

Nota Técnica

Número 112
Julho de 2012

Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro

Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro

Introdução

Embora a terceirização não seja um fenômeno recente na história do Brasil - desde a década de 1970 já existem relatos de experiências nesse sentido – sua adoção como forma de contratação foi disseminada e intensificada ao longo das últimas três décadas, no âmbito da reestruturação produtiva e patrimonial e da adoção de medidas de desregulamentação do mercado de trabalho, ações marcantes nos anos 90. O tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários e tornou-se objeto de inúmeras análises. Nos primeiros anos do século XXI, a terceirização continua a assumir dimensões cada vez mais significativas, sendo utilizada como um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho no Brasil.

A terceirização, no Brasil, tem sido utilizada primordialmente para reduzir custos e retirar obrigações trabalhistas das empresas. No campo das relações de trabalho, a terceirização se manifesta de formas distintas: como maneira de rebaixar a remuneração do trabalho e dos benefícios, sem necessariamente sonegar a legislação trabalhista; como relação de emprego triangular, utilizando-se de agências de intermediação de mão de obra, via contratação temporária; como forma de mascarar a relação de emprego, por meio da contratação de cooperativas, pessoas jurídicas, autônomos, trabalho de estagiários; e como expressão da informalidade (Krein, 2007).

Muito presente no debate acadêmico, legislativo e sindical, o tema voltou a ocupar, mais recentemente, o centro das discussões das relações trabalhistas: nos dias 4 e 5 de outubro de 2011, na primeira audiência pública de sua história, o Tribunal Superior do Trabalho convidou sindicalistas, parlamentares, empresários e professores universitários a exporem seus pontos de vista sobre a terceirização.

Tendo em vista o novo fôlego que a discussão sobre esse tema vem ganhando, esta nota técnica apresenta os resultados das negociações coletivas de trabalho entre 2005 e 2009 registrados pelo Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC)¹, desenvolvido pelo DIEESE sobre a questão e que refletem as tentativas de as organizações de trabalhadores avançarem em busca da regulação da terceirização nas negociações e nos acordos coletivos de trabalho.

¹ - Esse sistema foi desenvolvido pelo DIEESE para o registro e recuperação de informações constantes de acordos e convenções coletivas de trabalho, assim como de outros documentos que regem a contratação coletiva de trabalho de diversas categorias profissionais no Brasil. O objetivo principal é subsidiar o movimento sindical brasileiro nos processos de negociação coletiva, bem como viabilizar estudos e pesquisas de interesse dos trabalhadores.

Conceituando a terceirização

Terceirização é o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados por ela e as transfere para outra empresa.

A terceirização é um fenômeno das sociedades capitalistas e, apesar de conservar características gerais que se reproduzem em todos os países nos quais é adotada, apresenta particularidades nas diferentes localidades onde se desenvolve. Nesse sentido, a terminologia empregada para designar este processo auxilia na identificação das diversas formas que assume, sendo importante para a compreensão das especificidades e influências exercidas sobre as condições de trabalho no país. No Brasil, o termo empregado – terceirização – não é uma tradução literal do empregado em países de língua inglesa – *outsourcing* –, cujo significado literal é *fornecimento vindo de fora*. Em português, é possível que terceirizar tenha como origem a ideia de um trabalho realizado por terceiros, no sentido amplo em que se usa a expressão como referência a algo feito por outros.

A terceirização tem, entre as principais justificativas econômicas, permitir a focalização da produção em busca do aumento da produtividade e da qualidade como fatores diferenciais para a competitividade e a redução dos custos totais de produção. Entretanto, no Brasil, a redução dos custos de produção através de transformá-los, por exemplo, em custos variáveis é tão expressiva que, em grande parte dos processos acaba se transformando – ou transparece ser – o principal objetivo da terceirização.

Há duas formas não excludentes de terceirização. Na primeira, a empresa deixa de produzir bens ou serviços utilizados para a confecção de seus produtos e passa a comprá-los de uma ou mais empresas diferentes, o que provoca a desativação parcial ou total de setores que anteriormente funcionavam no seu interior. A outra forma é a contratação de uma ou mais empresas para executar, dentro da “empresa-mãe”, tarefas anteriormente realizadas por trabalhadores contratados diretamente. Essa segunda forma de terceirização pode referir-se tanto a atividades-fim como a atividades-meio. Entre as últimas podem estar, por exemplo, limpeza, vigilância, alimentação.

Compreender o processo de terceirização não é tarefa fácil, pois pode se classificar dentro de um mesmo conceito, uma diversidade de formas e processos de contratação com distintas características. Embora genericamente o conceito de terceirização seja compreendido como uma substituição de parte do processo produtivo (indústria, comércio e serviços), onde parcela do que é produzido é transferido para outro, verifica-se que ele se expressa:

- 1) com a transferência de um componente ou mais do produto para outra empresa (exemplo setor automotivo);
- 2) através da expansão da produção, delegando a outra parte da produção (exemplo setor de petróleo, elétrico, telefônico, água e esgoto);

- 3) casos em que se formam um tipo de “consórcio modular” e a empresa mantém a marca (exemplo consórcio modular da Volkswagen);
- 4) substituição dos serviços (exemplo do setor bancário);
- 5) venda da força de trabalho através da alocação de trabalhadores (limpeza, segurança, vigilância, limpeza, alimentação).

Além disso, existem diferenças da terceirização no setor público e no privado. Ou seja, são rotuladas sob o mesmo conceito distintas formas de contratação e de transferência da produção e essas distinções trazem inúmeros desafios para a negociação coletiva. Todavia, de forma geral, independentemente da maneira como a terceirização se efetiva, ela traz prejuízos para os trabalhadores.

