

A EXPANSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E A ESTRATÉGIA DA CUT DE ENFRENTAMENTO A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO



CUT, Central Única dos Trabalhadores, Brasil¹

Denisse Motta Dau, Secretária de relações de trabalho y dirigente de Sindaúde SP - Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de SP

I. Introdução

Mais que um tema conjuntural, o combate à precarização do trabalho está relacionado com a própria natureza da atividade sindical que, no caso da Central Única dos Trabalhadores (CUT), está consubstanciada no compromisso de defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora, propósito que há 26 anos deu origem à Central.

Assim, desde o final dos anos de 1980, os processos de reestruturação produtiva e suas repercussões na organização sindical, no emprego, nos salários, no ritmo de trabalho, nas medidas de proteção à saúde e nas demais condições de trabalho têm sido objeto de reflexão e de deliberações da CUT em seus principais fóruns e instâncias decisórias, com vistas à definição de diretrizes e estratégias para assegurar não só a preservação de direitos historicamente conquistados, como a sua ampliação.

É neste contexto que se inserem as lutas contra a terceirização, fenômeno que nas últimas décadas cresceu descontroladamente nos setores público e privado e nos mais diferentes campos (indústria, agricultura, comércio, serviços), resultando no recrudescimento de práticas de gestão do trabalho discriminatórias, no rebaixamento de direitos e de condições de trabalho, na maior fragmentação e heterogeneidade da classe trabalhadora.

Entre 1990 e 2003, a CUT focou sua ação basicamente no posicionamento contrário à terceirização. Neste período, a estratégia em grande medida concentrou-se em realizar denúncias e ações de resistência em relação aos processos de terceirização. Apesar do êxito de algumas experiências de enfrentamento da terceirização em determinados ramos e sindicatos, o processo da terceirização continuou avançando em todos os setores produtivos.

Assim, se é válido valorizar as campanhas sindicais de enfrentamento realizadas no período, é preciso fazer também uma espécie de balanço crítico, para que haja novos avanços. Foram poucos os sindicatos que buscaram associar a resistência às terceirizações com inovações no campo dos acordos e convenções coletivas, delimitando e restringindo o processo por meio também da negociação. Outro problema é que não se verificou uma forte pressão para a elaboração e aprovação de uma lei de regulação da terceirização. O Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, embora importante, está muito longe de ser suficiente para impedir o processo de precarização do trabalho. Sem contar ainda que uma parte do judiciário parece ter aceitado o discurso empresarial da terceirização como ferramenta de modernização das empresas.



¹ A expressão “terceirização à brasileira” foi usada por FARIA (1994) para problematizar as características da prática empresarial brasileira e o uso da terceirização como artifício para precarizar as relações de trabalho.



Diante deste quadro, a Central constituiu, em 2004, um Grupo de Trabalho, coordenado pela Secretaria Nacional de Organização, com a tarefa de elaborar propostas em três frentes de combate à terceirização: a organização dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados; a discussão de cláusulas de acordo a serem negociadas com as representações empresariais nos diferentes ramos de atividade; e a elaboração de um conjunto de diretrizes para a construção de um projeto de lei que efetivamente possibilite uma regulamentação da terceirização no Brasil.

Tomando como ponto de partida uma breve contextualização da expansão da terceirização no Brasil, este artigo busca sistematizar o acúmulo produzido pela CUT no período mais recente, sobretudo no tocante à regulamentação das relações de trabalho, tema que envolve a intervenção sindical no âmbito legislativo pela definição de um marco regulatório geral e o reforço do papel político dos sindicatos no processo de organização, de representação e de negociação coletiva – que são os elementos da estratégia da CUT.

Ao apresentar um olhar sindical sobre o fenômeno da terceirização espera-se reafirmar o movimento sindical como sujeito político. Mais do que isso: busca-se, principalmente, contribuir para vislumbrar alternativas que visem resgatar a centralidade do papel social do trabalho, dimensão duramente negada pelos processos de terceirização.

II. A expansão da terceirização no Brasil

Embora a terceirização seja uma realidade do capitalismo desde a Revolução Industrial na Inglaterra (século XVIII), a terceirização no Brasil, como prática econômica e gerencial corrente nas empresas e organizações em geral, expande-se de fato a partir dos anos de 1990. Este foi o período do avanço do projeto neoliberal no País, que levou à abertura econômica veloz e indiscriminada e ao aumento da competição entre as empresas, concomitantemente ao desmonte da regulação do trabalho e das políticas públicas.

Neste contexto, a terceirização deixou de ser uma prática acessória ou complementar – até então voltada principalmente para as atividades consideradas de apoio (segurança, asseio e conservação, etc.) – e passou a ser um elemento central das estratégias empresariais em todos os setores produtivos, largamente utilizada nas atividades principais das empresas, também denominado atividades-fim. A redução de custos e a maior flexibilidade da gestão da força de trabalho em termos de contratação e demissão têm sido os principais objetivos perseguidos pelas empresas, o que para a classe trabalhadora tem significado redução de direitos, maior instabilidade e condições de trabalho, de modo geral, adversas.

II.1. Terceirização no setor privado

A terceirização tem sido apontada pelo empresariado como uma das maiores “inovações organizacionais”. Inúmeras empresas brasileiras passaram a concentrar suas atividades no seu “core business”, isto é, no seu núcleo de

negócios, nas suas atividades principais. Assim, as empresas buscaram terceirizar tudo o mais que fosse possível.

Os empresários enfatizam com frequência os ganhos da especialização das empresas. Consultores apontam o “outsourcing” (que significa terceirização, em inglês) como o caminho para a modernidade. Sublinham também a suposta vantagem que a terceirização traz na transformação de custos fixos em custos variáveis. Desta forma, se o faturamento da empresa tomadora cresce, compra-se mais o serviço terceirizado; se o faturamento cai, reduzem-se os pedidos do serviço, com a ausência de rescisões e multas trabalhistas.

Na prática, a realidade tem demonstrado que a “terceirização à brasileira” guarda pouca relação com o modelo japonês, defendido no plano político-discursivo pelos empresários como expressão de modernidade¹. Longe de promover relação de parceria, de especialização, de aperfeiçoamento da qualidade – alguns conceitos que orientaram a reorganização da produção e do trabalho no

Japão após a 2ª. Guerra Mundial – a prática empresarial brasileira no que se refere à terceirização tem servido quase tão-somente para reduzir custos.

