

**CAMPANHA DE COMBATE À TERCEIRIZAÇÃO**

**PRECARIZAR NÃO**



Subsídios  
para o debate e  
ação sindical

Somos fortes, somos

**CUT** ® BRASIL

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

[www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)



**CAMPANHA DE COMBATE À TERCEIRIZAÇÃO**

**PRECARIZAR NÃO**

Subsídios para o debate e ação sindical

Campanha de Combate à Terceirização: Não à precarização

Apresentação.....	<b>07</b>
Perguntas e respostas.....	<b>09</b>
Enunciado nº 331 do TST.....	<b>25</b>
Íntegra do Projeto de Lei nº 1.621 (proposta da CUT).....	<b>26</b>

**DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT  
2006/2009**

**Presidente:** Artur Henrique da Silva Santos  
**Vice-Presidente:** Carmen Helena Ferreira Foro  
**Secretário Geral:** Quintino Marques Severo  
**Primeiro Secretário:** Adeilson Ribeiro Telles  
**Tesoureiro:** Jacy Afonso de Melo  
**Primeiro Tesoureiro:** Antonio Carlos Spis  
**Secretário de Relações Internacionais:** João Antônio Felício  
**Secretária de Política Sindical:** Vagner Freitas de Moraes  
**Secretário de Formação:** José Celestino Lourenço (Tino)  
**Secretária de Comunicação:** Rosane Bertotti  
**Secretário de Políticas Sociais:** Exedito Solaney P. Magalhães  
**Secretária de Organização:** Denise Motta Dau  
**Secretária Sobre a Mulher Trabalhadora:** Rosane da Silva

**Diretores/as Executivos/as**

Anízio Santos de Melo  
Antonio Soares Guimarães (Bandeira)  
Carlos Henrique de Oliveira  
Dary Beck Filho  
Elisangela dos Santos Araújo  
José Lopez Feijóo  
Júlio Turra Filho  
Manoel Messias Nascimento Melo  
Milton Canuto de Almeida  
Rogério Batista Pantoja  
Temístocles Marcelos Neto

**Escritório da CUT Nacional em Brasília:**

Carlos Henrique de Oliveira  
Lúcia Regina dos Santos Reis

**Conselho Fiscal - Efetivos**

Maria Julia Reis Nogueira  
Valdemir Medeiros da Silva  
Alci Matos Araújo

**Secretaria Nacional de Organização:**

Denise Motta Dau - Secretária Nacional de Organização  
Carlos Balduino - Assessor  
Claudia Rejane de Lima - Assessora  
Deisi Sayumi Yamazaki - Assistente

**Equipe responsável pelo texto:**

Claudia Rejane de Lima – assessora da  
Secretaria Nacional de Organização - CUT Nacional  
Jefferson José da Conceição – Técnico da  
Subseção DIEESE – CUT Nacional

**Colaboradores:**

Deisi S. Yamazaki (SNO), Fausto Augusto Jr. e Patrícia Pelatieri  
(Subseção DIEESE – CUT Nacional)  
Marilane Teixeira (CNQ-CUT)

## Apresentação

Desde 1990, quando no Brasil a terceirização passou a ser uma das principais estratégias patronais de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho, provocando a perda de direitos e a precarização das condições de trabalho, a CUT tem se posicionado frontalmente contrária a esta prática e denunciado suas conseqüências.

Contudo, mesmo se verificando ações de resistência e de enfrentamento dos problemas gerados pela terceirização ela continuou avançando em todos os setores produtivos, com repercussões bastante negativas nas condições e nas relações de trabalho.

Diante disto, em 2004, a CUT constituiu um Grupo de Trabalho (GT) sobre Terceirização - que tem a participação dos Ramos de Atividade e é coordenado pela SNO - Secretaria Nacional de Organização, com a tarefa de aprofundar a reflexão sobre o tema e de construir propostas que possibilitem avançar para uma intervenção mais propositiva e que articule várias frentes de luta.

Este trabalho culminou na aprovação pelo 9º Congresso Nacional da CUT (CONCUT) de uma estratégia da CUT de enfrentamento das terceirizações amparada no tripé Organização e Representação dos Trabalhadores Terceirizados; Negociação e Contratação Coletiva; elaboração de Projeto de Lei para regulamentar as relações de trabalho nos processos de terceirização.

