UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

DANILO LUCENA MENDES

Ação Sindical no contexto de avanço e consolidação da terceirização:
um estudo sobre o SINDEEPRES.

Versão Corrigida

São Paulo – SP
2018

DANILO LUCENA MENDES

**Ação Sindical no contexto de avanço e consolidação da terceirização:
um estudo sobre o SINDEEPRES.**

Versão Corrigida

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientador: Prof.º Dr.º Leonardo Gomes Mello e Silva

São Paulo – SP
2018

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo

M538a Mendes, Danilo Lucena
 Ação Sindical no contexto de avanço e consolidação
da terceirização: um estudo sobre o SINDEEPRES. /
Danilo Lucena Mendes ; orientador Leonardo Gomes
Mello e Silva. - São Paulo, 2018.
 154 f.

 Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Filosofia,
Letras e Ciências Humanas da Universidade de São
Paulo. Departamento de Sociologia. Área de
concentração: Sociologia.

 1. Sindicalismo. 2. Ação Sindical. 3.
Terceirização. 4. Serviços. 5. Mercado de Trabalho. I.
Silva, Leonardo Gomes Mello e, orient. II. Título.

ENTREGA DO EXEMPLAR CORRIGIDO DA DISSERTAÇÃO/TESE

Termo de Ciência e Concordância do (a) orientador (a)

Nome do (a) aluno (a): __Danilo Lucena Mendes__

Data da defesa: _08__/_11__/_2018_

Nome do Prof. (a) orientador (a): __Leonardo Gomes Mello e Silva__

Nos termos da legislação vigente, declaro **ESTAR CIENTE** do conteúdo deste **EXEMPLAR CORRIGIDO** elaborado em atenção às sugestões dos membros da comissão Julgadora na sessão de defesa do trabalho, manifestando-me **plenamente favorável** ao seu encaminhamento e publicação no **Portal Digital de Teses da USP**.

São Paulo, _11__/_12__/_2018__

(Assinatura do (a) orientador (a))

MENDES, Danilo Lucena. **Ação Sindical no contexto de avanço e consolidação da terceirização:** um estudo sobre o SINDEEPRES. 2018. 154p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

Aprovado em: _____

Banca Examinadora

Prof.º Dr.º Leonardo Gomes Mello e Silva (Presidente)
Universidade de São Paulo (USP)

Prof.º Dr.º Adalberto Cardoso
Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade
do Estado do Rio de Janeiro (IESP-UERJ)

Prof.ª Dr.ª Marilane Teixeira
Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da
Universidade de Campinas (CESIT/IE/UNICAMP)

Prof.ª Dr.ª Paula Marcelino
Universidade de São Paulo (USP)

*Dedico este trabalho a minha mãe, Maria
Madalena, a minha irmã Maria
e a meus irmãos – Ronaldo, José Alberto, Alex e
Paulo Roberto.*

AGRADECIMENTOS

Foi em dois de seus cursos sobre o tema da sociologia do trabalho que conheci o Professor Leonardo Gomes. Nessas oportunidades me convenci da sincera receptividade com que acolhe os comentários de seus alunos. Essa pode ser verificada por meio do cuidado e detalhe com que são feitas as correções de nossas provas e trabalhos. Assim, quando comecei a trabalhar no projeto que resultou nessa dissertação fui procurá-lo e aqui estamos. Desde então, pude desfrutar, mais de perto ainda, de sua generosidade intelectual e gastronômica, também, depois dos encontros de orientação quase sempre tinha pizza.

A travessia da graduação em Ciências Sociais não teria sido possível sem meus amigos Rodrigo Oliveira, Flávio Mancuso, Douglas Nunes, Ailton Teodoro e André Fróes. Compartilhamos muitas descobertas, ficamos mais sabidos a cada debate acalorado, aprendemos a nos colocar questões e a pensar. Acho que no meio do caminho experimentamos a vertigem que, segundo o Professor Chico de Oliveira, acomete a todos que escolhem essa estrada. Entendemos o significado da oposição entre “duas mãos” e “o sentimento do mundo”.

Na transição para o mestrado intensificaram-se as relações com Diego Tavares, Marcello Stella, Jonas Bicev e Filipe Melo. Diego me auxiliou na elaboração do projeto. Marcello e Jesus Vasquez leram-no atenciosamente. Jonas me ajudou com os programas de estatísticas. Com Filipe, companheiro de orientação, troco ideias e testo pontos de vista sobre nossos estudos.

Foi o Filipe que me disse para conversar com Marilane Teixeira sobre questões relativas à terceirização. À Marilane sou grato pela receptividade. Recebeu-me ainda na fase de construção do plano de pesquisa. Suas orientações foram fundamentais para que o projeto fosse bem sucedido. Muito me contenta sua presença na banca.

Assisti a duas instigantes palestras do professor Adalberto em nossa faculdade. Logo passei a ler seus trabalhos, referência fundamental. As contribuições oferecidas na etapa da qualificação foram preciosas. Sou muito grato pela participação na defesa.

O diálogo com a professora Paula Marcelino está em todo meu trabalho. Desde a elaboração do problema de pesquisa até sua conclusão. Também são características suas a receptividade e generosidade com que se relaciona com os alunos. Aprendi muito em seus cursos de graduação e de pós. Suas contribuições na qualificação foram minuciosas e substanciais. Sou igualmente grato pelo engajamento na banca de defesa.

Devo ao professor Iram Jácome Rodrigues a lição crucial da humildade com que devemos nos colocar diante dos problemas relativos aos fenômenos do sindicalismo. Foi em seu curso, na pós-graduação, que pude reconhecer em mim pré-noções que obstaculizam a compreensão real dos fatos. Sua contribuição para os estudos do sindicalismo são, da mesma forma, incontornáveis.

A professora Márcia Regina sabatinou nossa turma de mestrado com o curso dedicado às reflexões metodológicas da investigação sociológica. A ela devo igualmente o apontamento de questões importantes para meu trabalho.

Wellington Santos, Gustavo, Aline e Marilu me colocaram em contato com trabalhadores e trabalhadoras do Poupatempo. Sem eles não haveria entrevistas.

Agradeço ao CNPq pela bolsa de mestrado.

Não posso deixar de reconhecer força e ânimo que me deram Rogério e Erick. E os parceiros Denys, Roger, Gilmar, Samuel e Tane. Devo a todos muitos momentos de restauração vital e troca de ideias sobre tudo.

Encontrar Larissa, amor calmo e permanente, foi o que de melhor a vida podia ter me oferecido por esses tempos.

Sou muito grato à minha mãe, Maria Madalena. Sem ela nada teria sido possível. Por meio dela reconheço toda a minha família.

Por fim agradeço novamente a todos e todas que contribuíram para a elaboração dessa dissertação, mas assumo inteiramente as responsabilidades pelo que expus aqui.

RESUMO

MENDES, Danilo Lucena. **Ação Sindical no contexto de avanço e consolidação da terceirização**: um estudo sobre o SINDEEPRES. 2018. 154p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

A regulamentação da terceirização pela lei 13.429 de 2017 consolidou o forte avanço desse tipo de vínculo empregatício no mercado de trabalho brasileiro. Demandada desde os anos 1960 por setores da administração pública, a subcontratação de mão de obra por empresa interposta cresceu lentamente nas décadas seguintes em algumas atividades dos setores de comércio e serviços, chegando de modo avassalador, nos anos 1990, ao setor industrial. Desse modo, a terceirização passou a abranger uma importante parcela do mercado de trabalho formal, pois, no final dos anos 2000, já representava cerca de 30% dele. Essa transformação do mercado de trabalho impactou o contexto da ação sindical, de modo geral. O surgimento de uma massa de trabalhadores terceirizados cobrou representatividade pelo sindicalismo nacional. Nesta dissertação, refletimos acerca de alguns impactos da terceirização no sindicalismo brasileiro por meio da consideração sobre a trajetória de um sindicato de trabalhadores terceirizados, o SINDEEPRES (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo.) – a maior organização de interesses dos trabalhadores desse segmento no Estado de São Paulo. Como esse sindicato apresentava uma taxa de sindicalização incomum (30%), desafiando a bibliografia sobre o tema, estabelecemos como objetivo principal compreender sua ação sindical, uma vez que essa engloba o fenômeno da filiação. No decorrer da pesquisa, o SINDEEPRES revelou-se como uma entidade poderosa. Mostrou-se articulada com os interesses políticos e econômicos que estiveram engajados para legalizar a terceirização. No contorno da ação desse sindicato ganha destaque o auxílio prestado aos trabalhadores filiados por meio da oferta de serviços e de proteção jurídica. Contudo, a pronunciada estratégia cooperativa que mantém com o sindicato patronal é o que melhor qualifica o perfil da atuação do SINDEEPRES. Essa relação constitui-se em fonte de poder decisiva para a realização dos interesses desse sindicato de trabalhadores terceirizados.

Palavras chave: Sindicalismo; Ação sindical; Terceirização; Serviços; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

MENDES, Danilo Lucena. **Union action in the context of advancement and consolidation of outsourcing:** a study on SINDEEPRES. 2018. 154p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

The outsourcing regulation by law 13.429 of 2017 bolstered the growth of that sort of employment relationship in Brazilian labor market. Since 1960s, public administration has been demanding subcontracting, which slowly expanded in the following decades over certain activities in commerce and services sector, disastrously reaching industrial sector. Nevertheless, outsourcing begun to include a meaningful share of formal labor market, representing around 30% of that by the end of 2000s. Overall, such adjustment had further impact over the work of trade unions for the emergence of massive outsource employees sought for national representability. Therefore, in this master thesis deals with consequences of outsourcing over Brazilian trade unions by analyzing the path of a trade union for outsource employees named SINDEEPRES (Trade union for representing employees of outsourcing, labor placement, temporary job, meter reading and delivery of notifications companies in São Paulo state.) – the largest organization to support that labor segment in São Paulo state. As SINDEEPRES unionization rate was uncommon (of 30%), challenging the bibliography on the theme, our main goal was to understand its syndical action, since that embraces the phenomenon of affiliation. Our investigation has shown that SINDEEPRES is a powerful organization, which is interconnected with political and economic interests engaged in legalizing subcontracting. Regarding its syndical action, we highlighted the assistance offered to affiliated workers through services and legal protection. Nevertheless, the cooperative strategy between SINDEEPRES and the employer union is the most striking feature of SINDEEPRES action profile, consisting of the major power source for achieving its interests.

Keywords: Trade Unionism; Work of Trade Union; Outsourcing; Services; Labor Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro sinótico 1 – Ações do SINDEEPRES contra empresas terceirizadas que descumpriram acordos ou não observaram os direitos trabalhistas.	p. 26
Gráfico 1 – Salário de Porteiro de três sindicatos de São Paulo (SINDEEPRES, SINDIFÍCIOS e SIEMACO).....	p. 30
Quadro sinótico 2 – Comparação de cláusulas de Convenção Coletiva.	p. 32
Gráfico 2 – Média de Trabalhadores por Estabelecimentos Terceirizados (1985-2010). ...	p. 36
Tabela 1 – Marcha da terceirização.	p. 48
Gráfico 3 – Vínculos (Terceirizados e Totais).	p. 51
Gráfico 4 – Estabelecimentos (Terceirizados e Totais).	p. 53
Tabela 2 – Distribuição de sindicatos por Centrais Sindicais (2013/2015).	p. 85
Quadro sinótico 3 – As teses do SINDEEPRES sobre a terceirização.	p. 92
Quadro sinótico 4 – Os passos do SINDEEPRES rumo ao estatuto da terceirização.	p. 94

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AS Articulação Sindical

ASS Alternativa Sindical Socialista

CEBRASSE Central Brasileira do Setor de Serviços

CEF Caixa Econômica Federal

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

CNI Confederação Nacional das Indústrias

CONLUTAS Coordenação Nacional de Lutas

CCT Convenção Coletiva de Trabalho

CSC Corrente Sindical Classista

CSD CUT Socialista e Democrática

CST Centro de Solidariedade ao Trabalhador

CTB Central dos Trabalhadores do Brasil

CSB Central dos Sindicatos Brasileiros

CUT Central Única dos Trabalhadores

DIEESE Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas

EUA Estados Unidos da América

ESC Estrutura Sindical Corporativa

FENASERHTT Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado

FIESP Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

FNT Fórum Nacional do Trabalho

FS Força Sindical

FT Folha Terceirizada

FUNCAMP Fundação de Desenvolvimento da Unicamp

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

JT Justiça do Trabalho

MTE Ministério do Trabalho e Emprego

OIT Organização Internacional do Trabalho

PCdoB Partido Comunista do Brasil

PIB Produto Interno Bruto

PJ Pessoa Jurídica

PL Projeto de Lei

PLC Projeto de Lei Complementar

PLR Participação nos Lucros e Resultados

PMDB Partido do Movimento Democrático Brasileiro

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

PP Programa Poupatempo

PR Partido da República

PSDB Partido da Social Democracia Brasileira

PSTU Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado

PT Partido dos Trabalhadores

RAIS Relação Anual de Informações Sociais

RLAM Refinaria Landulfo Alves

REPLAN Refinaria do Planalto

RMSP Região Metropolitana de São Paulo

SDS Social Democracia Sindical

SEAAC Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas

SEADE Sistema Estadual de Análise de Dados

SINCONED Sindicato dos Trabalhadores em Edifícios e Condomínios de Campinas e Região

SINDECTEB Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Telégrafo e Similares de Bauru e Região

SINDIFÍCIOS Sindicato dos Trabalhadores em Edifícios e Condomínios de São Paulo

SIEMACO Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo

SINDEEPRES Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo

SINDEPRESTEM Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo

SINTICOM Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção, Mobiliário, Cerâmica, Montagens Industriais, Mármore, Granitos, Cimento, Cal e Gesso STU Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp

TST Tribunal Superior do Trabalho

UFScar Universidade Federal de São Carlos

UNICAMP Universidade Estadual de Campinas

USP Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	17
Abordagem do tema, objeto e problema de pesquisa	19
CAPÍTULO 1 – O SINDEEPRES	22
1.1 Características gerais do sindicato	22
<i>Origem e estrutura organizacional</i>	<i>23</i>
<i>Tipos de serviços oferecidos</i>	<i>24</i>
<i>A busca pela garantia de direitos – as margens do conflito.....</i>	<i>25</i>
1.2 O Perfil dos trabalhadores do SINDEEPRES	33
CAPÍTULO 2 – A TERCEIRIZAÇÃO SEGUNDO DIFERENTES PERSPECTIVAS. 38	
2.1 Introdução.....	38
2.2 Reestruturação produtiva e terceirização	40
2.3 Terceirização e mercado de intermediação de empregos	43
2.4 Regulamentação e evolução do vínculo terceirizado	48
2.5 Legalização como motor da terceirização	50
2.6 A terceirização no Poupatempo.....	56
2.7 Trabalhadores do Poupatempo	57
<i>Considerações sobre as entrevistas</i>	<i>61</i>
CAPÍTULO 3 – SINDICALISMO E MUDANÇA SOCIAL.....	63
3.1 Terceirização e sindicalismo	63
3.2 Fim de século, transformações no sindicalismo brasileiro	69
3.3 “A década neoliberal”.....	71
3.4 A Força Sindical e a reconfiguração do sindicalismo nos anos 90.....	73
3.5 Afirmação da ação cooperação conflitiva	76
3.6 O sindicalismo nos anos 2000	77
CAPÍTULO 4 – A ESTRATÉGIA DO SINDEEPRES	91
<i>Em busca de uma lei.....</i>	<i>91</i>
<i>A estratégia.....</i>	<i>93</i>
<i>Cooperação e Pragmatismo</i>	<i>97</i>
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	105
REFERÊNCIAS.....	108
Referências dos vídeos.....	115
APÊNDICE A – Quadros sinóticos da Folha Terceirizada (2014/2017)	117
APÊNDICE B – Fac-símiles de exemplares da Folha Terceirizada (2014-2017).....	121

APÊNDICE C – Imagens de eventos do SINDEPRESTEM	123
APÊNDICE D – Entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores do Poupatempo.....	127
SÍTIOS VIRTUAIS.....	142
OUTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS.....	143
ANEXO A – EMAILS.....	144

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa surgiu da necessidade de se entender como um sindicato que representa trabalhadores terceirizados e temporários organiza a sua ação. O notório avanço da terceirização nos últimos anos, com destaque para o período que se inicia em meados da década de 1990; e o debate sobre os efeitos da terceirização nas relações de trabalho, que ganhou muita evidência ao longo da última década, aguçou o nosso interesse pela compreensão do sindicalismo relativo aos trabalhadores terceirizados.

O Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo (SINDEEPRES) nos desafiou ainda na elaboração do projeto de pesquisa quando tomamos conhecimento de sua existência, por meio de um estudo de Márcio Pochmann (2012), que apontava, entre outros fatos, uma taxa de sindicalização de cerca de 30% para esse sindicato.

Esse dado desafiava a literatura sobre sindicatos de trabalhadores terceirizados, uma vez que os estudos relativos ao tema sugeriam que, nas condições legadas pela terceirização – em que se destacam uma alta rotatividade (POCHMANN, 2012) e uma fragmentação da base dos sindicatos (DRUCK, GODINHO, 2003; FERREIRA, MISSE, 2007) –, a ação sindical tornar-se-ia cada vez mais difícil. Mesmo quando se mostrava possível a organização dos trabalhadores terceirizados, a estrutura sindical corporativa não deixava de limitar os seus possíveis avanços (MARCELINO, BOITO, 2011).

Nesse sentido, nos questionamos como tinha sido possível ao SINDEEPRES aferir aquela taxa de filiação em um contexto de flagrante dispersão da base; somando-se a isso alguns efeitos da estrutura legal corporativa, que tende a afastar os sindicatos de seu trabalho organizativo. Entendemos que a resposta para tal questão poderia ser encontrada no exame da ação desse sindicato.

Problematizando a atuação do SINDEEPRES, traçamos como objetivos encontrar e descrever alguns elementos dos discursos e práticas dessa organização, que nos permitiria definir o seu perfil; uma vez construído esse perfil, procuraríamos entender em que medida isso explicaria a filiação sindical incomum.

Entendemos que seriam necessários os seguintes elementos para construir o perfil da ação do sindicato: a história do sindicato; a trajetória de alguns de seus dirigentes

(principalmente de seu presidente); a posição do sindicato no “mercado” das centrais sindicais; o comportamento do sindicato em relação a questões polêmicas, como a lei da terceirização; e outros temas atinentes aos trabalhadores terceirizados. A busca por esses aspectos seria realizada por meio de entrevistas com seus dirigentes e a análise de documentos. Porém, diante de sucessivas recusas às nossas solicitações para realizar entrevistas, adotamos como recurso o acervo de entrevistas que o próprio sítio do sindicato disponibiliza, as quais nos permitiram responder essas questões¹.

Assim, uma base valorosa de dados foi levantada por meio do acesso a esse acervo. Analisamos e transcrevemos trechos de entrevistas com o presidente do sindicato, Genival Beserra Leite, que tratou, repetidas vezes, de temas como: o debate sobre o trabalho terceirizado; a lei da terceirização; os serviços prestados pelo sindicato às categorias que compõe sua base; a história do sindicato; e a sua própria trajetória dentro do sindicalismo.

Analisamos, também, depoimentos de atores importantes para o sindicato, tais como: Almir Pazzianotto Pinto, que foi Ministro do Trabalho (1985-1988) e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; Vander Morales, presidente do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (SINDEPRESTEM) e da Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado (FENASERHTT). Esses trataram de temas como a dinâmica da legalização da terceirização e seu papel econômico, e da associação polêmica entre trabalho terceirizado e precarização.

Também foi analisado um conjunto significativo de jornais do sindicato – de periodicidade mensal, disponíveis no sítio do sindicato². Examinamos todos os exemplares disponíveis, que vão de janeiro de 2014 até abril de 2017, o último exemplar a que tivemos acesso³.

¹ O SINDEEPRES tem um canal de entrevistas em sua página virtual, a TV SINDEEPRES, página da qual extraímos entrevistas cujo conteúdo era pertinente para nossa pesquisa: http://www.tvSINDEEPRES.org.br/tv/?page_id=13 (Acesso em: 23 maio 2017).

² A *Folha Terceirizada* foi disponibilizada até abril de 2017 quando a organização passou a privilegiar a comunicação por meio de mídias sociais e dos vídeos da TV SINDEEPRES. Link para a página do jornal: <http://www.SINDEEPRES.org.br/folha-terceirizada.html> (Acesso em: 23 maio 2017).

