

**Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)**

## **DOS NOTAS SOBRE TERCERIZACION DESDE LA CUT BRASIL**

### **I. TERCEIRIZACAO, FORMA E CONTEÚDO NEOLIBERAL**

**João Felício**

**Maria das Graças Costa**

**Publicado en la web de la CUT, octubre 2013**

Com forma e conteúdo neoliberal, a terceirização é um fenômeno recente na América Latina, reflexo do modelo desnacionalizante e desindustrializante provocado pela política de desmonte do Estado iniciado nos anos 90, que traz no seu bojo a desestruturação das relações de trabalho como forma de maximização dos lucros das empresas. Assim, se no Brasil em 1989 os assalariados representavam 64% da População Economicamente Ativa (PEA), com o avanço da “desestruturação do mercado de trabalho”, esse percentual em 1995 já havia sido reduzido a 58,2%. Capitaneado pela lógica submissa às transnacionais, o fenômeno se disseminou com ainda mais perversidade pelas economias mais débeis do nosso Continente. A pesquisadora Josiane

Falvo, da Unicamp, aponta que num cenário de baixo dinamismo, a terceirização foi o mecanismo de precarização do mercado de trabalho que mais avançou na América Latina, “provocando uma ruptura no binômio empregadoempregador, devido à presença de um intermediário”. Além de uma resposta econômica à necessidade do capital, a terceirização também deu – e dá - sua contribuição política e ideológica às empresas e governos reacionários, pois enfraquece a ação sindical que serve como obstáculo aos seus desmandos. Fragilizadas pela perda de base, as entidades se veem em condições inferiorizadas para defender contratos de trabalho que

são conquistas da classe trabalhadora ao longo de décadas. Nesta toada, direitos arrancados com greves, mobilizações e marchas, que custaram sangue, suor e cadeia como férias, repouso semanal remunerado e 13º salário, entre tantos avanços inscritos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), viram alvo dos apóstolos do retrocesso. É o que vemos quando setores neoliberais tentam a todo custo fazer com que o Congresso Nacional aprove o Projeto de Lei 4330. Em defesa deste PL escravocrata, utilizam-se da falácia de que a disseminação da terceirização redundaria em melhorias para o próprio trabalhador, que seria beneficiado pela “redução dos custos” e pelo “aumento da competitividade”. A mesma cantilena utilizada pela direita para se opor à política de valorização do salário mínimo, conquistada pela CUT e as demais centrais sindicais nas históricas marchas a Brasília. Ao contrário do que apregoam os neoliberais, o caminho do desenvolvimento sustentável e inclusivo não será trilhado com a asfixia do mercado interno, com o arrocho de salários e a supressão de direitos. Este seria um atalho para o caos, como bem descreve Alvaro Orsatti em seu estudo “Ação

Sindical ante à terceirização na América Latina e no Caribe”, onde aborda, entre outras questões, os inumeráveis abusos capitaneados pelas multinacionais em nosso Continente. Por algo há de ser que foi no Chile do general Augusto Pinochet onde a precarização avançou mais cedo, com a “reforma laboral” de 1979 eliminando as restrições para contratistas e intermediários, o que permitiu o uso e abuso indiscriminado da terceirização. Conforme dados apresentados pela Redlat de 2008, 41% das empresas no Chile subcontrata, a maior parte na atividade principal (33%), fundamentalmente nas empresas grandes e médias (60 e 70%). No estratégico setor mineral, tomado pelas multinacionais, as vagas ocupadas pelos terceirizados eram o dobro das dos trabalhadores com plenos direitos. No Peru, as mineradoras multinacionais foram além, com os terceirizados alcançando entre 70 a 80% das vagas em relação aos trabalhadores diretos, tendo a suíça Glencore, a canadense Barrick Gold, a britânica/australiana BHP Biliton e a chinesa Shougang entre as principais beneficiadas pelo descalabro. No México, categorias como a dos bancários foram varridas do mapa pelos grandes grupos estrangeiros como o estadunidense City Group e os espanhóis Santander e BBVA, que chegou ao