Negociando a terceirização

Se para as empresas o processo de terceirização significa obter ganhos com a redução nos custos e a possibilidade de concentrar seus investimentos nas atividades principais, para os trabalhadores a história é diferente². Com a transferência de setores da empresa principal para empresas prestadoras de serviços, os trabalhadores veem-se sujeitos a inúmeros riscos, como a perda do emprego, redução de salários e precarização das condições de trabalho. No Brasil, em particular, onde a negociação coletiva ocorre segundo critérios restritivos, especialmente no que tange aos limites legais de organização e negociação coletiva no âmbito das categorias profissionais, a terceirização representa um sério problema para os trabalhadores. Por esta razão, este tem sido um dos temas candentes das negociações coletivas de trabalho nos últimos anos.

Desta forma, pretende-se mostrar como as principais negociações coletivas brasileiras têm tratado do tema em seus contratos coletivos de trabalho, procurando revelar os problemas, impasses e direções tomadas pelos sindicatos brasileiros a respeito desta questão.

1. A negociação coletiva sobre terceirização

A análise das convenções e acordos coletivos de trabalho registrados no SACC/DIEESE revela que aproximadamente 34% das unidades de negociação analisadas apresentaram, nos instrumentos normativos registrados entre 2005 e 2009, alguma cláusula sobre terceirização (Tabela 1). As maiores proporções de ocorrências foram observadas no setor industrial e rural, nos quais cláusulas sobre terceirização foram localizadas em cerca de 40% das negociações de cada setor.

² - Alguns dos possíveis efeitos da terceirização sobre os trabalhadores: a) **Condições de Trabalho:** Piores condições ambientais, de saúde e de segurança no trabalho; Jornadas de trabalho mais extensas; Maior grau de desqualificação profissional; Trabalho sobre maior pressão. Rotatividade; b) **Representação dos trabalhadores terceirizados:** Dificuldades em relação à representação sindical; Dificuldades de organização dos trabalhadores; Dificuldades em relação a reivindicações por melhores condições de trabalho e ampliação de direitos; c) **Contratação:** Contratações ilegais: sem registro em carteira; Redução de benefícios sociais; Redução de salários; Diminuição da parte fixa dos rendimentos e ampliação da parte variável. O Estado abre mão de investir na contratação e formação de servidores.

Na indústria, a maior incidência foi observada nas negociações dos trabalhadores na indústria da Construção e Mobiliário, que incluem cláusulas sobre terceirização em 73% das negociações acompanhadas pelo SACC-DIEESE. As negociações dos trabalhadores de Artefatos de Borracha (67%), Química e Farmacêutica (63%), Metalúrgica (46%) e Urbana (41%) no setor industrial também se destacam pelo elevado número de acordos com cláusulas que envolvem a terceirização.

Das negociações dos trabalhadores do setor de serviços acompanhadas pelo SACC-DIEESE, 27% trataram da terceirização, com destaque para as negociações dos vigilantes, em que todas apresentam o fenômeno e dos trabalhadores em processamento de dados, com incidência em 71% das negociações da categoria.

No comércio, apenas 19% dos instrumentos analisados pelo SACC-DIEESE apresentaram cláusulas sobre terceirização – o menor percentual de ocorrência entre os setores considerados.

TABELA 1
Unidades de negociação com cláusulas sobre terceirização,
por setor e atividade econômica
Brasil, 2005 a 2009

Setor / Atividade Econômica	Unidades de Negociação com cláusulas sobre terceirização		Painel analisado
	Nº	%	
Rurais	4	40,0	10
Comércio	4	19,0	21
Indústria	45	40,2	112
Alimentação	2	16,7	12
Artefatos de Borracha	2	66,7	3
Construção e Mobiliário	11	73,3	15
Extrativa	1	50,0	2
Fiação e Tecelagem	2	18,2	11
Gráfica	1	20,0	5
Metalúrgica	10	45,5	22
Papel	0	0,0	4
Química e Farmacêutica	5	62,5	8
Urbana	9	40,9	22
Vestuário	1	14,3	7
Vidro	1	100,0	1
Serviços	20	27,0	74
Bancos	1	33,3	3
Comunicações	2	10,0	20
Educação	0	0,0	7
Processamento de Dados	5	71,4	7
Saúde	2	40,0	5
Segurança e Vigilância	5	100,0	5
Transportes	2	12,5	16
Turismo e Hospitalidade	3	27,3	11
Total	73	34,0	217

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Alterações identificadas no período

A maior parte das cláusulas sobre terceirização foi identificada nos acordos de 2005 e, ao longo do período, poucas mudanças foram observadas. Das negociações acompanhadas entre 2006 e 2009, apenas 25 apresentaram inclusão ou alteração do conteúdo sobre terceirização e em apenas uma, de eletricitários de Minas Gerais, houve exclusão de cláusula que tratava de terceirização³.

2. Análise das cláusulas sobre terceirização

O grande desafio de um estudo sobre cláusulas de terceirização é localizar as características comuns em instrumentos normativos de categorias profissionais tão diversas. Afinal, a terceirização está diretamente relacionada à forma como cada empresa organiza sua atividade e às inter-relações existentes entre si e com as demais empresas no conjunto das relações produtivas.