³ No “Apêndice A” desta dissertação há sete quadros sinóticos que sintetizam os assuntos mais próximos dos nossos interesses, publicados nas páginas do jornal, e fac-símiles de capas e páginas que julgamos relevantes. Essas informações sustentaram a compreensão e a classificação da estratégia sindical e política do SINDEEPRES.

Examinamos, além disso, outros documentos relativos à terceirização produzidos pelo SINDEEPRES⁴, que foram confrontados com outros artigos⁵ e materiais⁶ não pertencentes ao sindicato.

Ao mesmo tempo, efetuamos entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores terceirizados que compõem a base do SINDEEPRES⁷. Avançamos sobre nesse flanco com o objetivo de entender como o trabalhador terceirizado julgava a ação do sindicato que o representa, bem como captar qual a condição específica desse trabalhador.

Abordagem do tema, objeto e problema de pesquisa

Com o avanço desenfreado da terceirização, sobretudo a partir da década de 1990, surge uma massa de trabalhadores sob essa condição. Em razão do caráter descentralizado de alocação de mão de obra no setor de serviços, os trabalhadores terceirizados encontravam-se muito dispersos; em consequência, haveria obstáculos para a organização de seus interesses coletivos.

Assim, as categorias de empregados com esse tipo de vínculo passaram a ser percebidas sob o estigma da precariedade, de tal modo que tudo aquilo que se aproxima do sentido de terceirização logo ganha esses contornos. Nesses termos, igualmente, tem sido percebida a ação sindical dirigida aos trabalhadores terceirizados.

O elo entre heterogeneidade/fragmentação da base dos sindicatos (efeito da terceirização) e a queda acentuada da taxa de sindicalização tem sido amplamente observada. Segundo Martins Rodrigues, por exemplo, “quanto mais heterogêneos os grupos de trabalhadores, maiores as dificuldades de unificação organizatória, isto é, de seu

⁴ É o caso das pesquisas conduzidas por Márcio Pochmann, reunidas na publicação do sindicato, “SINDEEPRES: um sindicato na história do Brasil”, em comemoração aos 20 anos do sindicato, completados em 2012. Recebemos o exemplar físico quando fizemos incursão no sindicato na tentativa de marcar entrevistas. Outro documento importante que tomamos para exame foi: “Terceirização, uma realidade irreversível” (Disponível em: <http://www.SINDEEPRES.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/cartilhaSINDEEPRES.pdf>. Acesso em: 23 maio 2017).

⁵ Como a recente coletânea de artigos sobre a terceirização: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ROGRIGUES, Helio; COELHO, Elaine d'Ávila (Org.). *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade*. São Paulo, Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

⁶ DIEESE, Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4302/1998) para os trabalhadores. Contrato de trabalho temporário de terceirização. Nota técnica, abril de 2017. (Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2017).

⁷ Realizamos entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores de postos do Poupatempo situados em três cidades diferentes do Estado (São Paulo, uma cidade da Região Metropolitana e outra do interior).

enquadramento em entidades de cúpula destinadas a representar todos os trabalhadores” (RODRIGUES, 2009, p. 117).

Assim, haveria uma tendência de queda na taxa de filiação entre sindicatos de trabalhadores subcontratados em função dos limites organizatórios e da precarização (alta rotatividade, fragmentação da base e insalubridade), características apontadas também por Dau, Rodrigues e Conceição, (2009); e Druck, Oliveira, e Silva, (2010).

Ao contrário dessa tendência, o SINDEEPRES tem apresentado uma crescente taxa de sindicalização, muito superior àquela da população ocupada adulta no Brasil, que, para o ano de 2012, era de 17%, segundo Ramalho e Rodrigues (2014). Com base em dados do próprio SINDEEPRES, usados para se traçar um perfil do trabalhador terceirizado no Estado de São Paulo, Pochmann (2012) afirma que:

No ano de 1993, o primeiro ano de funcionamento do sindicato de representação dos trabalhadores terceirizados no estado de São Paulo, a taxa de sindicalização era simbólica, com apenas 0,2% dos ocupados. Dez anos depois, a taxa de sindicalização alcançava quase 20% do total dos ocupados terceirizados. Em 2010, um a cada grupo de três trabalhadores terceirizados estava filiado ao sindicato laboral. (POCHMANN, 2012b, p. 15).

Assim, se a terceirização fragmenta a base dos sindicatos e, em consequência, provoca um movimento decrescente na taxa de sindicalização, como se explicaria a tendência crescente de sindicalização no caso do SINDEEPRES? Em que medida a ação desse sindicato explicaria essa propensão? Isso nos conduziu ao seguinte problema sociológico relativo à ação sindical: qual é o tipo de ação construído pelos dirigentes do SINDEEPRES, que tem permitido a esse sindicato obter uma taxa de sindicalização relativamente alta, em um contexto de flagrante dispersão de sua base?

No que se refere a essa questão, é preciso esclarecer alguns pontos. Antes de tudo, nossa pesquisa coloca o seguinte problema: se as características da terceirização (sobretudo, a alta rotatividade) somadas aos efeitos da estrutura sindical corporativa deveriam pesar negativamente sobre a organização dos sindicatos, o que explica uma alta taxa de sindicalização para o sindicato em questão?

A resposta a essa questão exige, antes, que abordemos o significado geral da filiação sindical. Segundo Campos (2013) a sindicalização tem pelo menos dois significados básicos. Do ponto de vista do trabalhador sindicalizado, a adesão sugere que esse valora positivamente a atuação do sindicato. Da ótica do sindicato, a filiação é um ativo indispensável no mercado

sindical, espaço em que a barganha exige representatividade. Com efeito, a proporção de adeptos é um indicador de força organizacional.

Assumindo essa interpretação, o nosso interesse rumou na direção de observar, em primeiro lugar, o ponto de vista do sindicato e, complementarmente, a percepção dos representados. Portanto, procuramos entender em que medida a filiação é um objetivo posto pela direção? Por que e como o fazem?

Entendemos que essa questão poderia ser verificada se investigássemos as escolhas dos agentes do SINDEEPRES. Nesse sentido, buscamos compreender como sua direção tem desenhado estratégias e executado ações necessárias para garantir tamanha adesão dos trabalhadores que representa. No primeiro capítulo, oferecemos uma descrição das características gerais do funcionamento desse sindicato.

Mas a ação do SINDEEPRES chama a atenção também pelo fato de que no recente processo político – que levou tanto à legalização irrestrita da terceirização, quanto à aprovação da mais extensa reforma trabalhista – esse sindicato esteve presente e foi bem sucedido na luta pela efetivação de seus interesses institucionais. O sindicato foi um agente importante em um grupo de interesses que reuniu empresários de diferentes setores, com destaque para aqueles do setor de serviços, com o objetivo de “modernizar as relações de trabalho no país.”

Esse sindicato adotou uma ampla estratégia com vistas a conferir legitimidade à terceirização. Entre outras atitudes, organizou seminários; integrou intelectuais à causa da legitimação; promoveu articulações políticas dentro do Congresso Nacional, agindo por conta própria ou junto a organizações do setor empresarial de serviços; e associou-se a centrais sindicais, bem como a importantes porta-vozes influentes no debate das questões trabalhistas no país.

A seguir, buscamos traçar um perfil mais detalhado do SINDEEPRES e de sua base (Capítulo 1). Num segundo momento (Capítulo 2), seguindo o caminho aberto pelos estudos da sociologia do trabalho e do sindicalismo, nos concentramos no tema da terceirização. Logo após (Capítulo 3), abordamos as mudanças pelas quais passou o sindicalismo brasileiro na década de 1990. Um debate sobre essa questão é fundamental para se pensar em como classificar o tipo de ação do SINDEEPRES. Uma vez traçadas as suas características definidoras, reatamos os pontos convergentes relativos à literatura cotejada a fim de compreender o lugar do SINDEEPRES no sindicalismo nacional (Capítulo 4).

CAPÍTULO 1 – O SINDEEPRES

1.1 Características gerais do sindicato

O SINDEEPRES, que é hoje o maior sindicato de trabalhadores subcontratados do Estado de São Paulo, foi fundado em agosto de 1992. Sua existência coincide, portanto, com o avanço avassalador da terceirização sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Segundo a publicação *Terceirização e desenvolvimento*, no ano de 2010 os vínculos terceirizados equivaliam a 25,5% (ou 10.865.297) do emprego formalizado no Brasil. Em 2014 esse percentual havia aumentado para aproximadamente 26,8% (ou 12.700.546). Considerando apenas o Estado de São Paulo, em 2010, 29,3% do mercado de trabalho formal era representado por vínculos terceirizados, o que correspondia a mais de 3,6 milhões de trabalhadores. Em 2014, esse contingente já passava de 4 milhões, o que equivalia a 30,5% dos vínculos formais, o maior percentual dentre os estados brasileiros (CUT, 2011; 2014).

De acordo com os dados do SINDEEPRES, o número de trabalhadores terceirizados que vieram a compor sua base passou de 89.026 para 700.206 ocupados entre 1992 e 2010. Nesse mesmo período, a quantidade de empresas de terceirização que empregam trabalhadores a ele vinculados foi de 292 para 5.354. Ainda de acordo com essas informações, essa organização representa trabalhadores de oito categorias, em todo o estado de São Paulo. São elas:

- 1) Empregados em Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros;
- 2) Trabalho Temporário;
- 3) Leitura e medição de consumo de luz, água, esgoto e gás encanado;
- 4) Entrega de aviso de consumo de luz, água, esgoto e gás encanado;
- 5) Fiscais de piso, fiscais de tráfego;
- 6) Arrecadadores, auxiliares de pista, supervisores, encarregados em praças de pedágio privatizadas ou terceirizadas;
- 7) Porteiros das empresas de prestação de serviços em edifícios e condomínios;
- 8) Serviços de operações de carga e descarga de materiais.

Essas categorias formam um contingente significativo da força de trabalho terceirizada no estado de São Paulo, segundo informa o próprio presidente do sindicato, Genival Beserra Leite:

Associados... nós temos aí em torno de 322 mil associados; e representados em todo o Estado 700 mil. Então, acredito que dentro de pesquisa feita, provada, que o sindicato está como o maior da América Latina nesse ramo. (LEITE, 2105).⁸

Levando em conta os números de dezembro de 2015 mencionados por Leite, a taxa de sindicalização do SINDEEPRES seria de 46%, percentual que supera a taxa aferida por Pochmann em 2012 (33%).

Considerando os dados da PNAD para 2015, foi possível aferir uma taxa de sindicalização de 14,6% para o setor de serviços e de 19,8% para todos demais os setores. Se considerarmos a taxa de sindicalização daqueles que foram contratados por “empresa locadora de mão de obra” obtemos uma taxa superior: 26,1%, mais próxima ao dado aferido por Pochmann (2012), embora, inferior. Seja como for, o fato é que a taxa de filiação do SINDEEPRES não é desprezível.

Origem e estrutura organizacional

Alguns elementos relevantes sobre a origem do sindicato são revelados por Leite, em entrevista para o canal digital do próprio sindicato, a TV SINDEEPRES. De acordo com seu presidente, o SINDEEPRES foi fundado para representar trabalhadores terceirizados, uma vez que, o sindicato existente não era suficientemente democrático e transparente em suas práticas. Leite afirma que desconhecia os acordos coletivos e suas respectivas assembleias. Também destaca o salto da estrutura do sindicato que ajudou a fundar. De uma salinha passou para um prédio de 14 andares no centro de São Paulo.

Perguntado sobre a importância do sindicato o presidente declara:

A importância do sindicato... ele surgiu pelo seguinte: há 23 anos atrás, eu trabalhava numa empresa de prestação de serviços e nós não tínhamos um sindicato que representasse os trabalhadores dessa categoria. Agente recebia a cada ano uma convenção coletiva que vinha pelo correio que era do sindicato conhecido... era o Agentes Autônomos [...]... e ninguém sabia quando se dava a convenção, ninguém participava nem de assembleia nem de nada... para levar nossas reivindicações, para que aquele sindicato lutasse pelos trabalhadores. Aí juntamos um grupo e falamos “vamos formar nosso sindicato”; foi aí o primeiro passo que deu. E, graças a Deus, em 31 de agosto de 1992 nós fundamos o sindicato. (LEITE, 2015).

Criado com os anseios de estar mais próximo do trabalhador terceirizado, o SINDEEPRES parece ter cumprido seu objetivo. As 21 subsedes⁹ nas maiores cidades do

⁸ Todas as declarações identificadas entre parênteses, em caixa alta com o ano, como (LEITE, 2015), e entrevistas de outros agentes identificados do mesmo modo no final da citação, foram retiradas da TV SINDEEPRES. (<http://www.tvsindeepres.org.br/tv/>). Acesso em: 23 maio 2017).

⁹ Constam no sítio do sindicato as seguintes cidades: Americana, Barueri, Bauru, Bragança Paulista (Consultório Odontológico); Campinas, Guarulhos, Jundiaí, Mogi das Cruzes (Consultório Odontológico); Osasco,

Estado cumprem a função de colocar o sindicato próximo dos trabalhadores. Assim nos conta seu presidente:

Nós começamos aqui na capital... até hoje a sede é aqui. Mas para que agente pudesse ter uma representação bem próxima do trabalhador, nós criamos subsedes hoje nós temos 21 subsedes espalhadas em todo Estado de São Paulo... mais 4 sedes de atendimentos [odontológicos] Por quê? Por que o trabalhador tem que estar próximo, o sindicato tem que estar ali para tirar a dúvida dele na hora que ele precisa. ... Nós temos em todas as subsedes e aqui na sede o trabalhador, que nós chamamos o fiscal de rua. Aquele trabalhador que passa toda semana nos postos de trabalho para levar informação do sindicato e trazer as dúvidas pra cá, e depois levar a solução pra eles. Isso pro trabalhador é muito importante porque nem sempre ele pode se deslocar do local de trabalho para vir no sindicato. (LEITE, 2015).

Tipos de serviços oferecidos

A organização sindical faz-se presente para seus representados, sobretudo, como ofertadora de serviços. No entendimento da diretoria o sindicato deve oferecer o melhor para seus associados:

Hoje nós estamos com duas Colônias de férias prontas... a de Caraguá [Caraguatatuba] está quase no final. Até o fim do ano nós vamos inaugurá-la, é uma colônia de férias modelo, inclusive está conhecido como o prédio mais moderno da cidade de Caraguá. Por que nós fazemos isso? Você pode até perguntar né? Nós fazemos isso porque o trabalhador merece, é o dinheiro dele que está indo para lá. Então, ele tem que ter uma boa instalação... ele vai ter a colônia de férias dele, que vai se equiparar a um hotel cinco estrelas. Então, isso é questão, não digo minha, mas da diretoria e da nossa cultura: dar o melhor para o trabalhador. (LEITE, 2015)

“Dar o melhor para o trabalhador” é, no entendimento da direção do sindicato, um importante objetivo de sua atuação, o que nesse caso está associado à ideia de oferecer bons serviços para os associados como uma colônia de férias equiparável a “um hotel cinco estrelas”. Mas a oferta de serviços não para aí.

Um resumo do conjunto variado de serviços disponibilizados pelo sindicato apareceu na edição de janeiro de 2016 da *Folha Terceirizada*:

Garantir os direitos dos trabalhadores é a razão de existir do SINDEEPRES. Porém, o Sindicato sabe que os trabalhadores da categoria merecem algo a mais, e oferece serviços como assistência jurídica, odontológico (consultórios na sede, subsedes, além dos sete veículos “odontomóveis” que fazem atendimento no local de trabalho do representado), cursos de qualificação profissional, atividades esportivas (Corrida do Trabalhador, Torneio de Futebol e participação em outras corridas), colônias de férias próprias (Praia Grande, Bertioga e, em breve, Caraguatatuba), convênios com faculdades/universidades, parques, farmácias, clínicas médicas, psicólogos, colégios, cursos de informática e idiomas, óticas, academias, parques de diversões, pousadas, hotéis e diversos outros estabelecimentos como o SESC. Portanto, o trabalhador

ganha ainda mais poder quando está unido e junto ao SINDEEPRES. (*Folha Terceirizada*, agosto de 2016.)

De fato, mesmo uma rápida visita ao site do sindicato ou a leitura de qualquer edição da *Folha Terceirizada* (FT) evidencia que uma das principais preocupações da entidade é ofertar serviços para seus associados. Assim, entendemos que este é um dos aspectos fundamentais da ação desse sindicato, embora não seja o único. A primeira frase desse editorial enfatiza que a razão de ser do SINDEEPRES é “*garantir os direitos dos trabalhadores.*”

A busca pela garantia de direitos – as margens do conflito

O SINDEEPRES cumpre o seu objetivo original por meio da vigilância dos direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora brasileira, fiscalizando o cumprimento das leis trabalhistas por intermédio do seu departamento jurídico. Leite fala com destaque sobre esse serviço:

O Departamento Jurídico veio praticamente com o sindicato, quando ele foi fundado. E hoje temos praticamente trinta advogados trabalhando, que cuidam dos assuntos dos não associados, da categoria por inteiro. São eles que recorrem à Justiça do Trabalho para resolver os problemas de ações trabalhistas. O jurídico tem esse papel fundamental. (LEITE, 2015)

A importância do departamento jurídico para o sindicato se deixa notar pela sua dimensão: são “praticamente 30 advogados”. A salvaguarda dos direitos, que se dá por meio de ações na Justiça do Trabalho, ou de Convenção Coletiva de Trabalho, é um dos elementos mais marcantes da atuação do SINDEEPRES. Nessa esfera, como o próprio presidente enfatizou, o departamento jurídico tem um “papel fundamental”.

Da fala de Leite destaca-se, também, o fato de que o Departamento Jurídico teria vindo “praticamente com o sindicato”, ou seja, nasceram juntos, o que qualifica o comportamento do SINDEEPRES de maneira particular. O reconhecimento de que uma de suas atividades fundamentais é exercida pelo Departamento Jurídico reforça a ideia segundo a qual no Brasil os conflitos trabalhistas tendem a se resolver por mediação da Justiça do Trabalho¹⁰. Assim, como os desacordos devem ser equacionados nos tribunais, os sindicatos

¹⁰ Sob a questão do apelo à justiça, acompanhamos o argumento de Cardoso: “O fato de os direitos trabalhistas serem legalmente garantidos nos leva a esperar, naturalmente, que parte da solução dos conflitos do cotidiano do trabalho aporte regularmente na Justiça.” (CARDOSO, 2003, pp. 188-190). Segundo esse autor, o simples apelo à Justiça do Trabalho não constitui um fato extraordinário, capaz de explicar alguma mudança no padrão da ação sindical. Porém, o aumento das ações trabalhistas, a partir da década de 1990 é significativo. Nessa época, os sindicatos se enfraqueceram, politicamente, por causa da reestruturação produtiva (e escolhas das cúpulas), e, em consequência, “capital e trabalho defrontam-se não mais (ou primordialmente) por meio de mecanismos de

não podem abrir mão da atividade jurídica. Em outras palavras, como os direitos estão previstos pela lei, o não reconhecimento desses faz com que a resolução do conflito seja, necessariamente, mediada pela interpelação judicial da parte que infringiu a norma.

Conforme observado em matérias da FT, nas situações em que os direitos dos trabalhadores não foram respeitados, o sindicato acionou o seu departamento jurídico. Trata-se de textos que deram ênfase ao descumprimento de acordos ou dos direitos trabalhistas e que enfatizam a ideia de que o SINDEEPRES não poupa, e não poupará, esforços para defender seus representados. No “Quadro Sinótico – 1”, remetemos a exemplos de ações do sindicato na Justiça do Trabalho.

Quadro sinótico 1 – Ações do SINDEEPRES contra empresas terceirizadas que descumpriram acordos ou não observaram os direitos trabalhistas

Ações do SINDEEPRES contra empresas terceirizadas que descumpriram acordos ou não observaram os direitos trabalhistas (<i>Folha Terceirizada</i>, 2014/2017):
- Evoluti (fevereiro de 2014);
- Soluções Serviços Terceirizados Ltda (abril de 2014);
- Evoluti (setembro 2014)
- Realmax (novembro de 2014);
- CSI Cargo Logística Integral S/A; RV3 Serviços; e Brasvalor Logística e Sistemas de Transporte Ltda (janeiro de 2015).
- Evoluti (fevereiro de 2015).
- Dacala Segurança e Vigilância Ltda (fevereiro de 2016);
- Works Construção e Serviços Ltda; Comerí prestadora da Volkswagen (maio de 2016);
- Active Engenharia Ltda (junho de 2016).

Fonte: *Folha Terceirizada* (período: janeiro de 2014 até abril de 2017).