Um dos resultados concretos dessa estratégia - o Projeto de Lei proposto pela CUT - encontra-se reproduzido na íntegra ao final desta publicação.

Outro resultado é o desenvolvimento da Campanha de Combate à Terceirização, cujo objetivo é de favorecer o diálogo sobre este tema com os locais de trabalho, com vistas ao fortalecimento da organização e representação sindical e dos processos de negociação coletiva, dimensões que compõem a nossa estratégia e sobre as quais ainda há muito a ser feito.

Esta Cartilha é uma das peças da Campanha. Estruturada na forma de perguntas e respostas, que refletem em boa medida o acúmulo de discussões desenvolvidas no âmbito do GT e da Direção da CUT, as questões nela arroladas visam fornecer um subsídio a mais nas lutas pela preservação e ampliação dos direitos dos trabalhadores.

Artur Henrique  
Presidente

Denise Motta Dau  
Secretária de Organização

Quintino Severo  
Secretário Geral



# Perguntas e respostas

## 1) O que é terceirização?

Terceirização é o processo de transferência da execução de serviços de uma empresa para outra empresa; ou de uma organização para uma empresa. Neste processo, a empresa que passa a comprar os serviços é denominada de “tomadora dos serviços” e a empresa que oferece os serviços é chamada de “prestadora de serviços”, também denominada de “terceira”.

Então, por exemplo, quando um hospital deixa de ter o seu laboratório constituído por empregados do próprio hospital e passa a comprar este serviço de outra empresa, isto é terceirização. Outros exemplos: uma montadora de veículos deixa de fabricar determinada peça e passa a comprá-la de um fornecedor independente; um banco comercial encerra seu departamento de compensação de cheque e passa a adquirir este serviço de outras empresas.

## 2) A partir de quando a terceirização passa a ser utilizada no Brasil? Com quais objetivos?

Embora a terceirização seja uma realidade do capitalismo desde os idos mais distantes da primeira 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 deixa de ser uma prática acessória ou complementar - até então voltada principalmente para as atividades consideradas de apoio (segurança, asseio e conservação, etc.) e passa a ser um elemento central das estratégias empresariais, com vistas à redução de encargos sociais e trabalhistas e a maior flexibilidade da gestão da força de trabalho em termos de contratação e demissão. Para os trabalhadores, isto equivale à redução de direitos, maior instabilidade e condições de trabalho, de modo geral, adversas.

### 3) O que almejam as empresas com a terceirização?

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, 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

crece, compra-se mais o serviço terceirizado; se o faturamento cai, reduzem-se os pedidos do serviço, com a ausência de rescisões e multas trabalhistas. Com a terceirização as empresas procuram também reduzir gastos com encargos trabalhistas e previdenciários.



DESCULPE SENHOR, MAS SOMOS UMA EMPRESA TERCEIRIZADA... O SENHOR DEVERÁ ENTRAR EM CONTATO DIRETO COM A EMPRESA DE TELEFONIA.

No Brasil, porém, todo este manto da “modernização” que as empresas tentam passar à sociedade é desfeito quando se sabe que, na prática, a terceirização tem servido mesmo é para, dentre outros, precarizar as relações de trabalho, promover a piora nos salários, nos benefícios, nas condições de trabalho e intensificar a jornada e o ritmo de trabalho, com reflexos negativos sobre o emprego e a saúde dos trabalhadores.

O discurso da “modernização” também é questionável quando se trata das repercussões da terceirização na qualidade de produtos e serviços. Extravios e atrasos de correspondência no serviço de correio; pouca agilidade na resolução de problemas da rede elétrica; recall em automóveis; divulgação de dados bancários sigilosos são alguns exemplos de problemas que vêm sendo enfrentados pela população em decorrência de serviços terceirizados.

#### **4) A terceirização é um fenômeno irreversível?**

Trata-se de uma estratégia bastante consolidada e de difícil reversão no curto prazo. Contudo, tratá-la como fenômeno irreversível, é desconsiderar o seu caráter social e histórico, uma vez que se trata de escolhas tecnológicas e organizacionais para responder às exigências de um novo padrão de acumulação do capital. Ou seja, a terceirização se insere em um conjunto de mudanças nos processos de trabalho, nos sistemas de produção e nas relações de trabalho que servem fundamentalmente aos interesses dos empresários.- Sua reversão depende de mobilização e organização para ampliar o campo de forças em favor dos trabalhadores.