Supõe-se, por exemplo, que as negociações sobre terceirização realizadas na indústria sejam distintas daquelas realizadas no setor de serviços. O mesmo pode ser dito para as negociações de um mesmo setor: é de se esperar que cláusulas sobre terceirização em acordos dos bancários sejam substancialmente diferentes das cláusulas de mesmo tema em acordos dos vigilantes – que, diga-se de passagem - desempenham atividades consideradas como de empresas terceiras.

No entanto, é possível determinar algumas questões que orientam a negociação coletiva sobre terceirização nos setores em geral. Normalmente, as cláusulas sobre o assunto visam normatizar os usos que as empresas fazem desta modalidade de contratação, prevendo normas para seu emprego ou assegurando garantias aos trabalhadores⁴. Através da análise das cláusulas selecionadas, foi possível elaborar os seguintes grupos temáticos:

1. **Normas para a contratação de mão de obra terceirizada**, que incluem: a) restrições à contratação de mão de obra terceirizada; b) exigências às empresas terceiras; c) fiscalização das empresas terceiras; d) responsabilidades da empresa contratante; e e) rompimento do contrato.
2. **Garantias aos trabalhadores terceirizados** presentes em: a) acordos/convenções das empresas contratantes; e b) acordos/convenções de empresas prestadoras de serviços.
3. **Ações das empresas** visando à terceirização ou primarização (ou seja, a desterceirização, a retomada, para dentro da empresa-mãe, de atividades antes cedidas a empresas terceiras) das atividades.
4. **Cláusulas sindicais**, tais como: a) constituição de comissão sindical sobre a terceirização; b) acesso às informações dos contratos de terceirização; e c) outras garantias sindicais.

³ - Quanto ao número de cláusulas, 32 foram alteradas, incluídas ou excluídas no período 2005-2009, sendo 21 incluídas, 10 alteradas e uma excluída.

⁴ - A análise aqui apresentada não é passível de generalização para além da base de dados que a originou, pois o painel examinado é composto por contratos coletivos selecionados e não constitui, portanto, uma amostra estatística.

A Tabela 2 apresenta o número de instrumentos normativos com cláusulas de terceirização segundo o tema abordado e a proporção destes instrumentos em relação ao total de negociações que possui cláusula de terceirização e ao total de negociações consideradas no estudo. Verifica-se que apenas 34% das negociações acompanhadas no período incluíram alguma cláusula referente à terceirização.

TABELA 2
Unidades de negociação, por tema tratado em cláusulas sobre terceirização
Brasil, 2005 a 2009

Temas	Unidades de negociação com cláusulas sobre terceirização		
	Nº	Distribuição por tema ¹ (%)	Proporção em relação ao painel analisado ² (%)
1. Normas para Contratação	56	76,7	25,8
Restrições	37	50,7	17,1
Exigências às empresas	19	26,0	8,8
Responsabilidades da contratante	10	13,7	4,6
Fiscalização	10	13,7	4,6
Rompimento de contrato	2	2,7	0,9
2. Garantias aos Trabalhadores	21	28,8	9,7
Em acordos de empresas contratantes	13	17,8	6,0
Em acordos de empresas prestadoras de serviços	8	11,0	3,7
3. Ação das Empresas	8	11,0	3,7
Terceirização	3	4,1	1,4
Primarização	6	8,2	2,8
4. Cláusulas Sindicais	16	21,9	7,4
Comissão Sindical	8	11,0	3,7
Acesso a informações	7	9,6	3,2
Outras	4	5,5	1,8
TOTAL	73	100,0	33,6

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Nota (1): A soma das unidades de negociação por tema pode ser superior aos totais apresentados, dado que uma mesma unidade de negociação pode acordar cláusulas sobre mais de um tema.

(2) Proporção em relação ao painel de 217 unidades de negociação analisadas.

A seguir, serão apresentados os resultados da análise das cláusulas segundo os temas descritos na tabela 2.

Normas para a contratação de mão de obra terceirizada

As normas para contratação de empresas locadoras de mão de obra representam o conjunto de cláusulas sobre terceirização mais disseminado no período 2005-2009, tendo sido observado em 56 instrumentos normativos, o que equivale a 26% do painel de negociações analisadas e a 77% das negociações que possuem cláusula sobre terceirização.

A ocorrência no painel analisado é maior entre os instrumentos normativos firmados por categorias pertencentes ao setor rural (40%), seguido pelos realizados por trabalhadores da indústria (31%), comércio (19%) e serviços (18%) (Tabela 3).

TABELA 3
Unidades de negociação com cláusulas sobre normas para contratação de mão de obra terceirizada, por setor e atividade econômica
Brasil, 2005 a 2009

Setor / Atividade Econômica	Unidades de Negociação com cláusulas		Proporção em relação ao painel analisado (%)
	Nº	%	
Rurais	4	100,0	40,0
Comércio	4	100,0	19,0
Indústria	35	77,8	31,3
Alimentação	2	100,0	16,7
Artefatos de Borracha	2	100,0	66,7
Construção e Mobiliário	11	100,0	73,3
Extrativa	0	0,0	0,0
Fiação e Tecelagem	2	100,0	18,2
Gráfica	0	0,0	0,0
Metalúrgica	9	90,0	40,9
Papel	0	0,0	0,0
Química e Farmacêutica	4	80,0	50,0
Urbana	4	44,4	18,2
Vestuário	0	0,0	0,0
Vidro	1	100,0	100,0
Serviços	13	65,0	17,6
Bancos	0	0,0	0,0
Comunicações	2	100,0	10,0
Educação	0	0,0	0,0
Processamento de Dados	3	60,0	42,9
Saúde	2	100,0	40,0
Segurança e Vigilância	2	40,0	40,0
Transportes	1	50,0	6,3
Turismo e Hospitalidade	3	100,0	27,3
Total	56	76,7	25,8