Esse corolário é fundamental para a estratégia argumentativa do sindicato direcionada a legitimar a terceirização. Com esse intuito, a entidade afirma que o trabalhador terceirizado não se encontra desamparado, pois tem um representante que não poupa esforços para garantir seus direitos, o SINDEEPRES. A luta pelos direitos dos trabalhadores terceirizados, assim, é a luta contra a imagem que iguala terceirização a precarização.

No texto “*Terceirização, uma realidade irreversível*” (2013), a greve dos trabalhadores do Poupatempo Lapa é destacada com o objetivo de reforçar o argumento de que o sindicato não é passivo frente às demandas dos trabalhadores terceirizados:

Um caso exemplar é a greve do Poupatempo Lapa, em São Paulo. Uma greve de 43 dias que resultou em 43% de aumento salarial. O acórdão (...) mostra claramente que

representação coletiva, como sindicatos, comissões de empresas ou centrais sindicais, mas, cada vez mais, pela mediação de advogados e juízes do trabalho, intérpretes do direito.” (CARDOSO, 2003, p. 190) Importa-nos relativizar o fato de que acionar a Justiça do Trabalho não é o critério definitivo capaz de classificar uma ação sindical como desmobilizadora ou populista.

o trabalhador terceirizado está protegido e que a Justiça reconhece seu trabalho e seus direitos. A greve também mostrou que os trabalhadores terceirizados têm uma organização sindical forte, que não mede esforços para defendê-los. (SINDEEPRES, 2013, p. 37)

A atuação do sindicato na salvaguarda dos interesses dos trabalhadores terceirizados ganha publicidade não só nas matérias da FT. A página¹¹ *SINDEEPRES em Ação*, em seu próprio sítio virtual, é inteiramente dedicada a tornar públicas as ações do sindicato na defesa dos direitos de seus representados. Nessa página, há quatro vídeos-reportagem que registram advogados do sindicato buscando assegurar os direitos trabalhistas básicos desrespeitados por empresas de terceirização.

A reportagem do dia 8 de março de 2017 informa sobre uma mesa redonda realizada na Gerência Regional do Trabalho e Emprego em São José dos Campos, com a presença das empresas NETSEG e Simone Aparecida, ambas prestadoras de serviços na região, e o sindicato atendendo a uma denúncia de várias irregularidades feita pelos trabalhadores. A advogada do sindicato presente na reunião relata o seguinte:

Nós recebemos denúncias no sindicato com relação a atrasos de salários e benefícios, auxílio refeição, auxílio alimentação e vale transporte. E também atraso no pagamento de férias. E falta de pagamento referente à PLR (...) 2015 e 2016 (...). E também irregularidades nos depósitos do FGTS (ADVOGADA DO SINDEEPRES, 2017).

Ainda segundo essa advogada, as empresas reconheceram os atrasos na remuneração e se comprometeram a quitá-la. A repórter encerrou dizendo que o sindicato manteria postura vigilante sobre esse caso.

A segunda reportagem registra uma ação no Ministério Público do Trabalho em São Bernardo do Campo em 18 de abril de 2017. O advogado do sindicato relatou ser um caso de denúncia de um trabalhador coagido a pedir demissão ao fim do contrato entre a prestadora TB Serviços e o tomador (Município de São Caetano do Sul). A prestadora negou que essa prática tivesse acontecido. Segundo o advogado:

Na mediação que acabou de acontecer, a prestadora de serviços negou que essa prática tenha acontecido. E disse que irá chamar os dez trabalhadores que pediram demissão para uma reunião com a presença do sindicato para verificar se houve coação, tanto da prestadora, quanto da tomadora de serviços. E caso isso seja comprovado, ela vai reverter a demissão a pedido do trabalhador para uma demissão imotivada e pagar todos os direitos pertinentes a esse tipo de demissão. (ADVOGADO DO SINDEEPRES, 2017)

¹¹ Página do sítio: <http://www.sindeepres.org.br/midias/sindeepresacao.html> (Acesso em: 23 maio 2017).

O terceiro vídeo-reportagem é sobre uma ação na Gerência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo. No dia 21 de julho de 2017 foi realizada uma mesa redonda com a participação de uma advogada do SINDEEPRES e representantes da Empresa Cromatec acerca de denúncias de irregularidades feitas pelos trabalhadores terceirizados dessa empresa.

A advogada do SINDEEPRES relata os seguintes exemplos de omissão:

Nós recebemos denúncias de trabalhadores no sindicato informando que a empresa nunca efetuou o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados, conforme estabelece a Convenção Coletiva. E também a empresa retirou o convênio médico dos funcionários, e existem erros nos cálculos para pagamento das horas extras e adicional noturno. E os trabalhadores ainda relataram sobre as divergências de salários entre funcionários e falta de registros de ponto. E por último eles denunciaram que a empresa não efetua regularmente os recolhimentos do fundo de garantia. (ADVOGADA DO SINDEEPRES, 2017)

Segundo a advogada, a empresa compareceu e justificou as faltas por motivo de crise financeira, mas apresentou provas do não descumprimento de parte das denúncias. A advogada afirmou que “diante dessa situação, nós analisaremos todos esses documentos e, se houver alguma irregularidade, adotaremos algumas medidas cabíveis.”.

O quarto vídeo-reportagem é sobre uma assembleia de ex-empregados da Empresa Active Engenharia realizada na subsede de Sorocaba, em 13 de setembro de 2017. O advogado do sindicato presente na assembleia explica que, ao fim do contrato entre a tomadora (Marinha do Brasil) e empresa prestadora (Active Engenharia), houve um atraso na quitação dos valores que deveriam ser pagos aos trabalhadores. Depois de buscar a negociação, o SINDEEPRES foi levado a abrir um processo contra a empresa prestadora na Justiça.

Em março de 2015, o contrato comercial entre a Active, a prestadora de serviço, e o tomador de serviço (Marinha do Brasil) foi encerrado. Os trabalhadores foram dispensados e receberam as verbas rescisórias. Contudo, fora do prazo que estabelece a lei. Então nós tentamos de diversas formas, tentamos mesa redonda, negociações com a empresa para que esses pagamentos fossem realizados. Contudo, sem êxito algum. Então o que restou pra gente foi o ingresso da ação. Distribuímos uma reclamação trabalhista. Pleiteando o pagamento da multa, do [artigo] 477 da CLT, pelo atraso (...). Alguns meses de Fundo de Garantia que a empresa não fez o depósito. A multa de 40% por cento do Fundo de Garantia. E multas contidas na Convenção Coletiva decorridas de todos esses atrasos aí. Então o processo foi caminhando. Teve audiência. A empresa falou que ia apresentar proposta e não apresentou. O processo ficou aí um ano esperando a manifestação da empresa. Com uma proposta pra gente trazer ao trabalhador pra saber se aprovava ou não. No mês passado a empresa fez uma proposta, foi essa proposta que trouxemos hoje pro trabalhador deliberar se aceita ou não. (ADVOGADO DO SINDEEPRES, 2017)

Já a outra advogada do sindicato, presente na assembleia, descreve qual foi o desfecho da reunião.

Na visão do sindicato a gente não achou essa proposta razoável. (...) Mas foi o que os trabalhadores aprovaram. (...) Segundo a visão deles. Eles falaram que esperaram dois anos. Eles não sabem como vai ser o desfecho desse processo. Na visão do sindicato, a gente acredita que poderia ser melhorada. Mas eles não contestaram. A gente expôs pra eles tudo que tinha conversado com a empresa. (...) Nós apuramos um valor, atualizamos esse valor até o mês de setembro. A proposta da empresa é com base em um valor de abril do ano passado. (...) Em 18 parcelas pra eles começarem a receber a primeira parcela em janeiro de 2018. Ou seja, esse processo, ele vai continuar. Por que a empresa vai iniciar os pagamentos apenas em janeiro de 2018. Então tem um ano e seis meses pra eles receberem esses valores. (ADVOGADA DO SINDEEPRES, 2017)

De acordo com o nosso ponto de vista, esses casos caracterizam o perfil de ação do SINDEEPRES. Esse sindicato busca em primeiro lugar a negociação, quando as possibilidades desse tipo de ação encontram-se esgotadas, aciona a Justiça do Trabalho, para a qual o conflito é direcionado. Seja como for, é esse tipo de ação que a entidade traduz como “luta”. Tal foi o caso da greve dos funcionários do Poupatempo da Lapa. Apesar de o ônus da organização da paralisação ter sido dos trabalhadores, o sindicato destaca que o “acórdão [...] mostra claramente que o trabalhador terceirizado está protegido e que a Justiça reconhece seu trabalho e seus direitos.”. (SINDEEPRES, 2013)

A ideia de luta, aliás, é um dos principais argumentos do sindicato na defesa de seus representados, o que acaba por fortalecer a estratégia discursiva favorável à terceirização. Ao defender seus representados o SINDEEPRES combate a ideia de precarização. Segundo o discurso do SINDEEPRES, ser precarizado é não ter direitos. De acordo com essa lógica, como os seus representados têm direitos, não podem ser considerados precarizados. Porém, a inexistência de uma lei específica da terceirização dificultaria, de fato, a representação de interesses desses trabalhadores. Somente uma lei específica, pensa ele, seria capaz de assegurar que os empregados terceirizados possuam direitos iguais àqueles não-terceirizados. Nesse sentido, a lei da terceirização seria capaz de acabar com precarização conferindo aos terceirizados os mesmos direitos que têm os não-terceirizados; a precarização existe por que os trabalhadores terceirizados não são reconhecidos da mesma forma que os não-terceirizados. Se essa igualdade fosse alcançada, ou garantida por lei, então se enfraqueceria a tese da precarização.

Porém, a proteção dos interesses de seus representados não se deu apenas via departamento jurídico. Para o seu presidente, defender um marco regulatório para a terceirização significava defender o trabalhador terceirizado. Assim, o SINDEEPRES não poupou esforços, também, para concretizar aquele que era definido como seu principal objetivo: conquistar um marco regulatório que legitimasse a terceirização. Além disso, Leite

atuou em conjunto com o sindicato patronal para obter melhores índices de reposição salarial e, assim, reforçar o argumento segundo qual o trabalhador terceirizado pode contar com a salvaguarda do SINDEEPRES para ter direitos iguais aos demais trabalhadores.

A luta pela valorização salarial de seus trabalhadores foi, do mesmo modo, um dos meios pelos quais o sindicato buscou reforçar a legitimidade da terceirização. Segundo essa estratégia, se não há diferenças entre terceiros e não-terceiros, ou se esses têm a mesma dignidade, isso deve se expressar por meio dos níveis salariais. Com esse propósito o sindicato buscou igualar os salários de seus representados aos dos demais. O documento *Terceirização uma realidade irreversível* destaca que entre “1985 e 2010, o salário médio do trabalhador terceirizado no Estado de São Paulo cresceu 2,3% acima da inflação. Isso indica que uma parte importante dos ganhos de produtividade foi incorporada aos salários dos trabalhadores.” (SINDEEPRES, 2013, p. 18). De acordo com o Gráfico 1, de fato, os salários negociados pelo SINDEEPRES cresceram ao longo de toda década.

Leite não deixou de dar relevância a esses resultados sempre que teve oportunidade. Segundo ele, a paridade salarial dos trabalhadores do SINDEEPRES em relação àqueles não terceirizados, fora uma conquista viabilizada graças à atuação conjunta com o sindicato patronal.

Nós já fizemos muitas mudanças para o trabalhador no sentido de beneficiá-lo. Por exemplo, a primeira pesquisa que fizemos mostrava uma deficiência muito grande,

uma defasagem de salários, nós trabalhamos junto com o sindicato patronal, mostramos pra eles a pesquisa e mostramos que agente tinha que melhorar o salário dos trabalhadores, né. (LEITE, 2014b).

As declarações do presidente do sindicato patronal, Vander Morales, presente no mesmo evento foram na mesma direção da fala de Leite.

Esses indicadores vão ajudar tanto as empresas e os trabalhadores a melhorarem as condições de trabalho. A pesquisa sinaliza que o trabalhador terceirizado hoje, com segurança, com proteção do sindicato laboral, o SINDEEPRES, que vem fazendo um grande trabalho de proteção e de defesa desses trabalhadores... (MORALES, 2014a).¹²

O exame comparativo dos salários negociados pelo SINDEEPRES com os de outras organizações (Gráfico 1) nos mostra que, no início da década de 2000, o salário do trabalhador da base do SINDEEPRES era inferior, mas se aproximou do mesmo patamar dos demais no fim do período.

A conquista da igualdade salarial era importante para ambas as organizações (a patronal e a trabalhista), posto que servisse como um bom argumento para legitimar a terceirização. Como o objetivo das duas organizações era passar uma imagem boa da terceirização, o rendimento mensal do terceirizado não podia continuar inferior aos dos não-terceirizados. Assim, o salário base das categorias representadas pelo SINDEEPRES deve ter sido um ponto central de sua ação para combater a pecha da “precarização”.

Os depoimentos de Leite e de Morales citados acima, evidenciam a sintonia fina dos objetivos das organizações (patronal e trabalhista). No capítulo 4, retomaremos a ação do SINDEEPRES a partir desse ponto, ou seja, enfatizando a estratégia dessa organização que, associando-se a entidades empresariais do setor de serviços, intelectuais e políticos, logrou a aprovação da lei da terceirização em março de 2017. A esse respeito, argumentaremos que a cooperação desse sindicato com os interesses patronais constitui um elemento fundamental de sua ação. Além disso, o pólo conflitivo de sua atividade se manifesta por meio das ações trabalhistas nas diversas instâncias da Justiça do Trabalho, conforme vimos acima. Assim, a estratégia do SINDEEPRES para conquistar benefícios para seus representados inicia-se na aposta de que a cooperação é o melhor caminho. Os interesses dos trabalhadores são definidos pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), instrumento legal resultado do acordo entre sindicato trabalhista e sindicato patronal. O conflito advém quando as empresas descumprem – a despeito do previsto na CCT – o que foi negociado pelo sindicato patronal.

¹² Ambas as declarações foram retiradas de: <https://youtu.be/4AKwC-eWUtw>. (Acesso em: 23 maio 2017).

No entanto, quando comparamos as cláusulas econômicas da Convenção Coletiva Geral, assinada pelo SINDEEPRES, com o instrumento jurídico referente a trabalhadores não terceirizados, representados pelo SINDIFÍCIOS¹³, podemos apontar diferenças notáveis. Se o Vale Refeição da categoria terceirizada tem valor superior em 77% ao dos trabalhadores diretamente contratados (R\$ 13,50 contra R\$ 7,61), maior ainda é a diferença a favor destes últimos quando se trata do item Cesta Básica, totalizando 122%! (R\$ 206,71 contra R\$ 93,00).

Quadro sinótico 2 – Comparação de cláusulas de Convenção Coletiva

Tipo de cláusulas	SINDEEPRES	SINDIFÍCIOS
<i>Número de cláusulas</i>	75	69
<i>Aspecto econômico</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa por atraso de pagamento (1,0%); - Hora extra 50% e trabalho em dias de folga 100%; - Inclusão; das horas extras no cálculo do 13º salário; - Adicional noturno de 20%; - Auxílio a filho deficiente (10%); - Banco de horas; - Compensação de sábados não trabalhados (até 8h48min por dia). 	<ul style="list-style-type: none"> - Salário habitação; - Adicional de hora-extra (20%); - Adicional de insalubridade; - Adicional por tempo de serviço (5% por biênio, limite de 3 biênios); - Trabalho nos sábados e domingos (remuneração em dobro); - Adicional por acúmulo de cargo; - Auxílio Funeral; - Indenização por aposentadoria.
<i>Aspecto social</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Auxílio creche; - Deficiente físico; - Licença Remunerada; - Licença Maternidade; - Licença Adoção; - Reconhecimento de União Homoafetiva; - Estabilidade em caso de aborto; - Fornecimento de uniformes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Auxílio creche; - Contratação de deficientes; - Estabilidade da gestante; - Estabilidade de empregado acidentado; - Estabilidade pré-aposentadoria; - Licença paternidade de 5 dias corridos.
<i>Aspecto sindical</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Acesso ao local de trabalho - Liberação para atividades sindicais; - Estabilidade de 3 meses para membros de comissões de negociação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Licença remunerada do dirigente sindical, 5 dias por ano; - Direito de opor-se à contribuição.

Levando-se em conta outros elementos das cláusulas econômicas se destacam, também, distinções relevantes. Por um lado, os trabalhadores terceirizados são contemplados por cláusulas como a multa por atraso de pagamento; o auxílio ao filho deficiente (10% sobre o piso salarial) e a inclusão das horas extras no cálculo do 13º salário. Por outro lado, têm o

¹³ Esse sindicato também representa porteiros e controladores de acesso, categoria observada para efeito de comparação.

potencial de ganhos através das horas extras praticamente eliminado pela existência do banco de horas e da compensação de sábados não trabalhados.

No caso dos não terceirizados, ganham destaque as cláusulas referentes ao salário habitação; ao adicional de insalubridade; ao adicional por tempo de serviço (5% por biênio, limite de 3 biênios); ao adicional por acúmulo de cargo; ao auxílio funeral; e a indenização por aposentadoria.

No que diz respeito ao aspecto social, deve-se enfatizar os seguintes itens da Convenção dos terceirizados: licença adoção; reconhecimento de união Homoafetiva; estabilidade em caso de aborto; fornecimento de uniformes. Já o acordo dos não terceirizados garante: estabilidade de empregado acidentado; estabilidade pré-aposentadoria; licença paternidade de 5 dias corridos.

Por fim, o sindicato dos não terceirizados conseguiu licença do dirigente sindical: remunerada (5 dias por ano) e direito de opor-se à contribuição. Esse último item é particularmente significativo, pois possibilita que o trabalhador recolha as contribuições sindicais se assim desejar.

A seguir descrevemos as características dos trabalhadores que compõem a base do SINDEEPRES. Os dados apresentados têm como fonte um conjunto de pesquisas realizadas por Márcio Pochmann.

1.2 O Perfil dos trabalhadores do SINDEEPRES

Combinando dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e guias exclusivas do SINDEEPRES, Pochmann¹⁴ criou um conjunto significativo de dados que descrevem importantes características dos empregados terceirizados da base do SINDEEPRES. Na construção desse perfil destacam-se: o crescimento de sua participação no mercado formal de trabalho; o tempo médio de

¹⁴ Cabe lembrar que, sem essa combinação especial de dados, é impossível reproduzir qualquer pesquisa mais representativa sobre os trabalhadores que compõem a base do SINDEEPRES. Ademais, os estudos sobre terceirização são limitados, pois não existe pesquisa oficial que identifique esse tipo de vínculo. Os levantamentos que existem, como o da CUT, por exemplo, fazem uma estimativa dos trabalhadores terceirizados com base em tipos de atividades que se considera “tipicamente” terceirizadas. Com base nessa informação tentamos elaborar uma amostragem própria, mas se quer nos aproximamos da quantidade aferida pela CUT. Igualmente procuramos criar uma amostra utilizando os códigos CNAE 2.0 utilizados pelo estudo – PAS-2015 (Pesquisa Anual de Serviços) – da CEBRASSE (Central Brasileira do Setor de Serviços). Contudo, a discrepância do número de trabalhadores foi da ordem de quase 4 milhões. Desse modo, optamos por utilizar as pesquisas já existentes sobre o tema.

permanência no emprego; o rendimento médio; o gênero e a cor; a escolaridade; a idade; e a distribuição de empregados por empresas.

Segundo Pochmann (2007), entre os anos de 1985 e 2005 houve uma acentuada evolução¹⁵, do emprego formal terceirizado no Estado de São Paulo. No intervalo dos 10 primeiros anos, a quantidade de empregos terceirizados variou de 60.476 para 179.836; portanto durante esse período foram criados 119.360 empregos (números absolutos). De 1995 a 2005, foram criados 244.137 empregos formais terceirizados. Em suma, em 20 anos passou-se de cerca de 60 mil para mais de 240 mil postos de trabalho terceirizados, aproximadamente.

Os dados sobre rotatividade de mão de obra mostram que, entre 1985 e 2005, houve uma grande rotação, de 61,3% para 83,5%, nos postos de trabalho terceirizados. Portanto, a taxa de rotatividade variou conforme aumentou a quantidade de empregos terceirizados. Isso nos permite dizer que um alto índice de rotatividade é uma das marcas da terceirização, o que significa que a esmagadora maioria desses trabalhadores não fica em seus postos de trabalho por mais de um ano. Segundo Pochmann “8 a cada 10 empregados são substituídos nas empresas de terceirização do Estado de São Paulo a cada ano” (POCHMANN, 2007, p. 22). Enquanto a taxa de rotatividade entre os terceiros é de 83,5 %, entre os não terceirizados é de 49,1%¹⁶.