Os constantes recalls da indústria automobilística, extravios de cheques e documentos no setor bancário, a queda na qualidade nos serviços como os de energia elétrica, telefonia e outros tantos problemas enfrentados pelos consumidores somam-se às inúmeras reclamações trabalhistas. Tratam-se de indicadores bastante consistentes de que a propalada eficácia, especialização e qualidade são bastante questionáveis, levando a crer que a defesa da “modernidade” tem sido mera retórica para legitimar um novo padrão de produção que tem como núcleo a flexibilização e a precarização do trabalho.

Em que pese as diferenças culturais, sociais e econômicas, há pontos comuns associados ao novo padrão de produção que podem ser destacados na realidade japonesa e brasileira: a exigência de um novo trabalhador, polivalente, intercambiável, descartável a qualquer tempo (daí a defesa de contratos flexíveis e a desvinculação de organizações sindicais fortes). Outro ponto comum é a intensificação do uso da força de trabalho, levando, inclusive à morte por exaustão. Este é um dos lados perversos, encobertos, da chamada “modernidade”.

II.2. Terceirização no serviço público

O modismo gerencial da terceirização atingiu também o setor público. No dia-a-dia, os jornais estampam as mais distintas terceirizações na esfera pública: “Prefeitura terceiriza zona azul”; “Governo paulista quer terceirizar parques”; “Secretário propõe terceirizar o Detran”; “Brasil já tem prisões com administração terceirizada”; “Cobrança da dívida ativa poderá ser terceirizada no município”; “Estado inaugura hospitais terceirizados”; “Terceirizadas dão calote no governo federal”; “Empresa terceirizada atua em nome de laranjas no Senado”.

Parte do processo de terceirização no setor público tem sido realizada por meio do

repasso de atividades antes realizadas pelo Estado para organizações não estatais, estruturadas na forma de associações civis sem fins lucrativos, como é o caso das Organizações Sociais (OS – Lei Federal nº 9637/1998), ou das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP- Lei 9790/1999). A prestação de serviços destas últimas pode ocorrer em áreas como assistência social, cultura, saúde, educação, entre outras.

Outro mecanismo que vem sendo adotado no setor público são as fundações estatais de direito privado, proposta que o governo federal está buscando regulamentar por meio do Projeto de Lei Complementar número 92/2007, com vistas à ampliação de terceirização da gestão nas áreas mencionadas acima, em especial na área da saúde.

Em que pese o reconhecimento da necessidade de uma ampla discussão quanto ao papel do Estado, os serviços por ele prestados e o aprimoramento da gestão das políticas públicas, a CUT é contrária ao projeto de lei de fundações estatais de direito privado. Dentre outros aspectos, trata-se de áreas que devem ser vistas, conforme a Constituição Federal, como direitos universais e inalienáveis, sendo sua garantia um dever do Estado. O setor privado pode ter uma concessão pública do governo, mas não de caráter “concorrencial” com o Estado. Além disso, o projeto interrompe a consolidação do – Sistema Único de Saúde (SUS) – e entra em confronto com seus princípios fundamentais em especial o controle social; abdica da perspectiva de construção de uma carreira única para os profissionais da saúde.

Sob um ponto de vista mais geral, cabe destacar que o avanço da terceirização no setor público no Brasil também se insere no quadro das reformas neoliberais aprofundada nos anos 1990, e está relacionada, sobretudo, com a modificação e redimensionamento do próprio papel do Estado. Tal como no setor privado, o argumento recorrente também é o da modernização, flexibilidade e agilidade, com forte componente ideológico que associa os serviços públicos a uma imagem de ineficiência para legitimar a lógica privatista.





III. A terceirização e suas conseqüências para os trabalhadores

É comum ler e ouvir pronunciamentos de empresários e consultores defendendo que a terceirização é geradora de empregos. Segundo este argumento, para cada emprego destruído em uma grande empresa, três ou mais empregos seriam gerados em médias e pequenas empresas. Nada mais falso que este argumento. A terceirização é destruidora de empregos. Quando uma empresa se desverticaliza, ou seja, terceiriza atividades e serviços, ela o faz para empresas cujo conteúdo do acordo coletivo (jornada diária, semanal, horas extras) é negociado em condições inferiores ao da grande empresa. Pior ainda: em muitas destas médias e pequenas empresas praticamente não existe o controle da jornada de trabalho. A intensificação do trabalho por meio do uso de horas-extras é praticamente a regra, portanto a terceirização não gera novos postos de trabalho.

Acrescente-se ainda que a perda de qualidade dos postos de trabalho é evidente. Um posto de trabalho perdido em uma grande empresa tem renda, benefícios e condições de trabalho superiores ao das pequenas empresas.

Além da eliminação de empregos, a terceirização é também geradora de precarização do trabalho, em que pese todo o discurso empresarial que apregoa a terceirização como uma técnica “moderna” de gestão, sob o argumento de que gera aumento da especialização e qualidade dos serviços.

A precarização envolve, entre outros aspectos: a redução dos salários e benefícios; o trabalho sem registro em carteira; o incremento de jornada; a redução de postos de trabalho; a ausência de responsabilidade solidária da empresa contratante; a quebra de solidariedade entre os trabalhadores, entre tantos outros efeitos.

É comum que os atos de terceirização aconteçam sem qualquer informação e negociação prévia com as representações sindicais. O resultado tem sido a geração de vários problemas de natureza trabalhista, envolvendo empresas tomadoras de serviços, empresas prestadoras

de serviços e trabalhadores terceirizados. Este campo tem sido propício a atos jurídicos ilícitos, como a falta de reconhecimento de vínculo trabalhista e a constituição de pessoas jurídicas de “uma pessoa só” (PJs).

Os efeitos da terceirização nas condições de trabalho – e, portanto, na saúde – é, em todo o mundo, uma das maiores preocupações do movimento sindical. A terceirização, freqüentemente, resulta em intensificação do trabalho e no incremento de situações de risco, elevando a ocorrência de acidentes e doenças. Dois exemplos ajudam a ilustrar a gravidade do problema. No setor de energia elétrica a terceirização tem levado vários trabalhadores terceirizados à morte por choques de alta tensão, em função de jornadas de trabalho excessivas, treinamentos inadequados oferecidos pelas empreiteiras e descumprimento das medidas de proteção individuais e coletivas por parte das empresas contratantes e contratadas.