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Sobre os conteúdos observados, foi possível determinar cinco tipos básicos. O mais difundido, presente em 37 negociações, diz respeito a *restrições às empresas para a contratação de mão de obra terceirizada*, o que pode demonstrar a influência da atuação mais ampla do movimento sindical. Segundo estas cláusulas, as empresas se comprometem a não contratar trabalhadores terceirizados, salvo para as atividades consideradas meio e, em algumas negociações, nos casos de contratação temporária por empresa locadora de mão de obra e nos contratos em regime de empreitada, muito comum na construção civil. Nos acordos do setor rural, observa-se a restrição à contratação de mão de obra por pessoa interposta, também conhecida como “gato”.

Entre 2005 e 2009, as cláusulas referentes a este tema foram renovadas na grande maioria das unidades de negociação examinadas. Houve uma alteração de cláusula em uma negociação de trabalhadores do setor químico (com a redução do limite percentual para o

número de trabalhadores terceirizados); a inclusão em outras seis negociações de cláusulas que buscam restringir a terceirização nestas empresas⁵; e a adoção de cláusula em acordo de trabalhadores rurais que proíbe a contratação de trabalhadores rurais pelos empregadores através de pessoas interpostas, como "falsos empreiteiros", "testas de ferro" e "gatos".

Ainda sobre as *restrições para a contratação de mão de obra terceirizada*, uma mudança importante identificada no SACC-DIEESE foi a exclusão, em 2007, de uma cláusula de acordo da categoria dos eletricitários que impedia a empresa de contratar empregados através de locadoras de mão de obra, exceto nos casos de trabalho temporário e em serviços de vigilância.

O segundo tipo em número de ocorrências estabelece *exigências para contratação de empresas terceiras*, observadas em 19 negociações. Em geral, as cláusulas que tratam deste assunto versam sobre a exigência de as empresas cobrarem das subcontratadas, a comprovação do pagamento das obrigações trabalhistas dos empregados e o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. Observa-se também a exigência de comprovação de que os contratos realizados entre o trabalhador terceirizado e o empregador sejam formais, ou seja, com registro em carteira. Apura-se também, em especial na construção civil, a exigência de que as empresas subcontratadas sejam legalmente constituídas, com comprovação de personalidade jurídica autônoma e registro nos órgãos competentes.

Identifica-se ainda, em um acordo de metalúrgicos, a necessidade de cumprimento dos instrumentos normativos assinados pelos sindicatos representativos das categorias profissionais à qual pertencem os trabalhadores terceirizados. Garantia equivalente é observável em acordos de trabalhadores da construção civil, com a ressalva de que o instrumento normativo que rege a contratação dos terceirizados – no caso, empregados em subempreiteiras – é o mesmo que abrange a categoria profissional dos trabalhadores da empresa principal.

Outra modalidade de normas negociadas para a terceirização refere-se às *responsabilidades assumidas pelas empresas contratantes*. Trata-se de uma garantia com forte característica setorial: das 10 negociações que estabelecem cláusula a respeito, seis são da construção civil. Em geral, acorda-se que as empresas principais devem assumir a responsabilidade solidária ou subsidiária pelos compromissos não honrados pelas empresas terceiras.

A *fiscalização da regularidade dos contratos de terceirização e das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados* é objetivo de normatização de 10 unidades de negociação. A fiscalização poderá ser feita pela empresa contratante, pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) ou pelos sindicatos patronal e profissional.

Além das normas citadas, duas negociações dispõem sobre o rompimento dos contratos com empresas locadoras de mão de obra quando do descumprimento dos termos contratados.

⁵ Dois exemplos de cláusulas: “empresas não poderão se valer de mão de obra de terceiros nas suas atividades fins” (têxteis - SP); e “empresas que integram a categoria econômica, ficam vedadas em utilizar de mão de obra de terceiros” (frentistas - MG).

Garantias aos trabalhadores terceirizados

As garantias aos trabalhadores terceirizados compõem o segundo maior grupo de cláusulas sobre terceirização, observado no SACC-DIEESE. Cláusulas deste tipo constam nos instrumentos normativos de 21 unidades de negociação no período 2005 a 2009 – o que representa cerca de 10% do painel analisado e 29% das negociações que possuem alguma cláusula sobre terceirização.

A maior proporção de negociações com cláusulas deste tipo encontra-se no setor de serviços, presente em 14% do total de categorias do setor e 50% daquelas que possuem cláusula sobre terceirização. Na indústria, estas proporções se reduzem a 9% e 22%, respectivamente (Tabela 4).

TABELA 4
Unidades de negociação com cláusulas sobre garantias aos trabalhadores
terceirizados, por setor e atividade econômica
Brasil, 2005 a 2009

Setor / Atividade Econômica	Unidades de Negociação com cláusulas sobre terceirização		Proporção em relação ao painel analisado (%)
	Nº	%	
Rurais	0	0,0	0,0
Comércio	1	25,0	4,8
Indústria	10	22,2	8,9
Alimentação	0	0,0	0,0
Artefatos de Borracha	0	0,0	0,0
Construção e Mobiliário	4	36,4	26,7
Extrativa	0	0,0	0,0
Fiação e Tecelagem	0	0,0	0,0
Gráfica	1	100,0	20,0
Metalúrgica	1	10,0	4,5
Papel	0	0,0	0,0
Química e Farmacêutica	2	40,0	25,0
Urbana	2	22,2	9,1
Vestuário	0	0,0	0,0
Vidro	0	0,0	0,0
Serviços	10	50,0	13,5
Bancos	0	0,0	0,0
Comunicações	0	0,0	0,0
Educação	0	0,0	0,0
Processamento de Dados	4	80,0	57,1
Saúde	0	0,0	0,0
Segurança e Vigilância	5	100,0	100,0
Transportes	0	0,0	0,0
Turismo e Hospitalidade	1	33,3	9,1
Total	21	28,8	9,7

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

As garantias aos trabalhadores terceirizados podem ser de dois tipos: a) garantias presentes em acordos de empresas tomadoras de serviços; e b) garantias presentes em acordos de empresas locadoras de mão de obra.