#### **5) A terceirização contribui para aumentar a oferta de emprego?**

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 seriam gerados três ou mais empregos 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 acordo coletivo estabelece normalmente cláusulas de jornada de trabalho (jornada diária, semanal, horas extras) inferiores ao da grande empresa. Pior ainda: em muitas destas médias e pequenas empresas praticamente não existe o controle da jornada de trabalho. Logo, a terceirização no Brasil põe em ação forças que levam à perda de 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.

## 6) A terceirização também está no setor público?



A terceirização não limitou-se ao setor privado. Este modismo gerencial 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”.

É emblemático notar que os jornais veicularam recentemente que, no próprio Ministério do Trabalho, há um grande número de trabalhadores terceirizados, que nem são aprovados em concurso público nem representam cargos de confiança.

Parte do processo de terceirização no setor público tem sido realizada por meio do repasse de atividades antes realizadas pelo Estado para organizações não estatais, estruturadas na forma de associa

ções civis sem fins lucrativos, como é o caso das Organizações Sociais (“OSs” – Lei Federal nº 9637/1998), ou das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscips- Lei 9790/1999). A prestação de serviços destas últimas, infelizmente, ocorre em áreas como assistência social, cultura, saúde, educação, entre outras.

Cabe reconhecer que o Governo Federal vem buscando implantar um programa de “deterceirização” no setor público. Neste sentido, foi firmado, entre o Tribunal de Contas da União e o Poder Executivo da União, acordo de deterceirização, que estabelece que até 2010 um total de 33.000 trabalhadores temporários considerados irregulares pelo Tribunal de Contas da União serão substituídos por servidores aprovados em concurso público.

### **7) Há algum limite para a terceirização? A terceirização não se restringe às atividades de apoio?**

Não existe um limite a partir do qual a terceirização é interrompida pela empresa. Nos últimos anos, a terceirização tem avançado das clássicas atividades de apoio – vigilância, limpeza, transportes de empregados, manutenção, portaria, contabilidade, publicidade, alimentação, serviços médicos, gráficos etc - para áreas habitualmente consideradas fim, típicas, essenciais da empresa.

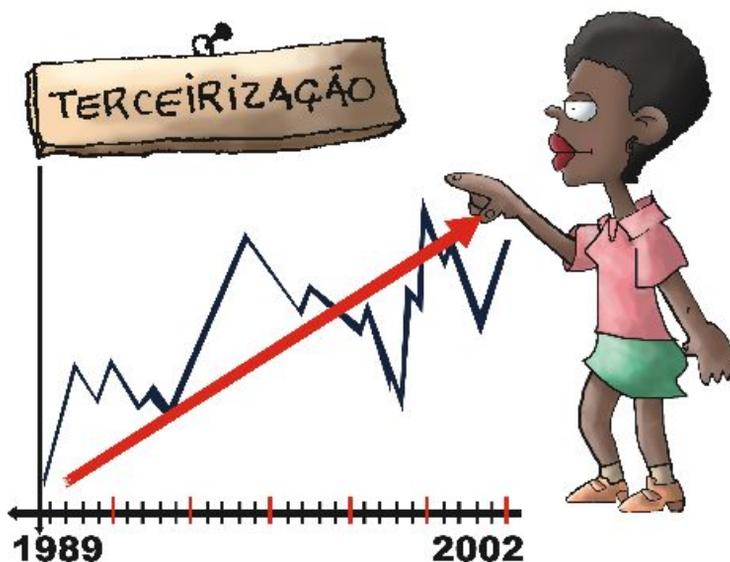
Alguns exemplos ajudam a ilustrar a passagem da terceirização das atividades-meio (ou de apoio) para as atividades-fim. As montadoras de veículos têm terceirizado hoje não apenas aquelas já referidas atividades de apoio, mas também áreas como ferramentaria, usinagem, fundição, montagem e pintura. Há casos, como o da fábrica de caminhões da Volkswagen em Resende (RJ), fundada em 1996, na qual o processo de produção praticamente não incorpora sequer um trabalhador direto daquela empresa, nem mesmo na linha de montagem. Todos são terceirizados.