Os trabalhadores terceirizados são maioria entre os que têm menos de um ano de serviço (60,2% contra 32,1%); e a minoria dentre aqueles com mais de 1 ano a 9 anos de serviço (38,6 contra 52,5%). São a maioria entre aqueles que ganham até 2 salários mínimos (SM) e a minoria conforme aumenta a renda, segundo Pochmann (POCHMANN, 2007, p. 27).

Por outro lado, de acordo com Pochmann: “Somente em relação à condição de trabalho expressa pela remuneração, verifica-se que o rendimento médio do trabalhador terceirizado foi, em 2005, de apenas 50% da remuneração média do conjunto dos empregados formais paulistas.” (POCHMANN, 2007, p. 25) Assim, comparativamente os terceiros apresentam maior rotatividade e menor renda do que empregados não terceirizados, além de

¹⁵ Conforme mostraremos no próximo capítulo essa inflexão foi legalmente motivada. Ela teve como gatilho a aprovação da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 17 de dezembro de 1993, que, ao estabelecer um território ambíguo entre “atividade fim” e “atividade meio”, acabou facilitando o avanço da terceirização.

¹⁶ A rotatividade total do mercado de trabalho formal é inferior à taxa do SINDEEPRES. Segundo Campos *et al* (2018), o índice de rotatividade para o ano de 2010 foi de 48%, sendo que a média, de 2001 a 2015, ficou abaixo de 50%. Portanto, a rotatividade dos trabalhadores terceirizados da base do SINDEEPRES é superior ao índice total do mercado de trabalho brasileiro.

menor tempo de permanência na mesma empresa, o que significa pouca (ou nenhuma) estabilidade no emprego.

Outras características relevantes são gênero e a cor¹⁷ desses trabalhadores: nota-se um equilíbrio entre a presença de homens (54%) e mulheres (46%) nos postos de trabalho em 2005, porém até 1998 as mulheres eram a maioria. Ao mesmo tempo, aumentou a participação de trabalhadores não-brancos nesse contingente. Assim, em 10 anos a presença de trabalhadores brancos caiu 10%: foi de 70% em 2001 para 60% em 2010.

Por outro lado, houve um grande aumento na escolaridade desses trabalhadores. Ampliou-se a participação de formados no nível médio de 5% para 59%; de 2% para 9% no nível superior; e decaiu o nível fundamental de 92% para 32%, entre 1985 e 2010.

A faixa etária com maior presença é a de 25 a 49 anos, com 65% de participação ao longo desses 20 anos; em seguida aparecem as pessoas de até 24 anos que chegaram a uma média próxima a um quarto no período completo.

Um ponto a se destacar é que houve aumento do salário médio real

Se for considerado o valor médio real do salário pago ao trabalhador terceirizado, constata-se que, entre 1985 e 2010, houve um aumento médio anual de 2,3%. Todavia, destaca-se também que, entre 1985 e 1998, o salário médio real dos trabalhadores terceirizados do estado de São Paulo teve crescimento real de 4,2% ao ano, ao passo que no período subsequente se manteve relativamente estável (0,3% de aumento real em uma média anual entre 1999 e 2010). (POCHMANN, 2012a, p. 115)

Entretanto, diminuiu a quantidade de trabalhadores por empresa (Gráfico 2). Em 1985, havia 387 por empresa; em 2010, a média era de 131, os quais ficaram cerca de 18 meses no emprego. O setor de serviços foi o que mais empregou trabalhadores terceirizados no Estado de São Paulo ao longo da série.

O Gráfico 2¹⁸ evidencia que a média de empregados por empresa evoluiu inversamente à proporção de empregos e empresas de terceirização criadas entre 1985 e 2010. No capítulo 4 argumentaremos que o baixo número de trabalhadores por empresa aliado à alta rotatividade torna mais complicado o trabalho de mobilização do SINDEEPRES, embora não seja uma barreira absoluta.

¹⁷ É necessário fazer uma ressalva quanto ao uso dessa variável a partir de dados da RAIS, visto que a “cor” é definida pelo setor de Recursos Humanos das empresas.

¹⁸ Os dados dos gráficos 2, 3 e 4 podem ser encontrados em: <http://www.sindeepres.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/pesquisa1.pdf> (Acesso em: 23 maio 2018).

No próximo capítulo avançaremos nos meandros do processo de terceirização. Vamos considerar distintas visões sobre o fenômeno e aventar a hipótese de que a terceirização cresceu no mercado de trabalho por força do correlato processo de legalização desse tipo de vínculo.

Gráfico 2 - Média de Trabalhadores por Estabelecimento Terceirizado (1985-2010)

Fonte SINDEEPRES

Isso não significa que os processos econômicos não tenham colaborado para o crescimento do fenômeno. Segundo argumenta Pochmann (2012a), a terceirização avançou, principalmente, por motivos econômicos. Não negamos, também, que a terceirização se deva, em grande medida, à ação dos intermediários do mercado de trabalho, como nos mostra Guimarães (2009a, 2009b). Além disso, é preciso ter em mente, ainda, que a terceirização no contexto de implantação da reestruturação produtiva, no Brasil, se expandiu como parte de estratégias empresariais defensivas, ou seja, com vistas a cortar custos com força de trabalho como afirmam Borges e Druck (1993).

Contudo, a hipótese da correlação entre o avanço da legalização e o crescimento do número de empregos terceirizados é importante para o nosso argumento sobre o engajamento dos empresários do setor de serviços, endossado pelo engajamento das entidades representativas desse setor no processo de regulamentação da terceirização. Esses declararam abertamente que trabalharam para regulamentar a terceirização com vistas a garantir

segurança jurídica no ambiente de negócios. Exporemos, em detalhes, o conjunto desses discursos no capítulo 4.

CAPÍTULO 2 – A TERCEIRIZAÇÃO SEGUNDO DIFERENTES PERSPECTIVAS

2.1 Introdução

Neste capítulo buscamos compor um quadro representativo dos estudos sobre a terceirização, considerando os seus impactos sobre a organização produtiva, o mercado de trabalho e a ação sindical. Tomando como ponto de partida as entrevistas com trabalhadores do Poupatempo, representados pelo SINDEEPRES, procuramos confrontar os seus principais apontamentos com as questões suscitadas pela bibliografia.

A terceirização está entre os fenômenos mais estudados pelo ramo da sociologia do trabalho nos últimos anos. Embora seja difícil identificar a origem exata do interesse sociológico pelo fenômeno, podemos apontar a década de 1990 como o marco temporal do surgimento de pesquisas dedicadas ao tema no Brasil.

Assim, uma primeira perspectiva sobre o assunto teria se formado entre o fim da década de 1980 e a primeira metade da década de 1990. Por conseguinte, esse olhar se expressou, fundamentalmente, por meio do cruzamento entre temas como a terceirização e a reestruturação produtiva, bem como, do aporte teórico preocupado com as transformações do capitalismo ocorridas nos últimos 30 anos do século XX (BORGES, DRUCK, 1992, 1993; DRUCK 1995). Não sem razão, esse ponto de vista associou o fenômeno da terceirização com as discussões sobre a globalização, a crise da sociedade do trabalho, o colapso do regime de acumulação fordista, a organização flexível do trabalho e a hegemonia neoliberal, no plano das políticas econômicas.

O volume de estudos e publicações sobre o tema, bem como desse em associação com outras questões relativas à temática do trabalho, em geral, e dos trabalhadores e suas organizações, em particular, só aumentou desde então. Não é nosso objetivo, aqui, esgotar toda a bibliografia produzida até hoje. Entretanto, para iniciar nosso argumento, é importante dar ênfase a um ponto específico. Não é por acaso que as investigações sobre a subcontratação de força de trabalho fomentem o diálogo sobre os significados do fenômeno a partir dos anos 1990. Logo, entendemos que as transformações ocorridas na década neoliberal comprometeram as pesquisas acerca da terceirização, aproximando-as do fenômeno da reestruturação produtiva que perpassava a indústria brasileira, particularmente, a automobilística, por força da política de abertura comercial.

Assim, naquela década, apareceram os trabalhos de Ângela Borges e Graça Druck (1992; 1993). O primeiro consistiu em um estudo dos impactos da terceirização sobre o mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador; e o segundo associou o debate sobre o tema com a discussão relativa à crise da sociedade do trabalho. Em seguida, José Ricardo Ramalho e Heloísa de Sousa Martins (1994) reuniram as perspectivas de atores da academia e do sindicalismo na obra *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. No mesmo ano, a *Revista São Paulo em Perspectiva*, da Fundação do Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), Leda Gitahy (1994) discutiu o fenômeno da subcontratação associado ao novo paradigma de organização industrial criado no Japão (o “toyotismo”). Na mesma intersecção de temas situa-se a tese de Druck (1995), *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia*, que aponta a prática da terceirização como uma das mais difundidas, no Brasil, pelos gestores de força de trabalho. A autora identifica a origem dessa propagação na introdução do “toyotismo” no processo de reestruturação produtiva.

Outras duas perspectivas, nascidas nos anos 2000, são forjadas pelo novo contexto, marcado por alterações do mercado laboral, que se verificam na passagem de século.

A visão expressa nos trabalhos de Guimarães (2009a, 2009b) toca no tema da terceirização indiretamente, por meio da discussão sobre instituições do mercado de trabalho. A partir da sociologia econômica, foca o papel das empresas intermediadoras de mão de obra no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com essa perspectiva, as empresas de intermediação desempenham um papel importante para o funcionamento do mercado laboral proporcionando uma melhor circulação da mercadoria força de trabalho. Essa perspectiva ressalta o vínculo entre trabalho terceirizado e o crescimento dos contratos formais ao longo dos anos 2000.

Os estudos de Pochmann (2007, 2012) enfatizam as mudanças econômicas e seus impactos nas relações de trabalho associadas à terceirização. Apesar de possuir um referencial teórico e temático diferente de autores como Guimarães, Pochmann também relaciona o fenômeno ao crescimento da formalização. Desse modo, as pesquisas sobre o tema, na primeira década deste século, não ignoraram o vínculo entre a terceirização e a formalização das relações de trabalho.

Uma vez apresentadas essas perspectivas, abordaremos, em linhas gerais, os efeitos da terceirização sobre o mercado de trabalho com vistas a se aproximar da problemática que relaciona ação sindical e terceirização.

2.2 Reestruturação produtiva e terceirização

De acordo com a análise de Ângela Borges e Graça Druck (1992; 1993) o trabalho terceirizado ganhou relevância, nos países do Norte, na passagem do regime de acumulação fordista a uma regulação mais flexível, a partir de 1970. No Brasil, essa transição se deu entre o fim dos anos 1980 e o começo 1990. Em outras palavras, a terceirização ou subcontratação ganhou centralidade com o processo de reestruturação produtiva, caracterizado pelas mudanças do regime de acumulação capitalista e o desmonte dos Estados de Bem Estar Social no final do século XX.

A flexibilização e o aumento da precariedade das relações de trabalho, provocados pela subcontratação, foram os efeitos mais notáveis do novo regime de acumulação para o mercado laboral. No Brasil, essas transformações mostraram-se mais evidentes já no início da década de 1990, quando a terceirização dos vínculos empregatícios se tornou o fenômeno central dentro do processo de reestruturação produtiva (DRUCK, 1995). Sua funcionalidade para o capitalismo em transformação estaria no fato de propiciar maior produtividade e competitividade às empresas, por meio do rebaixamento dos custos da força de trabalho.

O argumento de Borges e Druck (1993) desdobra-se a partir do macro fenômeno da globalização, o qual seria caracterizado, em linhas gerais, por uma nova etapa do desenvolvimento capitalista, a nível mundial. Além disso, perpassado pelo “aprofundamento da internacionalização da economia, através do desenvolvimento das forças produtivas e do mercado internacional.” (BORGES, DRUCK, 1993, p. 23).

Ainda segundo as autoras, “as tendências observadas nos países centrais é fundamental porque elas apontam os traços mais gerais que deverão marcar o desenvolvimento da atual fase do processo de acumulação de capital a nível mundial.” (BORGES, DRUCK, 1993, p. 24). Portanto, urgia olhar para fora para entender as forças que se manifestariam dentro do Brasil.

Assim, as transformações iniciadas nos anos 1970, na Europa e nos Estados Unidos América (EUA), tiveram repercussão negativa no mercado de trabalho. Isso deu margem para

se levantar a tese do fim da sociedade do trabalho, associada ao regime de acumulação fordista e do tipo de regulação trabalhista que se forjou nesse regime.

as mudanças observadas após o esgotamento do ciclo de expansão do capital no pós-guerra, [...] atuando no sentido de reduzir a parcela da mão-de-obra submetida a uma relação de assalariamento, levam à redução da força persuasiva da ética do trabalho que, servindo de referência para a estruturação da vida das pessoas e dos valores socialmente reconhecidos, moldou as sociedades capitalistas desenvolvidas até recentemente. (BORGES, DRUCK, 1993, p. 24).

O pacto fordista começou a ser cindido pelos efeitos da internacionalização da economia, tendência que se consolidou por força da desregulamentação dos mercados financeiros (HARVEY, 2012). A onda de desregulamentação propiciou uma mobilidade incomum para os capitais, os quais passaram a ser investidos e, possivelmente, replicados em qualquer parte do globo, segundo a expectativa de se obter lucros maiores. Contudo, essa prática não ficou restrita ao âmbito da especulação financeira, pois ela passou a organizar a lógica do investimento produtivo. Com efeito, a esfera da produção foi, paulatinamente, transformada pela racionalidade flexível do capital financeiro.

O toyotismo instituiu-se como um modelo de organização flexível do trabalho e como o principal exemplo de reestruturação produtiva alternativo ao modelo taylorista/fordista (ALVES, 2012, p. 79). Para Jorge o “toyotismo - sistema Toyota ou Ohnismo - constituiu um conjunto de inovações que incidiram sobre a gestão, a contratação e a organização dos trabalhadores, do trabalho e da produção”. (JORGE, 2011, p. 49).

Nesse paradigma, a terceirização era essencial, funcionando por meio de uma rede de subcontratação de trabalhadores que propiciou à indústria automobilística japonesa uma redução nos custos de produção sem perda de qualidade. Consequentemente, esses produtos ganharam o mercado mundial e acirraram a competitividade, logo promovendo a generalização desse tipo de contratação de força de trabalho.

Sob o novo padrão produtivo, os lucros aumentam na medida em que se reduz o contingente de mão de obra diretamente engajada na produção, aspecto, particularmente, distinto do modelo fordista¹⁹. A reestruturação produtiva significará, portanto, o reordenamento desse modelo produtivo sob o princípio da parceria.

¹⁹A concentração de “todas” as atividades da cadeia de produção de determinado produto em um mesmo espaço, produção verticalizada, foi uma das características marcantes do fordismo. Já na década de 1920, Henry Ford (1863-1947) objetivava produzir “tudo” que era necessário para fazer um automóvel em sua fábrica na cidade de Dearborn, Michigan (EUA). Na década de 1950, também em Michigan, a General Motors ostentava uma fábrica inspirada no mesmo modelo, a WillowRun: “Willow Run era uma estrutura com um quilômetro de comprimento

Disso resultou uma especialização das empresas em determinados ramos da cadeia produtiva, o que representou uma vantagem técnica e econômica em relação ao fordismo. Segundo Pochmann, a descentralização permite o “aumento de ‘parcerias’ no interior do processo produtivo” (POCHMANN, 2007, p. 9). Por sua vez, essas parcerias são executadas por meio de subcontratação de mão de obra, alocada em atividades não periféricas do processo. Assim, foram atingidos os ganhos de produtividade, principal motivo pelo qual a terceirização esteve associada a essa especialização flexível.

Contudo, no Brasil, o princípio desse novo modelo de organização produtiva foi instrumentalizado como parte da estratégia empresarial para

se proteger da crise, através do enxugamento das empresas e do uso “racional” da sua força de trabalho, [o que] tem levado a dois movimentos: a) as demissões com redução do quadro e a instituição da “polivalência” e da “multifuncionalidade” dos que permanecem, resultando na intensificação do trabalho sem correspondência em termos salariais, e b) o recurso à “terceirização”, cuja justificativa central nem sempre explícita é a redução de custos (de mão-de-obra, de encargos sociais e das políticas de benefícios), a qualquer preço (BORGES, DRUCK, 1993, p. 34).

Assim, o processo de terceirização que se instalou no Brasil foi marcado pelo refreamento do emprego industrial e pela terciarização do mercado de trabalho, que aumentou sua “proporção da PEA ocupada [...], tanto como resultado da externalização de um número crescente de serviços antes realizados no setor industrial, como pelo surgimento de novos tipos de serviços que passam a ser demandados tanto pela indústria como por outros setores” (BORGES, DRUCK, 1993, p. 35). Além disso, os mercados internos de trabalho se enfraqueceram por meio das “mudanças organizacionais (redução de níveis hierárquicos, etc.) [...] nos modelos de gestão da mão-de-obra” (BORGES, DRUCK, 1993, p. 35), e, finalmente, por meio da terceirização como “parte de um processo de reestruturação produtiva e de mudanças na competitividade capitalista, tal como nos países centrais.” (BORGES, DRUCK, 1993, p. 35).

Para essas autoras, portanto, o motivo real de a terceirização ter sido implantada foi à busca pela redução de custos como reforço da estratégia de sobrevivência empresarial, “dado este caráter restrito da modernização tecnológica observada na indústria brasileira, a terceirização local não se impõe como elemento constitutivo de um ‘novo modelo’ de produção industrial.” (BORGES, DRUCK, 1993, p. 36).

e meio de largura. Ali se reuniam sob um mesmo teto todos os materiais necessários para fabricar carros, desde o aço bruto a blocos de vidro e curtumes, sendo o trabalho coordenado por uma burocracia altamente disciplinada de analistas e administradores.” (SENNETT, 2009, p. 46).

2.3 Terceirização e mercado de intermediação de empregos

Como vimos, as pesquisas sobre a terceirização que surgiram na década de 1990, se constituíram da intersecção de temas como a globalização, o reordenamento do padrão produtivo e o declínio do poder sindical. Por sua vez, a perspectiva que orientou os estudos nos 2000, partiu de referências teóricas e contextuais distintas. Sob o prisma dos estudos da sociologia econômica, esse olhar evidenciou o papel das empresas de intermediação de mão de obra para o processo de crescimento, tanto dos vínculos terceirizados, quanto da formalização dos contratos de trabalho. Como se sabe, esses fenômenos marcaram a conjuntura do mercado laboral na primeira década do século XXI. Tendo em vista essas referências, questionou-se a tendência de precarização das ocupações oferecidas por empresas de seleção, agenciamento e locação de força de trabalho. Vejamos em detalhes esse argumento.

As agências e empresas de intermediação de mão de obra surgiram nos EUA e na Europa, no contexto que se seguiu ao fim da II Guerra Mundial, com o intuito de auxiliar a reorganização econômica e dos mercados de trabalho dos países diretamente afetados pela guerra. Nesse sentido, nasceram

para fazer face tanto às dificuldades de inserção dos retornados da guerra como às necessidades de provimento de trabalho para empresas em processo de reconversão produtiva com o declínio da produção bélica e a retomada das suas antigas linhas de produtos (GUIMARÃES, 2009a, p. 103).

Nas décadas seguintes, essas organizações se espalharam pelo mundo, chegando ao Brasil nos anos 1960 (BICEV, 2010). Esse ramo empresarial se instalou na economia brasileira graças à demanda do governo.

No Brasil, [...] as empresas de trabalho temporário encontraram seu nicho constitutivo não na demanda do setor empresarial, mas no atendimento a necessidades de pessoal por parte do Governo. Pressionado pelo controle sobre os gastos com a máquina administrativa que se segue ao Golpe Militar de 1964, e visando a garantir a expansão de atividades burocráticas sem honrar o que era visto como as “regalias” de que desfrutavam então os funcionários públicos, o executivo volta-se crescentemente para a terceirização, arguindo o alvo de maior eficiência dos novos contratados. (GUIMARÃES, 2009a, p. 103).

Sob constrictões legais, impeditivas da expansão dos negócios, essas organizações deixaram o país. No entanto, as restrições não eram exclusividade brasileira. O cenário mundial era desfavorável ao espraiamento desse tipo de negócio, tendo em vista que um dos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) repudia que o trabalho humano seja tratado como mercadoria. Ademais, as agências e empresas de

intermediação tiveram a sua atuação limitada pela *Convenção 96* da OIT, que vigorou até 1973. Esse tratado teve seus efeitos cancelados por força do comitê brasileiro participante dessa organização²⁰.