ponto de ter 99% de suas atividades terceirizadas. Na maioria dos bancos que atuam naquele país, somente os altos executivos são bancários. As condições de saúde e segurança nas terceirizadas também é algo que beira o descalabro, tornando essas empresas sinônimo de perigo e morte. Não é à toa que a Colômbia recorda o 28 de julho como o Dia Regional contra a Terceirização Laboral. Nesta data, em 1983, perderam a vida 200 trabalhadores terceirizados contratados para construir o túnel de acesso da represa de El Guavio. Seus alertas sobre as falhas

geológicas na área ecoaram na lógica do lucro fácil. Felizmente, há exemplos que se opõem a tal lógica e que merecem ser lembrados, como o Equador e a Venezuela. No Equador, o mandato Constituinte de junho de 2008 determina que as atividades complementares que podem ser contratadas são as alheias aos trabalhos próprios ou habituais do processo produtivo como vigilância e segurança, alimentação e limpeza. Os serviços técnicos especializados que podem ser contratados são também os alheios às atividades próprias da empresa usuária como contabilidade, publicidade, consultoria, auditoria, jurídicos e de sistemas, que devem ser prestados por pessoas físicas ou jurídicas em suas instalações e com seu próprio pessoal, que devem contar com adequada infraestrutura física e estrutura organizacional, administrativa e financeira. E o mesmo avanço é visto na Venezuela, onde a recente Lei Orgânica dos Trabalho e dos Trabalhadores e Trabalhadoras elimina e proíbe a terceirização, identificada como simulação ou fraude cometida pelas empresas com o único propósito de desvirtuar, desconhecer ou obstaculizar a aplicação da legislação laboral. Além da proibição da terceirização e da precarização das relações de trabalho, a Venezuela aprovou a ampliação de direitos como as licenças maternidade e paternidade, e a redução da jornada para 40 horas sem diminuição de salário. Com tais medidas, a Federação dos Trabalhadores do Petróleo, Gás, Similares e Derivados da Venezuela (FUTPV) passou de 40 mil para 103 mil filiados, projetando-se que chegue a 140 mil. No caminho inverso, após a quebra do monopólio estatal do petróleo no Brasil, de 1999 a 2001 a Petrobrás demitiu quase 20 mil empregados efetivos (um corte de cerca de 40% dos trabalhadores), o que

trouxe o aumento da terceirização. Atualmente a Petrobrás conta com cerca de 80 mil trabalhadores próprios e 360 mil terceirizados. O grave problema de saúde e segurança recai sobre os últimos, que concentram 80% dos acidentes com vítimas fatais. Para combater esta dura e complexa realidade, herdada da submissão ao receituário do capital, precisamos aprofundar a unidade e a organização dos movimentos sindical e social, potencializando mobilizações que coloquem o mundo do trabalho no centro da nossa ação política. Vivemos um período de radicalização da luta de classes, em que a soberania dos nossos países e povos deve ser traduzida e reafirmada em medidas que democratizem as relações de trabalho, valorizem o trabalhador e redistribuam renda. Diante da batalha pelo desenvolvimento nacional e da importância que o Brasil tem no contexto internacional, barrar o degradante PL 4330 é uma questão primordial. Para seguirmos em frente. E de cabeça erguida.

## **II.A POLITICA DA CUT FRENTE A TERCERIZACAO**

**Maria das Graças Costa**

**2018**

Apesar da recuperação econômica da América do Sul na última década, o continente ainda apresenta os piores índices de desigualdade econômica e social.

As mudanças realizadas depois, principalmente no Brasil, não foram suficientes até agora para apagar os traços da herança

da flexibilização do mercado de trabalho transformada em leis e Sentenças Normativas, desde o regime militar.

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

A ideia “simploriamente” defendida era: se os empresários tiverem menos custos para contratar e demitir, ampliarão a oferta de empregos. A partir dessa base foram formuladas as mudanças de caráter normativo, ou aprovados Decretos permitindo tais modificações.

Tudo de forma temporária até que a crise fosse superada. Mesmo depois de vencida a crise, entretanto, essas mudanças foram se transformando em remédios permanentes, como aconteceu, por exemplo, no Peru, Paraguai, Colômbia e Brasil.