Em algumas prefeituras e no governo federal, as entidades sindicais de trabalhadores públicos – a imensa maioria filiada à CUT – con

quistaram a instalação de mesas de negociação permanente. Mesmo ainda não havendo regulamentação a respeito, onde existem, as mesas possibilitam melhorias significativas no atendimento à população, no ambiente de trabalho e na estruturação das carreiras.

## 8) Há estatísticas sobre a expansão da terceirização no Brasil?

As estatísticas sobre terceirização ainda são muito precárias no Brasil, para não dizer inexistentes. A Secretaria Nacional de Organização da CUT, em parceria com instituições de pesquisa, segmentos do governo e universidade, prevê desenvolver uma metodologia adequada para o levantamento desses dados. Vamos mencionar aqui um número dentre os poucos disponíveis. De acordo com pesquisa do DIEESE-SEADE, entre 1989 e 2002 a participação da chamada "contratação flexibilizada" (soma dos trabalhadores sem carteira assinada nos setores público e privado, trabalhadores autônomos que trabalham para apenas uma empresa e assalariados contratados em serviços terceirizados), na região metropolitana de São Paulo, subiu de 20,9% para 35,6%.



## **9) Quais as consequências da terceirização para os trabalhadores?**

Em que pese todo o discurso empresarial que apregoa a terceirização como uma técnica “moderna” de gestão, por gerar aumento da especialização e qualidade dos serviços, o que se percebe de fato é que a terceirização, em praticamente todos os setores, tem sido acompanhada da precarização das condições do trabalho.

Esta precarização envolve, entre outros aspectos: a redução dos salários e benefícios; o trabalho sem registro em carteira profissional; o incremento de jornada; a redução de postos de trabalho; a ausência de responsabilidade subsidiária e 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, “empresa de uma pessoa só”, também conhecidas como PJ.

## **10) Quais os efeitos da terceirização na saúde dos trabalhadores?**

Os efeitos da terceirização nas condições de trabalho – e, portanto, na saúde dos trabalhadores – é, em todo o mundo, uma das maiores preocupações do movimento sindical. A terceirização, freqüentemente, resulta em intensificação do trabalho, não raro sob exposição a fatores de risco. Um grande número de empresas terceirizadas descumpre as normas de proteção da saúde dos trabalhadores, o que acaba elevando a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Dois exemplos ajudam a ilustrar a gravidade do problema. No setor de energia 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.

No setor petroquímico, o número de acidentes fatais entre os trabalhadores terceirizados também é bastante elevado. Nos últimos dez anos cerca de duas centenas de trabalhadores morreram em acidentes de trabalho na Petrobrás, sendo que destes mais de 85% eram terceirizados. Isto acontece porque, com frequência, os terceirizados ganham menos, têm jornada maior e não têm a mesma proteção.



### **11) A terceirização traz prejuízos apenas aos trabalhadores?**

Não. São muitos os casos em que as conseqüências também são maléficas aos interesses dos consumidores. Inúmeros são os exemplos veiculados cotidianamente pela imprensa: extravios de cheques; repasse entre empresas de dados pessoais dos clientes; recalls de veículos; sumiço de cartas; descaracterização das relações entre consumidor e vendedor, em função da inacessibilidade e impessoalidade do 0800; falta de especialização de trabalhadores terceirizados em áreas essenciais como a saúde etc.

## **12) Há alguma lei que regula a terceirização no Brasil?**

Um dos maiores problemas para os trabalhadores reside justamente na inexistência de uma legislação específica que regulamente a terceirização no Brasil. O Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é praticamente o único instrumento legal que regula a terceirização no Brasil. Mas ele é um Enunciado, não uma lei, e é insuficiente em relação a diversos aspectos importantes das relações de trabalho que envolvem os atos de terceirização, como é o caso dos direitos iguais entre trabalhadores diretos e terceirizados e das condições de saúde e segurança.

## **13) E o que diz o Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)? Este Enunciado tem conseguido impedir a terceirização na atividade-fim de cada setor?**

O Enunciado nº 331 do TST estabelece que a contratação de mão-de-obra por empresa interposta é ilegal, à exceção do trabalho temporário. No entanto, ele também determina que a terceirização nas atividades-meio e nos serviços de vigilância e conservação e limpeza (que têm regulamentação própria) não gera vínculo trabalhista entre a empresa tomadora e os trabalhadores terceirizados.

