógica de inserção a um contexto de globalização, competitividade e liquidez de capitais internacionais. Neste período, o Estado brasileiro passou por uma profunda reforma que contemplava, entre outros aspectos, a abertura da economia, a estabilização

da moeda, desregulamentação, privatizações de empresas estatais nacionais, liberalização financeira e comercial, seguindo os preceitos do Estado mínimo.

Assim, um dos movimentos adotados é uma reforma do Estado. Por um lado, há uma reforma administrativa do serviço público, de modo que este vai adquirindo formas de administração e gestão privadas, eliminando restrições e abrindo espaço para a terceirização em órgãos públicos. Por outro lado, há uma redefinição do papel do Estado brasileiro. Este deixa de ter um papel de produtor e interventor na economia para assumir um papel de regulador, seguindo os preceitos internacionais do “moderno Estado regulador”. Em outras palavras, isso significa reduzir o papel do Estado atuando diretamente na economia e fazer com que seu papel seja de regular de forma indireta. Neste sentido, temos as privatizações de empresas que eram estatais, acompanhadas da criação das Agências Reguladoras.

As emendas constitucionais que permitiram a exploração de serviços até então sob o monopólio estatal, por empresas privadas e públicas, em regime de concorrência, demonstram essa transformação do Estado brasileiro, com a redefinição do seu papel e ampliação das atividades do setor privado. O argumento principal era de que esse movimento levaria a um ambiente econômico mais competitivo, e, conseqüentemente, à melhoria da qualidade dos serviços que eram antes prestados pelo Estado.

O aumento das privatizações está relacionado também a outro aspecto das políticas adotadas: a abertura comercial e financeira do país. Essa abertura, associada à política de juros elevados e a um momento de aumento da liquidez internacional proporcionou a entrada expressiva de investimentos diretos estrangeiros (IDE), que foram importantes no processo de privatização. Os investimentos estrangeiros se alocaram principalmente na aquisição de empresas estatais, concentrando-se nos setores de serviços e de mineração, bem como na fusão e aquisição de empresas privadas nacionais. (Uchima, 2005).

Os investimentos destinados à aquisição de empresas estatais chegaram a US\$ 2,6 bilhões em 1996, dobrando em 1997 para US\$ 5,2 bilhões, representando 28% desses investimentos observados no país nesses anos (Laplane e Sarti, 1999 apud Uchima 2005). Já as operações de fusão e aquisição, incluindo o setor privado, foram responsáveis por 30% da entrada desse tipo de investimento em 1995 e por 32,5% em 1996. Portanto, desde o início da abertura comercial-financeira do país, grande parte dos investimentos diretos estrangeiros não foi alocada para a construção e montagem de novas plantas

produtivas, mas sim às aquisições de empresas nacionais, processo fomentado pelo advento das privatizações dos setores de telecomunicações e energético do país. (Uchima, 2005).

Assim sendo, outro movimento que a política neoliberal englobava era a abertura da economia brasileira, que consistiu em liberalização do comércio exterior, novas regras de investimento direto externo, e, conseqüentemente, uma grande entrada de produtos e empresas estrangeiros no país.

Um dos objetivos dessas medidas adotadas era complementar as políticas de estabilização dos preços e da moeda adotada neste período, submetendo os produtos brasileiros à concorrência de importados com preços baixos e estáveis no mercado internacional.

Outra finalidade era aumentar a competição e a concorrência para as empresas nacionais e houve um estímulo para isso. As medidas voltadas para a privatização de empresas e para a liberalização do comércio externo seguiam uma lógica de que a exposição das empresas a uma maior competitividade, traria a elas uma melhoria de eficiência. A idéia era de que, expostas a maior competitividade, as empresas seriam obrigadas a tomar medidas para redução de custos, aumento da produtividade e melhoria na qualidade dos produtos.

Com a abertura da economia brasileira, portanto, a concorrência imposta para as empresas brasileiras era bastante desigual. As empresas instaladas no país passaram a concorrer com multinacionais estrangeiras, cujos índices de produtividade eram muito maiores, além de terem seus produtos submetidos à concorrência com os importados, que, muitas vezes, tinham mais qualidade e maiores atrativos do que os nacionais, por um preço muito baixo, diante da moeda nacional fortemente valorizada frente ao dólar, parte da política de estabilização da moeda.

Esse quadro acarretou muitas dificuldades para as empresas brasileiras, e originou um processo de desarticulação de elos das cadeias produtivas. Muitas empresas fecharam. Para sustentarem-se nesse novo contexto econômico e nesse novo mercado, as empresas precisaram atuar no sentido de manterem-se competitivas.

O caminho adotado pelas empresas foi utilizar e intensificar medidas de reestruturação organizacional e produtiva visando racionalização, redução de custos, além de aumento da produtividade e da qualidade.

Assim, neste contexto da década de 1990, a terceirização passa a ser uma das principais ferramentas utilizadas pelas empresas para enfrentar as diferentes formas de competição desencadeadas

pelo novo desenho do capitalismo transnacional. (Costa, 1997). Ela vem na busca por agilidade, flexibilidade, maior competitividade e, principalmente, redução de custos. Além disso, é um meio de modificar a forma como se davam as relações trabalhistas, conforme será mostrado ao longo do trabalho.

Ricardo Uchima (2005) fala sobre isso:

"Embora o incremento tecnológico, realizado em grande parte pela simples importação de tecnologia propiciada pelos Investimentos Diretos Estrangeiros (IDE's), tenha significativa importância em todo o processo de reestruturação (...), o ajustamento das empresas fundamentou-se principalmente através da redução do quadro de funcionários em grande parte via terceirização, ou seja, (...) pela redução dos custos referentes à força de trabalho. A pressão pela redução dos custos em face ao contexto de baixo crescimento econômico e aumento da competitividade internacional determinou a focalização do processo de reestruturação das empresas no Brasil na pressão por uma maior flexibilização das relações de trabalho, sendo que alguns dos destaques foram o aumento da tendência à terceirização de atividades internas das empresas e a intensificação e prolongamento da jornada de trabalho". (Uchima, 2005).

Como foi dito, a terceirização já era utilizada no Brasil na década de 1980, principalmente pelas empresas que tinham matriz internacional que já passavam por reestruturação e já a utilizavam. Porém, nos anos de 1990, observa-se uma rapidez no seu crescimento, além de uma mudança qualitativa na forma como é realizada. Segundo Maria Druck (1995) intensifica-se não só a terceirização de serviços de apoio, como alimentação e transportes, mas ela também atinge atividades nucleares da empresa, como manutenção.

As pesquisas realizadas (pesquisa CUT / SNO, 2005) com as confederações sindicais mostram como foi o histórico da terceirização nos respectivos setores. Nas atividades que eram públicas é perceptível que a terceirização, na maioria dos casos, começa a ser utilizada com a política de privatizações dos anos de 1990, atingindo inclusive as chamadas atividades-fim, como é o caso dos bancos, da educação e da seguridade social. Nos setores que tiveram a terceirização iniciada nos anos de 1980, como Telecomunicações, Comércio e Serviços e no ramo Químico, essa terceirização ocorreu,

neste período, apenas nas chamadas áreas de apoio, ou seja, aquelas que não estão ligadas à cadeia principal do negócio, sendo intensificada e ampliada nos anos de 1990, também para as atividades fim.

No ramo químico, por exemplo, algumas experiências de terceirização já ocorriam na década de 1980, mas somente nos anos de 1990 é que a prática da terceirização cresce em várias empresas, inicialmente em atividades de apoio, depois se ampliando para várias outras áreas. No setor de Petróleo, o início da terceirização foi em 1988, mas é também nos anos 90 que esse movimento ganha forças, com as políticas de abertura da economia e a discussão sobre privatização dos setores públicos, no qual a Petrobras se encaixa.

Nas telecomunicações, por exemplo, a terceirização é iniciada na década de 80 nas atividades de manutenção, instalação e reparos nas linhas telefônicas. Em 1998, após a privatização do sistema público Telebrás, o uso da terceirização aumentou significativamente, de modo que as empresas de telecomunicações passaram a ser apenas gerenciadoras de contratos terceirizados numa grande parte de sua atividade, inclusive nas chamadas atividades fins. Atualmente os serviços de manutenção, instalação e reparos são totalmente terceirizados. Hoje, por exemplo, são poucas as empresas que mantêm a atividade de atendimento no seu quadro, que é realizado por empresas exclusivas de atendimento – os *Call Centers*, que foram criadas justamente para isso.

Já no setor bancário, é no decorrer da década de 1990, diante da abertura econômica e financeira do país, que os bancos no Brasil implementam um profundo processo de reestruturação produtiva, acarretando uma dramática reorganização do trabalho. Segundo a Confederação Nacional dos Bancários, no início dos anos de 1990, existiam cerca de 850 mil trabalhadores bancários. Atualmente, este número está em torno dos 400 mil. Esta drástica redução no número de trabalhadores está associada, entre outros fatores como redução dos postos de trabalho, por exemplo, ao uso intenso da terceirização dos serviços e da mão de obra.

Assim como o setor bancário, outros setores pesquisados marcam o início da terceirização nos anos de 1990, como o setor de Seguridade Social e da Educação.

O setor dos metalúrgicos é o único que marca a terceirização num período anterior. Mesmo assim, o fenômeno continua ganhando novos aspectos nos anos de 1990. Segundo a Confederação Nacional dos Metalúrgicos:

“A terceirização sempre esteve presente nas áreas de construção e grandes manutenções nas empresas metalúrgicas. Com a reestruturação dos anos 80 se

intensifica nos setores de alimentação, transporte, segurança patrimonial, e manutenção programada. Ultimamente surgiu o fenômeno dos consórcios modulares na indústria automotiva. A ocorrência de terceirização varia conforme o setor e porte da empresa". (CNM - Pesquisa CUT / SNO, 2005).

São diversas as áreas que estão sujeitas à terceirização nas empresas, sendo que em algumas delas ela acontece de maneira mais intensa. Como foi dito, as áreas que passaram primeiro pelo processo de terceirização são as consideradas áreas de apoio. Mas, principalmente após os anos de 1990, elas não são mais as únicas. A tabela a seguir mostra quais são as áreas mais atingidas em cada setor.

Tabela 1

Quadro sobre as áreas nas quais a terceirização é mais intensa
Sistematização das respostas dos ramos

Entidade	Setores e funções
CNM	Construção, alimentação, transporte, segurança patrimonial e manutenção programada; projetos; vigilância. Mais recentemente surge o fenômeno dos consórcios modulares na indústria automotiva.
FITTEL	Instalação, manutenção, operação, reparo e atendimento.
CNTSS	Saúde: profissionais de nível superior e/ou técnico, como médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, fisioterapeutas, nutricionistas. Funções de área de apoio, como segurança, transporte, alimentação, limpeza, lavanderia, etc.
CONTRACS	No setor de serviços: limpeza, jardinagem, dedetizações, porteiros, garis e varredores, garçons, auxiliares de cozinhas, lavanderias, seguranças etc.

	No comércio: vendas, consórcio, concessionárias, teleatendimentos, limpeza, segurança e portaria, repositores, demonstradores.
CNTE	Funcionários das escolas, como merendeiras, bibliotecárias, limpeza e outros servidores que exercem atividades consideradas de apoio.
CNB	Quase todos, exceto o que é considerado atividade fim. A definição de atividade fim para os bancos é: a relação com os clientes. Como exemplo, o Banco ITAÚ tem um relatório com mais de 200 atividades terceirizadas.
CNQ	No início atingiu os setores auxiliares da produção, como restaurante, limpeza, segurança, manutenção. Depois, esta prática foi sendo introduzida nos setores mais modernos e competitivos. Ela também atingiu as áreas administrativas, como informática e marketing e setores como manutenção, mecânica, embalagens, distribuição etc.