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

Tem crescido a prática do contrato por tempo determinado ou temporário, para a realização de alguma tarefa ou para substituir pessoal fixo ausente, sem pagamento de encargos sociais no encerramento da relação contratual.

Essa forma de contrato tem sido frequentemente executada mediante terceirização, seja para executar determinadas tarefas em atividades meio (o mais comum), seja para realizar tarefas em atividades-fim, ou seja, uma empresa é contratada para fornecer pessoal que irá realizar as mesmas tarefas que os contratados fixos, sem estabelecer vínculos contratuais com a empresa contratante.

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

Terceirização e Negociações Coletivas um processo que provoca a redução dos salários, dos benefícios e dos direitos advindos das negociações coletivas, e o aumento da rotatividade e da jornada de trabalho. A prática da terceirização vem ocorrendo em todos os países e, na realidade, em todos os segmentos de atividades: nos setores privado e público, na produção industrial, nos serviços e na agricultura. São esses aspectos que trataremos nessa publicação, abordando a temática sob a ótica e a experiência de diferentes categorias profissionais. Nos anos de 2012 e 2013, travamos uma árdua batalha para não permitir que a Câmara de Deputados aprovasse um Projeto de Lei regulamentando a “terceirização ampla e irrestrita”.

Contamos para isso com a participação de dirigentes de várias Confederações, Federações e Sindicatos.

Semanalmente íamos a Brasília para discutir, dialogar com os parlamentares, com o governo e tratamos de trabalhar, dentro do possível, junto com as demais centrais sindicais. Quando não nos quiseram ouvir, realizamos piquetes e mobilizações, sempre reivindicando a retirada do projeto e o

estabelecimento de uma negociação tripartite de um texto que permitisse uma regulamentação da terceirização, baseada nos princípios da não inclusão de atividades fins, da adoção da responsabilidade solidária pelas empresas contratantes e da garantia de representação dos terceirizados pela entidade sindical da atividade preponderante.

Conseguimos parar a roda, mas o projeto continua na Câmara. Neste ano, precisamos ampliar essa luta. Temos que tornar o combate à terceirização uma das prioridades das campanhas salariais e das negociações coletivas. Nesta publicação, vamos analisar exemplos de convenções e de acordos coletivos que incluíram alguma medida de defesa

do contrato de trabalho e de limitação à prática da terceirização. Mas o que mais pode ser feito? Para debater essas questões, pedimos aos membros do GT, que representam as maiores Confederações filiadas, que escrevessem artigos comentando como o tema é tratado em seu ramo de atividade e, principalmente, nas negociações coletivas. A legislação brasileira sobre contrato de trabalho Além do Contrato de trabalho assalariado por tempo indeterminado, a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - no Brasil - prevê os seguintes tipos de relações contratuais: 1 Contrato por tempo determinado A Lei nº 2.959, de 17 de novembro de 1956, dispõe que o contrato de obra certa possui natureza de contrato a termo, no qual o empregador necessariamente precisa exercer a atividade em caráter permanente, tendo o referido pacto laboral vigência vinculada ao término da obra para a qual o empregado foi contratado. Com o término da obra, extingue-se o contrato e o trabalhador fará jus às parcelas de décimo 3 A política da CUT frente a terceirização - Maria das Graças Costa 15 terceiro salário, férias (proporcionais ou inteiras), saldo de

salário e liberação do FGTS depositado para saque. Não terá direito a aviso prévio e nem multa de 40% sobre o FGTS, por se tratar de contrato por tempo determinado. Caso o empregado seja demitido sem justa causa, antes do fim da obra para a qual foi contratado, terá direito a 40% de FGTS<sup>1</sup>.

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

proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral”. O contrato a tempo parcial estabelece que após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: “dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas”. Entretanto, sob o regime do contrato a tempo parcial, o empregado que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo, terá seu período de férias reduzido à metade. O contrato a tempo parcial abre a possibilidade de suspensão do contrato por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de

qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado. Esta suspensão poderá ocorrer somente uma vez a cada dezesseis meses, podendo o empregador oferecer ajuda compensatória mensal ao empregado no período de qualificação, sem natureza salarial.