Não por acaso, as condições legais para a atividade daquelas empresas foram garantidas pela Lei 6.019/74 de 1974, que regulamentou o trabalho temporário no Brasil²¹. Com efeito, estavam dadas as condições para que as empresas de locação atuassem legalmente, agenciando a seleção de mão de obra. Em outras palavras, a Lei 6.019/74 criou um mercado para intermediar a ocupação de força de trabalho dentro do mercado laboral brasileiro. Nele, passam a atuar aquelas empresas com as funções específicas de agenciar e treinar pessoas empregáveis, e/ou intervir na disponibilidade de força de trabalho por meio da administração dos contratos de trabalho.

Assim, nesse mercado particular, o intermediário pode assumir duas formas institucionais básicas, atuando como *agência de emprego* que

faz circular apenas a informação sobre vagas ofertadas e/ou sobre demandantes em busca de trabalho. O seu negócio seria, então, o de reduzir a opacidade no mercado de trabalho tornando mais transparentes as iniciativas dos dois agentes básicos pelo melhor acesso à informação. (GUIMARÃES, 2009a, p. 100)

Além disso, o intercessor pode reclamar o papel de *empresa de trabalho temporário* que “realiza não apenas a circulação da informação sobre oportunidades ocupacionais, mas a circulação da própria força de trabalho, mediante o agenciamento de trabalhadores, via contratação direta, para atividades a serem desenvolvidas na empresa usuária.” (GUIMARÃES, 2009a, p. 10).

Na realidade essa divisão do trabalho entre *agência* e *empresa de intermediação* pode deixar de existir tendo em vista duas possibilidades de arranjos. Em uma das alternativas, trata-se, simplesmente, do fato de a segunda poder acumular a função da primeira, ou seja, a empresa de intermediação pode apropriar-se do papel exercido pelas agências. Em outro cenário possível, essa acumulação viria a ser um impeditivo da especialização em nichos

²⁰ No sítio da OIT consta a seguinte observação no final da página da *Convenção 96*: “Denunciada pelo Brasil, deixou de vigorar em 14-1-73.” (Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235185/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 maio 2017). Em seu lugar tinha vigor a *Convenção 88*, ratificada pelo Brasil em 1957, que versa sobre a organização e promoção do emprego por parte de agências públicas (GUIMARÃES, 2009, pp. 104-105), um precedente para atuação de organizações privadas.

²¹ O histórico desse tipo de regulamentação e as consequências sobre o mercado de trabalho serão explorados mais à frente.

particulares do mercado de trabalho. Isso pode ser exemplificado pelas empresas que se especializam em

formar estoques de trabalhadores especializados em ramos específicos do mercado, ofertando-os a possíveis empresas usuárias, de modo a fidelizá-las. O provimento de trabalho no ramo de telemarketing parece um bom exemplo desta via de consolidação de negócios. (GUIMARÃES, 2009a, p. 101).

Dessa variabilidade de papéis e especializações dentro do mercado de trabalho se deduz uma variada composição de empresas segundo o porte de capital e abrangência do território, o que lhes atribui características semelhantes aos grandes ramos da economia²².

Seja como for, essa perspectiva acerca do fenômeno da terceirização se distingue pelo aporte teórico da sociologia econômica e, mais especificamente, da sociologia dos mercados. Não apenas porque nos oferece outra narrativa sobre as origens da terceirização no Brasil, mas, sobretudo, por apontar a figura do intermediário como o ator fundamental do mercado de trabalho, como o de qualquer outro.

Se [...] pensarmos as mercadorias em geral, veremos que desde sempre a sua circulação dependeu de intermediários, que constituíram o que se entende como comércio; de fato, o encontro entre produtores mercantis e consumidores de há muito passou a requerer um agente intermediador que tornasse os produtos acessíveis aos que desejam consumir. (GUIMARÃES, 2009a, p. 102)

Portanto, a existência de um agente como esse no mercado de trabalho racionalizaria a circulação de sua mercadoria. Da ação do intermediário resulta, pois, a redução de custos para vendedores e compradores.

A existência do intermediário de força de trabalho, institucionalizado e operando em larga escala, se constitui num evento recente na história dos mercados capitalistas do trabalho. Sua presença evidencia o paradoxo de uma situação na qual o número de agentes na transação de uma mercadoria pode ser um fator que racionaliza a sua circulação, reduzindo custos para vendedores e compradores. (GUIMARÃES, 2009a, p. 100).

No entanto, Guimarães não deixa de reconhecer que esse mercado desafia aquele princípio da OIT.

Por outro lado, [...] a multiplicação desses agentes se fez sob a condição de vencer-se o argumento pelo qual o trabalho não poderia ser pensado como uma mercadoria qualquer, argumento esse que esteve na base da nova ordem internacional erigida no âmbito do trabalho no pós-guerra (GUIMARÃES, 2009a, p. 100).

²² Veremos no capítulo 4 que as lideranças empresariais desse setor têm consciência de sua importância para economia brasileira. Em função disso, organizaram-se e foram protagonistas no processo geral de regulamentação da terceirização.

Para essa autora, a existência desses agentes cria outro tipo de mercado de trabalho, não mais descrito pela ação de apenas dois, mas de três elementos. O mercado de intermediação laboral é formado pelo “vendedor de força de trabalho, o comprador de força de trabalho (que são os agentes básicos num mercado de trabalho) e o intermediário na venda da força de trabalho”. (GUIMARÃES, 2009a, p. 100)

O ponto que a autora enfatiza se refere ao fato de que a ação dessas empresas opera uma verdadeira reestruturação desse mesmo mercado: “o funcionamento do mercado de trabalho já não pode ser descrito apenas com base na clássica díade formada pelo trabalhador que se oferece no mercado e pelo empresário que contrata e usa o trabalho assalariado.” (GUIMARÃES, 2009a, p. 125) Isso porque deve ser levado em conta, igualmente, o papel do intermediador “responsável por forjar a dinâmica de um novo mercado, constituído no interior do mercado de trabalho: o mercado de intermediação das oportunidades de trabalho.” (GUIMARÃES, 2009a, p. 125).

Assim, o foco de sua análise é captar os efeitos da ação desses intermediários no funcionamento do mercado de trabalho. É, nesse sentido, que afirmará que dela resultam efeitos necessariamente não deletérios, sem deixar de reconhecer as suas consequências danosas.

Ao lidar com essas contradições, a autora aborda o que daí resulta para a qualidade das ocupações vinculadas ao mercado de intermediação. Desse modo, Guimarães (2009a, 2009b) oferece um ponto de vista particular a respeito do debate sobre o emprego terceirizado e a deterioração das relações de trabalho resultantes do processo de reestruturação produtiva e do exercício de empresas de intermediação de mão de obra.

Apesar de reconhecer que as empresas de locação, agenciamento e triagem tenham crescido, nesse contexto marcado por intensa reorganização de padrões produtivos, essas mudanças seriam ambíguas. Logo, não resultariam, necessariamente, em precarização.

Os múltiplos arranjos intra-setoriais têm conotações ambivalentes, na qual estão combinados encadeamentos baseados na repartição dos riscos sociais por meio de cadeias de sub-contratação de natureza hierarquizada e espúria, que coexistem com redes de firmas baseadas em processos de cooperação nos quais as empresas de serviços comparecem dando suporte à reorganização da produção e proporcionando patamares razoáveis de inovação, sobretudo nas grandes empresas associadas a esse processo, (GUIMARÃES, 2009a, p. 124).

Analisando as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores das empresas de locação, agenciamento e triagem de mão de obra, Guimarães chega às seguintes conclusões. Primeiro a de que:

nem todos os que acorrem a essas empresas, inscrevendo-se em agências de empregos ou em empresas de trabalho temporário e terceirizado, logram ocupar-se. [...] a maioria dos que buscam trabalho dizem obter seus empregos por efeito da mobilização de redes pessoais. (GUIMARÃES, 2009a, p. 143).

Essa conclusão relativiza o papel das empresas de intermediação, considerada como a responsável pela inserção dos trabalhadores no mercado formal de trabalho e, ao mesmo tempo, reforça a função que as redes pessoais cumprem no fluxo de informações de oportunidades ocupacionais²³.

A segunda conclusão parte da consideração sobre o destino de trabalhadores que passaram pelas empresas de intermediação. Nesse sentido, afirma que:

os que se ocupam por meio das empresas de locação, agenciamento e seleção, mesmo se com elas rompem seus vínculos de trabalho (e 9 em cada 10 o fazem em 7 anos), tendem a permanecer, em sua maioria (isto é, 6 em cada 10) e de modo duradouro (isto é, persistentemente no lapso de 7 anos), no mundo dos empregos registrados. Ou seja, é como se um movimento de permanência no mercado formal estivesse se fazendo por meio de um processo recorrente de restabelecimento de vínculos, para o qual a passagem por empregos intermediários parece ter funcionado como uma correia de transmissão para a inserção (GUIMARÃES, 2009a, p. 143).

Nesse sentido, a autora enfatiza que as empresas de intermediação exercem um papel importante no processo de formalização do mercado de trabalho. Por outro lado, esse papel é limitado, tendo em vista o elevado *turnover*, pois em 7 anos quase todos os vínculos foram rompidos. Isso é reconhecido quando a autora relativiza os efeitos positivos da ação dos intermediários do mercado de trabalho.

Todavia [...] essa correia de transmissão é de eficácia relativa, já que uma parcela importante volta a estar duradouramente expulsa do mercado formal (4 em cada 10, se usarmos os dados das trajetórias prospectivas). Nada a estranhar em se tratando de uma realidade na qual o desemprego é recorrente e a institucionalização das formas de proteção é recente e pouco inclusiva. (GUIMARÃES, 2009a, p. 143).

Tal efeito, porém, não representaria uma novidade para a realidade das relações laborais no mercado de trabalho brasileiro historicamente marcado pela desocupação e por vínculos frágeis.

²³ Nesse sentido, entendemos que a função de fazer circular informações sobre oportunidades ocupacionais não deve ser acentuada como principal papel dessas empresas no mercado de trabalho, a despeito da atividade especializada que cumprem na triagem e treinamento de trabalhadores. Deve ser destacada a alocação de mão de obra, e não a inserção, visto o peso das redes interpessoais.

Em seguida, buscaremos caracterizar o avanço da terceirização segundo os imperativos legais. Argumentaremos que o reconhecimento legal dessa prática garantiu a segurança jurídica desejada pelos empresários, e que essa é parte da explicação para a espraiação da terceirização. Conforme essa avançou, foi provocando diversos efeitos no mercado de trabalho brasileiro, de modo que o cenário em que os sindicatos tiveram que atuar foi, significativamente, alterado por forças econômicas e políticas.

2.4 Regulamentação e evolução do vínculo terceirizado

No Brasil, a relação de trabalho terceirizada legalmente reconhecida apareceu pela primeira vez no âmbito de atividades e serviços da Administração Pública (BICEV, 2009). O Decreto-Lei 100 de 1967 criou condições para a contratação de mão de obra no exercício de atividades executivas ou de apoio, através de empresa interposta, em serviços da Administração Federal. A Lei 5645/70 ampliou esse decreto (COELHO, 2016).

Quatro anos mais tarde, a Lei 6.019/74 regulamentou o trabalho temporário, caracterizado pela relação laboral mediada por uma empresa prestadora de serviços. Em 1983, a Lei nº 7.102 autorizou a terceirização em caráter permanente nos serviços de vigilância. Onze anos mais tarde, a Lei nº 8.863/94 ampliou o escopo da legislação anterior, restrita à categoria profissional de vigilantes bancários. A partir daquele momento, a terceirização passou a ser permitida em todo o setor de vigilância patrimonial.

Nesse intervalo, em 1986 o TST impetrou o Enunciado 256 que proibia a terceirização em caráter geral, exceto nos meios em que já era permitida a contratação de trabalhadores por empresa interposta – na condição de trabalho temporário e para vigilantes bancários. Contudo, em 1993, o Enunciado 256, considerado ultrapassado, foi substituído pela Súmula 331, a qual permitiu a terceirização em atividades-meio e proibiu-a em atividades-fim.

Essa súmula, desde sua origem, foi marcada pela polêmica sobre atividade-fim e meio. Apesar de ter ampliado as possibilidades da terceirização, ao mesmo tempo representou um limite à expansão da mesma ao distinguir atividade-fim de atividade-meio, o que passou a exercer importante papel no debate sobre a terceirização. Por enquanto, é preciso dizer que a marcha da terceirização atingiu o seu objetivo. Desde 31 de março de 2017, vigora a Lei nº 13.429, que legalizou a terceirização permitindo sua prática de modo irrestrito. Assim, a marcha se arrastou por anos, tendo sido engrossada ao longo do caminho pelo SINDEEPRES

que veio a juntar esforços àqueles que lutavam pela legitimação da terceirização desde longa data, desde a década de 1970, pelos menos. A “Tabela 1” sintetiza a marcha da terceirização.

Na década de 1980, por exemplo, associações do empresariado do setor de serviços reuniram-se na Constituinte para defender-se contra medidas que impossibilitariam a terceirização (Capítulo 4). Na década de 1990, conquistaram o reconhecimento legal no TST, quando foi permitido o trabalho terceirizado em atividades meio. A partir da validação dessa norma de 1993, a terceirização ganhou fôlego e passou a abranger um espaço cada vez maior dentro do mercado de trabalho formal brasileiro.

Tabela 1 - Marcha da terceirização

Ano	Lei	Regulamentação
1967	Decreto-Lei 100/67	Permitiu a contratação de mão de obra para exercer atividades executivas ou de apoio, através de empresa interposta, em funções da Administração Federal.
1970	Lei 5645/70	Ampliou as atividades previstas pela Lei 100/67.
1974	Lei 6.019/74	Regulamentou o trabalho temporário caracterizado pela intermediação por empresas prestadoras de serviços.
1983	Lei nº 7.102/83	Autorizou a terceirização em caráter permanente do trabalho de vigilância bancária.
1986	Enunciado 256	Limitou a terceirização para contratos de trabalho temporários e para empresas de vigilância.
1993	Súmula nº 331	Permitiu a terceirização em atividades-meio e a proibiu em atividades-fim
1994	Lei nº 8.863/94	Ampliou a aplicação da Lei nº 7.102/83 para empresas de vigilância patrimonial.
2017	Lei nº 13.429/17	Tornou legal a terceirização de modo irrestrito.

Fonte: Elaine D’Avila Coelho (2016).

Assim, o crescimento da terceirização pode ser associado a dois grandes motivos nos últimos 25 anos. O primeiro se refere à permissão legal (firmada pelo Enunciado 331). O segundo, que não é independente do primeiro, está relacionado à expansão generalizada do mercado de trabalho formal nos anos 2000, processo que marcou profundamente essa década. A participação da terceirização na expansão do mercado formal contribuiu para fortalecer tanto o empresariado do setor de serviços, quanto o SINDEEPRES. Esses agentes passaram a

atuar em conjunto, no fim dessa década, com o intuito de conquistar um marco regulatório definitivo para o setor.

2.5 Legalização como motor da terceirização

A comparação entre o crescimento de vínculos e estabelecimentos terceirizados e a evolução de sua normatização permite levantar a hipótese de que haja uma correlação entre os fenômenos.

O conjunto de leis e normas jurídicas, que legalizaram o contrato de trabalho terceirizado entre as décadas de 1960 e 1990, abriu o caminho para que a subcontratação viesse a ocupar um espaço significativo no mercado de trabalho formal. Nesse sentido, argumentamos que as permissões legais, além dos motivos relativos à redução de custos econômicos e jurídicos, promoveram o crescimento da terceirização. Assim, quanto maior foi a brecha legal para se terceirizar, maior se tornou o avanço dessa prática.

De acordo com os dados do Gráfico 3, a terceirização era relativamente incipiente na década de 1980. No ano de 1985, o registro era de 46.779 empregados terceirizados no Estado de São Paulo²⁴. Naquele momento, a subcontratação encontrava-se restringida pelo Enunciado 256 de 1986, que reconhecia legalidade para essa prática somente quanto ao trabalho temporário e em empresas de vigilância.

Entre 1985 e 1993, ano em que a norma sobre a contratação de mão de obra por empresa interposta foi alterada, permitindo-a em atividades meio – portanto, ampliando sua abrangência –, o número de empregos terceirizados passou de 46.779 para 89.026. Ou seja, sob os imperativos de restrição do Enunciado 256 em nove anos criaram-se apenas 42.247 vínculos terceirizados.

Nos nove anos seguintes, período que vai de 1994, primeiro ano de vigência da Súmula 331, até 2002, a expansão dos contratos de trabalho terceirizados foi de 203.557. No período entre 1994 e 2002, criou-se quase cinco vezes mais empregos terceirizados do que entre 1985 e 1993, uma ampliação percentual de 208%. Ainda no mesmo período, a variação dentro da totalidade dos vínculos formais foi de apenas 10%, em 1994 havia 7.837.396 vínculos e em 2002 chegou-se a 8.608.048, um crescimento de 770.652 empregos. De acordo

²⁴ Essas informações constam no sítio do SINDEEPRES (ver a nota 18), e podem ser tomadas como uma amostra de como a terceirização avançou nesse Estado entre 1985-2010.

com essa comparação, é plausível que haja uma correlação entre o avanço da terceirização no mercado de trabalho e a sua permissividade legal.

Não foi por outra razão que o empresariado do setor de serviços, setor que mais terceiriza no Brasil, atrelou, durante todo esse período, as possibilidades de ampliação de seus negócios ao potencial legal da terceirização (Capítulo 4). Como esta não estava reconhecida por lei, ou encontrava-se restrita a poucas áreas do mercado de trabalho, a ação desse setor dirigiu-se à luta pelo reconhecimento legal da terceirização.

Contudo, o avanço da mão de obra terceirizada não se deveu somente à Súmula 331. De 2003 a 2010 ela experimentou outro avanço espetacular. Nesse período, foram criados 353.446 postos de trabalho terceirizados, um aumento expressivo. Embora percentualmente inferior ao período antecedente (102% contra 208%), em números absolutos criou-se 149.889 postos a mais que entre 1994 e 2002. O que teria levado a essa evolução espetacular? A hipótese, nesse caso é de que esse avanço estaria ligado ao crescimento do mercado de trabalho formal, puxado pelo setor de serviços (POCHMANN, 2012). Entre os motivos por trás da expansão do mercado de trabalho formal brasileiro, está o crescimento econômico nesse período mais recente, e, relativo a isso, a participação significativa do setor de serviços. Assim, o progresso da economia como um todo e desse setor, em particular, alavancou ainda mais o crescimento da terceirização.

Nesse sentido, a nossa hipótese implica que legalizar a terceirização permitiu um grande aumento no número de contratos desse tipo, mas com um limite, que corresponde ao fato de que a lei não cria novas vagas no mercado de trabalho. Contudo, a legislação permite que a terceirização avance sobre aquelas que já existem. Esse parece ser o caso do primeiro movimento do período de 1994 a 2002, há razões para crer que o motivo dominante do crescimento do vínculo terceirizado nesse período pode ter sido a Súmula 331, tendo em vista que esse o emprego terceirizado cresceu 208% e a expansão geral do mercado de trabalho foi de apenas 10%. A segunda implicação é que a terceirização avança quando há expansão econômica e criação de novos postos de trabalho (mas avança, sobretudo, porque a Súmula 331 tinha aberto caminho). Como o setor de serviços tem cada vez mais participação na economia, natural que o fenômeno se expanda, pois é o modo típico de contratação do trabalho desse setor. Nesse sentido, em novos ciclos de expansão econômica deveremos ter nova expansão do trabalho terceirizado.

Se a quantidade de empregos evolui pela liberalização do vínculo terceirizado e por indução da economia, segundo o nosso argumento, o último movimento se explicaria pela combinação entre a possibilidade de crescimento da terceirização, criado pela lei e pelo desenvolvimento econômico. Este último seria o responsável pelo incremento de novos postos de trabalho terceirizados em uma proporção sete vezes maior do que no primeiro período. Se isso for verdade, o mesmo parece não se confirmar quanto ao que diz respeito à evolução de estabelecimentos de trabalhadores terceirizados.

O primeiro aspecto a se notar sobre o movimento geral de criação de estabelecimentos de terceirização é que se trata de um crescimento incessante, ou seja, desde 1985, o primeiro ano da série, esse número nunca retrocedeu.

Em 1985, havia 121 estabelecimentos. Nove anos depois, em 1993, havia 333 estabelecimentos. Nesse período, o saldo foi de 212 estabelecimentos criados. Já entre 1994 e 2002, foi de 2.421. No ano de 1994, o primeiro sob a vigência da terceirização em atividades meio, havia 403. Finalmente, em 2002 existiam 2.824 estabelecimentos.