Fonte: Pesquisa CUT - SNO (elaboração própria).

Conforme mostra a tabela, as áreas que são mais atingidas pela terceirização para os ramos de atividade em geral são limpeza, segurança, transporte e alimentação e atividades relacionadas a essas áreas. Muitos casos citam também a manutenção. Além disso, são diversas áreas específicas de cada ramo de atividade que também são atingidas pelo processo de terceirização.

Nas áreas em que a terceirização é mais intensa, as justificativas são diferentes conforme as especificidades de cada setor, mas mesmo assim, elas seguem a mesma lógica geral da terceirização: redução de custos, focalização no negócio e focalização nas atividades que possam gerar maiores lucros.

Na Seguridade Social, por exemplo, a saúde privada é o segmento no qual a terceirização é mais intensa devido à facilidade que a CLT oferece ao empregador para demitir a qualquer momento e

contratar uma cooperativa ou empresa sem necessidade de licitação ou qualquer outro procedimento legal, em contraposição à saúde pública.

Em Comércio e Serviços, segundo a CNTSS, dentre os segmentos atingidos pela terceirização, aqueles nos quais o processo é mais intenso são nos setores de serviços, em limpeza, conservação e vigilância, pois são atividades que não geram lucro financeiro para as empresas, mas que mesmo assim precisam ser realizadas.

Do ponto de vista empresarial, a justificativa para a utilização da terceirização é por ela estar relacionada a dimensões fundamentais para a sobrevivência das empresas: competitividade, produtividade e qualidade. A redução de custos e a racionalização estão entre as principais metas, acelerando processos como focalização dos negócios e adoção de novos métodos de organização da produção. Além disso, Faria (1994 apud Araújo 2001) cita como outros objetivos: redução de encargos sociais, promoção de mudanças organizacionais, racionalização produtiva (fixar-se no estratégico), especialização flexível e quebra do movimento sindical. Conforme coloca Ricardo Uchima (2005), as empresas sofreram uma pressão para redução de custos e uma das alternativas escolhida foi buscar uma maior flexibilização das relações de trabalho.

Esses objetivos empresariais com a utilização da terceirização combinam objetivos econômicos (redução de custos) e organizacionais (aumento da flexibilidade), atuando no sentido de aumentar a produtividade e a competitividade da empresa. A motivação para sua utilização está na busca por flexibilidade, tanto na esfera operacional e produtiva, quanto na gerencial e administrativa, além de uma maior liberdade de gestão da força de trabalho, através da flexibilização dos contratos de trabalho (formas de contratação, duração da jornada, e redução dos encargos sociais e trabalhistas).

Além disso, as empresas argumentam que a terceirização permite uma concentração de esforços nas “atividades fim”, ou seja, na linha de produto que é sua especialidade, seu negócio central e principal, terceirizando grande parte das atividades de apoio (Nascimento, 2002). A empresa concentra seus recursos na sua atividade principal, passando para terceiras as atividades que são consideradas de suporte.

Uma outra consequência das medidas adotadas nos anos de 1990 é um movimento de financeirização no Brasil, ou seja, com a abertura econômica e a liberalização financeira, há um aumento da importância e do volume dos investimentos no mercado financeiro. Conseqüentemente,

com o interesse das empresas cada vez maior por este tipo de investimento, há uma valorização do ganho e dos recursos no curto prazo.

Neste sentido, a terceirização possibilita à empresa reduzir seus riscos de investimento produtivo, pois estes passam a ser partilhados com outras empresas, as terceiras.

Deste modo, uma das vantagens do processo de terceirização para as empresas, conforme aponta Araújo (2001) é que ela permite à empresa operar num padrão satisfatório de utilização da capacidade produtiva, transfere custos fixos para terceiros, transformando-os em variável e facilitando uma eventual saída do negócio, elimina investimento em de apoio e permite um enxugamento da estrutura organizacional.

Com outro ponto de vista, os questionários mostram qual é a leitura sindical sobre quais são os principais objetivos das empresas e do governo, no caso de empresas públicas, com a terceirização em cada setor de atividade. No geral, as confederações associam aos objetivos, além de busca pela redução de custos, a tentativa das empresas de driblar a negociação com os sindicatos e desvencilharem-se da responsabilidade com os direitos trabalhistas.

Segundo a Fittel, a estratégia empresarial nas telecomunicações é terceirizar ao máximo, deixando apenas as atividades chaves e econômicas sobre sua gestão direta.

A CNTSS traz um bom exemplo dos objetivos da terceirização. As empresas privadas de saúde buscam principalmente redução de custos diretos (salários e encargos sociais) e de administração e, além disso, buscam também diminuição da capacidade de pressão sindical. O setor público busca a redução de custos e, secundariamente, suprir a incapacidade de investimento do governo.

Outra finalidade, como foi dito, é a redução de custos fixos diretos, transferindo-os para terceiros, além de redução com os gastos em atividades que não são, diretamente, geradoras de lucros para as empresas. É o caso deste exemplo da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços. A terceirização das atividades de asseio e limpeza permite às empresas deste setor que não tenham a responsabilidade quanto à aquisição de equipamentos de proteção e materiais de limpeza, atividades que precisam ser realizadas mas não são lucrativas.

A CUT destaca que a terceirização faz parte da estratégia adotada por muitas empresas para se manterem competitivas dentro de um contexto de importantes mudanças econômicas. Assim, da mesma forma que as entidades sindicais pesquisadas, a CUT destaca como objetivo das empresas e órgãos

públicos com a terceirização a racionalização dos custos e a flexibilização do manejo nas condições de uso e remuneração do trabalho.

No setor público, a terceirização está relacionada também a uma outra lógica, que é driblar a lei de responsabilidade fiscal, pois com a utilização desse processo o gasto com folha de pagamento é reduzido.

A terceirização, portanto, sofre um aumento significativo nos anos de 1990 por ser utilizada como uma das principais estratégias para enfrentar a concorrência e competitividade impostas pelas medidas neoliberais adotadas no Brasil, conforme os aspectos e objetivos citados acima, principalmente no que se refere à redução de custos e flexibilização da utilização da mão de obra.

Conforme resume Ricardo Uchima

“A tônica do setor produtivo nos anos 90 foi a reestruturação dentro de um alinhamento com o processo de globalização e modernização das empresas na esfera mundial, ao lado da necessidade interna de redução dos custos vide a conjuntura de uma moeda valorizada, de baixo crescimento econômico e a falta de competitividade das empresas do país, pois as empresas estrangeiras já tinham realizado o processo de reestruturação vários anos antes”.(Uchima, 2005).

As empresas dos diversos setores utilizam diversos mecanismos de realização da terceirização, como, empresas que são criadas por ex-empregados, cooperativas, contratos de pessoa jurídica, empresas já estruturadas no mercado e agências de emprego, entre outras. No ramo de telecomunicações, inclusive, com empresas específicas com o perfil técnico, sendo diversas multinacionais estrangeiras. A tabela abaixo mostra as formas de terceirização mais utilizadas em cada setor de atividade, conforme indicado pela confederação sindical correspondente.

Tabela 2

Formas de terceirização por setor de atividade

Tipos de terceirização	Entidades						
	Fittel Telecom.	CNTSS Segur.Social	Contracs Com. e Serv.	CNTE Educação	CNM Metalúrgicos	CNQ Químicos	CNB ^{*2} Bancários
Empresas criadas por ex-empregados	X	X	X		X	X	
Cooperativa	X	X	X	X ^{*1}	X	X	
Contrato Pessoa Jurídica	X		X		X	X	X
Empresa estruturada no mercado	X	X	X	X	X		X
Agência de emprego	X		X		X	X	
Empresas Específicas com perfil técnico	X			X		X	X

Fonte: Pesquisa CUT - SNO (elaboração própria)

*1 : Unidades Executoras Escolares ou Associação de Pais e Mestres

*2 : Não respondeu à questão diretamente. Informações ao longo do conteúdo do questionário.

A CNTSS traz um exemplo detalhado de como ocorre a terceirização neste ramo de atividade. Na saúde privada, a partir da década de 1990, os administradores estimularam a criação de cooperativas de diversos profissionais diretamente ligados ao trabalho de saúde, além de passarem a terceirizar, via contratação de empresas ou de cooperativas, também, as áreas de apoio (segurança, limpeza, refeições etc.). No setor público a terceirização acontece especialmente na esfera estadual e municipal, também via contratação de cooperativas de profissionais e de empresas para áreas de apoio. Na previdência social, também há a contratação de empresas para atividades de apoio.

Para a CNB, um dos casos mais freqüente é a prestação de serviços por pessoas jurídicas, classificadas por eles como falsos autônomos.

De maneira geral, a terceirização ocorre através da demissão dos trabalhadores diretos e contratação de empresa para execução do mesmo serviço, ocupando a mesma estrutura, o mesmo espaço, algumas vezes exigindo a contratação do mesmo trabalhador demitido. Neste mecanismo,

muitas vezes o empregado é demitido e contratado em seguida como terceiro, ganhando um salário menor do que o anterior e com menos benefícios. Há casos, como nas telecomunicações, de troca da empresa e manutenção dos mesmos trabalhadores em condições cada vez piores a cada novo contrato que é firmado.

Essas diferentes formas de realizar a terceirização em cada setor de atividade econômica têm sido vastamente utilizadas pelas empresas. Para que se possa ter uma idéia de qual é a dimensão da terceirização, os questionários trazem algumas informações sobre a proporção entre terceirizados e efetivos nas empresas dos diferentes setores de atividade.

A maioria dos sindicatos não tem dados sistematizados sobre essa questão. Das sete entidades questionadas, quatro não sabem qual é a proporção de trabalhadores terceirizados em relação ao número de efetivos. Telecomunicações têm apenas uma porcentagem geral. Entre as outras duas, temos os exemplos dos bancários e dos químicos.

No setor de telecomunicações, A Fittel não tem dados precisos, apenas percentagens gerais que mostram que há casos extremos de 80% de terceiros e, segundo os levantamentos do sindicato, nunca inferiores a 50%. O sindicato dos bancários tem um exemplo apenas, da Caixa Econômica Federal, que tem 55 mil funcionários e 50 mil terceirizados de toda ordem, o que significa cerca de 48%, considerado pelo sindicato o caso mais grave.

A Confederação dos Químicos é a que apresenta mais dados sobre a proporção de empregados terceirizados e efetivos. Na tabela a seguir estão apresentados os dados da proporção entre empregados efetivos e terceirizados de algumas empresas e setores do ramo, conforme mostrou a confederação dos químicos no questionário.

Tabela 3

Porcentagem de Terceirizados em Relação ao Total de Empregados

Local	empregados diretos	empregados terceiros	proporção direto - terceiro
Setor Petroquímico - Pólo de Triunfo	2400	3150	1 - 1,31
Ipiranga Petroquímica	450	430	1 - 0,96
Braskem - Sul	400	750	1 - 1,88
Copesul	945	1600	1 - 1,69
Innova	206	130	1 - 0,63
Petroquímica de Triunfo	250	100	1 - 0,40
Petroflex	75	170	1 - 2,27
Petrobrás (dados 2004)	39100	146826	1 - 3,76
Petroquímica do ABC	360	800	1 - 2,22
Empresa Plástica 1 no ABC	84	75	1 - 0,89
Empresa Plástica 2 no ABC	113	150	1 - 1,33

Fonte: CNQ, pesquisa CUT - SNO, formulação própria.

Os questionários trazem também alguns dados em porcentagem. No setor de vidros a porcentagem de terceiros é de 20 % e no setor petroquímico geral, essa porcentagem é de 67 %.

Conforme mostra a tabela acima, a proporção de empregados terceirizados no setor químico é bastante grande. A menor porcentagem está no ramo de Vidros, com 20% de terceirizados. O maior número é na Petrobrás, que tem, para cada empregado efetivo, quase quatro empregados terceirizados, o que significa dizer que.