No papel, o Enunciado proíbe, veta a terceirização na atividade-fim. Mas, em realidade, ele está muito longe de ser suficiente para impedir o processo de precarização do trabalho. Em parte, isto se deve ao fato de que ele deixa para o juiz – e somente nos casos em que este é acionado judicialmente – a decisão de definir o que é a atividade-fim de cada setor.

Em que pese a existência da referida “trava” posta à terceirização na atividade-fim, não é demais lembrar que o Enunciado já havia representado 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, não deixa de contribuir para resgatar e fortalecer papel regulatório do Estado, principal alvo das estratégias neoliberais de flexibilização das relações de trabalho, responsáveis pelo verdadeiro “salve-se quem puder” instituído no mercado de trabalho.

#### **14) Quais os principais projetos de regulamentação da terceirização em debate no Congresso Nacional?**

Atualmente há três projetos em tramitação no Congresso Nacional propondo, sob perspectivas diferentes, a regulamentação das relações de trabalho nos processos de terceirização:

- 1) o Projeto de Lei nº 4302/1998 encaminhado ao Congresso por Fernando Henrique Cardoso (PSDB-SP), 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 (PL-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 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. (Íntegro no final da cartilha).



### **15) Quais os itens mais importantes contidos na proposta de Projeto de Lei elaborado pela CUT para a regulamentação da terceirização no Brasil?**

O Projeto de Lei elaborado pela CUT propõe regulamentar a terceirização no setor privado e nas empresas de economia mista, ou seja, não abrange o setor público, que é regido por leis específicas. O PL 1621/2007 tem entre seus principais elementos:

- a) Direito à informação prévia;
- b) Proibição da terceirização na atividade-fim;
- c) Responsabilidade solidária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas;
- d) Igualdade de direitos e de condições de trabalho;
- e) Penalização das empresas infratoras.



Em nossa opinião estes são os pontos centrais que devem fazer parte de uma legislação que regule as terceirizações no Brasil, com vistas a uma proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores e a coibição de práticas empresariais que precarizam as relações e as condições de trabalho. A proposta de Projeto de Lei na íntegra pode ser lida ao final desta cartilha.

### **16) Por que a CUT posicionou-se contrária ao Projeto de Lei nº 4302/1998?**

O Projeto de Lei nº 4302/1998 de Fernando Henrique Cardoso (PSDB-SP) aprovado na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), em 15/10/2008, é uma Reforma Trabalhista “fatiada”, feita sem o devido debate na sociedade e que poderá ter repercussões profundas em termos de precarização da contratação no Brasil.

Ao possibilitar a ampliação do trabalho temporário para 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, e nova prorrogação possível por meio da negociação coletiva, o Projeto de Lei permitirá que esta forma de contratação seja largamente utilizada para reduzir os direitos trabalhistas no Brasil. Isto porque, as empresas poderão se valer

destas novas regras para reduzir em grande medida seus custos: o trabalhador temporário não tem direito ao aviso prévio nem à multa do FGTS, quando da rescisão do contrato. Além disso, o trabalhador temporário não tem direito a uma série de direitos previstos na CLT (adicional de insalubridade, periculosidade, etc).

Do ponto de vista do trabalhador, o trabalho temporário sempre foi visto como uma espécie de “bico qualificado”, ou, em outros termos, uma inserção na empresa menos precária que a informalidade total. Mas é um “bico”. É esta forma de contratação que poderá se difundir enormemente a partir da aprovação do Projeto de Lei nº 4302.

Além de precarizar a contratação da força-de-trabalho, o referido Projeto de Lei regulamenta a terceirização de uma forma bastante negativa para os trabalhadores. Autoriza a terceirização nas atividades-fim e nas atividades-meio. Não prevê a informação e a negociação prévia. O único elemento positivo – se é que se possa utilizar este termo diante de um projeto tão negativo à classe trabalhadora – é a responsabilidade solidária do tomador de serviço com obrigações trabalhistas não cumpridas com a prestadora.