Conforme vemos no Gráfico 4, enquanto no período entre 1985 e 1993 o percentual de crescimento foi de 175%, no seguinte (de 1994 a 2002) a expansão foi 601%, saiu-se de 403 para 2.824 estabelecimentos nesse intervalo. O último período (de 2003 a 2010) chegou a uma expansão de 65%. De todo modo, em 2003 havia 3.235 estabelecimentos e em 2010 havia 5.346, o que resulta em um saldo de 2.111, inferior ao saldo do período entre 1994 e 2002

(2.421). Como entender esses dados? Por que o número de estabelecimentos não cresceu muito mais com a expansão da economia em geral e do setor de serviços em particular, tal como aconteceu com os vínculos?

A nossa hipótese enfatizou a correlação entre liberalização normativa e crescimento da terceirização e parece se confirmar de modo mais evidente quando observamos para a evolução do número de estabelecimentos. O estímulo da norma jurídica ao impulso da terceirização parece ser muito forte e inegável. Entretanto, segundo argumentamos, se a lei não cria empregos, e sim a possibilidade de a terceirização avançar sobre os postos existentes do mercado de trabalho, o mesmo não vale para os estabelecimentos. A legislação permite, de modo direto, a criação de novas empresas que, em um segundo momento, passariam a alocar trabalhadores terceirizados. No período que cobre a maior parte dos anos 2000, o ritmo da evolução dessas empresas diminuiu se comparado ao período anterior, mas essas continuam a crescer absorvendo cada vez mais trabalhadores. A expansão de estabelecimentos no intervalo de tempo anterior preparou o setor para absorver as vagas criadas no seguinte.

Com efeito, o ponto a se destacar para o nosso argumento é que a legalização e o crescimento da terceirização estão fortemente relacionados, embora isso não signifique que a legalização dessa prática por si só baste para criar empregos. Estes dependem, de fato, da economia real, da expansão do setor de serviços, sobretudo. Como este setor aumentou ano

após ano a sua participação na economia, os contratos terceirizados cresceram igualmente no período²⁵.

2.6 A terceirização na base do SINDEEPRES

Para Pochmann (2012), a expansão dos contratos terceirizados, no bojo das transformações do capitalismo no fim do século XX, foi um acontecimento mundial. Contudo, enquanto nas economias desenvolvidas a terceirização esteve associada a estratégias de ganhos de produtividade, no Brasil da década de 1990, marcado pela abertura comercial e pelo aumento da competição inter-capitalista, essa prática esteve ligada à redução de custos relativos à força de trabalho. Apesar dessa característica, acentua-se o processo de formalização das relações trabalhistas associadas ao desenvolvimento do fenômeno.

O autor observa que no estado de São Paulo, entre os anos de 1985 e 2005, houve uma acentuada evolução do emprego formal terceirizado. Esse movimento ascendeu de modo mais acelerado a partir de 1995: “Com o fim das altas taxas de inflação, o uso do trabalhador terceirizado ganhou inegável impulso, permitindo o alto ritmo de contratação formal de empregados por crescente aparecimento de novas empresas de terceirização de mão de obra.” (POCHMANN, 2012, p. 111)

Entretanto, a especificidade da terceirização praticada no Brasil resulta, em grande medida, do contexto econômico e político em que ela avançou. Segundo Pochmann,

a partir da década de 1990, com as profundas alterações na condução das políticas macroeconômicas e na forma da inserção brasileira à economia internacional, os processos do trabalho registraram amplas alterações. Naquela oportunidade, teve ênfase a preocupação com o Brasil constituir um novo cenário de competitividade decorrente da abertura comercial e financeira do país. (POCHMANN, 2012, p. 8)

Assim, na busca por inserção em uma economia globalizada, em um contexto de alta competitividade, as empresas deram início e/ou acentuaram os processos de reestruturação produtiva. Nesse cenário, a terceirização torna-se um elemento central na estratégia da ação empresarial cujo objetivo consistia na diminuição de custos para obter competitividade.

Isto porque a contratação de trabalhadores terceirizados impõe custos menores em relação aos praticados pelos postos de trabalho não terceirizados, o que é razoável em ambiente desfavorável de competição em relação ao exterior e ausente de crescimento econômico. Sem ser por necessidade de elevação dos ganhos de produtividade, tampouco de gerar estímulos ao crescimento da produção, constata-se

²⁵ A despeito da plausibilidade da nossa hipótese ter sido confirmada pela comparação da dinâmica da terceirização com a dinâmica geral, sua afirmação deve ser feita com ressalvas. Para sustentá-la seria necessário levar em consideração, por exemplo, que a decisão de investimento das firmas enfrenta injunções muito complexas (ROCHA, R.; ULYSSEA, G.; RACHTER, L., 2014).

o aprofundamento da terceirização com o objetivo de redução de custos de contratação. (POCHMANN, 2012, p. 112)

Considerando o movimento geral das relações de trabalho, o autor afirma que a década de 1990 pode ser caracterizada pelo

conjunto das políticas neoliberais determinadas pela privatização, desregulamentação dos direitos sociais e trabalhistas e degradação das condições gerais de vida e trabalho. Diversas modalidades de contratação foram implementadas, sem que se conseguisse reverter o horizonte de expansão do desemprego e da geração de postos de trabalho precários. (POCHMANN, 2012, p. 118)

Todavia, comparando esse movimento com o processo completo da terceirização, que atravessou a primeira década do século, Pochmann entende que

no caso dos trabalhadores contratados em empresas de terceirização, suas relações de trabalho não seguiram os mesmos movimentos gerais observados no Brasil - pelo contrário, pois o vigor do emprego de trabalhadores terceirizados se deu fundamentalmente dos anos 1990, com estruturação dos sindicatos, aumento dos filiados e realização dos primeiros acordos coletivos de trabalho com as empresas de terceirização. (POCHMANN, 2012, pp. 118-119).

O argumento do autor está baseado no significado da formalidade correlata à terceirização nos anos 2000, a qual se destacou por meio do contraste entre os indicadores de informalidade e desemprego percebidos na década neoliberal. Assim, ele conclui que

Mesmo se tratando de empregos de remuneração inferior ao dos trabalhadores não terceirizados, a expansão das ocupações possibilitou a formalização de ocupações à margem da legislação social e trabalhista, o que pode ser observado, sobretudo pela expansão dos estabelecimentos terceirizados de até 49 empregados formais no estado de São Paulo. Para as empresas desse perfil, multiplicou-se por 44,6 vezes seu contingente numérico entre 1985 e 2010. (POCHMANN, 2012, p. 119)

Importa-nos notar que, ao mesmo tempo em que aponta os efeitos da terceirização contra a informalidade e o desemprego, a justificativa do autor não deixa de matizar esse quadro com o reconhecimento de que se trata, sim, de trabalho formal, porém de baixa remuneração.

No mais, o raciocínio de Pochmann modera a cena em que a terceirização aparece durante os anos 2000. Isso fundamenta, também, as teses de Guimarães (2009a, 2009b), conforme vimos.

No capítulo 3, quando formos abordar os significados da ação sindical nesse mesmo contexto, veremos que ela não se deixa captar senão sob o selo da contradição, como tudo o mais que se viu nessa nessas décadas. Em seguida, faremos uma breve caracterização do Poupatempo e, depois, apresentaremos o que dizem seus trabalhadores.

2.6 A terceirização no Poupatempo

Teciano (2014) estudou a terceirização de serviços nos postos do Programa Poupatempo (PP). Conforme essa autora, o PP nasceu durante a reforma de Estado da década de 1990. No âmbito internacional, a crise do Estado teria resultado em amplas reformas do setor público. No Brasil, acentuou-se o sentido da Reforma Gerencial, e o PP é um caso exemplar desse tipo de reforma.

Para Augusto Júnior *et al* (2009), a crise do Estado está atrelada às dificuldades econômicas dos anos 1980, que se estendeu até meados da década seguinte. Nesse contexto, se propagaram as reformas de tipo gerencial no âmbito do Estado.

Ao longo da década de 1990, para além da limitação da intervenção do Estado na economia, a reforma gerida no país visou, também, a adoção de um paradigma gerencialista no bojo da administração pública, em substituição a uma cultura burocrática de controles de processos, a partir do qual se buscava a implementação de mecanismos de mercado na gestão pública. Esses mecanismos se voltariam agora para o controle de resultados, para a busca de eficácia e eficiência, maior responsabilização de atores públicos e por uma flexibilização da gestão na área de recursos humanos. No conjunto, esses objetivos reforçariam a tese de que o Estado deveria delegar algumas de suas atividades a terceiros ou a outros parceiros, como uma forma moderna e mais efetiva de conter o crescimento do déficit público e do tamanho da máquina administrativa (AUGUSTO JÚNIOR *et al*, 2009, p. 109)

Segundo informa seu sítio, o PP foi criado no ano de 1997 “para facilitar o acesso do cidadão às informações e serviços públicos, [...]” Desde então, o PP “reúne, em um único local um amplo leque de órgãos e empresas prestadoras de serviços de natureza pública, realizando atendimento sem discriminação ou privilégios.” (Sítio do Poupatempo) ²⁶.

De acordo com Teciano:

Todos os postos PP possuem algum tipo de serviço prestado por meio de empresas terceirizadas, contudo, os postos do PP inaugurados após 2006 passam a contar, além dos serviços básicos (limpeza e vigilância), com empresas que também administram sua operação. (...) estas parcerias pressupõem o Governo do Estado de São Paulo como contratante das empresas terceirizadas, que se tornam responsáveis pela operacionalização do Posto Poupatempo e pela prestação de serviços aos cidadãos. (TECIANO, 2014, p. 79)

Assim, o PP constituiu-se como um *locus* pertinente para a nossa pesquisa na medida em que funciona, sobretudo, por meio do emprego de trabalhadores terceirizados. Vale ressaltar que se trata de um serviço público amplamente conhecido, o que tornava menos difícil a mobilização de meios para se chegar aos funcionários lá ocupados, cuja representação cabia ao SINDEEPRES.

²⁶ Sítio do Poupatempo: <https://www.poupatempo.sp.gov.br/> (Acesso em: 12 jan. 2018).

A seguir, apresentaremos, em síntese, a experiência de trabalho no PP sob a ótica dos trabalhadores.

2.7 Trabalhadores do Poupatempo²⁷

Primeira entrevistada, características: mulher, branca, 37 anos.

A primeira entrevistada ingressou no PP em 2008, contratada pela prestadora de serviços Consórcio STTB Engenharia em Atendimento. Trabalhou por dois anos com registro em carteira (função atendente), passando por diferentes áreas. Ela esclareceu que todos passam por esse rodízio, e que os funcionários são considerados multitarefa. Saiu porque conseguiu uma oportunidade melhor na Empresa Intermédica, como recepcionista administrativa e não precisaria trabalhar aos sábados. Ficou nesse emprego por três anos. Depois voltou ao PP, onde estava há seis anos.

O desgaste na função de atendimento ao público foi apontado como um dos principais motivos de descontentamento, de desgaste físico e emocional pelos quais passam os atendentes. Isso também se relaciona com os problemas de saúde, relatados, e com um alto índice de rotatividade, pois, segundo essa entrevistada, dentro de um ano metade dos atendentes são trocados. Uma hipótese para a alta rotatividade, segundo ela, está ligada à falta de perspectivas de ascensão profissional ou plano de carreira.

O esgotamento físico e mental sofrido pelos atendentes foi bastante destacado. Segundo a entrevistada, os superiores ou encarregados parecem não tomar atitude ou demonstrar sensibilidade em casos como esses. Além disso, observa que o cansaço se torna acentuado pelo fato de alguns funcionários terem as suas férias vencidas.

Além do salário, – que, segundo a entrevistada, poderia ser maior, a despeito de estar dentro do razoável –, outra falha da gestão seria a falta de oportunidades de ascensão ocupacional, o que reforça a rotatividade. Ela destacou ter aceitado o cargo de líder e assumido mais responsabilidades, para ganhar apenas 100 reais a mais do que um atendente. Esperando uma promoção, fez curso de administração durante a experiência profissional, mas não foi reconhecida pelos superiores. Reclama da gestão da empresa nova, a BHG Consórcio

²⁷ As entrevistas foram realizadas com o objetivo de entender como os trabalhadores do PP percebiam a ação do SINDEEPRES. Os entrevistados foram definidos por gênero, cor e idade. Os temas abordados na entrevista foram: trajetória profissional (como chegou ao PP?); experiência no PP (como é trabalhar no PP?); percepção da ação sindical (como percebe a atuação do SINDEEPRES?). Selecionamos os pontos mais pertinentes para nosso objetivo. No Apêndice D encontra-se a transcrição das entrevistas.

Poupatempo. A entrevistada já havia concluído a formação de técnico de radiologia e, assim que surgisse uma oportunidade na área, trocaria de trabalho.

Sobre o sindicato, disse que ouviu falar de pessoas que usaram a colônia de férias e que já usou o serviço odontológico, sendo que ambos os serviços foram elogiados. Também mencionou os descontos em folha de pagamento (do serviço odontológico e da contribuição sindical, descontos mensais; e do imposto sindical, uma vez por ano). Disse, igualmente, que recebeu uma carteirinha de sócia do sindicato, mas que não a havia pedido. Ela deu a entender que, se pudesse, cancelaria os descontos, mas que disseram pra ela que era obrigatório.

Ela associou a rotatividade com a “falta de comprometimento”. Entendemos que isso é um elemento constitutivo de sua identidade profissional. Ela insistiu nesse ponto outras vezes durante o depoimento e no fim revelou que herdou o valor do comprometimento com o pai, ex-metalúrgico.

No final da entrevista retomou o tema do valor da disciplina no trabalho, do reconhecimento, relacionado a isso, e acrescentou que nunca fora demitida, pois sempre encarou com seriedade o emprego. Revela uma identidade profissional inspirada na trajetória de seu pai que foi metalúrgico toda a vida, tendo passado apenas por três empresas em toda sua trajetória profissional. Na última teria ficado por 18 anos, tendo sido promovido antes de se aposentar. Afirmo, pois, que, para além do tipo de trabalho, terceirizado ou não, depende de cada um construir seu caminho e demonstrar caráter. Disso resultará reconhecimento profissional. Falou de sua própria trajetória profissional como exemplo.

Segunda entrevistada, características: mulher, negra, 32 anos.

A entrevistada afirma que trabalhou no comércio por mais de dez anos. Cansada com a rotina do trabalho nesse setor, começou a cursar Administração de Empresas e, na primeira oportunidade, trocou o emprego no comércio por um estágio no DETRAN, ganhando metade da renda do outro emprego, mas com perspectivas melhores. Nesse estágio ficou sabendo de um processo seletivo para o Poupatempo. Participou do processo, foi selecionada e contratada pela empresa Projecto como coordenadora de recursos. Continuava nessa função há cerca de dois anos.

As informações dessa entrevistada sobre as condições de trabalho contrastam com aquelas obtidas na primeira entrevista. As diferenças se devem, em primeiro lugar, ao fato de ocuparem funções distintas. Enquanto a segunda entrevistada ocupava um cargo de chefia,

coordenadora de recursos internos, a primeira, ocupava o cargo de atende multitarefa, ou seja, uma função diretamente ligada ao atendimento ao público e aos desgastes que decorrem dessa relação, o que também apareceu nas entrevistas dos outros dois atendentes.

Em segundo lugar, o posto do PP, em que a segunda entrevistada trabalhava, é cerca de 10 vezes menor que do posto em que a primeira atuava. Isso tem consequências significativas para as relações de trabalho. Nota-se, no posto menor, um baixo índice de rotatividade, bem como, pouca ou nenhuma perspectiva de continuar nesse tipo de emprego entre os jovens que lá trabalhavam. Segundo a coordenadora de recursos, as mulheres representavam cerca de 80% do setor de atendimento²⁸ com idade média de 23 anos. A maioria cursava ensino superior com vistas a ingressar em outras áreas. Por outro lado, a própria coordenadora via, para si, boas possibilidades de ascensão dentro da empresa e afirmou que houve casos em que atendentes ascenderam profissionalmente dentro da empresa em que trabalha.

Quando o assunto foi o sindicato, houve certa convergência entre os relatos. Como ambas tiveram uma experiência com outros sindicatos, não deixaram de perceber diferenças a respeito da atuação das diversas organizações. As duas reclamaram dos descontos. A coordenadora de recursos conseguiu cancelar a taxa do serviço odontológico e deu a entender que cancelaria os outros encargos também. Além disso, reconheceu que o sindicato do setor do comércio, sua primeira experiência, era muito mais presente e ativo, a seu ver, do que o SINDEEPRES.

Em relação à ideia que têm da terceirização, essas duas entrevistadas afirmaram que o problema de ser terceirizado é que o salário é menor, se comparado ao que ganhariam se fossem servidoras públicas.

Terceiro entrevistado, características: homem, negro, 24 anos.

Esse entrevistado começou a trabalhar na prefeitura da sua cidade como estagiário de administração, jovem aprendiz. Chegou ao Poupatempo pelo Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), e foi trabalhar no atendimento ao público. Ficou cinco meses como aprendiz e, depois, foi efetivado. Estava lá há dois anos.

²⁸ A primeira entrevistada afirmou que em seu posto essa relação era mais equilibrada, mas que as mulheres, ainda assim, eram maioria.

Atua no mesmo posto onde trabalha a coordenadora de recursos internos. Também via pouca rotatividade em seu posto. No entanto, reclamou da rotina cansativa de trabalhar de segunda a sábado. Também reclamou do ritmo de trabalho. Via poucas perspectivas de continuar lá.

Enxergava a terceirização com os olhos de um administrador, afirmando que ela resultava na descentralização burocrática. Disse que é confundido com funcionários públicos. Acha seu salário justo. Não acha o seu trabalho precário, pois, a seu ver, não estava “exposto ao sol”.

Nos trechos a seguir, o entrevistado afirma que o trabalho é cansativo, mas que não é pesado. O problema é a rotina, trabalhar de segunda a sábado. Além disso, em algumas épocas do ano, o ritmo de trabalho aumenta, por exemplo, a demanda por RG em época de férias. Comparativamente, sabe que existem trabalhos piores, tem em mente o exemplo da informalidade e do “trabalho sob o sol” – talvez em referência às atividades exercidas na roça.

Não soube dizer muito sobre o sindicato. Não participou de nenhuma assembleia. Disse que alguém do sindicato comparece na empresa para entregar avisos. Falou dos descontos, que já vinham na folha de pagamento, e que cancelou o plano odontológico.

Quarto entrevistado, características: Homem, branco, 29 anos.

Esse entrevistado chegou ao PP por meio de indicação de um contato pessoal. Encaminhou currículo e conseguiu o emprego. Trabalhou no PP em 2017 por três meses, mas, saiu para assumir um emprego em sua área de formação (publicidade), para trabalhar de segunda a sexta. Reclamou do desgastante ritmo de trabalho de atendimento ao público, da rotina semanal de trabalho (o seu turno era de segunda a sábado), do rigor e da falta de compreensão da gerência com os problemas pessoais que teve durante a sua experiência no PP.

Igualmente, entendia que a terceirização reduz os salários. Percebia diferenças entre terceirizados e não terceirizados, segundo o tipo de trabalho realizado e o tipo de direitos.

Em virtude do pouco tempo no PP, praticamente não teve contato com o sindicato. Entretanto, também estranhou as contribuições descontadas em folha de pagamento.

Apesar da pouca experiência, disse que admira o trabalho oferecido pelo PP.

Considerações sobre as entrevistas

As trabalhadoras e os trabalhadores entrevistados apontaram, com e sem estímulo, aspectos que consideram negativos no trabalho de atendimento ao público. A relação com o público é emocionalmente desgastante, somando-se a isso uma rotina cansativa. Todos os que trabalharam com atendimento direto ao público consideraram a jornada semanal (de segunda a sábado) um aspecto desfavorável do seu trabalho. Os problemas de estresse advêm do ritmo de trabalho, principalmente.

O perfil dominante do atendente do Poupatempo é de mulheres jovens.

Percebem a figura do terceirizado em oposição ao empregado público. Não vêem a terceirização como algo necessariamente ruim, mas sabem que o empregado nessa condição ganha menos do que um funcionário público ganharia e tem menos direitos (à estabilidade, por exemplo).

A própria situação é compreendida comparativamente a outras. Assim, é que se busca oportunidades melhores, pois sabem que elas existem. No entanto, isso não é uma particularidade do terceirizado. A precariedade é relativa e não absoluta. Em uma sociedade como a nossa, sempre há possibilidades piores de trabalho. Ou seja, o que esses trabalhadores nos disseram é que, apesar de terceirizados, sabem que existem condições inferiores.