Mesmo com os poucos dados numéricos dos demais ramos pesquisados, os dados disponíveis mostram que a terceirização está numa ordem bastante elevada, como podemos ver a exemplo dos dados da CNQ.

Esse uso intenso da terceirização pelas empresas no Brasil trouxe consequências para as condições de vida e trabalho dos trabalhadores e para as relações de trabalho. Como exemplo, pode-se destacar que os salários e benefícios são rebaixados e o sindicalismo é prejudicado. De modo geral, terceirização tem significado precarização.

O DIEESE (1994) faz uma distinção entre dois padrões de terceirização, ambos com o mesmo objetivo de redução de custos, mas que utilizam meios diferentes para conseguir esse objetivo.

O primeiro seria o padrão reestruturante, que recorre a mudanças tecnológicas e organizacionais para reduzir os custos da empresa. O segundo é chamado predatório, que utiliza como meio a precarização das condições de trabalho.

A adoção da terceirização, dentro de uma estratégia reestruturante, possibilita à empresa reduzir a diversidade de formas de produção e de processos de trabalho, ampliando o controle sobre o processo de produção. A focalização, decorrente da terceirização, permite ganhos de racionalização, eficiência e produtividade. Por outro lado, alguns riscos relacionados à instabilidade do mercado e à ausência de um crescimento sustentado na demanda, são transferidos para terceiros.

O padrão predatório, por sua vez, caracteriza-se pela redução de custos através da exploração das relações precárias de trabalho. Essa terceirização recorre a todas as principais formas de trabalho precário: a) subcontratação de mão-de-obra; b) contrato temporário; c) contratação de mão-de-obra por empreiteiras; d) trabalho a domicílio; e) trabalho em tempo parcial; f) trabalho sem registro de carteira. O que se observa, portanto, é uma flexibilização de direitos trabalhistas, um mecanismo de tentar neutralizar a regulação estatal e a regulação sindical. (DIEESE, 1994:34).

No Brasil, o que se tem observado é a adoção majoritária do padrão predatório, o que contribui para aprofundar a exclusão social no país (DIEESE, 1994), além de significar piores condições de trabalho e menores garantias para o trabalhador, conforme apresentado no capítulo seguinte. Segundo o DIEESE, (DIEESE, 1994), é parte dos objetivos da terceirização utilizada no Brasil o controle do movimento dos trabalhadores, além de ser uma tentativa de burlar conquistas sindicais de categorias mais organizadas.

De maneira resumida, a terceirização no Brasil é um mecanismo utilizado pelas empresas para, principalmente, reduzir custos e burlar as legislações trabalhistas, com o objetivo de se manterem competitivas no novo desenho de mercado, que é feito nos anos de 1990, através da redução de custos.

Os dados das entidades sindicais mostram a elevada porcentagem de empregados terceirizados em cada ramo de atividade. São diversas as formas de terceirização no Brasil, mas a maioria delas pode ser considerada parte do padrão predatório na classificação do DIEESE.

No Brasil, a maneira como a terceirização é utilizada gera postos de trabalho precários, com salários baixos, poucos benefícios, além de ser uma forma de burlar a legislação trabalhista. (Nascimento, 2002). As consequências são precarização do trabalho e prejuízos para o sindicalismo. Isto é discutido no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 2 – Os Impactos da Terceirização

Neste capítulo são apresentadas as consequências da terceirização², ou seja, quais são os impactos desse processo, divididos em três grupos. Em primeiro lugar, são apresentados os impactos que a terceirização causa na vida dos trabalhadores, mostrando a precarização que esse processo acarreta em suas condições de vida e trabalho. Em segundo lugar, estão os impactos no sindicalismo, divididos em, primeiro, os impactos na base de representação sindical e, por fim, os impactos para a negociação coletiva.

O que este capítulo mostra é que a terceirização tem levado a uma precarização das condições de trabalho, além de prejudicar a atividade sindical.

2.1 – Impactos da Terceirização para os Trabalhadores

De uma maneira geral, há um consenso entre as entidades sindicais que terceirização significou e significa precarização do trabalho. Esse processo traz impactos para os trabalhadores, tanto para aqueles que são terceirizados como também para aqueles que permanecem como empregados da empresa principal.

Para os terceirizados essa precarização manifesta-se na redução de salários e de benefícios, que são menores em relação aos efetivos das empresas, e reflete-se uma clara deterioração das relações de trabalho.

Há uma possibilidade de alta rotatividade no emprego para os terceirizados, já que muitas vezes os contratos são por tempo reduzido, o que prejudica as condições de desenvolvimento de carreira. Além disso, há uma tendência de não existirem políticas de progressão profissional ou qualificação nas empresas terceiras ou, quando estas existem, serem muito pequenas.

Quanto às condições de trabalho, existem casos nos quais há uma exposição à periculosidade e

² A análise é feita a partir dos resultados da segunda parte do questionário realizado com os sindicatos, “Impacto da Terceirização nas Relações de Trabalho, nas Negociações Coletivas e no Sindicalismo”.

insalubridade do trabalhador sem nenhuma ação de proteção ou compensação pela empresa contratante. Há uma menor fiscalização em relação ao trabalho terceirizado e, muitas vezes, não há garantias para estes empregados em seus empregos.

Segundo Fernando Lopes³, a precarização das condições de emprego, com a intensa rotatividade da força de trabalho, salários decrescentes, redução e flexibilização de direitos trabalhistas, cria uma complexa redefinição da classe trabalhadora: o número de trabalhadores acidentados ou com doenças de trabalho em setores que foram terceirizados aumenta significativamente.

Este mesmo autor classifica os trabalhadores em quatro classes como resultado da terceirização. A primeira, de efetivos estáveis; a segunda, chamada de “segunda categoria”, é formada pelos terceirizados que trabalham como permanentes na empresa principal, trocando de empresa terceira a cada vencimento de contrato; a terceira, são os empregados temporários rotativos, que têm contratos por tempo determinado; e, por fim, a quarta categoria são os terceirizados das terceiras, que não tem direitos mínimos garantidos.

Cada uma dessas classes tem garantias e condições de trabalho diferentes. Os empregados terceirizados que trabalham dentro da empresa, a segunda classe, por exemplo, trabalham como os efetivos, muitas vezes no mesmo ambiente de trabalho e realizando atividades semelhantes, mas têm salários e benefícios menores.

Os terceirizados também têm maior dificuldade de acesso aos direitos. Em muitas situações, a cada vencimento de contrato a condição do trabalhador pode piorar um pouco mais, pois nas contratações das empresas terceiras sempre vence aquela que tem o menor preço. Em outras, quando as empresas contratadas perdem um contrato não honram os pagamentos das verbas rescisórias. Algumas destas empresas “quebram” pois fizeram os contratos em bases de preços irreais e outras simplesmente desaparecem, causando prejuízos para muitos trabalhadores.

Além disso, como será mostrado ainda neste capítulo, há uma dificuldade de organização sindical dos trabalhadores, obstaculizando ainda mais a negociação conjunta e a melhoria de suas condições de trabalho e de vida.

O exemplo dos químicos retrata bem as condições de trabalho dos terceirizados:

³ **Fernando Augusto Moreira Lopes**, Secretário Geral da CNM/CUT – Brasil, “Considerações sobre a terceirização no Brasil”.

“Para todos os setores constata-se que o volume de produção é maior, o ritmo de trabalho não tem controle, as horas extraordinárias são constantes, provocando uma série de doenças, como estresse, excesso de exposição a agentes químicos e surdez pelo excesso de ruído; as condições de alimentação em geral são precárias; baixa expectativa de desenvolvimento profissional; os locais de trabalho não oferecem nenhuma segurança ou condição de trabalho; quando a atividade é realizada no interior da empresa, está não se compromete com os aspectos de segurança dos trabalhadores. Além disso, os benefícios são muito diferenciados entre terceirizados e efetivos. Na avaliação do setor de petróleo, a maioria dos acidentes fatais ocorre entre os terceirizados”. (CNQ – pesquisa CUT – SNO, 2005).

Com essa precarização das condições de trabalho e vida dos terceirizados, passam a existir diferenças muito marcantes entre estes empregados e aqueles empregados que permanecem efetivos da empresa. Segundo a CUT, estudos acadêmicos e levantamento de entidades sindicais evidenciam que as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados são piores e a remuneração e os benefícios são inferiores em relação aos empregados efetivos da empresa principal.

Muitas das entidades entrevistadas não sabem precisar as dimensões destas diferenças. Das sete Confederações entrevistadas, quatro não tem dados de comparação entre as condições de trabalho e benefícios de terceirizados e efetivos. As outras conseguem apontar o tamanho e a extensão destas diferenças.

A Confederação das Telecomunicações não mostrou dados detalhados na pesquisa realizada, mas apresenta que, de modo geral, a remuneração e os benefícios de um trabalhador terceirizado representam 40% dos benefícios de um efetivo. Sobre esse setor, Ricardo Uchima (2005), em seu trabalho sobre a terceirização no setor de telecomunicações, apresenta uma comparação detalhada entre efetivos e terceirizados com base no caso da empresa Telefônica, conforme mostra o quadro a seguir.

Tabela 4

**Resumo Comparativo da Remuneração e Benefícios
da Telefônica x Empresas Contratadas**

	<i>TELEFÔNICA</i>	<i>CONTRATADAS</i>
Piso salarial	2002 - R\$520,00 2003 - R\$562,00	2002 - R\$435,00 2003 - R\$458,92 2004 - R\$500,00
Assistência médica	Sim	Sim
Valor Contribuição assist médica	1% do salário extensivo aos dependentes	50% do plano não extensivo
Tiquete refeição valor	2002 - R\$10,00 2003 - R\$11,00	2002 - R\$ ----- 2003 - R\$5,50 2004 - R\$6,00
Quantidade de tiquete	2002 - 24 tíquetes inclusive férias 2003 - 26 tíquetes inclusive férias	Variável - depende dos dias úteis do mês
Cesta básica - vale	Sim. Valor de R\$68,00	Sim. Valor de R\$25,00
Gratificação por dirigir veículo	Sim em 2002 - R\$ 4,32 por dia. Em 2003 - R\$ 4,67 por dia.	NÃO TEM
Gratificação de férias	Em 1998 foi incorporado ao salário, restando o 1/3 constitucional.	NÃO TEM
Adicional Insalubridade	Conforme lei - 40% do salário mínimo	NÃO TEM
Adicional Periculosidade	6%, 11% e 22,5%	Para as empresas que praticam 30%
Adicional Noturno	O previsto em lei	O previsto em lei
Bolsa escola	O previsto em lei	O previsto em lei
Auxílio creche	Sim em 2002 - R\$140,45. 2003 - R\$168,54	NÃO TEM
Auxílio filhos excepcionais	Sim	NÃO TEM
Plano de previdência privada	Sim	NÃO TEM
Horas extras	Banco de horas - 50% e 100%.	Banco de horas - 50% e 100%.
PLR	Sim Conforme atingimento das metas pode ser 4 remunerações	NÃO TEM

Fonte: Sintetel – Campinas (2004), apud UCHIMA, 2005.

Como mostra a tabela, com dados até 2004, os empregados das empresas contratadas têm piso salarial, valor e quantidade de tíquetes refeição e valor da cesta básica menores em relação aos

empregados efetivos da Telefônica. Além disso, os efetivos têm benefícios como participação nos lucros, planos de previdência privada, auxílio aos filhos excepcionais, auxílio creche, entre outros, que os terceirizados não têm.

A CNB mostra alguns dados como exemplos sobre as diferenças entre efetivos e terceirizados. Há um exemplo de um caso em que o piso salarial da categoria é de R\$ 800,00 e a jornada é de seis horas, enquanto os terceirizados ganham entre R\$ 400,00 e R\$ 500,00 e têm jornadas que variam entre oito, dez e até doze horas sem pagamento de horas extras. Além disso, muitos terceiros não têm direito a férias, 13º salário e depósitos de FGTS.