Na Petrobrás, o número de acidentes fatais entre os terceirizados também é bastante elevado. Nos últimos dez anos cerca de duas centenas de trabalhadores morreram em acidentes de trabalho, sendo que destes mais de 85% eram terceirizados. Dados da fiscalização do trabalho apontam que de cinco mortes causadas pelo trabalho, quatro acontecem em empresas terceirizadas.

Não é em busca de vantagens e privilégios – como dizem alguns empresários – que os trabalhadores têm movido milhares de ações trabalhistas em busca dos seus direitos. Existem hoje no país, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, mais de 9 mil processos de pessoas que muitas vezes não conseguem receber sequer salários das prestadoras de serviço, tampouco outros direitos básicos como, por exemplo, a proteção da vida e da saúde. Se considerarmos, ainda de acordo com o TST, que chegam à Corte Suprema menos de 10% de todas as ações ajuizadas por trabalhadores no país e, ainda, que muitas pessoas nem chegam a buscar seus direitos, temos uma idéia do tamanho do problema da precarização das relações de trabalho no Brasil.

IV. A regulamentação da terceirização no Brasil

IV.1 O Enunciado nº 331 do TST

Um dos maiores problemas para os trabalhadores reside justamente na inexistência de uma legislação específica que regule a terceirização no Brasil. A única salvaguarda legal que os trabalhadores têm hoje é o Enunciado nº 331 do TST, que estabelece a ilegalidade da contratação de mão-de-obra por empresa interposta, à exceção do trabalho temporário. Os serviços de vigilância, conservação e limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa tomadora podem ser terceirizados, desde que não se configure a pessoalidade e a subordinação.

Apesar de decisões importantes consubstanciadas no Enunciado, ele tem sido insuficiente como mecanismo regulador dos processos de terceirização, que continua sendo utilizada, em escala crescente, nas atividades principais das empresas, encobrendo relações de emprego, rebaixando direitos e precarizando as relações de trabalho. Ou seja, na prática, o Enunciado tem sido referência para julgar a terceirização ilícita como fato consumado, ao invés de impedi-la.

Cabe observar que aspectos importantes das relações de trabalho nos atos de terceirização, como é o caso dos direitos iguais entre trabalhadores diretos e terceirizados e das condições de saúde e segurança não são abordados no Enunciado. Também não prevê a responsabilidade solidária da tomadora, apenas a responsabilidade subsidiária. Em termos processuais, isto traz grandes dificuldades para o trabalhador. Além disso, só atinge as relações jurídicas das pessoas que ingressarem com ação. Ela não tem efeito vinculante (cada juiz pode ter uma decisão diferente do que prevê a Súmula). De resto, ela deixa a cargo exclusivamente da Justiça a definição da atividade-fim, o que permite a geração de decisões diferentes de acordo com a visão de cada juiz.

Em que pese a existência da referida “trava” posta à terceirização na atividade-fim, não é demais lembrar que o Enunciado representou uma flexibilização do Enunciado nº 256, do TST, de

1986, na medida em que este último proibia a contratação de terceiros por empresa interposta mesmo na atividade-meio, à exceção de trabalho temporário e de serviço de vigilância. Salvo estes casos, haveria o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

De todo modo, é importante sublinhar que a intervenção institucional, por meio do judiciário e de outras instâncias, é de suma importância, dentre outros aspectos, por resgatar e fortalecer papel regulatório do Estado, principal alvo das estratégias neoliberais de flexibilização das relações de trabalho, responsáveis pela desregulamentação do mercado de trabalho.

IV.2 O debate da regulamentação no Congresso Nacional

Embora vários projetos de lei tratem de temas específicos relacionados com a terceirização (responsabilidade solidária, conta caução para direitos trabalhistas, etc) três projetos visam, sob perspectivas diferentes, a regulamentação da terceirização sob um ponto de vista mais geral:

1) o Projeto de Lei nº 4302/1998 encaminhado ao Congresso por Fernando Henrique Cardoso (PSDB-SP), à época presidente da República, com a proposta de flexibilizar a Lei nº 6019/1974 sobre o trabalho temporário e de regulamentar a intermediação de mão-de-obra por meio de empresas prestadoras de serviço nos processos de terceirização;

2) o Projeto de Lei nº 4330/2004, do deputado Sandro Mabel (PR-GO) que mantém as linhas mestras do Projeto de Lei nº 4302/1998, porém, ao invés do trabalho temporário, este Projeto propõe de forma direta a regulamentação das relações contratuais que envolvem a terceirização, visando a sua ampliação e a eliminação de “riscos” de reclamação trabalhista;

3) o Projeto de Lei nº 1621/2007, elaborado pela CUT e apresentado ao Congresso pelo deputado federal Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho (PT-SP), que visa regulamentar as relações de trabalho nos processos de terceirização, com vistas à sua restrição e ao combate à precarização do trabalho.





Podemos considerar o momento atual um marco em relação ao tema da terceirização, uma vez que trabalhadores e empresários, por motivos distintos, estão disputando no Congresso Nacional uma legislação específica. Esta estratégia não figurava na agenda política ao longo da década de 1990, quando a posição majoritária do empresariado era contrária a qualquer forma de regulamentação da terceirização e a ação do movimento sindical era basicamente de denúncia e resistência. Se, a ausência de regulamentação já não interessa ao empresariado por estar gerando passivo trabalhista, é bem menos interessante aos trabalhadores, que são as maiores vítimas da degradação quase generalizada que se estabeleceu no mercado de trabalho.

Em que pese os compromissos do Governo Lula com as reivindicações dos trabalhadores, a pressão no Congresso Nacional pela aprovação de uma regulamentação segundo as premissas empresariais tem sido bastante acirrada, conforme comentamos a seguir.

IV.3 - Características dos projetos de lei em tramitação

O Projeto de Lei nº 4302/1998 foi apresentado no contexto das reformas neoliberais de privatizações e de flexibilização das relações de trabalho empreendidas por Fernando Henrique Cardoso. Com contornos de uma reforma trabalhista, este projeto propõe a regulamentação da terceirização por meio de alterações na lei nº 6019/1978, sobre o trabalho temporário, ampliando-o e regulamentando a atuação de empresas prestadoras de serviço nos âmbitos público e privado, rural e urbano.