3 Contrato Temporário o empregado contratado por uma empresa de trabalho temporário é colocado por esta a serviço de um terceiro tomador de seu trabalho, para atender à necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de serviço, por período não

superior a 90 dias (Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974). Deve-se ressaltar que a Lei Nº 7.102, de 20 de julho de 1983, permite que os serviços de vigilância sejam executados por meio de contrato com interposta empresa.

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

16 Terceirização e Negociações Coletivas

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

5 Intermediação de mão de obra O contrato de trabalho estabelece-se, em princípio, diretamente entre o trabalhador e aquele que recebe a prestação do serviço. A lei brasileira admite a intermediação de forma excepcional, quando a contratação for provisória e destinada a substituir um empregado permanente da empresa, impedido temporariamente de

exercer suas atividades, ou quando houver uma demanda extraordinária, mas temporária, de mão-de-obra, em razão de um acréscimo momentâneo de trabalho. O intermediário é, portanto, a pessoa que se interpõe ou intermedeia a relação de trabalho, nos casos permitidos pela Lei Nº 6.019/74.

Admite-se, também, que nos contratos de obras e serviços, o empreiteiro principal contrate determinada parte da obra ou serviço com um terceiro, denominado subempreiteiro. Para tal caso, o art. 2º, §2º, da CLT, prescreve: “sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de

outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”. Nos contratos de trabalho temporário, a empresa tomadora é solidariamente responsável com a empresa fornecedora, no caso desta entrar em falência. A responsabilidade solidária abrange a remuneração e indenizações a que o empregado tiver direito, mais os recolhimentos do FGTS e da Previdência Social (Lei Nº 6.019/74, art. 16). Nos contratos de subempreitada, o subempreiteiro é quem responde pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo aos empregados o direito de ação contra o empreiteiro principal, no caso de inadimplência do subempreiteiro. O empreiteiro principal tem, por sua vez, direito de regresso contra o subempreiteiro, para reaver os gastos trabalhistas decorrentes de sua inadimplência e até mesmo direito a reter as importâncias devidas ao subempreiteiro como garantia destas obrigações (CLT, art.455, § único). O percurso da terceirização no Brasil No Brasil, há mais de 10 milhões de

terceirizados - cerca de 22% dos 45 milhões de trabalhadores e trabalhadoras que estão no mercado formal de trabalho. Durante o Regime Militar (1964/1984), a CLT foi retaliada, principalmente 3 A política da CUT frente a terceirização - Maria das Graças Costa 17 nos artigos de proteção aos direitos individuais. Dentre os vários exemplos, mencionamos dois muito importantes: a introdução da demissão sem justa causa e a criação do FGTS como mecanismo de indenização por extinção do contrato e a intermediação de mão de obra para atividades meio (limpeza, cozinha, segurança, etc.). A adoção da “demissão sem justa causa” gerou, ao longo do tempo,

uma alta rotatividade e uma maior flexibilização do mercado de trabalho. A intermediação de mão de obra, por outro lado, abriu espaço para a terceirização tal como é praticada hoje. De acordo com a lei citada anteriormente, havia várias restrições para sua prática, mas com o processo contínuo de flexibilização dos processos e das relações de trabalho, assim como os cortes das verbas públicas (seja na administração direta, seja nas estatais) para a contratação de pessoal, a terceirização também passou a abarcar atividades fim, criando situações em que contratados e subcontratados executam tarefas similares, mas estão sujeitos a diferentes tipos de relação trabalhista e diferentes salários. Por que as empresas se utilizam da terceirização? O principal objetivo é reduzir custos, substituindo seus funcionários permanentes por outros contratados de forma temporária e, sobretudo, com salários e benefícios menores e com condições inferiores de trabalho. Como a legislação sindical brasileira não prevê o sindicato por ramo - o que permitiria o enquadramento de todos os trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa no sindicato da atividade principal – quem trabalha numa

terceirizada perde a representação dos sindicatos da atividade preponderante, em geral mais fortes. Desta forma, perdem os benefícios conquistados pela convenção coletiva da categoria profissional. Comumente, os trabalhadores e as trabalhadoras terceirizados Condições de trabalho Empresas tipicamente Contratantes Empresas tipicamente Terceirizadas