A CNQ é a que apresentou mais dados nas pesquisas, que podem ilustrar as diferenças entre efetivos e terceirizados. Seguem alguns exemplos.

No Setor de Papel e Celulose, no Pará e Amapá, por exemplo, o piso salarial para as prestadoras de serviços é de R\$ 318,00, enquanto para empregados efetivos é de R\$ 503,00. Na experiência do Sindipetro-RS, o piso do salário do empregado terceirizado corresponde a um terço de um trabalhador efetivo.

No setor químico do ABC, o resultado de uma pesquisa realizada em 2003 com trabalhadores efetivos e terceirizados de um conjunto de empresas confirma as conclusões acima. Os dados abaixo, conforme mostra a tabela, indicam qual é a porcentagem dos efetivos e qual é a dos terceirizados que recebem determinado benefício.

Tabela 5

**Porcentagem de empregados efetivos
e terceirizados que recebem os benefícios**

Benefícios	Efetivos	Terceirizados
Salário até R\$ 500,00	33%	65%
Trabalho até 40 horas semanais	50%	24%
Convênio médico	91%	65%
Participação Lucros	91%	0%

Pesquisa CUT – SNO (elaboração própria).

Os dados das tabelas 5 e 6 mostram que a terceirização leva a uma precarização das condições de trabalho dos empregados que são terceirizados. Os terceirizados têm condições piores de trabalho, salários inferiores e, em muitos casos, os não têm nem mesmo os mesmos benefícios que os efetivos têm.

Há situações em que empregados efetivos e terceirizados trabalham juntos, na mesma área de uma empresa, realizando a mesma atividade, porém com salários e benefícios diferentes. Isso gera insatisfação para os empregados, além de acarretar em discriminação no ambiente de trabalho. O trabalho dos empregados terceirizados também tende a ser menos valorizado, e em muitos casos estes são vistos como trabalhadores de segunda classe.

Por outro lado, os empregados que continuam efetivos também sofrem impactos negativos com a terceirização. Estes empregados passam a sentirem-se constantemente pressionados pela possibilidade de, a qualquer momento, serem demitidos e obrigados a trabalhar em cooperativa ou empresa terceirizada. Há também uma diminuição de postos de trabalho, já que muitas atividades passam a ser realizadas por outras empresas. O trabalhador sofre com a incerteza quanto ao emprego e

quanto à dúvida sobre o que ainda pode ser terceirizado dentro da empresa que trabalha.

Associada a esta incerteza no emprego, há também uma insegurança devido às condições do mercado de trabalho em geral. Com índices elevados de desemprego, os trabalhadores sentem ainda mais insegurança de perderem o emprego, o que faz com que acabem aceitando condições mais flexíveis de trabalho, intensificação da carga de trabalho, além de sofrerem uma pressão para não reivindicar. Além disso, pode haver uma diminuição ou congelamento de rendimentos e benefícios, inclusive porque os sindicatos acabam perdendo força de negociação com a diminuição da base de representação.

Assim, tanto os trabalhadores terceirizados quanto os efetivos perdem com o processo de terceirização. Para os terceirizados os prejuízos são bem maiores, mas as condições acabam sendo rebaixadas e precarizadas para todos os empregados.

Além dos impactos diretos para os trabalhadores, a terceirização causa impactos também no sindicalismo das atividades, conforme mostra o item seguinte.

2.2 Impactos da terceirização no Sindicalismo

A terceirização causa outros impactos, como nas atividades sindicais dos setores atingidos, na organização sindical, na composição de base dos ramos e atividades, nas negociações coletivas e também na representação dos empregados. São esses impactos que são analisados neste item.

Segundo a CUT, o processo de terceirização traz profundas consequências para as relações de trabalho, negociação coletiva e organização e ação sindical, promovendo uma redução e pulverização da base de representação. É um fenômeno bastante expressivo nos principais ramos de atividade, tanto no setor público como no privado, resultado que, como veremos a seguir, os questionários também mostraram.

Em relação à base de representação dos sindicatos, de modo geral, há uma redução no número de filiados e no número de trabalhadores representados pelos sindicatos entrevistados.

Geralmente, a terceirização muda os empregados de ramo de atividade. Antes, todas as tarefas e

funções realizadas num banco, por exemplo, eram contratadas diretamente pelo banco e, portanto, eram representadas pelo mesmo sindicato e eram regidas pelas mesmas regras de contratação. Com a terceirização, há uma diversificação dos ramos de atividades, pulverizando em outras atividades os que antes eram “bancários”. Assim, há também uma fragmentação da representação, já que, com a terceirização, muitos empregados acabam mudando de ramo de atividade e, portanto, de sindicato.

Em alguns casos, as confederações entrevistadas não têm dados disponíveis sobre os impactos da terceirização em suas bases de representação. Em outros, as entidades afirmaram que a terceirização não chegou a ter um impacto seja qualitativo seja quantitativo tão importante na base representada, como é o caso da CNTSS e da CNM. Mas estes últimos são exceções da tendência observada nas Confederações.

Segundo a CUT, a perda de base de representação que resulta da terceirização acontece pois a organização sindical brasileira é feita por categoria profissional, o que divide os trabalhadores em diversas entidades sindicais no mesmo espaço de trabalho ou ramo de atividade. Assim, com a terceirização o empregado muda de categoria profissional, o que faz com que ele mude de entidade também.

Esse é um outro problema da terceirização. Os empregados terceirizados, ao mudarem de atividade, perdem a identidade da categoria. Isso acaba gerando competição e quebra a solidariedade entre os trabalhadores, o que dificulta a construção de uma identidade comum que os impulsionaria para a luta coletiva.

Quanto às mudanças qualitativas que podem resultar da terceirização, os dados são poucos. Quando existem informações disponíveis, elas apontam para uma despolitização da base. É o caso da Confederação da Educação, por exemplo, pois as empresas e empregados terceiros não têm vínculo com a educação, a não ser de prestação de serviço ao estabelecimento de ensino. E há também uma precarização da base de representação, a exemplo do caso de Telecomunicações.

Portanto, a terceirização tem um impacto negativo na organização sindical. Os sindicatos são enfraquecidos e há uma desmobilização da categoria diante da desestruturação da base, o que dificulta a atuação sindical tanto para os terceiros como para os empregados que permanecem na categoria.

Uma outra questão refere-se à forma como é feita a representação sindical dos terceiros, ou seja, se eles são ou não representados pelo sindicato da atividade principal.

Na maioria dos casos, essa questão da representação traz um problema para muitos sindicatos. Em muitas situações o trabalhador terceirizado não pode ser representado pelo sindicato geral por imposição da empresa, ou não se sente representado por tal. Esses trabalhadores vivem uma situação de desproteção sindical. Algumas entidades das atividades principais têm tentado romper com a separação burocrática dos trabalhadores procurando organizar os terceirizados também, mas a dificuldade para isso tem sido grande.

Alguns sindicatos da atividade principal conseguem representar também os terceiros, mas os casos são pontuais. Vejamos alguns exemplos.

No caso da educação, estatutariamente, os segmentos terceirizados não podem filiar-se à maioria dos sindicatos de educação, tampouco à Confederação, de modo que a terceirização tem provocado a redução da base de filiados. Como será mostrado no capítulo 3, isso faz parte da estratégia da CNTE, que se posiciona contra a terceirização e luta para combatê-la. Apesar disso, existe um sindicato que representa os terceiros, o SINTE-SC.

No ramo dos metalúrgicos, na maioria dos casos, os sindicatos fazem a negociação somente para os empregados das empresas preponderantes, e não para os terceiros. Existe um exemplo, em Manaus em que há um acordo específico que disciplina os contratados, e, além disso, nas montadoras existem algumas terceiras que são representadas de fato pelo próprio sindicato de metalúrgicos.

No caso da Contracs, os sindicatos de Trabalhadores em Asseio e Conservação representam os empregados terceirizados somente em alguns estados. Na CNTSS, alguns sindicatos estaduais de trabalhadores da saúde pública representam também os Agentes Comunitários de Saúde.

Os sindicatos de bancários não conseguem representar os terceiros para contratação coletiva, embora consigam, em muitos casos, interferir com relação aos terceiros para resolver questões relacionadas a condições de trabalho, falta de pagamento de salários, benefícios, entre outras.

O caso das telecomunicações é o de maior representação. A maioria dos 20 sindicatos filiados à Fittel representa os terceirizados por Acordo Coletivo direto ou através de Convenções. Existem problemas que são pontuais por estado, por empresa ou por disputa de representação com outros sindicatos locais.

Esses exemplos deixam claro que a representação sindical dos terceirizados pela entidade da atividade principal não é algo simples. Mesmo quando acontece, são poucos os casos dentro de um

universo muito amplo de terceirizados, além de não ser algo fácil de ser conquistado.

Tânia Zotto (2005) coloca que, geralmente, o grupo terceirizado fica deixado à própria sorte, representado por prestadores de serviços ou algum outro sindicato criado especificamente para este fim. O poder coletivo destes trabalhadores e destes sindicatos é pequeno, quando não totalmente inexistentes.

Para os sindicatos, é difícil formar novos quadros devido à rotatividade dos empregados terceirizados, além de existir perseguição e demissão dos militantes emergentes. Existe uma dificuldade de sindicalização e de compreensão da importância da organização. Em muitos casos, a falta de identidade dos novos trabalhadores com as lutas históricas dos sindicatos gera desinteresse sobre ação sindical. Os exemplos a seguir são da Confederação dos Químicos, e mostram como é difícil para eles conseguir representar os terceiros também.

Existe uma experiência com o setor de papel e celulose no estado do Pará e Amapá, na qual os trabalhadores exerciam serviços de plantio, corte e transporte para a empresa Jarí Celulose e estavam representados pelo sindicato dos Rurais. O sindicato de Papel e Celulose encaminhou uma ação judicial da qual resultou uma decisão para a realização de um plebiscito sobre a representação destes trabalhadores, e estes decidiram pela representação do sindicato de Papel e Celulose.

Esta experiência desencadeou um conjunto de ações do sindicato da região e atualmente são nove acordos assinados com empresas terceirizadas, sendo quatro do Pará e cinco do Amapá. É importante destacar que as cláusulas dos acordos não são iguais aos dos demais trabalhadores das empresas-mãe, mas apresentam avanços em relação aos acordos anteriores. Segundo informações do sindicato, 60% dos acordos das empresas-mãe são extensivos às prestadoras de serviços. Avanços como reajustes acima da inflação, subsídios para os medicamentos e adicional de horas-extras são algumas destas conquistas.

Uma outra experiência refere-se a duas empresas prestadoras de serviços no Rio Grande do Sul, antes enquadradas como empresas de construção civil, que assinaram acordo com o Sindipetro e, então, tiveram alguns benefícios adicionais garantidos.

Ao mesmo tempo, há uma quebra da organização sindical no ambiente que sofre a terceirização, uma vez que a contratação efetiva dos empregados terceirizados junto às empresas se dá apenas por meio da CLT, sem participação do sindicato principal.

As negociações também podem ficar prejudicadas. A realização de uma greve, por exemplo, pode perder efetividade em alguns casos, pois quando uma área pára, uma série de outros canais e pessoas podem continuar operando, o que atinge diretamente a lógica da greve.

Em muitos casos, há uma enorme dificuldade de negociar melhoria na remuneração e nos benefícios devido à limitação econômica imposta pelo valor do contrato das empresas terceiras. É o caso, por exemplo, das empresas contratadas pelo setor público, que contratam via licitação.