A referida lei, ainda em vigor, permite a utilização da contratação temporária por, no máximo, 90 dias, e tão-somente nos casos de necessidade transitória de substituição de empregado regular como, por exemplo, em virtude de férias, licenças médicas e outros afastamentos, ou, ainda, no caso de aumento extraordinário da produção. Por ser um contrato por prazo determinado, não prevê verbas rescisórias indenizatórias como

a multa de 40% sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e indenização de aviso-prévio, bem como outras garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a regulamentação da jornada noturna, o adicional de periculosidade, a proteção ao menor, a proteção à mulher, etc.

O projeto de lei nº 4302/1998 propõe a ampliação do trabalho de 90 para 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias ou prazo ainda maior estabelecido por meio da negociação coletiva envolvendo o sindicato dos trabalhadores de abrangência da empresa prestadora de serviço, em geral entidades frágeis e pouco representativas. Na prática o projeto muda o conceito de trabalho temporário, isto é, ele deixa de ser previsto para atender situações excepcionais de substituição transitória de pessoal ou do trabalho temporário e estabelece como paradigma de contratação um padrão rebaixado de direitos.

Durante a sua tramitação o PL nº 4302/1998 sofreu diversas emendas, sendo a última versão aprovada pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) em 2008 que, basicamente, reiterou o substitutivo (PL 4302-C) aprovado pelo Senado Federal em 2001, cujo conteúdo estabelece condições ainda mais favoráveis aos empresários. Igualdade de remuneração, jornada e demais direitos segundo acordo ou convenção coletiva da categoria preponderante e responsabilidade solidária da contratante pelas obrigações trabalhistas, constantes nas emendas apresentadas pelo então deputado Jair

Meneguelli à versão da Câmara Federal, foram alguns dos itens suprimidos pelo Senado, além da definição expressa de ausência de vínculo empregatício com a empresa contratante e o estabelecimento de anistia às infratoras.

Cabe destacar que, conforme a Mensagem Presidencial nº 389/2003, o referido projeto deveria ter sido retirado da pauta do Congresso Nacional no início do primeiro mandato do governo Lula, quando, a pedido das Centrais Sindicais, este tema foi remetido ao Fórum Nacional do Trabalho para discussão e negociação de uma proposta tripartite. Esta negociação acabou não se concreti-

zando, tampouco a votação da mensagem presidencial oficializando a retirada.

Sob uma nova roupagem a regulamentação da terceirização voltou à pauta do Congresso por meio do Projeto de Lei nº 4330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel (PR-GO), que havia sido relator do PL nº 4302/1998. Ao contrário da iniciativa anterior que tinha como artifício o trabalho temporário, o PL nº 4330/2004 propõe de forma direta a regulamentação da terceirização.

Mantendo as linhas mestras do projeto anterior, o PL nº 4330/2004 admite a quarteirização; impõe barreiras a qualquer possibilidade de vínculo empregatício com as empresas tomadoras de serviços, o que é uma agressão às regras impostas pela CLT; anistia as empresas de qualquer responsabilidade por terceirizações irregulares anteriores à lei, institucionalizando e legitimando a precarização do trabalho e os graves problemas por ela gerados. Propõe, ainda, regulamentar as terceirizações no setor público, sendo que a terceirização nesta área deveria ser objeto de regulamentação específica.

Porém, ao retomar a tramitação do PL nº 4302/1998 de FHC, em 2008, o deputado Sandro Mabel emitiu novamente um parecer favorável, recomendando sua aprovação. Atualmente, este tem sido o principal projeto em torno do qual os segmentos empresariais representados no Congresso Nacional estão se aglutinando.

É importante observar que os dois projetos em questão - PL nº 4302/1998 e PL nº 4330/2004 - liberam a terceirização em qualquer parte da atividade, seja ela fim ou meio, inerente ou acessória. Isto acaba por jogar por terra as limitações impostas pelo Enunciado nº 331 que, conforme vimos, proíbe a terceirização na atividade-fim. O estabelecimento de um novo marco jurídico, em substituição ao Enunciado nº 331 é um dos principais objetivos empresariais, a fim de livrar as empresas dos milhares de processos judiciais movidos pelos trabalhadores.

Se aprovados, os projetos em questão vão, na verdade, institucionalizar e legitimar a precarização, colidindo com o próprio significado do papel social do trabalho expresso na Constituição Federal e com as diretrizes do Trabalho Decente propostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

V. A proposta da cut de projeto de lei e a intervenção no âmbito legislativo

Fruto de um intenso debate em um Grupo de Trabalho envolvendo vários ramos de atividade representados pela Central², a proposta de projeto de lei elaborada pela CUT foi encampada pelo deputado Vicente Paulo da Silva, (Vicentinho PT-SP) no Projeto de Lei sob o nº 1621/2007 (veja proposta completa anexa).

O projeto de lei da CUT visa regulamentar a terceirização somente nas empresas privadas e sociedades de economia mista. Embora o Estado seja um dos grandes contratantes de serviços terceirizados, a sua regulação segue normas e mecanismos de regulação específicos da esfera pública.

Compreendendo o processo de trabalho como um conjunto de operações interdependentes, o PL nº 1621/2007 propõe a proibição da terceirização na atividade-fim e o estabelecimento de igualdade de condições e de direitos quando, porventura, áreas consideradas de apoio sejam terceirizadas. Neste caso, deverá ser estabelecido um processo de negociação entre a empresa e as representações dos trabalhadores, com vistas a preservar o nível de emprego e garantir boas condições de trabalho aos empregados diretos e terceiros. O direito à informação prévia é um requisito básico não só para este processo, como para construção de relações de trabalho mais democráticas.

Outro aspecto importante do projeto é a responsabilidade solidária da empresa contratante pelos direitos trabalhistas e previdenciários. Os trabalhadores não podem continuar sendo submetidos a condições de trabalho degradantes. Tampouco devem

² Participam regularmente do GT Terceirização as seguintes confederações e federações: CNQ – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Químico; CONTRACS – Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços; CONTRAF – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro; FNU – Federação Nacional dos Urbanitários; CONTICOM – Confederação Nacional dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeira; FENADADOS – Federação Nacional dos Trabalhadores em Processamento de Dados; FITTEL – Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações; CNTSS – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social; CNTV – Confederação Nacional dos Trabalhadores Vigilantes e CNM – Confederação Nacional dos Metalúrgicos.





ser penalizados no caso de falências e até mesmo de contratos fraudulentos. Em tempos da propalada “Responsabilidade Social” é, no mínimo, incongruente que a redução de custos e o aumento de competitividade se dêem por meio de uma lógica predatória de exploração do trabalho.