Nos acordos das categorias de *empresas tomadoras de serviço* foram apuradas as seguintes garantias:

- *Cobertura pelo instrumento normativo da categoria principal* – em sete acordos foram observadas cláusulas que preveem a extensão das garantias acordadas com a categoria principal aos trabalhadores terceirizados. Quatro são da construção civil e dispõem sobre a concessão de benefícios como piso salarial, auxílio-alimentação, assistência social ou seguro de vida aos trabalhadores contratados em regime de empreitada. Em uma convenção de comerciários, observa-se a extensão de todas as garantias previstas aos trabalhadores contratados por empresas locadoras de mão de obra. Em outra convenção, de trabalhadores na indústria de matéria plástica, são também abrangidos pelo documento os trabalhadores de empreiteiras que não tenham sindicato representativo de classe. E em uma negociação de gráficos, apura-se a concessão de vale-alimentação e adicional por tempo de serviço aos trabalhadores terceirizados que exerçam atividade gráfica.
- *Dispensa do período de experiência* – em dois acordos – um de metalúrgicos e outro de trabalhadores em processamento de dados – assegura-se a dispensa da contratação por período de experiência dos empregados terceirizados que forem efetivados pela empresa principal.

Além destas garantias, foram observadas outras três, presentes em um instrumento normativo cada:

- Compromisso de aperfeiçoar o processo de contratação de empresas terceiras visando dar maior ênfase aos aspectos “trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança, meio ambiente e saúde”;
- Dependentes de empregados e terceiros que trabalham para a empresa como prestadores de serviços possam ser vacinados na mesma ocasião da campanha de vacinação promovida pela empresa.
- Em caso de abertura de vagas na empresa principal, dar preferência de contratação aos trabalhadores terceirizados que prestam serviço a ela;
- Realização de treinamento, quando a empresa principal julgar necessário.

Entre 2006 e 2009 não foi identificado no SACC nenhuma alteração relevante de cláusula sobre terceirização.

Foram ainda analisados os contratos coletivos de trabalhadores em empresas cuja atividade econômica geralmente é a de prestar serviços a outras empresas, como os de empregados em asseio e conservação, processamento de dados e segurança e vigilância. Por esta razão especial, todas as garantias presentes nestes acordos poderiam ser tomadas como referentes a trabalhadores terceirizados. Assim, para evitar a perda de foco na análise,

procurou-se observar nestes documentos somente as cláusulas cujas disposições tratam especificamente de garantias aos trabalhadores em contratos de terceirização.

Tendo isto em vista, o tipo de garantia mais difundido nos acordos de trabalhadores terceirizados relaciona-se à manutenção do emprego em caso de substituição de empresa prestadora de serviço. Três documentos referem-se à recontração dos trabalhadores atingidos pela substituição das empresas – que pode ser expresso pelo compromisso de as empresas substitutas contratá-los, ou pela recomendação de que o façam. Paralelamente, alguns acordos trazem a contrapartida empresarial do não pagamento das verbas rescisórias pelas empresas substituídas ou de seu pagamento parcial nos casos de recontração sem interrupção do serviço.

Em outro acordo, observa-se o compromisso de as empresas notificarem seus empregados, em prazo de 30 dias de antecedência, das mudanças do local de prestação de serviços. Segundo a redação, o objetivo é proporcionar àqueles que não desejarem a mudança, a possibilidade de cumprir aviso prévio durante este período. Se este prazo não for obedecido, as empresas não poderão exigir indenizações aos empregados que quiserem se desligar da empresa.

Além destas, ainda foram localizadas outras garantias importantes, embora em menor ocorrência. Entre elas, destacam-se a exigência de inclusão dos valores destinados ao pagamento de salários, adicionais e benefícios dos empregados terceirizados nos preços dos contratos de terceirização e a possibilidade de marcação de ponto da jornada diária no local de prestação de serviço e não na empresa locadora de mão de obra.

Ações das empresas

Nos documentos analisados, oito negociações trouxeram disposições sobre processos de terceirização e/ou primarização em curso ou em planejamento (Tabela 5).