Em geral, as negociações coletivas seguem compartimentadas burocraticamente. Como vimos, sindicatos com maior capacidade de mobilização e organização conseguem incluir nas negociações exigências do empregador geral em relação a direitos dos trabalhadores terceirizados, mas esta não é a regra. Porém, na maioria das vezes, os direitos conquistados pelos trabalhadores diretos nas negociações não são os mesmos dos terceirizados, como por exemplo, participação nos lucros, convênio médico, entre outros.

Em resumo, a terceirização leva à precarização das condições de trabalho dos empregados que são terceirizados e também prejudica os trabalhadores que continuam efetivos. Além disso, geralmente esse processo reduz a base sindical do sindicato da atividade principal ao pulverizar os trabalhadores que são terceirizados para outros ramos de atividades. Estes trabalhadores, quando deixam de fazer parte do sindicato principal, acabam não tendo uma representação real, seja porque não são filiados a nenhum sindicato, seja porque os sindicatos das atividades terceirizadas são pequenos, recentes e frágeis.

Enquanto alguns sindicatos da atividade principal lutam para manter os terceirizados em suas bases para garantir-lhes os mesmos direitos que dos efetivos, outros perdem estes contingentes, que migram para outra representação. Tudo isso prejudica as lutas da categoria principal também, que fica fragilizada com a redução de suas bases.

Conforme mostra Tânia Zotto (2005), o que tem ocorrido é a criação de sindicatos para representarem somente os empregados de atividades terceirizadas. Para ela, um sindicato de terceirizados não aparece para lutar contra a terceirização, e, por isso, tem o efeito de legitimá-la.

Isso porque, muitas vezes, esses sindicatos são frágeis, não tem história de lutas e, ainda, podem estar ligados à empresa que contrata os terceirizados. Além disso, consolidam a redução de base dos sindicatos das categorias principais e os fragilizam também. Eles não têm forças para lutar e reivindicar e reduzem as forças dos sindicatos das categorias principais também.

Para os empregados, o resultado é uma perda no poder de negociação e luta dos sindicatos, resultando em perda nas conquistas de direitos e benefícios também.

Para Tânia, é preciso que os sindicatos unifiquem os interesses de todos os trabalhadores, empregados e terceirizados, formais e precários para manter suas forças e garantir os direitos de todos eles, sem perdas para os próprios efetivos. Nesse sentido, o Capítulo 3 mostra quais são as estratégias dos sindicatos e da CUT diante da terceirização.

CAPÍTULO 3 – As Estratégias Sindicais

As estratégias de enfrentamento da terceirização das entidades sindicais são diferentes, dependendo da forma como a terceirização aparece e caracteriza-se em cada segmento e também, conforme a concepção política sindical dos dirigentes de cada entidade. É possível que tais estratégias sejam reunidas em grupos, conforme suas características, para serem devidamente analisadas.

Assim, são apresentados três grupos neste capítulo, que caracterizam os tipos de posicionamento das entidades diante da terceirização. É importante destacar que estes são grupos que caracterizam três tipos teóricos para facilitar a análise, porém, na prática, os casos aparecem mesclados e intermediários dentro destes três extremos.

Além disso, é feita também uma discussão sobre as estratégias sindicais da CUT, que estão sendo elaboradas, e uma análise dos resultados obtidos nas pesquisas.

3.1 – Estratégias das Entidades Sindicais de Enfrentamento da Terceirização

As informações sobre as estratégias sindicais diante da terceirização levantadas através dos questionários são bastante diferentes de uma entidade para a outra. Muitas vezes os sindicatos não apresentam respostas para algumas das questões colocadas. Por isso, este capítulo traz diferentes exemplos das diferentes entidades que foram questionadas, com o objetivo de mostrar quais são as estratégias apresentadas e permitir uma análise posterior dos resultados obtidos.

As entidades entrevistadas posicionam-se de maneiras diversas diante da terceirização, o que faz com que suas estratégias sejam diferentes também. Assim, podemos classificá-las em três tipos, conforme este posicionamento das entidades diante da terceirização.

O primeiro grupo é formado pelas entidades que se posicionam completamente contra a terceirização, ou seja, não a aceitam, como por exemplo, o caso da CNTE na pesquisa, e suas estratégias são no sentido de lutar para combatê-la. O segundo grupo são as entidades que consideram que a terceirização está dada, é uma realidade e agem a partir dessa realidade. Suas estratégias buscam

minimizar os efeitos negativos deste processo, representar os terceirizados e negociar. Neste grupo podemos citar a CNM e Contracs. Por fim, no terceiro grupo estão entidades com posições intermediárias às duas anteriores. Normalmente, são aquelas que, ao mesmo tempo em que lutam contra a terceirização também buscam representar os terceirizados e minimizar os efeitos que este processo causa, de modo que suas estratégias e ações são semelhantes as do segundo grupo. Estão neste grupo a CNB, a CNTSS, CNQ e a Fittel.

Estes três grupos são tipos extremos utilizados para permitir a análise das informações, porém, na prática, as estratégias situam-se entre estes pólos de maneira mesclada.

Uma das entidades entrevistadas declarou não ter uma estratégia definida a respeito da terceirização, a dos metalúrgicos, não apresentando informações. Dentre as demais confederações, muitas colocam suas estratégias de maneira bastante geral, sem especificarem quais ações planejam para atingir seus objetivos nem quais são as estratégias práticas para tal e as outras apresentaram suas estratégias de forma mais detalhadas. As principais idéias estão apresentadas abaixo.

No primeiro grupo, que é o caso da educação, a estratégia é combater a terceirização. Os sindicatos deste setor lutam pelo fim da terceirização e defendem que todos os empregados do ramo devem ser admitidos apenas através de concurso. Por isso, não representam os terceirizados e também não negociam para eles.

Dentro do segundo grupo, as estratégias são definidas a partir reconhecimento do fato de a terceirização já ser uma realidade nos ramos de atividades e, portanto, busca-se minimizar seus efeitos negativos.

É o caso da Contracs. Em seu sexto Congresso, os trabalhadores aprovaram a criação da Secretaria do setor de serviços para diagnosticar todas as dificuldades apresentadas pelas categorias terceirizadas, a fim de aprofundar o debate, formar um banco de dados e pensar juntamente com a CUT uma atuação mais eficaz com ações de enfrentamento a terceirização.

Dentro do terceiro grupo, as estratégias são semelhantes entre si. Ao mesmo tempo em que buscam minimizar os efeitos negativos da terceirização, como no segundo grupo, estabelecem estratégias para combatê-la também.

Na CNQ, as estratégias de enfrentamento da terceirização têm se situado no campo da negociação e acordo coletivo, tentativas de inclusão dos terceirizados nos acordos, em resoluções de

congresso e nos estatutos das entidades sindicais. Como exemplo, na campanha salarial dos químicos, em 2005, uma das principais bandeiras foi a campanha pela absorção dos terceirizados pelas empresas principais.

Os bancários têm como estratégia o combate sistemático à interposição fraudulenta de mão-de-obra e contratação para os terceirizados.

A CNTSS tem uma estratégia geral de participar ativamente no comitê de desprecarização do trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS) e denunciar as Agências Executoras e Organizações Sociais como contrárias aos interesses da população. Na base, buscam romper com a separação burocrática dos trabalhadores no mesmo local de trabalho, procurando mobilizar e organizar todos, inclusive os terceirizados. No caso dos Agentes Comunitários de Saúde, a estratégia é tentar organizá-los nas entidades gerais.

Por fim, a estratégia de atuação da Confederação das Telecomunicações tem sido pela via judicial e também pela negociação coletiva. Diversas ações políticas e jurídicas foram e estão sendo abertas pelos sindicatos filiados nas Procuradorias, nas Assembléias Legislativas Estaduais, no Congresso e em todo espaço público contra o processo de terceirização, através de denúncias contra as empresas, contratadas e contratantes, que fazem cortes nos salários para conseguir os menores preços nas contratações.

Uma outra questão importante na discussão sobre as estratégias é quanto à representação sindical dos empregados terceirizados. A representação depende de qual é a estratégia do sindicato frente à terceirização, ou seja, em qual dos três grupos a entidade se encaixa. Em alguns casos a representação é feita pelo mesmo sindicato da categoria principal. Quando não, estes são representados pelos sindicatos das atividades terceirizadas ou ainda, há casos em que nem são representados.

Os sindicatos do primeiro grupo são contra a terceirização e por isso, não representam os trabalhadores terceirizados. Quando estes trabalhadores são filiados, são de sindicatos de seus respectivos ramos de atividade e não da atividade principal, no caso, a educação. Além disso, não existe também nenhuma estratégia de disputar os terceirizados com outras entidades sindicais, já que a luta é pelo fim da terceirização.

No segundo grupo, existem casos nos quais a representação é feita pelos sindicatos da atividade principal e outros não. Quando os terceirizados são representados por outros sindicatos, a relação entre estes e os principais depende muito da orientação política e da prática de cada um, ou seja, nem sempre

há uma boa relação. Às vezes, a relação entre os sindicatos depende de qual Central o sindicato é filiado. Quando estes sindicatos são da CUT existem algumas discussões sobre o tema, mas faltam situações de lutas conjuntas.

No terceiro grupo, a representação acontece de maneira semelhante ao segundo grupo. No caso dos bancários e da CNTSS, a representação dos terceiros é feita em alguns casos. Os bancários, em algumas bases, organizam os sindicatos para representação de alguns desses setores, para posteriormente realizarem a transição de bases.

Na Fittel, a tendência é de que a representação sindical dos terceiros seja feita pelo mesmo ramo, sem conflitos significativos. Mas existem problemas de representação localizados e quando ocorrem são devidamente enfrentados pelas direções estaduais com mobilizações, ações jurídicas e apoio às Comissões dos trabalhadores. Por isso não há nenhuma estratégia de disputa dos terceirizados com outras entidades sindicais.

Podemos perceber que existem diferenças entre os sindicatos e confederações quanto à forma de representação dos terceirizados. Não há padrão quanto à representação sindical dos terceirizados, nem entre as confederações de diferentes ramos, nem mesmo dentro dos sindicatos de um mesmo ramo. Apesar disso, na maioria dos casos a representação não é feita pelo mesmo sindicato da categoria principal, e, muitas vezes quando é, não necessariamente existe uma relação entre os sindicatos.

Isso faz com que haja a pulverização da base dos sindicatos dos ramos e atividades principais, conforme vimos no capítulo 2, o que dificulta as negociações e a luta dos sindicatos, além de impedir que haja luta conjunta ou elaboração de estratégias comuns.

Em algumas situações, faz parte da estratégia de enfrentamento da terceirização disputar a representação dos terceirizados com outra entidade sindical, mas são poucos os casos. Dentre os dois últimos grupos, cinco confederações analisadas não têm nenhuma estratégia de disputa de representação dos terceirizados, ou não têm informações a esse respeito. Para o primeiro grupo, a opção é por não representar estes trabalhadores por isso não há estratégia de disputa.

Independente dos terceirizados serem ou não representados pelos sindicatos principais, estes últimos tendem a trabalhar com os terceirizados de alguma forma, quando característicos do segundo e terceiro grupos. Em alguns casos, existem acordos específicos com os terceirizados e convenções coletivas mas, de modo geral, existe uma dificuldade dos sindicatos principais em trabalhar com os trabalhadores terceirizados.

Duas entidades entrevistadas não têm dados sobre como os sindicatos trabalham com os terceirizados, a CNM e CNTSS. Na CNTE, classificada como parte do primeiro grupo, não há relação com estes trabalhadores, bem como não foi assinado nenhum acordo ou convenção coletiva específica com o segmento terceirizado, o que faz parte da política da entidade de combate à terceirização. Isso porque, como foi dito, esse grupo se posiciona contra a terceirização e não a aceita de forma alguma. As demais entidades oferecem informações, conforme segue.