O projeto prevê, ainda, a exigência pela empresa tomadora dos serviços de documentação que comprove a capacidade das prestadoras de serviços de honrar as obrigações trabalhistas; garantia aos terceiros de condições de saúde e segurança idênticas de medidas de proteção à saúde dos trabalhadores às dos empregados da empresa tomadora; a proibição da contratação de empresas (inclusive cooperativas) constituídas com a finalidade exclusiva de fornecer mão-de-obra; a instituição de vínculo trabalhista, sempre que estiverem presentes os elementos que caracterizam uma relação de emprego (subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade).

Ainda no que tange à regulamentação da terceirização, a CUT vem envidando esforços pelo estabelecimento de espaços de negociação com diferentes segmentos da sociedade brasileira.

Com este espírito a CUT participou ativamente do espaço instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Relações de Trabalho, para a formulação de uma proposta alternativa frente à polarização dos projetos em tramitação no Congresso Nacional. A expectativa inicial era de que fosse construída de forma tripartite uma proposta de consenso, que seria apresentada pelo Poder Executivo ao parlamento, processo este não concluído.

A condução dos trabalhos por parte do MTE não se deu com base no chamado diálogo social, que caracteriza o tripartismo e sim por consultas individuais aos atores envolvidos e na apresentação de uma proposta elaborada unilateralmente pelo governo. Esta proposta não incorporou as premissas defendidas pelas Centrais Sindicais, que eram: 1) o direito à informação e negociação prévia; 2) a proibição da terceirização na atividade-fim;

3) a responsabilidade solidária da empresa contratante pelos direitos trabalhistas e previdenciários; 4) a igualdade de direitos e de condições de trabalho. A penalização das infratoras foi a única premissa defendida pelas Centrais incorporada na proposta do governo. Estes pontos também nortearam outras ações envolvendo o conjunto das centrais que trataram deste tema, como a V Marcha dos Trabalhadores, mobilização realizada em Brasília em torno de pautas de interesse dos trabalhadores tratadas no âmbito dos três poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário.

V.1 Organização e Representação dos Trabalhadores e Negociação Coletiva: pontos essenciais da estratégia da CUT

A desigualdade de direitos contratuais e políticas de gestão discriminatórias que estabelecem, num mesmo local de trabalho, condições diferenciadas para trabalhadores diretos e terceirizados são aspectos que têm repercutido de forma importante na identidade da classe trabalhadora. Estes acabam não se reconhecendo como integrantes de um coletivo, como parte de uma mesma classe. Isto enfraquece a formação de laços de solidariedade e a própria capacidade de organização dos trabalhadores.

Mais que uma questão de formalidade ou de corporativismo, a organização e representação dos trabalhadores remete à esfera política, no sentido de assegurar um campo mais favorável de forças que possibilite aos trabalhadores se anteciparem diante dos problemas permitindo a preservação dos postos de trabalho, a igualdade de condições e de direitos e a coibição da exploração predatória do trabalho - prática que têm caracterizado a maioria dos processos de terceirização nos vários segmentos econômicos. A unidade de classe e a presença de sindicatos fortes e representativos são condições básicas para instituir um novo padrão civilizatório nas relações de trabalho, capaz de reverter o verdadeiro “salve-se quem puder” em que se transformou o mercado de trabalho nas últimas décadas.

Esta é uma das razões pelas quais a CUT defende a implantação de uma nova estrutura sindical no Brasil, que dificulte a fundação de sindicatos cartoriais, pouco representativos, que sobrevivem de taxas cobradas compulsoriamente dos trabalhadores. O fim do imposto sindical e a implantação de uma contribuição definida livremente pelos trabalhadores em assembléia são elementos-chave para consolidar efetivamente um “Novo Sindicalismo” no país, pautado na liberdade e autonomia sindical e na organização de sindicatos fortes, representativos, estruturados e organizados a partir dos locais de trabalho e por ramo de atividade.

Driblando os entraves da estrutura oficial, alguns sindicatos filiados à Central já representam politicamente trabalhadores terceirizados, negociam e celebram acordos coletivos. A busca de igualdade de condições de trabalho remuneração e benefícios; alterações nos estatutos dos sindicatos para incluir a representação de trabalhadores terceirizados; o acesso aos trabalhadores terceirizados aos serviços oferecidos pelos sindicatos; a unificação das ações nos locais de trabalho por meio do aproveitamento de espaços de representação já constituídos como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Comissões de Trabalhadores, Comissões de Negociação de Participação nos Lucros e Resultados e outras são algumas diretrizes para estratégias de representação a partir dos locais de trabalho.

Sob o mote Precarizar Não! a CUT lançou durante a sua 12ª Plenária Nacional, em 2008, uma Campanha de Combate à Terceirização, inserida sob um ponto de vista mais amplo, no contexto das lutas gerais da Central pela preservação e ampliação dos direitos. Ainda em andamento, a Campanha conta com várias peças, dentre elas, um cartaz reforçando a idéia da igualdade de direitos e uma cartilha de subsídios para o debate e ação sindical de dirigentes e militantes, estruturada sob forma de perguntas e respostas. Os objetivos desta Campanha é de favorecer o diálogo com os trabalhadores a partir dos locais de trabalho; fortalecer

a organização e representação sindical e os processos de negociação coletiva, dimensões complementares e intrínsecas do trabalho sindical.

Outra peça da Campanha é a atualização do debate teórico e sindical proposto neste livro, organizado com o intuito de sistematizar o acúmulo produzido e, sobretudo, ampliar o diálogo com a sociedade.

V.2 - A Negociação Coletiva

A negociação coletiva é um dos principais caminhos que o movimento sindical tem para institucionalizar direitos e para reverter a precarização das relações de trabalho. Trata-se de um grande desafio, especialmente quando se considera que se delineou em 2008 um cenário de crise e que, historicamente, variações no cenário macroeconômico acabam resultando em reestruturação dos processos produtivos e de trabalho, com repercussões importantes nos níveis de emprego e no poder de negociação dos sindicatos.