TABELA 5
Unidades de negociação com cláusulas sobre processos de terceirização e
primarização por setor e atividade econômica
Brasil, 2005 a 2009

Setor / Atividade Econômica	Unidades de Negociação com cláusulas sobre terceirização		Proporção em relação ao painel analisado (%)
	Nº	%	
Rurais	0	0,0	0,0
Comércio	0	0,0	0,0
Indústria	7	15,6	6,3
Alimentação	0	0,0	0,0
Artefatos de Borracha	0	0,0	0,0
Construção e Mobiliário	0	0,0	0,0
Extrativa	0	0,0	0,0
Fiação e Tecelagem	0	0,0	0,0
Gráfica	0	0,0	0,0
Metalúrgica	1	10,0	4,5
Papel	0	0,0	0,0
Química e Farmacêutica	1	20,0	12,5
Urbana	5	55,6	22,7
Vestuário	0	0,0	0,0
Vidro	0	0,0	0,0
Serviços	1	5,0	1,4
Bancos	0	0,0	0,0
Comunicações	0	0,0	0,0
Educação	0	0,0	0,0
Processamento de Dados	1	20,0	14,3
Saúde	0	0,0	0,0
Segurança e Vigilância	0	0,0	0,0
Transportes	0	0,0	0,0
Turismo e Hospitalidade	0	0,0	0,0
Total	8	11,0	3,7

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Duas negociações fazem menção aos trabalhadores atingidos por processo de terceirização. Em uma delas, de trabalhadores do setor elétrico⁶, a empresa se compromete a oferecer aos trabalhadores, demitidos em razão de reestruturação organizacional, estímulos para que se organizem em empresa autônoma, mediante pagamento de cursos de preparação em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), e preferência na contratação de serviços para as atividades terceirizadas. Em outra negociação, da categoria dos metalúrgicos, as empresas se comprometem a fazer gestões junto a empresas prestadoras de serviços para que estas contratem os trabalhadores demitidos por aquelas quando da ocorrência de terceirização.

⁶ A esse respeito, é oportuno ler o estudo do DIEESE (Estudos e Pesquisas 50 de 2010 <http://www.dieese.org.br/esp/estPesq50TerceirizacaoEletrico.xml>) que trata da terceirização no setor elétrico e mostra como o aumento da terceirização no setor resultou em uma acentuada precarização das condições de trabalho. O estudo mostra como o número de acidentes com vítimas fatais nas empresas terceirizadas é bastante superior ao registrado nas empresas não terceirizadas.

Já em outra negociação, de trabalhadores da indústria de purificação e distribuição de água, não é possível determinar os resultados pretendidos. Segundo o texto, a empresa se compromete a concluir os estudos sobre a terceirização e primarização de suas atividades e a definir políticas para a implantação, com participação dos sindicatos de trabalhadores.

Também foram identificadas negociações que determinam que as empresas devem, de alguma forma, reverter o processo de terceirização. Em uma delas, a empresa se compromete a realizar concurso público para a substituição dos trabalhadores terceirizados por empregados diretos, com definição de prazos e metas para a sua efetivação. Em outro acordo, realizado em 2008, a empresa do setor de processamento de dados se compromete a reduzir, paulatinamente, a quantidade de mão de obra terceirizada na área fim. Em negociação dos eletricitários de Santa Catarina, a empresa se compromete a discutir com a entidade sindical a adoção de uma política de terceirização na empresa, com o objetivo de preservar e/ou ampliar as atividades desenvolvidas com quadro de pessoal próprio. Em outra empresa, também do setor elétrico, agora do Rio de Janeiro, a empresa admite que, em caso de primarização, dará prioridade de absorção aos profissionais que exercem essas atividades através de prestadoras de serviços, obedecidos os critérios de seletivos vigentes.

Por fim, em acordo coletivo da Petrobras, observa-se o compromisso da empresa em praticar uma política de admissão contínua de novos empregados, assegurando que tais admissões atenderão às demandas dos seus negócios e atividades, não promovendo rotatividade de pessoal e buscando a primarização.

Cláusulas sindicais

A fixação de garantias para a participação das entidades sindicais de trabalhadores na negociação de temas relacionados à terceirização nas empresas é um dos aspectos mais importantes da negociação coletiva sobre o tema. No entanto, a observação dos contratos coletivos registrados no SACC-DIEESE entre 2005 e 2009 revela que poucas categorias alcançaram este intento. Das negociações registradas, apenas 16 – ou 7% do total – acordaram cláusulas a respeito. Se consideradas somente aquelas que possuem cláusula sobre terceirização, essa proporção sobe para quase 22% (Tabela 6).

TABELA 6
Unidades de negociação com cláusulas sindicais sobre terceirização
por setores e ramos de atividade econômica
Brasil, 2005 a 2009

Setor / Atividade Econômica	Unidades de Negociação com cláusulas sobre terceirização		Proporção em relação ao painel analisado (%)
	Nº	%	
Rurais	0	0,0	0,0
Comércio	0	0,0	0,0
Indústria	10	22,2	8,9
Alimentação	0	0,0	0,0
Artefatos de Borracha	0	0,0	0,0
Construção e Mobiliário	4	36,4	26,7
Extrativa	1	100,0	50,0
Fiação e Tecelagem	0	0,0	0,0
Gráfica	0	0,0	0,0
Metalúrgica	0	0,0	0,0
Papel	0	0,0	0,0
Química e Farmacêutica	1	20,0	12,5
Urbana	3	33,3	13,6
Vestuário	1	100,0	14,3
Vidro	0	0,0	0,0
Serviços	6	30,0	8,1
Bancos	1	100,0	33,3
Comunicações	0	0,0	0,0
Educação	0	0,0	0,0
Processamento de Dados	2	40,0	28,6
Saúde	1	50,0	20,0
Segurança e Vigilância	1	20,0	20,0
Transportes	1	50,0	6,3
Turismo e Hospitalidade	0	0,0	0,0
Total	16	21,9	7,4

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

As garantias sindicais sobre terceirização podem ser divididas em dois grupos: a) as relacionadas a Comissões Sindicais, b) as de acesso a informações sobre os casos de terceirização realizados pelas empresas. Além destas, foram localizadas, em algumas categorias, cláusulas sobre questões específicas, que serão tratadas à parte.