Dentre os outros dois grupos, nas entidades que apresentaram informações, há exemplos de casos específicos de cada ramo de atividade sobre como os sindicatos trabalham com os terceirizados. A Contracs argumenta que os sindicatos que trabalham com os terceirizados o fazem com muita deficiência, pois não existe uma condição efetiva de defesa destes trabalhadores.

A Confederação das Telecomunicações tem trabalhado na busca por negociar e reivindicar pelos trabalhadores terceirizados. Existem campanhas específicas de Acordo Coletivo, Sindicalização e Mobilização dos terceirizados, com diversas greves já realizadas. Ao mesmo tempo, a Fittel participa de todos os fóruns onde a terceirização esteja sendo discutida, além de existirem políticas e fóruns exclusivos sobre o assunto com definição de diretoria responsável na Fittel e nos sindicatos. Além disso, a Fittel está fazendo reuniões nacionais para discussão de Acordo Coletivo com empresas terceirizadas que atuam em diversos estados, com o objetivo de acertar um Acordo Unificado reunindo todos os trabalhadores em uma mesma pauta. Nesta entidade, Convenções e Acordos foram assinados, mas não reproduzem, em sua maioria, as condições acordadas para os efetivos.

Entre os sindicatos dos bancários há maneiras diferentes de trabalhar com os terceirizados. Alguns são mais abrangentes, agindo com visão estratégica e muitos deles já realizaram alterações estatutárias para incorporar estes trabalhadores enquanto outros colocam seus departamentos jurídicos à disposição destes trabalhadores. O maior problema é a realização de negociação efetiva e contratação. Na maioria dos casos são os sindicatos de bancários que encaminham e resolvem os problemas dos terceiros junto ao tomador de serviços, os bancos. Mas estes, apesar da responsabilidade subsidiária que têm com os terceiros, não fiscalizam os contratos e nem o acompanhamento junto das empresas contratadas. Os bancários já firmaram acordos específicos sobre os segmentos terceirizados. Mas em todas as situações que isso ocorreu, foram firmados os termos diretamente com o contratante dos serviços, ou seja, com os bancos e não com as empresas terceirizadas.

Existe um exemplo importante sobre os acordos com os terceirizados, do Sindicato dos

Bancários. Em 1994, foi feita uma contratação com a Fenaban (Sindicato dos Bancos), chamada Carta Compromisso, que estipulava que as empresas terceiras cumprissem para seus trabalhadores envolvidos na atividade de compensação bancária os mesmos direitos e obrigações da categoria preponderante. Isso foi respeitado por um tempo, mas o acompanhamento desse compromisso foi perdido, tamanha velocidade e volume com que a terceirização avançou na categoria.

No caso citado, também no Banco Votantín, são assegurados os mesmos direitos e benefícios da CCT dos financeiros, aos trabalhadores da BV FINANCEIRA, inclusive com algumas cláusulas em patamares maiores.

A discussão do tema terceirização nas negociações coletivas também varia conforme o ramo de atividades. No ensino, as pautas de reivindicações pedem o fim da terceirização e a realização de concursos públicos para ocupação dos cargos, o que é coerente ao posicionamento da CNTE diante da terceirização.

Em alguns casos, o tema terceirização aparece ainda de maneira fraca e pouco articulada nas negociações. No caso da Contracs, por exemplo, quando o tema aparece é discutido de maneira muito precária e em muitas convenções o tema nem é discutido.

A discussão no sindicato de telecomunicações está um pouco mais avançada. Um exemplo é que sempre é tratado com as empresas de telecomunicações que, em caso de desligamentos coletivos ou processo de terceirização, os sindicatos e a Fittel devem ser informados e uma reunião deve ser imediatamente solicitada.

Já a Confederação Nacional dos Bancários é a que tem a discussão da terceirização mais avançada. Como exemplo, foi criada uma Mesa Temática sobre Terceirização, entre os bancários e a Fenaban, onde são apresentadas propostas para reversão de uma série de serviços e tarefas de volta para os bancos.

A ação sindical, associada a outros fatores, tem garantido, em alguns casos, a reversão da terceirização em determinados setores das empresas. Muitas vezes, por exemplo, o serviço terceirizado não é de boa qualidade, podendo prejudicar a empresa e às vezes é até realizado de maneira ilegal. Situações como estas é que, em alguns casos, geram um processo de reversão da terceirização em algumas áreas, mas é um movimento pequeno, pontual e não constante. Das confederações questionadas, apenas três declararam ter exemplos de casos de reversão da terceirização, as demais não têm nenhum exemplo ou não têm dados a respeito.

Geralmente, quando ocorre a reversão do processo, os motivos são: a luta e negociação sindicais, defendendo a reintegração de áreas terceirizadas, prejuízos causados à empresa por terceiros, fazendo com que a empresa recue com a terceirização, avaliação negativa pela empresa dos resultados alcançados, como casos em que a terceirização aumentou os custos ou reduziu a qualidade, e até ação judicial, quando em casos de ilegalidades.

Um exemplo de avaliação negativa da terceirização é o caso apresentado pela Contracs. Em alguns condomínios com trabalho de portaria, os condôminos entendem que, como as empresas terceirizadas não têm empregados permanentes, o relacionamento entre moradores e os trabalhadores contratados é prejudicado, pois eles não se conhecem, o que prejudica a segurança de ambos. Isso tem levado a uma reversão da terceirização.

Um outro exemplo está associado à ação judicial. No caso dos bancos, existem diversas decisões judiciais, algumas coletivas e a grande maioria em ações individuais, inclusive transitadas em julgado, reconhecendo a ilegalidade da contratação por empresa interposta e estabelecendo o vínculo de emprego diretamente com o Banco, tomador dos serviços.

No setor de vidros, dos químicos, também há uma experiência de reversão. A negociação resultou na incorporação dos trabalhadores terceirizados no quadro de efetivos da empresa.

Além da reversão da terceirização, a CNB descreveu um outro processo que vem acontecendo. No momento, uma série de movimentações e reorganizações nas empresas bancárias estão ocorrendo, num movimento que eles mesmos estão chamando de internalização, ou seja, serviços que estão terceirizados estão retornando para o interior dos bancos. Existe essa discussão, por exemplo, no setor de telemarketing / call centers.

De uma maneira geral, todos os sindicatos se colocam contra a terceirização. Alguns querem combatê-la, outros, na maioria, são a favor da igualdade de direitos entre terceiros e efetivos, da despreciação no trabalho, da regulamentação profissional e do fim da jornada dupla.

Apesar de existirem casos de reversão da terceirização, estes são poucos. O que se observa, como mostram os dados obtidos nas entrevistas, é um uso intenso da terceirização pelas empresas.

Ao longo deste item fica perceptível a grande diferença entre as entidades quanto ao tratamento frente à terceirização. Enquanto algumas têm dados e estratégias definidas, outras têm apenas uma visão geral de que são contra a terceirização, sem maiores detalhes sobre como agir diante dela. Há

casos em que a discussão sobre a terceirização é forte enquanto em outros, o tema é pouco analisado.

Conforme a classificação apresentada no início do capítulo, dentre as entidades do segundo e terceiro grupos, algumas representam os terceirizados em alguns casos, e outras intervêm por eles mas não os representam. Já para as entidades do primeiro grupo, não existe qualquer relação com os terceirizados. Muitas vezes, mesmo dentro de uma mesma confederação, as ações dos sindicatos são diferentes umas das outras.

O que se observa é uma dificuldade das Confederações e sindicatos de lidarem com a terceirização: dificuldade de discussão sobre o tema, de levantamento de dados e acompanhamento do processo, de elaboração de estratégias e de ação.

A seguir, são mostradas as estratégias da CUT diante da terceirização.

3.2 – Estratégias da CUT

Historicamente, a CUT, Central única dos Trabalhadores, sempre se posicionou a respeito da terceirização, inclusive, com resolução congressual visando combater a precarização do trabalho e a terceirização. No 5º CONCURT, em 1994, a CUT expressou sua posição quanto ao tema: a favor do combate à terceirização nas atividades fins ou meio, e agindo contra a terceirização e pela igualdade de direitos e salários a todo trabalhador que realize o mesmo trabalho.

Ainda no 5º CONCURT, a CUT definia seu objetivo:

“na luta contra a terceirização buscamos garantir que os trabalhadores “terceirizados” continuem sindicalizados no mesmo sindicato de origem e tenham os mesmos benefícios e direitos trabalhistas da empresa contratante. Nos acordos coletivos, a CUT luta pela implementação do salário profissional e pela elevação dos pisos salariais de forma a diminuir as diferenças entre empresas da mesma categoria. A CUT decide investir na conscientização e mobilização da base frente à terceirização, ampliando o nível de informação e disseminando propostas dentro das empresas(...)”.

Já no 8º CONCURTO, a resolução destaca o setor público, dizendo que é preciso:

“Combater a terceirização e exigir a realização de concursos públicos, especialmente para as áreas de Saúde, Educação e Previdência Social. (...) Devemos, assim, ampliar a participação e a adesão dos trabalhadores que já compõem a base tradicional dos sindicatos, a incorporação pelas nossas entidades dos trabalhadores terceirizados”.

Conforme vimos ao longo do item 3.1, muitas iniciativas foram e estão sendo construídas, nos últimos anos, por diferentes entidades sindicais diante da terceirização. A CUT considera importante identificar e analisar as diferentes experiências, pois elas podem servir de parâmetro para a ação de outros sindicatos, assim como subsidiar a elaboração de diretrizes para uma estratégia comum e articulada de enfrentamento da terceirização.

A CUT encara a terceirização como um problema geral, de modo que, por isso, defende existir a necessidade de uma discussão nacional para definir diretrizes para uma estratégia também geral de ação diante da terceirização, por isso e está buscando realizar tal discussão.

Assim sendo, a CUT realizou um Seminário Nacional “Terceirização: estratégia e ação sindical da CUT” em 2005 com o objetivo de chamar a atenção para um problema que é geral e comum à maioria dos ramos, por meio da construção de um diagnóstico comum e de socialização dos problemas e experiências de enfrentamento da terceirização, para fomentar a elaboração de uma estratégia geral frente à terceirização, que está em construção.

Segundo a CUT, o seminário foi o início de um trabalho permanente para desenvolvimento de uma ação conjunta e articulada de todas as entidades da CUT para o enfrentamento da terceirização.

Como vimos, existe uma falta de dados precisos e de informações nas Confederações. Portanto, existe para a CUT um desafio de mapear o conjunto dos impactos trazidos pelo processo de terceirização para que se possa fundamentar a reflexão sobre alternativas de organização e de encaminhamento da negociação coletiva.

Diante deste posicionamento, a CUT vem buscando formular uma Estratégia Geral, a partir das resoluções congressuais e da análise da situação atual da terceirização no país, com o objetivo de articular diversas formas de luta. Esta Estratégia Geral está em construção e será baseada na lógica de

combate à terceirização, com a luta concreta e imediata contra a terceirização assim como a sua obstaculização, num processo de curto, médio e longo prazos.

Faz parte desta proposta de estratégia a realização de campanhas contra a lógica da terceirização, destacando os seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores, identificando os problemas causados para a sociedade, especialmente na questão da saúde e segurança do trabalho, no meio ambiente e na qualidade do serviço ou produto oferecido.

A CUT considera importante a efetivação de uma campanha nacional, sob sua coordenação, articulada com todos os ramos de atividade de enfrentamento dos problemas trazidos pela terceirização. A CUT é contra a terceirização, mas considera que é um processo que já faz parte do contexto. Por isso, sua estratégia está no sentido de combater a terceirização, mas também de minimizar os efeitos por ela causados.