A estratégia da CUT prevê a elaboração de orientações gerais e sugestões de cláusulas-padrão para a negociação da terceirização nos ramos de atividade representados pela Central, tendo como base as mesmas diretrizes para a regulamentação defendidas no âmbito legislativo, especialmente, o direito à informação prévia e a igualdade de direitos e de condições de trabalho, visando impedir e conter os efeitos negativos da terceirização, como a diminuição dos níveis de emprego e a deterioração das condições de trabalho.

Além da formulação de uma cláusula-padrão, a estratégia da negociação coletiva da terceirização assemelha-se a do Contrato Coletivo Nacional de Trabalho por ramo. Isto é, o ideal é que a negociação coletiva da terceirização seja articulada em nível nacional, estadual e local, de tal forma que a negociação em nível da empresa seja precedida por acordos mais amplos, que estabeleçam parâmetros mais gerais. Este parece ser o formato ideal. Sabemos que ainda estamos longe dele, mas este é o rumo a ser seguido.



Exemplo de cláusula que pode compor as pautas de reivindicações sindicais

1. A empresa não adotará a terceirização como política permanente a ser seguida em seu modelo de gestão.

2. A empresa não realizará terceirização na atividade-fim.

3. Quando a empresa tiver planos de terceirização, ela se obrigará em informar previamente, analisar e negociar estes planos em conjunto com os membros do Sindicato e das Organizações dos Trabalhadores no Local de Trabalho (OLT), antes de qualquer assinatura de contratos com empresas fornecedoras.

4. Se, após as negociações entre empresa e sindicato / OLT, acordar-se quanto à possibilidade da terceirização, ficará assegurado que a empresa não o fará com substituição de seus funcionários contratados.

5. A empresa respeitará o direito de membros do Sindicato e da OLT em se reunir com os trabalhadores das empresas terceiras antes, durante e após a assinatura do contrato de fornecimento do serviço.

6. A empresa assegurará aos trabalhadores terceiros os mesmos padrões de remuneração, benefícios, jornada, saúde, ritmo de trabalho e segurança aos empregados terceiros que trabalharemos no interior de suas unidades.

VI. Conclusões

A realidade tem demonstrado que a expansão da terceirização sem negociação coletiva e sem qualquer possibilidade de controle por parte dos sindicatos tem resultado em prejuízos para os trabalhadores e, em alguma medida, para as próprias empresas em termos de padrões de qualidade e outros indicadores de desempenho.

Por si só o estabelecimento de um marco legal pode não reverter a precarização do trabalho. Ao contrário, a depender da perspectiva adotada, este marco pode aprofundar e institucionalizar um padrão de relação de trabalho perverso, que não só reduz direitos,

como degrada a própria dimensão humana, inerente ao trabalho. Ademais disso, a discussão de produção, produtividade, custos, etc assentada em um padrão de relações de trabalho que concebe os trabalhadores como meros recursos de produção, intercambiáveis e descartáveis a qualquer tempo, desumaniza a própria sociedade.

As premissas defendidas pela CUT para ação sindical e para a regulamentação da terceirização, baseada na proibição da terceirização na atividade-fim, na obrigatoriedade de informação e negociação prévia com os sindicatos e na responsabilidade solidária das empresas contratantes pelas obrigações trabalhistas visam, antes de tudo, instituir um novo padrão

civilizatório nas relações de trabalho, que possa efetivamente promover melhorias na qualidade de vida.

Embora a terceirização seja um fenômeno de difícil reversão no curto prazo, é fundamental que o movimento sindical e outros atores relevantes que atuam no campo do trabalho, tomem para si a tarefa de construir no presente o futuro e consigam reverter, assim, o ciclo de inserção precarizada que se estabeleceu no mercado de trabalho, especialmente neste momento em que a crise econômica, desencadeada em 2008, tende a servir de pretexto para uma maior flexibilização de direitos. A CUT vem mobilizando a militância e intervindo nos vários espaços das políticas públicas visando impedir este retrocesso.

Frente a este cenário, a CUT tem reafirmado sua ação sindical pela inclusão social, a distribuição de renda, a geração de mais e melhores empregos e a valorização do trabalho, como pilares fundamentais para a consolidação de um modelo de desenvolvimento voltado para os interesses do conjunto da sociedade, em especial dos trabalhadores(as), na qual se insere o combate de todas as formas de degradação do trabalho, dentre elas a terceirização.

Referências bibliográficas

CUT. Precarizar não! Campanha de combate à terceirização. São Paulo:

CUT, mar. 2009.

DAU, Denise Motta. Enfrentar a precarização do trabalho: por uma legislação de combate à terceirização. 7 fev. 2006a. Disponível em: <http://www.cut.org.br/organizacao/index.php?option=com_content&task=view&id=14&Itemid=36>.

_____. Unir o sindicalismo para impedir a legitimação da precarização. 9 jul. 2006b. Disponível em: <http://www.cut.org.br/organizacao/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=36>

DIEESE. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. In: DIEESE. Relações e condições de trabalho no Brasil. São

Paulo: DIEESE, 2007. P. 73-148.

MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. In: MARTINS, Heloísa de Souza;

RAMALHO, José Ricardo (org.). Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec / Cedi Nets, 1994.

POCHMANN, Marcio. A superterceirização dos contratos de trabalho. Campinas: SINDEEPRES, abril 2007.

FARIA, Aparecido. Terceirização: um desafio para o movimento sindical.

In: In: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.).

Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec / Cedi Nets, 1994.

Anexo

1. Projeto de Lei da CUT para a regulamentação da terceirização nas empresas privadas e de economia mista

O texto que se segue foi elaborado pela CUT, por meio do GT Terceirização, coordenado pela Secretaria Nacional de Organização. Este texto transformou-se no Projeto e Lei 1621/2007 apresentado pelo Deputado Federal Vicente Paulo da Silva (PT-SP) em 2007.

PROJETO DE LEI Nº 1621 DE 2007 (Do Senhor Vicentinho)

Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. A presente Lei dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.