A gestão das empresas parece variar segundo o tamanho do posto que administram. Quanto maior o posto e o número de funcionários, maior tendem a ser o desgaste e os conflitos com os funcionários. Problemas de saúde foram notados com mais frequência quando o posto era maior. Nos postos com menores trabalhadores e menor atendimento, nota-se pouca rotatividade. O contrário também é verdadeiro.

Chama a atenção o caso em que alguns trabalhadores construíram sua identidade profissional a partir da referência de disciplina no trabalho. O comprometimento, assim, se torna fundamental, sendo um valor que passou de pai operário para filha atendente do PP.

Todos nos deram a entender que a relação com o sindicato ocorria, principalmente, pelo uso de serviços e pela percepção dos descontos em folha. Os trabalhadores que tiveram experiência com outros sindicatos notaram diferenças que não abonam a atuação do SINDEEPRES.

No próximo capítulo, direcionaremos o foco para o tema sindical. Em um primeiro momento, abordamos a literatura específica sobre os impactos da terceirização para a organização sindical. Em seguida, de um ângulo mais abrangente, buscamos retomar a história do sindicalismo brasileiro nas últimas décadas, com vistas a mostrar como um conjunto de mudanças políticas e econômicas acabou por definir e reorientar as possibilidades de ação das principais organizações sindicais. Entendemos que, ao longo dos anos 1990, o sindicalismo passou por um processo de reconfiguração que se consolidou nos anos 2000. Nessa década, o sindicalismo nacional sofreu outro conjunto de mudanças importantes que, segundo entendemos se manifestam em menor ou maior grau na ação do SINDEEPRES.

CAPÍTULO 3 – SINDICALISMO E MUDANÇA SOCIAL

3.1 Terceirização e sindicalismo

Os estudos sobre ação de sindicatos, que representam trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, têm enfatizado elementos que podem ser classificados como estruturais na abordagem de seus problemas. Assim, frequentemente encontramos abordagens que explicam a ação sindical tomando-se por base os constrangimentos da estrutura legal corporativa. Com efeito, sob a tutela do Estado, as direções sindicais estariam acomodadas, uma vez que a estrutura sindical lhes garante condições materiais de sobrevivência, por meio do imposto sindical compulsório, mas lhes desobrigaria de construir uma relação mais próxima à base sindical (MARCELINO, 2008; MARCELINO, BOITO, 2011) ²⁹.

A ação sindical também foi entendida por uma parcela dos estudiosos de acordo com a perspectiva dos desafios específicos colocados pela reestruturação produtiva que, dentre outros obstáculos, enfrentaria aqueles impostos pela terceirização, cujas consequências seriam a fragmentação das organizações, o aumento da competição entre elas e a diminuição das possibilidades de ação conjunta (DRUCK, GODINHO, 2003; FERREIRA, MISSE, 2007) ³⁰.

Dentre os trabalhos que tocam no centro da relação que nos interessa (ação sindical dirigida aos trabalhadores terceirizados) está o que foi feito por Druck e Godinho (2003) sobre os impactos da terceirização na organização e na atividade sindical dos trabalhadores na Refinaria Landolfo Alves (RLAM), da Petrobrás, na Região Metropolitana de Salvador. Para as autoras, a fragmentação provocada pela terceirização se apresenta por meio de uma série de conflitos de ordem simbólica, política, social, econômica e de discriminação institucional. Esses conflitos impossibilitam a solidariedade de classe, e disso decorrem sérias implicações para a organização política dos trabalhadores.

Segundo depoimentos colhidos por Druck e Godinho, na greve de 1995 os petroleiros não contaram com a solidariedade dos trabalhadores terceirizados, em represália à falta de apoio dos petroleiros nas relações cotidianas dentro da refinaria. A relação entre os sindicatos reproduz essa divisão, pois eles estão mais propensos a competir do que a cooperar entre si.

²⁹ Segundo uma perspectiva semelhante, a ação sindical, em geral, foi vista através da vinculação política dos sindicatos às centrais sindicais e da adesão dessas às iniciativas governamentais que explicariam as estratégias “desmobilizadoras” das direções de base (GALVÃO, 2009; MARCELINO, 2002, pp. 188-195; MOURA, 2011; SOARES, 2013).

³⁰ A ação sindical também foi considerada a partir dos desafios específicos colocados pela reestruturação produtiva, no setor automobilístico, (ALVES, 2012; LUCAS, 2010; TANIGUTI, 2010).

Com efeito, os autores defendem a tese da “cisão estrutural” da classe trabalhadora, com ênfase na condição precária dos terceirizados, que os impeliu a afastar-se da luta pelos seus direitos junto ao sindicato.

Em outro trabalho Druck; Oliveira; e Silva (2010) afirmam que, em função da precarização social do trabalho, os sindicatos têm apresentado declínio nas taxas de filiação e diminuição de greves. Além disso, a burocratização dos sindicatos contribui para repelir a filiação de jovens nessas organizações, apontando para um problema geracional. Por outro lado, Druck (2011b) afirma que tem sido possível, nesse contexto marcado pela precarização, encontrar ações sindicais favoráveis aos interesses dos trabalhadores terceirizados. Essas atitudes não têm sido conduzidas apenas pelos sindicatos da própria categoria, mas por outras entidades e centrais sindicais que vêem a terceirização como uma ameaça. Por isso, alguns sindicatos têm buscado enfrentar os efeitos da terceirização:

o exemplo da criação de departamentos ou secretarias de terceirizados nos grandes sindicatos, incorporação da representação sindical dos terceirizados junto aos trabalhadores contratados diretamente, grupos de discussão sobre os projetos de lei e ações contra a terceirização, organização e criação de sindicatos de trabalhadores terceirizados e, mais recentemente, a inclusão, nas pautas de reivindicações das campanhas salariais e dissídios dos grandes sindicatos, das pautas específicas dos terceirizados (em relação a salários, jornadas de trabalho, participação nos lucros, horas extras, prevenção de acidentes, cobertura de planos de saúde, transportes, alimentação, dentre outras) (DRUCK, 2011a, pp. 413-414).

Esse impulso, no sentido de ampliar os direitos dos trabalhadores subcontratados, também é fonte de conflito entre os sindicatos, que têm o reconhecimento legal para responder pelos terceirizados e por aqueles que não têm, mas passam a lutar para ter, uma vez que procuram incluir os terceirizados em suas convenções coletivas.

Investigando os impactos da terceirização na organização sindical dos trabalhadores da Caixa Econômica Federal (CEF), Ferreira e Misse (2007) reconhecem que os sindicatos tiveram sua atividade afetada por algumas mudanças de ordem estrutural. A inserção no mercado globalizado colocou as empresas em um novo quadro competitivo e a reestruturação produtiva afetou o contexto de ação dos sindicatos. Os autores apontam a terceirização como a principal marca da reorganização dos padrões de produção e de organização do trabalho.

A reestruturação é entendida, por esses autores, em um sentido amplamente difundido na bibliografia: como enxugamento do número de trabalhadores contratados diretamente, aliado à possibilidade de tomar mão de obra de outra empresa *com vistas a reduzir custos*

*econômicos e jurídicos*³¹. A percepção desse fato constitui o fundamento de um forte argumento contrário à terceirização. Ferreira e Misse (2007) destacam seus efeitos para o caso estudado. Como a terceirização na CEF atingiu atividades fim, reduzindo a base do sindicato dos bancários, este passou a agir para que novos concursos públicos fossem realizados enfrentando, assim, a erosão da sua base. Os empregados terceirizados fizeram greve contra essa medida. Com efeito, houve uma clara disputa entre os sindicatos dos bancários e dos terceirizados, secundados pelos interesses singulares de seus representados. Também, nesse caso não se verificou uma atuação conjunta das organizações trabalhistas envolvidas, pelo contrário, o que se viu foi mais uma propensão à concorrência do que à solidariedade de classe.

Para os autores, essa competição resultou em neocorporativismo, manifesto no conflito entre o Sindicato dos Bancários, que representava os trabalhadores concursados, e o Sindicato dos Processadores de Dados, que representava os empregados terceirizados. Eles afirmam, por isso, que o neocorporativismo impõe condições que limitam as possibilidades de “atuação conjunta dos trabalhadores”. Sendo assim, seu principal efeito é a restrição da organização e da ação sindicais, bem como esmaecer o foco do conflito da relação capital-trabalho³².

Interessada no impacto da terceirização sobre a ação sindical, Marcelino (2008) investigou o SINTICOM³³ e o SEAAC³⁴, ambos da região de Campinas no interior do Estado de São Paulo, que representam trabalhadores terceirizados pela Refinaria do Planalto (REPLAN) e pela Fundação de Desenvolvimento da Unicamp (FUMCAMP), respectivamente. Apesar dos problemas trazidos pela terceirização, a autora afirma ter encontrado um sindicalismo combativo³⁵. Contudo, a ação do SINTICOM junto aos trabalhadores subcontratados pela REPLAN é contraditória.

³¹ Esta propriedade da terceirização deve ser destacada, pois o consenso entre os pesquisadores do tema é, justamente, o de que o motivo principal para se colocar uma empresa interposta na relação com trabalhadores é a redução de custos econômicos. Sobre isso ver Marcelino e Cavalcante (2012); Druck, Oliveira, Silva (2010); e Teixeira (2016).

³² Os autores se baseiam em Boito (2002) no que se refere às implicações do corporativismo para ação sindical.

³³ Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção, Mobiliário, Cerâmica, Montagens Industriais, Mármore, Granitos, Cimento, Cal e Gesso. Conhecido como “Sindicato da Construção Civil” por que tem como categoria mais numerosa os trabalhadores da construção civil. (MARCELINO, 2008).

³⁴ Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas. Conhecido como Sindicato dos Comerciantes.

³⁵ A autora sustenta sua tese do sindicalismo combativo entre os terceirizados afirmando que tal característica pode ser identificada nas “paralisações e greves constantes entre os trabalhadores terceirizados da Replan, na busca de decisões coletivas nas bases para construir todos os movimentos do sindicato e na construção de um discurso classista através da imprensa sindical e da fala das direções em assembleias. [...] Ano após ano, durante

Embora combativo e mobilizado, portanto, esse sindicato mantém, em grande medida, prisioneiro da tutela do Estado sobre a vida sindical, tentando ignorar a ameaça que já vitimou muitos sindicatos do país, cujas bases são fragmentadas, pela ação conjunta da terceirização e da estrutura sindical, em decorrência das sucessivas divisões de categorias e de jurisdição territorial. (MARCELINO, 2008, p. 8.)

Já o SEEAC foi notado como desmobilizador e pouco ativo do ponto de vista dos trabalhadores. Mas, assim como o outro, foi classificado como fortemente apegado à “tutela do Estado que caracteriza a estrutura sindical oficial, que prioriza o recurso a Justiça do Trabalho e que tem como objetivo declarado de sua ação a conciliação de interesses entre trabalhadores e patrões.” Em função disso, os trabalhadores da FUNCAMP desconfiam do sindicato e “revelam insegurança em relação a sua capacidade de defender os interesses dos trabalhadores.” (MARCELINO, 2008, p. 9)

A investigação de Marcelino (2008) acerca da ação sindical do SINTICOM e do SEAAC, portanto, sugere que, a despeito dos efeitos da terceirização (heterogeneidade e fragmentação das categorias), não é impossível a organização dos trabalhadores terceirizados. Todavia, a autora não deixa de enfatizar os limites que a estrutura sindical corporativa impõe à atividade dos sindicalistas. Estes não seriam apenas vítimas passivas dos constrangimentos da estrutura, mas, agiriam, também, de modo acrítico, acomodados, em relação às normas do corporativismo de Estado.

Um entendimento similar, entretanto mais enfático em relação aos efeitos da estrutura legal, está no trabalho de Marcelino e Boito (2011), que analisaram os mesmos sindicatos, ressaltando os vínculos entre o sindicalismo de trabalhadores terceirizados e a estrutura sindical brasileira. Segundo os autores, é possível organizar os trabalhadores terceirizados, mas a estrutura sindical corporativa exerce forças que têm como efeito limitar atividade sindical entre trabalhadores terceirizados. Vejamos o argumento.

A estrutura corporativa, segundo os autores, condiciona a representação sindical oficializada a depender do reconhecimento do Estado (pela investidura sindical), a funcionar em regime de exclusividade (pela unicidade sindical); e a independer do consentimento ativo dos trabalhadores que representa (pelas contribuições obrigatórias). Segundo os autores:

Esses três elementos – investidura, unicidade e contribuições compulsórias – são responsáveis por colocarem o mundo sindical de ponta-cabeça: eles possibilitam, de um lado, a integração dos sindicatos ao Estado e, de outro lado, a sua autonomia

frente aos trabalhadores. A legitimidade e as finanças do sindicato passam a depender do Estado e não dos trabalhadores. (MARCELINO, BOITO, 2011, p.345).

O Estado, por meio do Ministério do Trabalho, reconhece apenas um sindicato como representante de determinados segmentos profissionais. Assim, os sindicatos adquirem o monopólio de representação de determinadas categorias dentro de uma base territorial limitada, que, geralmente, corresponde a um ou uns poucos municípios. Por outro lado, ao garantir a autonomia financeira dessas organizações, via tributos compulsórios, a estrutura sindical tenderia a tornar-se acomodatória para os seus dirigentes. Eles não teriam, necessariamente, como atividade fundamental de suas atribuições, a mobilização dos trabalhadores para a conquista de seus “interesses de classe”. Por tudo isso, Marcelino e Boito entendem a estrutura sindical como um entrave à ação dos sindicatos na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores terceirizados.

A combinação da estrutura sindical corporativa com os elementos da terceirização teria como efeito colocar os trabalhadores terceirizados numa difícil situação. Quando tudo levava a crer que era quase impossível a organização dos trabalhadores terceirizados; mostrou-se possível organizá-los, mas, enfim, os constrangimentos da estrutura corporativa atuavam na direção contrária com seus efeitos desmobilizadores, dado que nada parece incentivar os sindicalistas a agir contra a estrutura sindical.

Os terceirizados deparam-se com sindicatos oficiais que possuem vida autônoma frente aos trabalhadores, destituídos de representatividade política ou social, mas detentores, graças à estrutura sindical, da representatividade legal e do caudal de recursos financeiros que lhes são repassados e garantidos pelo Estado. Esse foi o caso, como pudemos observar, da situação dos trabalhadores terceirizados da Unicamp frente ao Sindicato dos Comerciários de Campinas. Há toda uma superestrutura, prévia e consolidada, contra a qual os trabalhadores terceirizados, que constituem um setor vulnerável da classe operária, teriam de se bater para poder encaminhar a sua luta. Para esses, o sindicato se apresenta como um obstáculo e não como um instrumento de luta. (MARCELINO, BOITO, 2011, p. 359).

Para os autores, portanto, o sindicato tornou-se óbice aos interesses dos trabalhadores. Mas o argumento parece se estender também para o outro caso.

Mesmo no caso do sindicato que assumiu a luta dos trabalhadores terceirizados, a relação do sindicato com os trabalhadores permanece uma relação distante, frouxa e sazonal. O sindicato pode agir de fora do coletivo de trabalhadores, dispensar a sua organização e filiação, enquanto os trabalhadores, por seu turno, podem se manter como espectadores da vida sindical, intervindo, eventualmente e quando muito, em época de campanha salarial. Esse jogo em que sindicato é autossuficiente diante dos trabalhadores e os trabalhadores, no lamento característico de sindicalistas, permanecem passivos esperando a ação do sindicato, é o jogo propiciado pela existência da estrutura sindical corporativa de Estado. (MARCELINO, BOITO, 2011, p. 359).

Por meio da reconstrução da trajetória do sindicalismo brasileiro nas últimas décadas, com ênfase nos impactos da terceirização sobre a ação sindical vimos que Druck *et al* (2003; 2010; 2011a; 2011b) entendem que a terceirização afetou negativamente a solidariedade de classe. Isso ficou evidente no estudo do grupo de trabalhadores da Refinaria de Landulfo Alves (2003), na qual se encontrou uma cisão entre contratados diretamente e contratados por empresa intermediadora de mão de obra. Nessas condições, a cisão da classe se expressa, material e simbolicamente, com graves implicações políticas, que levaram os sindicatos das categorias terceirizadas e não terceirizadas a competirem entre si, mais do que cooperarem. No caso do SINDEEPRES, há mais cooperação ou rivalidade na relação com outros sindicatos?

Para Ferreira e Misse (2007), a terceirização impeliu o Sindicato dos Bancários, que representava os trabalhadores concursados da CEF, e o Sindicato dos Processadores de Dados a um conflito explícito³⁶. Esse confronto manifesta, segundo entendemos, mais competição do que solidariedade entre as organizações trabalhistas, tal como demonstrado, também, por Druck e Godinho (2003). Qual o significado dessa disputa? O que SINDEEPRES poderia nos revelar sobre isso?

Já, para Marcelino e Boito (2011), os vícios da estrutura corporativa acentuariam os efeitos da terceirização, tornando a ação sindical mais complicada. Sobretudo, pelo fato de que a legitimidade dos sindicatos depende do Estado, o que impele as entidades a se afastarem de suas bases. Porém, vimos que, a despeito disso, o SINDEEPRES tem uma taxa de sindicalização expressiva. Com entender isso, frente à tendência estrutural que afasta sindicatos de suas bases?

Como hipótese, consideramos que se não tínhamos elementos para afirmar de modo categórico o significado da taxa de sindicalização, ao menos poderíamos assumir um significado geral para esta taxa, qual seja, os trabalhadores se filiam ao SINDEEPRES para ter acesso aos serviços que o sindicato lhes oferece, uma vez que a filiação é a condição para ter acesso aos serviços. Esta é uma parte da resposta para a taxa de sindicalização; a outra diz respeito ao sindicato, o flanco que exploraremos no capítulo 4.

³⁶ Os autores vêem este conflito como manifestação do neocorporativismo, posto que a tendência da resolução do conflito entre os sindicatos se encaminharia para o favorecimento das categorias do sindicato mais forte, bancários (FERREIRA e MISSE, 2007, p. 14).

Quanto às questões suscitadas por Druck e Godinho (2003); Ferreira e Misse (2007), conforme pudemos observar nas páginas da FT, a relação do SINDEEPRES com outros sindicatos trabalhistas é de caráter conflituoso. As menções a outros sindicatos de trabalhadores terceirizados são feitas sob o registro do confronto jurídico. Sempre que outra organização tentou representar trabalhadores de sua base, o SINDEEPRES agiu para manter o seu monopólio de representação. Há registro de duas ações contra sindicatos concorrentes: Sindicato dos Trabalhadores em Edifícios e Condomínios de Campinas e Região (Sinconed), em junho de 2014; e Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Telégrafo e Similares de Bauru e Região (Sindecteb), em junho de 2016. Portanto, no caso do SINDEEPRES, a rivalidade é a marca do convívio com outras entidades, e a disputa por representatividade o principal motivo desse comportamento.

Sob a luz desses fatos, é possível extrair uma consequência significativa da estrutura sindical no comportamento das organizações trabalhistas. As atitudes do SINDEEPRES nos mostram que os efeitos da unicidade sindical variam de acordo com o poder da organização, caso contrário, como explicar que esse sindicato tenha licença para representar categorias tão distintas dentro de uma territorialidade tão ampla, representando categorias de trabalhadores por todo o estado de São Paulo? Acreditamos que o caráter não conflituoso da relação do SINDEEPRES com o SINDEPRESTEM é a chave para responder a essa questão, pois, se a organização trabalhista evita tensionar a relação capital-trabalho, optando, preferencialmente, pelo conflito jurídico em casos de flagrante descumprimento dos acordos, é compreensível que o sindicato patronal “escolha-o” como negociante preferencial. Assim, se explicaria a amplitude da base desse sindicato.

A seguir, passamos a reconstruir a trajetória do sindicalismo brasileiro nas últimas décadas. Acreditamos que a compreensão particular da ação do SINDEEPRES torna-se mais clara se considerarmos que ela se definiu dentro do processo geral de reconfiguração do modelo de atividade sindical que se deu na década de 1990, com o fortalecimento do polo cooperativo das estratégias sindicais, que veio consolidar-se nos anos 2000.