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

Fonte: RAIS, 2010, CAGED

agosto 2011. 18 Terceirização e Negociações Coletivas ganham menos e trabalham mais horas que os funcionários da empresa contratante, condição que aumenta os casos de falta de segurança no trabalho e de doenças profissionais. A cada 10 acidentes de trabalho fatais, oito acontecem com os terceirizados. Isto significa que nas contratadas, em geral, as condições de trabalho mais precárias e há menor nível de segurança. Com frequência, empresas terceirizadas descumprem direitos trabalhistas não pagando, principalmente, todas as verbas rescisórias ao término do contrato, atrasando salários e não pagando férias e 13º salário. Essas condições de trabalho rebaixadas ainda criam situações de discriminação no ambiente de trabalho. Nos últimos anos, a terceirização cresceu muito no serviço público, precarizando a situação trabalhista dos funcionários e funcionárias, mas também a qualidade dos serviços prestados à população, pois muitas vezes as empresas subcontratadas não estão capacitadas para desempenhar a tarefa. Queremos e precisamos, sim, de uma legislação que garanta o cumprimento de todos os direitos aos trabalhadores

terceirizados e que não haja nenhuma distinção de tratamento. A campanha da CUT contra o projeto 4330 Em 2004, quando o Deputado Sandro Mabel (na época, do PL-GO, atualmente do PMDBGO) apresentou o Projeto 4330, visando à regulamentação da terceirização, a CUT criou um Grupo de Trabalho, sob a coordenação da Secretaria de Relações de Trabalho - SRT e integrado por dirigentes da central e das Confederações, por assessores e colaboradores. Desde então, o GT da Terceirização tem funcionado regularmente, acumulando informações e experiências, que permitiram que, em 2013, fosse o alicerce de nossas mobilizações. A estratégia da CUT de combate à terceirização está estruturada a partir

de três eixos estratégicos: 1) a organização e representação dos trabalhadores terceirizados, implicando em um conjunto de iniciativas tais como ajustes nos estatutos, estabelecimento de espaços de diálogo nos sindicatos e nos ramos de atividade, fortalecimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores, etc.; 2) a negociação coletiva, em nível de empresa ou ramo, de cláusulas sobre terceirização que estabeleçam o direito à informação prévia, à preservação do nível de emprego, à igualdade de direitos, etc.; 3) a intervenção no âmbito legislativo visando à aprovação de um projeto de lei que coíba a precarização do trabalho e garanta a igualdade de tratamento a todos e todas. Em 2011, o Deputado Roberto Santiago (PSD-SP) elaborou um substitutivo ao Projeto Sandro Mabel e este foi aprovado na Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público (CTASP). Em 2012, o PL 4330/2004 foi debatido na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) e, em abril de 2013, o Deputado Artur Maia (PMDB-BA), apresentou um relatório defendendo sua aprovação. 3 A

política da CUT frente a terceirização - Maria das Graças Costa 19 Diante da grande pressão sindical, principalmente pelo trabalho que a CUT realizou, em maio de 2013, foi instalada uma Mesa de Negociação entre as Centrais, empresários, parlamentares e o Governo Federal, tendo como principal item de pauta a regulamentação da terceirização. Foram realizadas inúmeras rodadas de negociação da Mesa Quadripartite e a CUT e as demais centrais apresentaram várias emendas, sempre no sentido de impedir a permissão da terceirização de atividades fins, garantir a responsabilidade solidária e a mesma representação sindical para os terceirizados e contratados diretos. Por seu lado, as entidades patronais também apresentaram propostas, piorando ainda mais o projeto em debate e visando o oposto: a possibilidade de terceirizar qualquer atividade e o não compromisso da contratante com o pagamento das verbas trabalhistas e sociais pela subcontratada. Os representantes da bancada governamental apresentaram alternativas com o objetivo de dialogar com ambas as partes. Tentaram estabelecer condições que restringissem a terceirização em todos os níveis de atividade da empresa, mas não conseguiram contentar nenhuma das partes. Com interesses opostos como estes, não houve possibilidade de conciliação e as tentativas de negociação se exauriram. Desde o final de 2013, portanto, o processo está paralisado, seja no Congresso, seja na Mesa Quadripartite (que não se reuniu em 2014). Em todo esse processo a posição da CUT foi muito clara e bastante dialogada com suas bases. Neste sentido, vale a pena encerrar esse artigo com a reprodução de parte da decisão aprovada pela Executiva Nacional da CUT, reunida em São Paulo no dia 22 de Agosto. Analisando o PL 4330/2004 a Executiva Nacional