Se aprovado no Congresso e sancionado pelo Presidente da República, o Projeto de Lei 4302 ampliará e regulamentará a terceirização no setor público, além de se sobrepor ao Enunciado nº 331 do TST, único instrumento (que por si só não impede a precarização do trabalho) que estabelece alguma forma de cerceamento à difusão das formas mais precarizadoras da terceirização.

O Projeto de Lei nº 4302/1998 é, em suma, uma nova tentativa de quebra do controle civilizatório. Pelo caráter ampliativo e genérico da proposta legislativa e quebra do padrão civilizatório posto nos artigos 6º, 7º e 8º da Constituição Federal, há inobservância dos padrões mínimos de razoabilidade, conforme precedentes já traçados pelo STF acerca da atividade legislativa.

Por tudo isso é que a CUT e outras centrais sindicais posicionaram-se frontalmente contrárias ao Projeto e lutará, juntamente com todas as suas entidades filiadas, pela sua não aprovação no Congresso Nacional. A Central conclamou os parlamentares do Congresso

Nacional comprometidos com os direitos sociais, a rejeitar o referido projeto e a votar a mensagem nº 389/2003, do Presidente Lula, que propõe sua retirada de tramitação.

### **17) E quais são os problemas do Projeto de Lei nº 4330/2004?**

O Projeto de Lei nº 4330/2004 do deputado Sandro Mabel (PL-GO) isenta os empregadores de qualquer responsabilidade com os direitos dos trabalhadores. Ele derruba uma das poucas e insuficientes proteções impostas à terceirização que é o Enunciado nº 331 do TST, sem colocar qualquer outra proteção no lugar. Ele admite a possibilidade de quarteirização e impõe barreiras a qualquer possibilidade de caracterização de vínculo empregatício com as empresas tomadoras de serviços, o que é uma verdadeira agressão às regras impostas pela CLT. Ele 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. O Projeto de Lei nº 4330 propõe, ainda, regulamentar as terceirizações no setor público, sendo que a terceirização nesta área deveria ser objeto de regulamentação específica.

Em suma, o referido projeto é diametralmente contrário ao avanço dos direitos e das diretrizes que defendemos em termos de legislação para a terceirização e às normas preconizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o trabalho Decente.

### **18) De modo mais geral, qual o balanço que a CUT faz sobre a atuação do movimento sindical no enfrentamento da terceirização?**

Nas duas últimas décadas, quando a terceirização se acelerou no Brasil, os sindicatos procuraram resistir e apontar para os malefícios da terceirização, sobretudo em razão do modo como o processo vinha ocorrendo em nosso país. Mas, infelizmente, nem por isso a terceirização deixou de difundir-se aceleradamente. Assim, se é

válido valorizar as campanhas sindicais de enfrentamento realizadas no período, é preciso fazer também uma espécie de balanço crítico, para podermos avançar. 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 fizemos uma forte pressão para a elaboração e aprovação de uma lei de regulação da terceirização. Como vimos, o Enunciado nº 331 do TST, embora importante, está muito longe de ser suficiente para impedir o processo de precarização do trabalho. Sem contar ainda o fato de que parte do judiciário aceitou o discurso empresarial da terceirização como ferramenta de modernização das empresas.

### 19) Qual é a atual estratégia da CUT para o enfrentamento do tema da terceirização?

Além da intervenção no âmbito legislativo com vistas à regulamentação das relações de trabalho nos processos de terceirização, a estratégia da CUT prevê duas outras frentes de ação que se reforçam reciprocamente. Estas frentes são:

- a) a organização/ representação dos trabalhadores terceirizados, visando o reforço dos laços de identidade, a solidariedade e a intervenção coletiva na realidade concreta, no cotidiano do trabalho e;
- b) a negociação/ contratação coletiva;
- c) a intervenção no âmbito legislativo.

Assim, o aprimoramento da intervenção da CUT no campo institucional – Congresso Nacional, Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério Público do Trabalho - consolidando as diretrizes da CUT sintetizadas no Projeto de Lei nº 1621/2007 e o desenvolvimento de ações mais articuladas com os ramos de atividade que assegurem de forma efetiva a igualdade de direitos e o combate à precarização do trabalho, são prioridades da Central no próximo período. Para isso já está em curso



uma Campanha Nacional de Combate à Terceirização, que deverá contribuir para criar as condições políticas e organizativas para fortalecer os processos de negociação coletiva sobre este tema.