A constituição ou manutenção de Comissões Sindicais para discussão de temas correlatos à terceirização é observada em oito negociações. As comissões podem ter como objetivo a discussão do tema no âmbito das empresas, o acompanhamento das medidas adotadas pelos empregadores para a implementação ou reversão da terceirização ou o levantamento das condições de trabalho dos empregados terceirizados.

Entre 2005 e 2009, poucas alterações ocorreram nas cláusulas das negociações que tratam deste tema. Apenas mudanças pontuais em duas negociações: uma modificando o caráter da comissão de “especial” para “permanente”, e outra alterando a frequência das

reuniões da comissão. Uma nova cláusula registrada em 2009 também trata deste tema, definindo prazos para a realização de reuniões da comissão que deve discutir o processo de terceirização na empresa.

Já as cláusulas sobre acesso a informações estão presentes em sete instrumentos normativos. Em três negociações, todas da construção civil, as empresas asseguram o compromisso de fornecer aos sindicatos de trabalhadores os dados que comprovem a regularidade das empresas subcontratadas para a realização de obras. Em acordo de petroquímicos, a empresa se compromete a manter os sindicatos da categoria atualizados quanto às mudanças no modelo de contratação de empresas prestadoras de serviços. Em outro acordo, de trabalhadores de empresa de saneamento básico, esta se compromete a notificar os sindicatos das suas metas trabalhistas e operacionais, entre elas aquelas atinentes à terceirização. Em uma convenção de trabalhadores da saúde, as empresas se comprometem a homologar cada novo contrato de terceirização no sindicato da categoria. E, em uma negociação de vigilantes foi introduzida em 2009 uma cláusula relacionada ao fornecimento de informações para o sindicato.

Por fim, foram localizadas, em quatro negociações, cláusulas que abordam garantias sindicais específicas, a saber: a) obrigatoriedade de assistência do sindicato laboral nas rescisões trabalhistas dos empregados em regime de empreitada; b) em caso de contratação de subempreiteira, consulta obrigatória ao cadastro de empresas mantido pelo sindicato da categoria; c) direito de acesso dos dirigentes sindicais aos empregados terceirizados da categoria que estejam alocados em outras empresas; e d) busca de entendimento entre sindicato profissional e empresa tomadora de serviço para aproveitamento de dirigentes sindicais alocados em empresa terceira, quando ocorrer mudança de empresa prestadora de serviço.

Considerações Finais

Os dados coletados pelo SACC-DIEESE para os anos de 2005 a 2009 mostram que o tema permanece sendo abordado nas negociações coletivas brasileiras. Ainda que não seja possível uma generalização dos dados, por não se tratar de uma amostra estatística, o painel analisado indica que de cada três negociações acompanhadas entre 2005 e 2009, apenas uma continha uma ou mais cláusulas sobre terceirização.

Foram poucas as alterações identificadas ao longo do período 2005-2009. A maioria das cláusulas relacionadas à terceirização em 2005 (primeiro ano de análise) foi mantida nos anos seguintes; e as alterações, nos poucos casos observados, determinaram mudanças pontuais, geralmente um maior detalhamento ou mantendo o padrão identificado nos acordos anteriores.

De acordo com o SACC-DIEESE, tanto na indústria como no setor rural, mais de 40% das negociações acompanhadas no período apresentam alguma cláusula sobre terceirização. E, do total de 73 negociações com cláusulas deste tipo identificadas, pouco mais da metade (51%), estabeleceu alguma forma de restrição ao processo de terceirização.

Sobre os temas identificados, em síntese, mais de 75% das negociações analisadas que tratam da terceirização buscam normatizar a contratação de empresas terceiras. Pouco menos de 30% preveem garantias aos trabalhadores terceirizados e cerca de 20% mencionam o envolvimento de entidades sindicais representativas de trabalhadores em processo desse tipo.

O destaque fica para algumas tentativas de reversão do processo de terceirização através da negociação coletiva, seja pela restrição a novas terceirizações, seja pela abertura de concurso ou até mesmo pela decisão de redução do contingente terceirizado na empresa – observada em cerca de 10% das negociações que tratam da terceirização e em cerca de 3% do painel considerado. Este percentual de tentativa de reversão não é desprezível. Ele só foi possível devido ao bom momento do mercado de trabalho, caracterizado por grande geração de empregos e formalização dos vínculos.

A partir da análise dos resultados dos acordos coletivos de trabalho, verifica-se que houve avanço na tentativa de negociação da terceirização. Quase 10% das negociações acompanhadas pelo SACC-DIEESE incluem o tema da reversão da terceirização e 75% das negociações analisadas que tratam da terceirização buscam normatizar a contratação de empresas terceiras. Esses resultados são extremamente positivos do ponto de vista da ação sindical, e confirmam a importância dada ao tema nas pautas de negociações coletivas de trabalho no Brasil, principalmente ao longo da última década. Apesar desse avanço, a negociação do tema em cada sindicato, isoladamente, tem limitações, sendo um grande desafio para uma ação conjunta do Movimento Sindical brasileiro.