A partir dessas idéias, a CUT elaborou uma proposta de Diretrizes de Ação, baseada em três eixos. O primeiro é a organização e representação dos trabalhadores terceirizados; o segundo é a negociação de temas relativos à terceirização; e uma proposta de legislação, visando à regulação do tema.⁴

Essa proposta é bastante detalhada e procura abranger todos os aspectos da terceirização identificados como prejudiciais aos trabalhadores e ao sindicalismo. A seguir, estão alguns exemplos destas diretrizes definidas pela CUT, para cada um dos três eixos.

No primeiro eixo, que envolve a organização sindical e representação dos terceirizados, uma das diretrizes engloba a manutenção do maior número possível de trabalhadores diretos ('primarizados'), preservando ou ampliando a atual base de representação das entidades sindicais. Faz parte dessa estratégia estabelecer uma definição dos setores que são considerados atividades fins, uma discussão que é objeto de controvérsias. O objetivo é determinar as áreas que não são passíveis de terceirização e promover o combate à terceirização nestas atividades.

⁴ Este conjunto de propostas foi elaborado pelas assessorias da subseção DIEESE-CUT NACIONAL, Departamento Jurídico do SMABC e Secretaria Nacional de Organização da CUT Nacional, das Entidades da Estrutura Vertical que compõem o GT Terceirização, como subsídio para o seminário de terceirização, a ser realizado em 18 e 19 de agosto.

Outra estratégia envolve o desenvolvimento de trabalho específico de ação e organização sindical dos Terceirizados. Neste sentido, a CUT defende ser preciso implementar uma reforma sindical. Atualmente, a representação sindical é por categoria profissional. A reforma sindical busca a organização por ramo de atividade ou setor econômico, o que permitiria a incorporação dos terceirizados nos sindicatos da atividade principal.

Como parte desta estratégia está o levantamento das experiências de entidades sindicais que já organizam os terceirizados, investimento na viabilização da negociação e contratação coletiva dos terceirizados, e trabalho contra a discriminação e a disputa, que quebra a solidariedade de classe.

A CUT busca também o estabelecimento de uma estratégia de trabalho articulado ou de disputa com os sindicatos já existentes, que representam os terceirizados, na perspectiva de construir uma organização por ramo de atividade. Para isso, considera-se necessário fazer mapeamento das entidades sindicais que representam os terceirizados, realizar negociação ou disputa com as entidades presentes para buscar a unificação da base de representação entre terceirizados e efetivos, e estabelecer estratégia comum entre as entidades cutistas no enfrentamento da terceirização.

Por fim, a construção de uma organização sindical de base dos terceirizados, com sugestões como, por exemplo, a definição de estratégias comuns de combate a situações de riscos e agravo da saúde dos trabalhadores.

No segundo eixo, Negociação Coletiva nos Setores Público e Privado, o objetivo é que a negociação seja um dos elementos estratégicos rumo à construção de um Contrato Coletivo de Trabalho que regule os aspectos centrais das relações de trabalho em uma categoria, setor ou ramo. Neste sentido, algumas das estratégias são propostas.

No sentido de evitar a precarização, uma das estratégias é a proibição da terceirização por meio de empresas exclusivamente fornecedoras de mão-de-obra (ressalvados os casos já previstos em lei: trabalho temporário; limpeza, asseio e conservação e, serviço de vigilância⁵). Além disso, caracterizar o vínculo empregatício, entre empresa contratante e os trabalhadores das empresas terceiras, qualquer que seja o ramo, quando se verifique relação de subordinação e pessoalidade.

Para defender os trabalhadores, a estratégia busca a manutenção do nível de emprego e realocação das pessoas afetadas em processos de terceirização de atividades, acompanhados de uma

⁵ Lei 6.019/74, de 3/1/74, e 7.012/83, de 20/6/1983.

política de treinamento e requalificação profissional, bem como a fixação de cotas máximas para os “terceiros” no Quadro de Pessoal. Além disso, fixação de piso salarial por função, para evitar o rebaixamento salarial nos processos de terceirização dentro do próprio ramo.

No sentido de evitar que sejam burlados os direitos dos trabalhadores, é proposta a exigência de informações dos terceiros pela empresa tomadora (comprovante de registro na carteira de trabalho e previdência social do empregado, cargo, salários, recolhimento de FGTS e previdência, concessão e pagamento de férias, desconto da contribuição sindical, entre outras).

Quanto ao sindicalismo dos terceirizados, a proposta de estratégia busca a garantia e definição da Representação Sindical, incentivando a discussão do conceito de ramo, além da formalização do acordo por escrito, para que este tenha valor jurídico.

Por fim, o terceiro eixo envolve estratégias quanto à legislação sobre as relações de trabalho na terceirização.

Esse eixo é importante pois, no Brasil, a legislação que regula a terceirização é fraca e deixa brechas para divergências. A principal referência jurídica no assunto é o enunciado 331, que estabelece que a contratação de mão-de-obra por empresa interposta é ilegal, à exceção do trabalho temporário, serviço de vigilância, conservação e limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio da tomadora.

Neste enunciado, é permitida a terceirização de “atividade-meio” mas não se define quais são as atividades-meio, o que faz do tema uma discussão bastante complexa. A partir daí, segundo Tânia Zotto (2005), as empresas têm ampliado cada vez mais a classificação do que consideram atividade-meio para viabilizar a terceirização. Assim, nos últimos anos, a terceirização tem avançado das atividades de apoio para as atividades que antes eram consideradas atividades-fim das empresas.

Por isso, a proposta de uma legislação referente às relações de trabalho diante da terceirização é tão importante, e enfatiza o papel da negociação coletiva, envolvendo sindicatos e representações de trabalhadores e empresas. A combinação da legislação e da negociação coletiva deverá gerar um ambiente menos perverso para a terceirização no Brasil. Assim, algumas das estratégias propostas são as que seguem.

Primeiramente, busca-se estabelecer exigência de informação prévia pela empresa aos sindicatos em projetos que envolvam terceirização, e a negociação coletiva entre as partes, com vistas a

minorar o impacto sobre o nível de emprego, impedir a precarização da contratação e garantir boas condições de trabalho dos empregados diretos e dos terceiros.

Também, a estratégia visa determinar que a empresa tomadora deve garantir aos empregados de prestadoras de serviços que atuem em suas instalações físicas ou em outro local por ela determinado, condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho, nas mesmas condições dos empregados diretos da tomadora, além de firmar que, sem riscos de criação de vínculo empregatício exclusivamente por este motivo, a empresa tomadora possa estender aos empregados da prestadora de serviços os mesmos benefícios concedidos aos seus empregados, tais como refeição e convênio médico.

Porém, a legislação deve caracterizar o vínculo empregatício entre a empresa tomadora e os empregados da prestadora de serviços a terceiros, sempre que presentes os elementos que caracterizam uma relação do emprego previstos na CLT.

Como proposto no eixo anterior, a legislação também deve proibir a contratação de prestadoras de serviços constituídas com a finalidade exclusiva de fornecer mão-de-obra, ainda que não haja subordinação ou pessoalidade destes empregados com a empresa tomadora, ressalvados os casos de trabalho temporário, limpeza, asseio e serviço de vigilância, já previstos na legislação.

A empresa tomadora deve ser 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.

Finalmente, a lei deve determinar que será facultado aos sindicatos representar os empregados judicialmente com o objetivo de assegurar o cumprimento no disposto desta lei.

Esta proposta é referente ao setor privado. A CUT destaca que, com relação ao setor Público, ainda se faz necessário aprofundar a reflexão para indicar quais os elementos e questões a serem estabelecidos em legislação.

Esses exemplos do que está presente na proposta de uma estratégia geral mostram que ela vem sendo elaborada pela CUT de maneira bastante abrangente, envolvendo os diversos aspectos da terceirização que tem sido prejudiciais para os trabalhadores e sindicatos.

A CUT encara a terceirização como um problema geral, o que justifica a importância da definição de diretrizes para uma estratégia também geral de ação diante da terceirização, tanto para lutar contra esse processo como para criar meios de minimizar seus efeitos negativos para os

trabalhadores e para o sindicalismo. Porém, até o momento, o que se observa é mais intenção do que ação no enfrentamento da terceirização. O que existe são experiências iniciais de enfrentamento do tema, mas tem existido muita dificuldade. As dificuldades para a CUT estão em mapear os dados e estratégias das diversas entidades, sendo que muitas vezes nem elas mesmas possuem tais informações, e elaborar e implementar de maneira abrangente uma estratégia geral de enfrentamento à terceirização e seus prejuízos.

CONCLUSÃO

A terceirização no Brasil é um movimento que se intensifica com a estratégia de reestruturação adotada pelas empresas nos anos de 1990. As mudanças no cenário econômico neste período, como a abertura econômica e financeira, as privatizações, a valorização da moeda nacional frente ao dólar, a financeirização, entre outras, permitiram a entrada de um grande número de produtos e empresas estrangeiras. Isso aumentou muito a competitividade no país fazendo com que as empresas optassem por reestruturarem-se, buscando a redução de custo como meio de sobreviverem ao novo cenário e ampliarem sua participação no mercado.

Uma das principais estratégias adotada pelas empresas foi, portanto, a terceirização. Seus principais objetivos foram a redução de custos, a socialização dos riscos do negócio e a fragilização dos movimentos sindicais, além da possibilidade de utilizar as leis trabalhistas de maneira mais flexível.

Ao longo deste trabalho, foi possível observar as graves consequências da maneira como a terceirização foi e vem sendo realizada no Brasil. Além de levar a uma redução da base sindical e dificultar as negociações coletivas, a terceirização prejudica os trabalhadores. Para os terceiros, há uma maior precarização nas condições de trabalho, redução de salários e benefícios, aumento de jornadas de trabalho, aumento de acidentes de trabalho, intermediação ilegal de mão-de-obra, fraudes, enfraquecimento sindical, as garantias são menores, e em muitos casos eles não tem uma forte representação sindical.

O contexto de desemprego no país facilita a propagação do uso da terceirização, já que representa uma ameaça constante para os trabalhadores que acabam aceitando piores condições de trabalho para manterem-se empregados. Os terceiros são uma força de trabalho pressionada pelo desemprego, disposta a sacrifícios por um salário e impossibilitada de usar mecanismos coletivos de defesa do trabalho.

Segundo o DIEESE, como foi mostrado, existem dois padrões de terceirização, o reestruturante e o predatório. No Brasil, o que se tem observado é o uso predominante do padrão predatório de terceirização. O padrão predatório caracteriza-se pela exploração das relações precárias de trabalho, como sub-contratação de mão-de-obra, contrato temporário, contratação de mão-de-obra por empresas intermediárias, cooperativas, contrato por pessoas jurídicas. Observa-se uma flexibilização de direitos trabalhistas, um mecanismo de tentar neutralizar a regulação estatal e a regulação sindical.

Existem diversas formas de realizar a terceirização, como cooperativas, contrato de pessoa jurídica, empresas criadas por ex-empregados, entre outras, havendo até mesmo casos em que a terceirização é apenas uma forma de contratar mão de obra mais barata. Os terceirizados trabalham dentro da empresa principal, junto com empregados efetivos, mas recebem salários menores e menos benefícios por serem empregados de uma terceira que intermédia a contratação.

É o que mostra Tânia Zotto (2005). Segundo ela, a terceirização diferencia trabalhadores no mesmo local de trabalho, muitas vezes que realizam a mesma atividade. Faz parte da terceirização um processo de diferenciação entre assalariados da matriz e assalariados da contratada, mais perverso porque são colegas trabalhando lado a lado.

A primeira conclusão obtida com esse trabalho, portanto, é que o que acontece no Brasil sob o nome de terceirização, na verdade, é uma precarização do trabalho. O interesse das empresas na terceirização, em muitos casos, não é o de contratar uma outra empresa especialista para realização de alguma atividade secundária na empresa, e sim, reduzir custos. Neste sentido, segundo a CUT, termos como terceirização, desverticalização e focalização se incorporaram ao cotidiano do mundo do trabalho, quase sempre como sinônimo de maior precarização e segmentação dos trabalhadores. Ramalho usa uma frase que define muito bem este processo que vem acontecendo no Brasil: a “terceirização à brasileira: expediente para reduzir custos a qualquer preço, na qual a especialização e a busca de qualidade são uma retórica vazia”. (Ramalho, apud Zotto 2005).