## **20) Qual a importância da negociação coletiva na estratégia da CUT de enfrentamento da terceirização ?**

A negociação coletiva é um dos caminhos que o movimento sindical tem para impedir que a terceirização seja utilizada para precarizar as relações de trabalho. Neste sentido, é importante que os sindicatos aprofundem as cláusulas de controle e regulamentação da terceirização. Itens como informação prévia; garantia de empregos; garantia de boas condições de trabalho; proteção aos terceirizados.

É por isso também que temos uma sugestão de cláusula-padrão para a negociação da terceirização nos ramos. É claro que, justamente por ser “padrão”, é que ela deverá sofrer alterações em cada ramo, para se ajustar à realidade específica em cada local de trabalho.

## **21) Qual a estratégia da CUT em relação à negociação coletiva?**

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.

## **22) Como foi elaborada a proposta de Projeto de Lei da CUT?**

A proposta da CUT foi elaborada por meio de um grupo de trabalho interno (GT sobre Terceirização) que se reúne periodicamente desde 2004, sob a coordenação da Secretaria Nacional de Organização. Ela contou com a participação de bancários, químicos,

metalúrgicos, comércio, serviços, construção civil, vigilantes, eletricitários, seguridade social, entre outros. Após longas discussões internas, conseguimos chegar a determinados consensos. Fruto deste acúmulo, o GT elaborou um Projeto de Lei que foi encampado pelo companheiro Vicentinho (ex- Presidente da CUT Nacional e que hoje é Deputado Federal pelo PT-SP). No Congresso, nossa proposta tornou-se então o Projeto de Lei nº 1621.

### **23) A CUT acredita que, com a aprovação do projeto, ficará mais fácil fiscalizar as empresas que fazem terceirizações de forma indiscriminada?**

Ficará mais fácil, se o movimento estiver organizado e mobilizado para isto. Se a regulamentação estabelecer a obrigatoriedade da informação e da negociação prévia diante de qualquer projeto de terceirização, acreditamos que o resultado será o maior controle do processo. Além disso, queremos que a regulamentação permita definir parâmetros mais claros para as relações de trabalho, especialmente quanto às responsabilidades das empresas tomadoras e prestadoras com as condições de trabalho e demais direitos dos trabalhadores terceirizados.



### **24) Além da aprovação do Projeto de Lei da CUT, quais as outras formas de controlar as terceirizações?**

Conforme mencionamos, o reforço recíproco da organização e representação dos trabalhadores e dos processos de negociação coletiva têm um papel chave para coibir a terceirização e assegurar a igualdade de direitos. Tratam-se de dimensões permanentes do trabalho sindical, que nos desafiam a avançar na construção de sindicatos fortes, capazes de intervir não só localmente, mas no âmbito das cadeias produtivas, o que requer, dentre outros desafios, superar os marcos oficiais de representação por categoria em direção aos sindicatos por ramo de atividade.

## Enunciado nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

ANEXO:

Enunciado nº 331, do TST:

“I – A contratação de trabalhadores por empresa de terceira interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03/01/1974);II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Funcional (art. 37, II, da Constituição da República);

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7102, de 20/6/83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação direta; IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8666/93)”

# PL nº 1621 (Proposta da CUT)

PROJETO DE LEI Nº, DE 2007

(Do Senhor Vicentinho)

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**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.**

## 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. O Enunciado nº 331 do TST é hoje a principal referência jurídica no assunto. O referido Enunciado 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.

Sala das Sessões, em de julho de 2007.

Deputado Vicentinho

PT-SP

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:

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

I – 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;

II – 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;

III - é vedado à tomadora manter empregado em atividade diversa daquela para a qual foi contratado pela prestadora;

IV - os empregados da prestadora não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da tomadora;

V - 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.



**Revisão e Edição:**

Secretaria Nacional de Comunicação – Equipe SECOM/CUT

**Projeto Gráfico, ilustrações e diagramação:**

T. Max Propaganda

**Impressão:**

Bangraf

**Tiragem:**

5 mil exemplares

**Março, 2009**



**CAMPANHA DE COMBATE À TERCEIRIZAÇÃO**

**PRECARIZAR NÃO**

Somos fortes, somos

**CUT** BRASIL

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

[www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)