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

Diante da importância do tema para as relações de trabalho no Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho - TST organizou uma audiência pública envolvendo representantes de trabalhadores, empresários, universidades, organizações sociais e do próprio TST. Milhares de trabalhadores que atuam em atividades produtivas terceirizadas são afetados pela forma como a terceirização se expressa no Brasil. De maneira geral, são trabalhadores submetidos a formas precárias de contratação, quando comparados com as condições de trabalho dos que atuam em empresas contratantes de trabalhadores terceirizados, a exemplo dos setores de comércio e serviços onde os trabalhadores terceirizados representam 80% do quadro de contratados. A ação das organizações que representam os trabalhadores tem sido na busca da regulação para esse tipo de atividade. Diversos projetos de Lei estão em tramitação na Câmara - atualmente são mais de 20 projetos sobre terceirização, alguns em avançado processo de discussão, a exemplo do PL 1.621/07 do deputado Vicentinho e do PL 4.330/04 do deputado Sandro Mabel PR/GO. Entretanto, ainda não houve um acordo entre os envolvidos – trabalhadores, governo e empresários - sobre a melhor forma de fazer essa regulação. A recente ação do TST aponta para a urgência desse acordo, e os trabalhadores, que são afetados

pela maneira espúria como a terceirização se efetivou no país, aguardam ansiosamente os desdobramentos dessa decisão.

Dessa forma, o tema permanece como um desafio para o movimento sindical. Na exposição feita pelo DIEESE na audiência promovida pelo TST, ressaltou-se que o Brasil só poderá ser considerado desenvolvido quando acabar com a desigualdade, inclusive a provocada pela terceirização, que criou uma espécie de trabalhador de segunda categoria, com menos direitos, menos saúde e segurança.

Referências Bibliográficas

DIEESE. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. In: _____. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007. p. 73-147.

DIEESE. **Terceirização e morte no trabalho**: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. São Paulo: DIEESE, mar. 2010. (**Estudos e Pesquisas**, 50). 18 p.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) - Universidade Estadual de Campinas/Instituto de Economia. Campinas, 2007.

ANEXO

Metodologia do SACC-DIEESE

A análise da negociação coletiva sobre terceirização tomou por base o SACC-DIEESE, sistema desenvolvido pelo DIEESE para o registro e recuperação de informações constantes de acordos e convenções coletivas de trabalho, assim como de outros documentos que regem a contratação coletiva de trabalho de diversas categorias profissionais no Brasil.

O SACC-DIEESE é constituído por um painel fixo de categorias profissionais do setor privado e de empresas estatais, cujos contratos são considerados paradigmáticos para as negociações coletivas em nível regional, setorial ou nacional⁷. A presente nota técnica é baseada nos acordos e convenções coletivas de 217 unidades de negociação, registrados entre 2005 e 2009 e distribuídos conforme Tabela 7.

Para a análise, foram consideradas somente as cláusulas que versam sobre a contratação de mão de obra através de empresa interposta⁸. Desta forma, não foram consideradas as que tratam de outras modalidades de contratação, como a de profissionais autônomos, *freelancers*, cooperativas de trabalho e trabalhadores temporários, salvo quando estes contratos apresentarem interface com a terceirização propriamente dita.

⁷ - Infelizmente para o propósito deste estudo, o painel do SACC-DIEESE não cobre as negociações coletivas ocorridas no setor público, que têm sofrido com o crescimento de políticas de terceirização, especialmente nas atividades-meio e até mesmo em atividades-fins.

⁸ - Para tanto, utilizou-se a pesquisa por palavras-chave, recurso que permite a busca transversal de temas entre as cláusulas do sistema.

TABELA 7
Unidades de negociação analisadas no estudo, por setor e atividade econômica
Brasil, 2005 a 2009

Setor / Atividade Econômica	2005	2006	2007	2008	2009	Total no período
Rurais	10	10	10	8	7	10
Comércio	21	21	21	21	19	21
Atacadista e Varejista	19	19	19	19	18	19
Minérios e Derivados de Petróleo	2	2	2	2	1	2
Indústria	110	112	112	108	104	112
Alimentação	12	12	12	12	12	12
Artefatos de Borracha	3	3	3	3	2	3
Construção e Mobiliário	15	15	15	15	15	15
Extrativa	2	2	2	2	2	2
Fiação e Tecelagem	11	11	11	11	11	11
Gráfica	5	5	5	5	5	5
Metalúrgica	21	22	22	22	20	22
Papel	3	4	4	4	2	4
Química e Farmacêutica	8	8	8	7	8	8
Urbana	22	22	22	20	19	22
Vestuário	7	7	7	6	7	7
Vidro	1	1	1	1	1	1
Serviços	73	73	72	70	66	74
Bancos	3	3	3	3	2	3
Comunicações	19	20	19	19	17	20
Educação	7	7	7	7	7	7
Processamento de Dados	7	7	7	7	7	7
Saúde	5	5	5	4	3	5
Segurança e Vigilância	5	5	5	5	5	5
Transportes	16	16	16	15	15	16
Turismo e Hospitalidade	11	10	10	10	10	11
Total	214	216	215	207	196	217

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidenta: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Vice-presidente: Josinaldo José de Barros

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Secretário: Antônio de Sousa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Edson Antônio dos Anjos

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Alberto Soares da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

Diretora Executiva: Neiva Maria Ribeiro dos Santos

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: José Carlos Souza

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: João Vicente Silva Cayres

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: José Bittencourt Barreto Filho

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Luis Carlos de Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico

Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e desenvolvimento

José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações sindicais

Nelson Karam – coordenador de educação

Rosana de Freitas – coordenadora administrativa e financeira

Equipe técnica responsável

Fernando Junqueira

Luis Ribeiro

Sirlei Márcia de Oliveira

Equipe de crítica:

Ademir Figueiredo

Fernando Duarte

Joana Cabete Biava

José Álvaro Cardoso

Iara Heger (revisão de texto)