Art. 2º. Para fins de aplicação desta lei, consideram-se os seguintes conceitos de terceirização, tomadora e prestadora de serviços:

I – terceirização é a transferência da execução de serviços de uma pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista para outra pessoa jurídica de direito privado;

II – tomadora é a pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista que contrata serviços de outra pessoa jurídica prestadora;

III – prestadora é a pessoa jurídica de direito privado que exerce atividade especializada e que, assumindo o risco da atividade econômica, contrata, assalaria e comanda a prestação de serviços para uma tomadora.

Art. 3º. É proibida a terceirização da atividade-fim da empresa.

§ 1º – Entende-se por atividade fim, o conjunto de operações, diretas e indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada e se organiza em termos de processo de trabalho e núcleo de negócios.

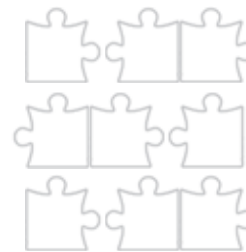
§ 2º – Na atividade fim da empresa não será permitida a contratação de pessoa jurídica, devendo tais atividades serem realizadas somente por trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego.

Art. 4º. A empresa que pretenda terceirizar serviços informará ao sindicato respectivo da sua categoria profissional, com no mínimo seis meses de antecedência, sobre os projetos de terceirização.

§ único. No ato de comunicação dos projetos, a empresa deverá fornecer ao sindicato da categoria profissional, dentre outras, as seguintes informações:

I – os motivos da terceirização;

II – os serviços que pretende terceirizar;





III – o número de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;
 IV – a redução de custos pretendida;
 V – os locais de prestação dos serviços;
 VI – que prestadoras pretende contratar para executar os serviços, exceto empresas de economia mista, por terem regulamentação própria.

Art. 5º. No contrato de prestação de serviços firmado entre a tomadora e a prestadora deverá constar a especificação dos serviços a serem executados e seu prazo de duração.

Art. 6º. A tomadora deverá exigir da prestadora e manter sob sua guarda, para fins de controle e fiscalização, cópia dos seguintes documentos:

- comprovação do Registro da prestadora na Junta Comercial;
- comprovação do capital social integralizado da prestadora, suficiente para garantir a satisfação dos direitos e créditos trabalhistas, inclusive na rescisão;
- comprovação de entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) pela prestadora;
- Certidão Negativa de Débito Previdenciário (CND) pela prestadora;
- comprovação da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação da prestadora;
- inscrição da prestadora no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Secretaria da Receita Federal;
- comprovação pela prestadora de regularidade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) expedida pela Caixa Econômica Federal;
- certidão negativa de infrações trabalhistas pela prestadora, expedida pelos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego;
- acordo coletivo ou convenção coletiva.

Parágrafo Único: Os itens d, g e h deverão ser entregues mensalmente pela prestadora.

Art. 7º. Dependendo da natureza dos serviços contratados, a sua prestação poderá desenvolver-se nas instalações físicas da tomadora ou em outro local, respeitadas, em quaisquer das hipóteses, as seguintes exigências:

- não haverá distinção de salário, jornada, benefícios, ritmo de trabalho e condições de saúde e de segurança entre os empregados da tomadora e os empregados da prestadora que atuem nas instalações físicas da tomadora ou em outro local por ela determinado;
- a tomadora será responsável em garantir aos empregados da prestadora, enquanto estes estiverem a seu serviço, os gastos com o deslocamento, bem como, com as acomodações destinadas ao trabalhador terceirizado deslocado do lugar onde iniciou a prestação do serviço;
- é vedado à tomadora manter empregado em atividade diversa daquela para a qual foi contratado pela prestadora;

- os empregados da prestadora não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da tomadora;
- a tomadora não poderá exigir a pessoalidade na prestação de serviços.

Art. 8º. É proibida a contratação de prestadoras constituídas com a finalidade de fornecer mão-de-obra, ressalvados os casos de trabalho temporário, serviços de vigilância e asseio e conservação.

Art. 9º. A tomadora é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato de prestação de serviços, inclusive nos casos de falência da prestadora.

§ 1º. A prestadora é obrigada a fornecer, mensalmente, à tomadora comprovação do pagamento dos salários, do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS, bem como cópia das respectivas guias de recolhimento, devendo tais informações e documentos serem fornecidos pela prestadora ou tomadora aos sindicatos das categorias profissionais sempre que por eles solicitados.

§ 2º. A tomadora assegurará o pagamento imediato de salários, 13º salário, férias com o terço constitucional e recolhimento de FGTS, sempre que a prestadora deixar de cumprir estas obrigações com seus trabalhadores.

Art. 10. Haverá vínculo empregatício entre a tomadora e os empregados da prestadora, sempre que presentes os elementos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que caracterizam a relação de emprego -ressalvados os casos que exigem concurso público para a sua admissão, sem prejuízo do previsto no caput e § 1º do artigo 9º.

Art. 11. Será assegurado aos sindicatos das categorias profissionais representarem os empregados administrativa e judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento do disposto nesta Lei.

Art. 12. Será constituída Comissão formada por representantes das empresas prestadoras, contratadas e sindicatos de trabalhadores para acompanhamento dos contratos de prestação de serviços.

Art. 13. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita os infratores (tomador e prestador) ao pagamento de multa percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor do contrato de terceirização em favor do trabalhador prejudicado, se movida por este Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

§ 1º. No caso de reincidência o valor percentual da multa será de 15% (quinze por cento).

§ 2º. No caso de ações coletivas movidas pelo Ministério Público do Trabalho, entidades sindicais ou em caso auto de infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho, a multa será cobrada por trabalhador prejudicado e revertida ao Fundo de Amparo do Trabalhador.

Art. 14. Os contratos de prestação de serviços em vigor na data da vigência desta Lei terão o prazo de noventa dias, a contar de sua publicação, para se adequar às exigências nela contidas, exceto a estabelecida no artigo 4º.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

2. Novo Projeto de Lei, 2010

Dispõe sobre os contratos de serviços terceirizados e as relações de trabalho deles decorrentes celebrados por pessoas de natureza jurídica de direito privado.

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de prestação de serviços terceirizados e as relações de trabalho deles decorrentes celebrados por pessoas de natureza jurídica de direito privado.

Parágrafo único. Serviços terceirizados são aqueles executados por uma empresa prestadora de serviços para uma empresa tomadora de serviços.

Art. 2º Ressalvadas as hipóteses previstas em lei, é vedada a contratação de serviços terceirizados na atividade fim da empresa tomadora de serviços.