da CUT decide: 1 Pressionar pela retirada do Projeto de Lei 4330, que abre caminho para retirada de direitos e para uma reforma trabalhista que não interessa à classe trabalhadora. Para a CUT, a retirada do projeto é a condição de uma verdadeira negociação sobre a regulamentação da terceirização. 2 Encerrada a negociação da mesa quadripartite na próxima reunião, dia 02 de Setembro (2013), reafirmar a nossa posição de não aceitar a terceirização em atividade-fim, exigir a responsabilidade solidária da empresa contratante, o direito à informação prévia e o direito de representação sindical. 3 Realizar um amplo processo de divulgação do resultado da negociação e debatê-lo com a base. 4 Continuar o

processo de mobilização visando barrar qualquer tentativa de terceirização de atividade fim e/ou qualquer outro projeto que vise precarizar as relações de trabalho. 20 Terceirização e Negociações Coletivas Essa decisão continua pautando nosso posicionamento em relação ao tema da terceirização e de outras tentativas de precarização do contrato de trabalho, como ocorreu no debate sobre o Contrato de Trabalho de Curtíssima Duração, uma tentativa certamente bem intencionada do Ministério do Trabalho, mas que, se aprovada, poderia causar mais danos aos direitos dos trabalhadores. Neste ano de 2014, temos um calendário parlamentar reduzido – devido à realização da Copa e das eleições. Mas isso não significa que o Congresso não retomará o debate sobre a regulação da terceirização, tendo em vista o forte lobby empresarial. A Agenda Legislativa da Confederação Nacional da Indústria – CNI- elencou a questão como uma de suas prioridades. No dia 16 de maio de 2014, fomos surpreendidos pela decisão do Supremo Tribunal Federal STF de tratamento dos parâmetros da terceirização

de mão de obra no Brasil. A corte reconheceu a repercussão geral do tema na sexta- -feira (16/5), por meio de seu Plenário Virtual. Com isso, todos os processos, que discutem a matéria, ficarão sobrestados até que o Supremo julgue o mé- rito do recurso. A decisão deverá ser aplicada a todos os casos, sendo a relatoria do ministro Luiz Fux. O caso chegou ao Supremo por meio de um recurso de autoria da empresa Celulose Nipo Brasileira (Cenibra) contra decisão da Justiça do Trabalho, que a condenou por terceirização ilegal. A condenação baseou-se em denúncia do Ministério Público do Trabalho, segundo a qual a companhia terceirizava funcionários de empreiteiras para o florestamento e o reflorestamento. O Congresso,

difícilmente, voltará a tratar dos projetos de lei citados, mas o que se ouve é que o relator do STF procurará agilizar o julgamento. Temos, portanto que informar aos Ministros e assessores do STF sobre os problemas causados pela terceirização em atividades fim e como uma decisão favorável à demanda patronal debilitará profundamente a legislação trabalhista vigente. No mês de junho, a Secretaria de Relações de Trabalho e a Secretaria Geral convocaram uma reunião de assessores jurídicos (da central e várias entidades filiadas) e realizamos um excelente debate. Ficou acertado que um grupo de trabalho analisará a questão e preparará o recurso jurídico (Amicus Curiae) que a CUT apresentará ao Ministro Fux. É fundamental, portanto, a continuidade do trabalho do GT e, principalmente, que as entidades sindicais cutistas, em seus diferentes níveis, levem para a mesa de negociações coletivas, medidas que coíbam o avanço da terceirização e promovam o fortalecimento dos contratos de trabalho. Teremos que atuar e levar nossa mobilização ao

STF para não permitir um retrocesso dos direitos trabalhistas no Brasil.