Há uma pulverização dos trabalhadores em diversas categorias sindicais, redução das bases e uma considerável queda na capacidade de intervenção sindical dentro das fábricas.

A pesquisa com as entidades sindicais deixa claro que a precarização do trabalho ocorre em todos os ramos de atividade, assim como o crescimento fortíssimo da terceirização e os problemas de representação sindical. Por outro lado, ficou claro também a precariedade dos dados e informações das entidades sobre a terceirização, que poderiam auxiliar os sindicatos na avaliação do processo e na definição de estratégias para enfrentá-lo.

As entidades sindicais têm posições e ações distintas diante da terceirização. Todas as entidades se posicionam contra a terceirização e, a maioria, a favor da igualdade entre empregados efetivos e terceiros. Porém, grande parte delas não tem dados sobre quais são as principais diferenças entre estes trabalhadores. Todas reconhecem que houve um crescimento da terceirização, mas poucas sabem qual é a proporção de empregados terceirizados e efetivos. Todas sabem que os trabalhadores estão sendo

prejudicados e que está ocorrendo uma precarização nas relações de trabalho, algumas vezes com ilegalidades, mas poucas têm estratégias bem definidas sobre como enfrentar a terceirização.

Portanto, a segunda conclusão é que os sindicatos vêm perdendo espaço para a terceirização. Apesar de cada confederação ter exemplos de lutas e estratégias de combate a este processo, de modo geral são ações insuficientes frente à velocidade e intensidade com que a terceirização vem acontecendo.

Segundo a CUT, a terceirização é um fenômeno consolidado que exige do movimento sindical um tratamento específico tanto para combater os seus efeitos maléficos sobre os trabalhadores e sobre o sistema de negociação coletiva e de organização sindical, como, para buscar formas de representação dos terceirizados no atual cenário sindical brasileiro. E o que a pesquisa mostrou é que esta articulação não vem ocorrendo e que o movimento sindical vem enfrentando sérias dificuldades no combate à terceirização.

Por isso, a CUT tem trabalhado na articulação e definição de uma estratégia de combate à terceirização. A realização do seminário com este propósito em 2005 mostra isso. A CUT vem elaborando uma proposta de estratégia de enfrentamento à terceirização, com diversas diretrizes e até um projeto de lei para o tema, que buscam ao final, a maior igualdade de direitos entre os terceirizados e os trabalhadores efetivos. Todas as suas estratégias passam pela articulação e diálogo com as entidades sindicais, para articulação e coordenação das ações e estratégias, além de absorção das diferentes experiências.

No momento, as condições de vida e trabalho dos trabalhadores vem sendo prejudicadas e, enquanto os sindicatos não conseguem articularem-se e encontrarem uma forma eficiente de enfrentar o processo de terceirização, estes trabalhadores permanecem desprotegidos diante da terceirização, já que os sindicatos representam a única forma de luta e defesa dos trabalhadores.

O trabalhador isoladamente não tem representatividade nem poder de negociação junto ao empregador. A única alternativa possível, para não ser submetido às imposições da empresa, é juntar-se em categorias e ter uma instituição que o represente e que tenha conhecimento, poder, ética e idoneidade para falar pelos seus representados.

Os obstáculos e dificuldades para os sindicatos são muitos: a terceirização não ocorre de forma homogênea nos diferentes setores econômicos, existem formas distintas de realizá-la, os problemas são diferentes de caso para caso, entre outros. Mesmo assim, são os sindicatos as instituições que hoje têm

o papel e a responsabilidade de organizarem e defenderem os trabalhadores de um processo que, embora necessário do ponto de vista das empresas, são claramente prejudiciais às condições de vida do trabalhador. Talvez, uma articulação conjunta entre os sindicatos possa definir uma estratégia comum de luta para que se ganhe força e eficiência na atuação.

BIBLIOGRAFIA

- ARAÚJO, Anísio José da Silva. Paradoxos da modernização: terceirização e segurança em uma refinaria de petróleo. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro. Fundação Oswaldo Cruz / Escola Nacional de Saúde Pública, 2001.
- BARATA, Germana - História do Petróleo no Brasil, site: www.comciencia.br, 2002.
- BASTOS, Rosane de - Mercado competitivo requer profissional mais capacitado site: www.comciencia.br, 2002.
- CARNEIRO, Ricardo. *Desenvolvimento em Crise*; A economia brasileira no último quarto do século XX. 1ª edição. Campinas: Editora UNESP; IE Unicamp, 2002.
- COSTA, Luiz Vieira da, Terceirização: um estudo sob a ótica da empresa contratante e do sindicato representativo da categoria dos empregados, São Bernardo do Campo, Universidade Metodista de São Paulo, 1997.
- CUT. Pesquisa sobre Terceirização com as entidades nacionais da estrutura vertical. São Paulo: CUT / SNO, 2005 (questionários).
- DIEESE, 1994. Seminários & Eventos: os trabalhadores e o programa brasileiro da qualidade e produtividade. São Paulo, 1.
- DIESSE, Da terceirização aos “consórcios modulares” e “condomínios industriais”, <http://www.dieese.org.br/bol/lpr/lpabr97.xml> Índice do Boletim DIEESE - Abril de 1997.
- DIAS, Susana - “Quebra do monopólio divide interesses empresariais e nacionalistas”, site: www.comciencia.br.
- DRUCK, Maria da Graça, “Terceirização: (dê)sfordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico da Bahia”, Campinas, 1995.
- FUP, Relatório do Seminário Nacional da Federação Única dos Petroleiros. O Setor Petróleo e a Petrobrás no governo Lula – site: www.fup.org.br , 2002.

- LOPES, Fernando A. M., “Considerações Sobre a Terceirização no Brasil”; São Paulo: CNM/CUT, s/d (mimeo).
- LUCENA, Carlos Alberto, *Aprendendo na luta : a história do sindicato dos Petroleiros de Campinas e Paulínia*. São Paulo, Publisher Brasil, 1997.
- NASCIMENTO, Adriana Toledo, “Aspectos Econômicos e Jurídicos da Terceirização”, Monografia, Campinas: UNICAMP/ IE, 2002
- NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei, *Emergência e Crise do Novo Sindicalismo no Setor Público Brasileiro*. XXII Encontro Anual da Anpocs site: <http://pessoal.bridge.com.br/sindicalismo/98GT1832.doc>, 1998.
- Reportagens retiradas do website <http://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/ult95u244667.shl>
 - Folha Online. *Acidentes causaram morte de 81 trabalhadores nos últimos 3 anos*. 15/03/2001 - 10h55. PEDRO SOARES da Folha Online, no Rio
 - Folha Online. *Petroleiros apontam 'despreparo' como possível causa das explosões*. 15/03/2001 - 14h16, da Folha Online, no Rio
 - Folha Online. *Veja íntegra do comunicado da CUT sobre explosão da plataforma P-36*. 15/03/2001 - 19h03 da Folha Online.
 - Folha de São Paulo, *Terceirização e instalações são criticadas por ambientalistas*. 12/04/2001 - 19h50 ESTANISLAU MARIA da Folha de S.Paulo.
- SANTANA, Marco Aurélio “Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro”, XXII Encontro Anual da Anpocs - GT: Trabalhadores, Sindicalismo e Política, site: <http://pessoal.bridge.com.br/sindicalismo/98GT1814.doc>, 1998.
- SCALETSKY, Eduardo Camos, “O Patrão e o Petroleiro – Um passeio pela história do trabalho na Petrobrás”. Rio de Janeiro. FAPERJ, 2003.

- SINDIPETRO SP – Jornal do Sindipetro Unificado do Estado de São Paulo e do Sindipetro do Litoral Paulista – “Há 20 anos os petroleiros iniciavam uma greve histórica, 06 de julho de 1983 - 06 de julho de 2003”, <http://www.sindipetrosp.org.br/comunicacao/Jornais/estadual330.PDF>, 2003.
- VIANNA, Luiz Werneck , “A esquerda e os quinze anos de transição”, site: <http://www.artnet.com.br/gramsci/arquiv120.htm>.
- VOGT, Carlos, “O Petróleo é nosso”, site: www.comciencia.br, 2002.
- Uchina, Ricardo – O processo de flexibilização das relações de emprego no setor de telecomunicações no Estado de São Paulo: O caso da empresa telefônica. Campinas, Cesis – Unicamp, 2005.
- www.fup.org.br
- www.petrobras.com.br
- www.anp.gov.br
- ZOTTO, Tânia Cristina, Terceirização: Passivização e Apatia Sindical. 2005 (mimeo)

ANEXO – O QUESTIONÁRIO UTILIZADO NA PESQUISA

Este é o questionário que foi enviado a cada entidade entrevistada. As entidades que responderam o questionário foram: Confederação Nacional dos Bancários (CNB); Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM); Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações (Fittel); Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS); Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (Contracs); Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ) e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Segue o questionário.

1ª Parte

Caracterização da Terceirização

1. A Entidade produziu algum diagnóstico sobre terceirização? Caso afirmativo, é possível disponibilizar o material?
2. Desenvolva um rápido histórico da terceirização no ramo de atividade, destacando as particularidades dos segmentos presentes na base da entidade sindical.
3. Indique em que setores (funções e atividade) e como ocorre o processo de terceirização?
4. Em que segmento a terceirização é mais intensa? Porquê?
5. A entidade tem a proporção dos terceirizados em relação ao número de efetivos (nas empresas principais)? Tamanho da base x tamanho da terceirização.
6. Quais são as formas de terceirização existentes no ramo? (empresas criadas por ex-empregados, cooperativa, contrato pessoa jurídica; empresa estruturada no mercado, agência de emprego, etc).
7. Quais são as estratégias empresariais ou do governo no processo de terceirização?

8. Na avaliação do ramo há casos de reversão da terceirização? Indique as razões?

2ª Parte

Impacto da terceirização nas relações de trabalho, nas negociações coletivas e no sindicalismo.

1. Qual é o impacto da terceirização na composição da base de representação do ramo e/ou das principais entidades filiadas? A terceirização trouxe uma mudança quantitativa (número de trabalhadores) e qualitativa (perfil) da base de representação.
2. Algum sindicato consegue representar também os terceirizados? Indique quais.
3. Quais são os impactos na vida dos trabalhadores causados pela terceirização, destacando tanto para os efetivos como para os terceirizados.
4. Destaque outros impactos da terceirização na organização e ação sindical.
5. Também, indique os impactos nas negociações coletivas.
6. Faça, se possível, uma comparação entre remuneração, benefícios, condições de trabalho, formas de contratação e jornada entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados?
7. Outros impactos?

3ª Parte

Estratégias Sindicais de enfrentamento da terceirização

1. Quais são as resoluções do ramo sobre o tema da terceirização?
2. Qual é a estratégia do ramo (ou das principais entidades) em relação à terceirização?
3. Como os sindicatos trabalham com os terceirizados?
4. A representação sindical dos terceirizados é feita pelo mesmo sindicato ou ramo? Qual é a relação entre as entidades que estão representando trabalhadores no mesmo local de trabalho?
5. Os sindicatos estão desenvolvendo uma estratégia de disputar os terceirizados com outra entidade sindical? Qual?
6. Como o tema da terceirização aparece nas negociações coletivas?
7. As entidades sindicais do ramo assinaram algum acordo/convenção coletiva específico com um segmento terceirizado? Caso positivo, ele reproduz as mesmas cláusulas da categoria principal? Quais são as diferenças?
8. Destaque outras questões importantes não contempladas no questionário.