Parágrafo único. Considera-se atividade fim da empresa tomadora de serviços as funções e tarefas empresariais e laborais que compõem a sua essência, e que definem o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico.

CAPÍTULO II – DOS CONTRATOS

Art. 3º Para a celebração dos contratos previstos nesta lei a empresa tomadora de serviços deverá, com antecedência mínima de cento e vinte dias, comunicar à entidade sindical representativa da sua categoria profissional preponderante:

- os motivos da terceirização;
 - os serviços e atividades que pretende terceirizar;
 - a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;
 - a redução de custos ou as metas pretendidas; e
 - os locais da prestação dos serviços
- Art. 4º Os contratos regulados por esta Lei deverão possuir cláusulas que contenham:
- a especificação dos serviços a ser executados;
 - o prazo de vigência;
 - o controle mensal, pela empresa tomadora de serviços, na forma definida no regulamento previsto no art. 13, do pagamento da remuneração aos empregados da empresa prestadora de serviços individualmente identificados, que participaram da execução dos serviços, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e de contribuição previdenciária;
 - a possibilidade de resolução do contrato, pela empresa tomadora de serviços, quando identificado o inadimplemento das obrigações previstas no inciso III;
 - o local da prestação de serviços; e
 - padrão de saúde e segurança compatível

com a natureza do trabalho e de risco da empresa tomadora de serviços, mediante apresentação de programa.

Parágrafo único. Será nula a cláusula contratual que proíba ou imponha condição à contratação, pela tomadora de serviços, de empregados da empresa prestadora de serviços.

Art. 5º Integrarão os contratos os seguintes documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, dentre outros que poderão ser exigidos pela tomadora de serviços:

- registro como pessoa jurídica, na forma da lei;
- inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do Ministério da Fazenda;
- alvará de localização e funcionamento;
- comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais – RAIS devida;
- Certidão Negativa de Débito - CND ou Certidão Positiva de Débitos com efeito Negativo - CPD-EN, da Previdência Social;
- Certificado de Regularidade do FGTS;
- contrato social atualizado, com capital social integralizado considerado, pela empresa tomadora de serviços, compatível com a execução do serviço;
- certificado de capacitação do trabalhador, fornecido pela empresa prestadora de serviços, para a execução de atividades em que se exijam, por conta de sua natureza, necessidade de treinamento específico;
- certidão de infrações trabalhistas expedida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego;
- certidão negativa de execução trabalhista, expedida pela Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO III – DA RESPONSABILIZAÇÃO E DEVERES

Art. 6º A empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato, inclusive no caso de falência da empresa prestadora de serviços, referente ao período do contrato.

Art. 7º A empresa tomadora de serviços será responsável solidária pelos danos causados aos trabalhadores por acidente de trabalho, nos termos dos arts. 20, 21 e 21-A da Lei nº 8.213, de 1991, ocorrido em decorrência do contrato celebrado com a empresa prestadora de serviços..

Art. 8º São deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

- garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado.
- assegurar aos empregados da empresa presta-



dora de serviços, o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;

III – comunicar à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria

profissional preponderante da empresa tomadora de serviços e ao respectivo sindicato da categoria profissional da empresa prestadora de serviços a ocorrência de todo acidente em suas dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato.

IV - fornecer o treinamento adequado e específico ao trabalhador, quando a atividade assim o exigir.

CAPÍTULO IV – DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Art. 9º É assegurada ao empregado da empresa prestadora de serviços a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços, desde que mais benéficos que o instrumento coletivo de sua categoria.

Parágrafo único. Caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os empregados da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos empregados da empresa prestadora de serviços, deverá esta, complementá-la, por meio de abono, que integra a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

Art. 10 Configurar-se-á vínculo empregatício entre o empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços, quando:

I – presentes os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; ou
II – realizadas funções diferentes das descritas nos contratos regidos por esta lei.

CAPÍTULO V – DAS SANÇÕES

Art. 11 O descumprimento das obrigações previstas no inciso I do art. 8º implica em multa administrativa, à empresa tomadora de serviços, na forma prevista no artigo 201 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º O descumprimento dos demais dispositivos desta lei implica em multa às partes contratantes, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador em situação irregular.

§ 2º Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, o valor da multa será dobrado.

§ 3º A cobrança dos valores previstos nos 1º e 2º iniciar-se-á sempre com o valor mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

CAPÍTULO VI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. O processo de fiscalização, de atuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 13. O Ministério do Trabalho e Emprego editará normas regulamentares necessárias à execução desta Lei, assim como instruções à fiscalização.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor em cento e oitenta dias da data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Este Projeto de Lei tem como objetivo a definição da terceirização, assegurando a dignidade no trabalho. Com base nas experiências vividas pelos trabalhadores e dirigentes sindicais, é que a Central Única dos Trabalhadores elaborou algumas premissas que foram transformadas em proposições na forma deste Projeto de Lei.

No Brasil, não existe uma legislação específica que regule a terceirização. A Súmula 331 do TST é hoje a principal referência jurídica no assunto. A referida Súmula estabelece que a contratação de mão-de-obra por empresa interposta é ilegal, à exceção do trabalho temporário, serviço de vigilância, conservação/limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio da tomadora. Entretanto, cabe dizer que as decisões judiciais são contraditórias quanto à sua interpretação.

Nos últimos anos, a terceirização tem avançado das atividades de apoio para áreas habitualmente relacionadas à atividade principal da empresa.

A suposta redução de custos tem sido acompanhada muitas vezes de diversos problemas trabalhistas, entre os quais: redução de postos de trabalho; redução de remuneração e benefícios, incremento de jornadas; insalubridade; aumento de acidentes de trabalho; redução fraudulenta de custos, com a subordinação direta e pessoal do empregado terceirizado à empresa contratante; ausência de responsabilidade subsidiária e solidária da empresa contratante, entre outros.

Tais premissas nos levam a concluir pela importância do Projeto de Lei ora apresentado.

É sabido que a terceirização ao invés de proporcionar um bem, tem causado, em alguns casos, graves problemas no aspecto da qualidade e sobretudo nas condições de trabalho.

Nesse sentido é que nós acreditamos na sensibilidade e na responsabilidade dos parlamentares para que se cumpra a missão social do trabalho.

E essas são as razões pelas quais contamos com o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente proposição.