3.2 Fim de século, transformações no sindicalismo brasileiro

Desde o surgimento e a crise do “novo sindicalismo”, respectivamente, nos anos 1970 e 1990³⁷, até os nossos dias, consolidaram-se novos modos de ação das organizações

³⁷ O debate sobre a “crise do novo sindicalismo” está em Boito (1994) e em Rodrigues (1995). Os autores analisam a origem do “novo sindicalismo”, concordam que o perfil de ação original do movimento era

sindicais. Em virtude do grande número de greves, os anos 1970 e 1980 tiveram o caráter paredista acentuado como sua principal marca; já a década de 1990 ficou marcada pela crise do sindicalismo. Os sindicatos, sobretudo aqueles filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e à Força Sindical (FS), foram duramente afetados pela reestruturação produtiva, o que significou o encolhimento das bases de suas principais categorias, ligadas ao setor industrial. Com efeito, tiveram que redefinir as suas estratégias e, assim, optaram por assumir a bandeira da negociação, em detrimento da ação política direta – essa foi, sobretudo, a escolha da CUT. Tanto os sindicatos mais importantes quanto as próprias Centrais se dispuseram a participar de mesas de negociação com empresários e governantes. Esse novo padrão de ação também foi nomeado de sindicalismo cidadão por Oliveira (2011) ³⁸.

Portanto, a trajetória do sindicalismo brasileiro, nas últimas três décadas, foi marcada por transformações no terreno a partir do qual a ação sindical teve que se projetar. Tais transformações foram entendidas tomando-se como base o contexto, marcado pela reestruturação produtiva no mundo do trabalho e pela hegemonia neoliberal no âmbito da política econômica nacional.

As mudanças no cenário da ação sindical colocaram os sindicatos numa situação em que os problemas relativos ao desemprego se tornaram incontornáveis (MARTINS, RODRIGUES; 1999). O desemprego, por exemplo, ameaçava solapar a base dos sindicatos³⁹, por isso, seus efeitos não podiam ser ignorados. E não foram. O problema da desocupação passou a ser a principal fonte de preocupação da ação sindical, que se concentrou em combatê-la. Nesse sentido, entendemos que a ação sindical dos anos 1990 assumiu um caráter particular em razão do contexto econômico e social do período.

Porém, essas não foram as únicas consequências. Segundo Cardoso (2003), a década neoliberal foi marcada, ainda, pelo enfraquecimento da presença do Estado na mediação do conflito entre capital e trabalho. Isso significou uma crescente desregulamentação do mercado de trabalho, o que teve como consequência o aumento exacerbado de ações trabalhistas no âmbito da Justiça do Trabalho (JT). Desse modo, a JT se consolidou como centro

“combativo”, mas discordam quanto ao novo padrão de ação sindical. O primeiro entende que se trata de um “neocorporativismo”; o segundo nomeia o novo padrão de ação sindical de “cooperação conflitiva”.

³⁸ Rodrigues (2002); Rodrigues e Ramalho (2013) mostram que a ação sindical dos metalúrgicos do ABC tem como elemento próprio a participação em inúmeros fóruns que debatem questões vinculadas à política industrial, econômica, desenvolvimento regional etc. (como a “câmara setorial da indústria automobilística”), por isso, acentuam o caráter mais amplo do contexto social, político e econômico como definidor da ação sindical.

³⁹ Taniguti (2010) aponta que, entre 1986 e 1994, a redução de trabalhadores na indústria automobilística do ABC foi “de 89.502 para 66.927, ou seja, uma queda de 35,2%”.

gravitacional da luta de classes, reforçando, ao mesmo tempo, sua despolitização. A seguir, acompanharemos as mudanças que se deram entre as décadas de 1980 e 1990; e desta para os anos 2000.

3.3 “A década neoliberal”

Se fizéssemos o exercício de olhar para as últimas décadas de nossa história pareceria que essas mantêm um movimento de contraposição muito claro entre si. Quando consideramos a crônica do sindicalismo, as antíteses se afiguram mais evidentes ainda. O comportamento do sindicalismo nas décadas de 1980 e 1990 evidencia de modo exemplar essa visão.

Cardoso (2003) define a comparação entre essas décadas como uma imagem no espelho. Segundo esse autor, a década de 1980 foi marcada pelo fortalecimento do movimento sindical. Até 1989, o número de sindicatos cresceu aproximadamente 50%, alcançando a casa das 10 mil entidades com 18 milhões de trabalhadores e 30 mil negociações coletivas de trabalho; por sua vez, o orçamento geral dessas organizações chegou a um bilhão de dólares. Tudo isso em um cenário econômico de crise.

Por trás desse revigoramento do sindicalismo estariam: o contexto político, marcado pela redemocratização; a existência de uma estrutura sindical, que permitiu uma rápida recuperação; as relações de trabalho muito adversas; uma economia marcada por altas taxas de inflação e baixo desemprego. A combinação desses fatores fomentou a ascensão do sindicalismo público e a prática de uma ação sindical radical respaldada pelas bases, que sustentavam o repertório básico do “tudo ou nada”.

Na década de 1990, houve uma reversão completa das condições observadas nos anos 1980. Vejamos ponto a ponto como a conjuntura foi convertida em desfavorável à organização dos interesses trabalhistas.

Um importante abalo se deu na cena política. O aprofundamento do processo de redemocratização fez, paradoxalmente, o potencial político dos movimentos sociais mais radicais refluir, e, por tabela, refluíu, também, o poder das organizações sindicais mais ativas.

A estrutura sindical, que possibilitara a ligeira reabilitação do movimento, possibilitou, também, o florescimento de costumes perniciosos para o sindicalismo – o número de

entidades atraídas pela abundante fonte de recursos, favorecidas pela unicidade, continuou crescendo, o que significou um maior fracionamento da representação de interesses.

A inflação em baixa e o desemprego em alta desencorajaram o apoio às greves. As relações de trabalho foram profundamente alteradas pela reestruturação produtiva, o que fez com que os sindicatos do setor automobilístico, o núcleo da mobilização sindical na década anterior, perdessem sustentação e capacidade organizativa nos chãos de fábrica.

As privatizações, a contínua crise e as reformas aplicadas no âmbito das atividades do Estado enfraqueceram o ânimo organizativo dos trabalhadores do setor público, o outro importante centro dinâmico das lutas nos anos 1980. Com efeito, o sindicalismo de classe (mais radical) deu lugar ao de compromisso, ou propositivo.

Nesse cenário de perda de poder dos sindicatos, ganhou destaque a atuação política das Centrais Sindicais. A Força Sindical (FS) se distinguiu pelo apoio ao receituário neoliberal, sustentando os governos Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso. A estratégia de seus dirigentes se definiu pela continuidade do pragmatismo: aceitando que não havia alternativa ao capitalismo, como representantes de importante parcela dos trabalhadores, apoiaram as políticas neoliberais em troca de oportunidades políticas nos poderes Legislativo e Executivo (Ministério do Trabalho).

A CUT, no que lhe concerne, mudou significativamente sua identidade e estratégia. Num primeiro momento, a CUT abraçou a alternativa das Câmaras Setoriais (1992-1995). Mas, com o fim dessas, nadou contra as águas removidas pelo moinho neoliberal. Este promoveu o enfraquecimento, tanto quanto possível, das categorias mais ativas da Central.

Na resistência, essa última promoveu greves e acordos defensivos que legitimavam a perda de direitos, a despeito de garantir empregos. Apesar dos protestos contra o receituário neoliberal, de lutas contra o desemprego, e, portanto, da batalha pela sobrevivência ao moinho satânico, a CUT pagou um preço alto: “a indiferenciação de interesses de capital e trabalho e a consequente redução da legitimidade de projetos alternativos de gestão do trabalho e mesmo de relações industriais.” (CARDOSO, 2003, p. 56).

Muito embora tenha permanecido uma força contrária ao sistema, essa Central perdeu o espaço como aglutinadora de identidades políticas que teve na década de 1980. Contudo, isso se deveu ao fato de esse lugar não existir mais (Cardoso, 2003), pois a democracia em consolidação reservou a elaboração de alternativas políticas, antes destinada à CUT, para os

partidos. Além disso, o centro do poder saiu das praças para os salões do Palácio do Planalto e do Congresso Nacional, e as centrais ficaram, quando muito, nas ruas. Ou seja, a CUT perdeu a importância política que tivera, porque o eixo do poder mudou de lugar, foi ocupado pelas instituições democráticas. E, o que é ainda mais grave, fazer política deixou de significar o estabelecimento de limites às forças cegas do mercado, pois se reduziu a instituir reformas que eliminassem os limites de funcionamento dos mercados. Nesse diapasão, a economia saiu do debate público, e deixou de ser objeto da política; foi para o domínio da técnica, pretensamente neutro. Apesar de tudo, a CUT continuou sendo uma organização de oposição ao sistema político, mas, para sobreviver, teve de se enquadrar nos termos da institucionalização e da normalização da representação de interesses.

A nosso ver, esse fato se impôs como condição definidora das práticas sindicais do começo do século. Com pequenas, mas significativas, exceções à esquerda, o padrão de ação sindical forjado por aquelas mudanças não incluía mais a estratégia do “tudo ou nada”. Esta ficou em suspensão. O que se observou, no chão da prática sindical, foi a consolidação do repertório conflito-cooperação⁴⁰.

3.4 A Força Sindical e a reconfiguração do sindicalismo nos anos 90

O diagnóstico de reconfiguração do movimento sindical na década de 1990 foi feito de outra maneira por Comin (1995). Apontando para os freios da estrutura corporativa impostos à expansão do poder das Centrais, esse autor afirmou que, a despeito da CUT e da FS se constituírem como os polos do sindicalismo nacional, as mudanças fizeram com que essas organizações convergissem no plano das estratégias. Vamos acompanhar o argumento do autor, primeiro, sobre os limites estruturais e, em seguida, acerca dessa confluência.

Examinando as raízes da Estrutura Sindical Corporativa⁴¹ (ESC), Comin identifica limites que se impõem à organização do sindicalismo em geral. Em primeiro lugar, a ESC pressupõe relações não conflitivas entre trabalho e capital. Em segundo, a unicidade e o enquadramento sindicais garantiram o controle estatal sobre a constituição e o funcionamento

⁴⁰ Encontramos a ideia de que o repertório básico da ação sindical é definido ora pelo conflito, ora pela cooperação em Rodrigues (1995, 2002) e Costa (2011).

⁴¹ Segundo Comin (1995), a ESC (construída entre os anos de 1937 e de 1945) instituiu os pressupostos de uma relação não conflitiva entre capital e trabalho. Dentre os principais mecanismos, destacam-se: 1) a pulverização das organizações em bases pequenas, o que significou um menor poder de pressão e evitou a centralização de interesses; 2) a legislação sindical de 1931, lançando as bases do corporativismo; 3) A constituição de 1937, que rompeu com os princípios liberais de 1934; 4) o imposto sindical (1939), responsável por permitir que sindicatos exercessem funções assistenciais, exclusivamente, e por promover o crescimento de sindicatos, que teve seu número triplicado em 20 anos; e 5) A justiça do trabalho (1939) e a CLT (1943).

dos sindicatos. Em terceiro lugar, a justiça do trabalho e o imposto sindical arrefecem o ânimo político das organizações sindicais. Disso resultam uma maior dependência do aparelho de Estado, e um quadro de muitos sindicatos, com poucos trabalhadores filiados. Ou seja, de sindicatos pouco representativos.

Por outro lado, a ESC propiciou as condições legais e materiais para o surgimento de novas organizações sindicais. Porém, essas tendem a entrar em conflito com os sindicatos de base. Esse conflito tem como motivo o fato de que os sindicatos oficiais conservam os seguintes elementos: o monopólio da representação, o direito de taxar os representados, e o poder de negociar a contratação coletiva. Nesse sentido, a despeito da importância política conquistada pelas centrais, essas dependem mais dos sindicatos do que esses delas⁴². No entanto, a base dependia, também, dos acordos articulados pelas centrais.

Comin (1995) também registra que, nos anos 1990 o sindicalismo sofreu as consequências de importantes transformações. As reformas estruturais, associadas à abertura comercial e à competitividade internacional, atingem o mercado de trabalho por meio do desemprego, o qual aumentou, também, como resultado da reestruturação produtiva.

As mudanças no mercado de trabalho exigiam transformações no modelo de ação sindical. Este sofreu, pelos menos, duas grandes alterações. Em primeiro lugar, o surgimento da FS que passou a concorrer diretamente com a CUT, como legítima representante dos trabalhadores nas negociações nacionais. Isso significou, inclusive, a reconfiguração da competição entre as centrais sindicais no Brasil. A disputa entre CUT e CGT, ou entre o novo sindicalismo e o sindicalismo tradicional, equivalia à oposição entre um tipo de sindicalismo adepto ao conflito (CUT) e um tipicamente conciliador (CGT). A fundação da FS representou a superação relativa do sindicalismo CGT, na medida em que se afirmou pragmático e negociador. Ao mesmo tempo, a CUT perdia espaço devido às mudanças estruturais e estava internamente dividida entre um sindicalismo tipo movimento social, cujos pressupostos perdiam força, e o mais propício, institucionalizado, pelo qual ela optou.

De acordo com o balanço da década neoliberal, também feito por Alves (2002), o período em questão foi marcado pela fragmentação e pelo enfraquecimento dos núcleos mais organizados do sindicalismo brasileiro. As transformações políticas e econômicas diminuíram a eficácia da ação sindical, provocando a crise do movimento, a qual se caracterizou pelo

⁴² As exceções foram os setores dos ramos metalúrgico e financeiro, em que as negociações geralmente superavam os limites da ESC sobre a ação das centrais.

crescimento “da participação do Poder Judiciário nas relações trabalhistas”. Além disso, o processo de descentralização das negociações coletivas resultou, objetivamente, em dificuldades de mobilização para os sindicatos e na debilidade ideológica dessas organizações. Por fim, os sindicatos mais importantes apostaram na participação institucional. Nesse sentido, Alves afirma que “no decorrer da ‘década neoliberal’ tendeu a ocorrer uma maior participação dos sindicatos nos fóruns de políticas públicas e fóruns tripartites” (ALVES, 2002, pp. 89-90). O autor argumenta que, conseqüentemente, essa disposição participativa era

um sintoma de crise do sindicalismo, que, diante da diminuição da eficácia de ação sindical é incapaz de ir além da esfera econômico-corporativa dada pela estrutura sindical brasileira de cariz verticalista, busca dar sentido à sua prática política, intervindo em instâncias da burocracia pública e estatal. (ALVES, 2002, pp. 89-90)

Essa perspectiva converge, em muitos pontos, com a visão de Armando Boito (2005). Para esse autor, a década de 1990 foi marcada por um enfraquecimento do sindicalismo brasileiro. Fatores sociais e econômicos contribuíram para colocar os principais sindicatos do país na defensiva; o desemprego entre os metalúrgicos, por exemplo, explodiu nessa década. Essa categoria perdeu cerca de metade de seus representados em virtude das mudanças econômicas. Os bancários, outra categoria importante, tinham perdido cerca de 500 mil postos de trabalho antes do fim da década. Por sua vez, a violenta repressão à greve dos petroleiros, em 1995, marcou o declínio do sindicalismo no setor público, que havia experimentado uma organização inédita na década anterior.

Desse modo, o retrato tático do sindicalismo nesse período foi caracterizado por posições defensivas. Segundo o autor, a prova disso foi o comportamento assumido pelas duas maiores centrais sindicais do país. A FS aderiu completamente às políticas neoliberais. Já a CUT, dirigida pela Articulação Sindical (AS), abraçou o sindicalismo propositivo. Isso significou uma aposta na elaboração de acordos, que seriam capazes de modificar a política econômica neoliberal. Para Boito, esses acordos suscitaram a depreciação do sindicalismo mobilizador.

Assim, tanto a FS quanto a CUT assumiram a cooperação com o capital como pressuposto de suas ações. As câmaras setoriais, nesse contexto, consistiram em uma experiência significativa de institucionalização da representatividade de interesses. Desse modo, a cooperação se impôs como um princípio de ação sindical; por isso mesmo, como elemento fundamental de um novo repertório de ação sindical, que nasceu nos anos 1990 e consolidou-se nos anos 2000.

3.5 Afirmação da ação cooperação conflitiva

Segundo Rodrigues (2002), o “sindicalismo-CUT” foi transformado na década de 1990. Vimos que o lugar de organização produtora de identidades políticas foi ocupado pelos partidos; a CUT continuou a enfrentar o sistema político, desde fora, mas sem o mesmo sucesso da década anterior. Sua estratégia não abalava mais o sistema político como abalou os planos de combate à inflação do governo Sarney. E as condições da economia não permitiam uma mobilização massiva, apesar de as manifestações de insatisfação continuarem, sobretudo a partir de 1998.

O festival de greves de 1999-2000 uniu CUT e FS. Nesse episódio, as centrais obtiveram êxito na maior parte de suas demandas. De acordo com Rodrigues (2002), a greve conjunta de novembro do ano 2000 foi vitoriosa:

A sentença do TRT que saiu na tarde do dia 16 de novembro, depois de tentativas por parte do Tribunal de uma proposta conciliatória no segundo dia da greve, que não foi aceita pelos metalúrgicos, foi a seguinte: reajuste de 10% nos salários dos metalúrgicos das montadoras cujos sindicatos são filiados tanto à CUT quanto à Força Sindical e dos trabalhadores das empresas de autopeças na região do ABC, filiados à CUT. Além disso, o TRT decidiu que os dias parados não seriam descontados e ainda deu 90 dias de estabilidade no emprego para todos os trabalhadores. (RODRIGUES, 2002, p.147)

Para Rodrigues, a estratégia do novo sindicalismo foi significativamente alterada ao longo de sua trajetória.

O chamado novo sindicalismo que teve sua origem em São Bernardo do Campo deixou a atuação extremamente conflitiva e mesmo confrontacionista, do final dos anos 70 e da década de 1980, passando a adotar uma postura que, do ponto de vista da práxis sindical, poderíamos chamar de cooperação conflitiva, onde o principal tema é a negociação, ou seja, a busca de soluções negociadas na relação capital/trabalho. (RODRIGUES, 2002, p.147)

O autor atribui essa mudança à combinação dos efeitos promovidos pela reestruturação produtiva; mudança geracional; internacionalização da economia; acordos que se adaptam aos novos tempos; e à cooperação dos empregados com os patrões. Esse último fenômeno, em particular,

seria responsável por mudanças significativas no interior da Central Única dos Trabalhadores: a passagem de uma ação sindical mais confrontacionista para uma atividade que visa a negociação como um objetivo primordial. Isso é mais visível na ação sindical das correntes que são majoritárias na CUT. (RODRIGUES, 2002, p. 155)

Embora direitos tenham sido perdidos, a ação defensiva garantiu empregos, aprofundando a estratégia de conciliação de interesses. Esta viria a se consolidar quando o PT

chegou ao poder junto com a CUT, a qual se tornou governo (CARDOSO, 2015), voltando ao centro do poder em uma posição diferente.

Ao longo dos anos 2000, como parte do governo petista, a CUT acabou perdendo espaços para outras centrais. A entidade se enfraqueceu na medida em que se transformou em uma Central Sindical com uma identidade política que, embora a diferenciassse das demais, foi incapaz de reabilitá-la como agente capaz de alterar a força gravitacional da política, como foi nos anos 1980. Diversamente, essa organização ocupou-se com as políticas de desenvolvimento econômico dos governos petistas, chegando, inclusive, a abrir mão do comando do Ministério do Trabalho, em 2007. Portanto, a CUT consolidou a faceta institucionalizada de sua ação sindical. Acentuou-se, ao longo desses anos, o repertório adotado na década anterior. Assim, o legado da primeira década dos anos 2000 foi, igualmente, marcado por contradições.

3.6 O sindicalismo nos anos 2000

O primeiro decênio deste século, certamente, pode entrar para a história como um período marcado por importantes transformações políticas, econômicas e sociais, tendo o movimento sindical como um importante ator.

Em janeiro de 2003, assume o poder um presidente oriundo do sindicalismo, que governará com crescente apoio do movimento sindical. De 2003 até 2010, as lideranças do movimento ocuparam cargos nos mais diversos postos vinculados ao poder Executivo, bem como, em instituições criadas pelo governo para conduzir “a reforma sindical”, como foi o caso do Fórum Nacional do Trabalho (FNT).

A estreita relação entre governo federal e movimento sindical tinha como figurantes o PT e a CUT. A ligação entre ambas as organizações é “genética”. Elas nasceram, cresceram e deram vida ao movimento de redemocratização que tomou o país entre o final dos anos 1970 e toda a década de 1980 – o PT foi fundado em 1980 e a CUT em 1983. Embora sempre tenha se declarado autônoma e independente frente a partidos e governos, a CUT apoiou pública e oficialmente a candidatura de Luiz Inácio Lula da Silva para a presidência da República em 2002. Assim, com a vitória de Lula, o PT e a CUT chegaram juntas ao governo.

O problema da relação entre a CUT e as gestões petistas instigou importantes pesquisadores da sociologia do sindicalismo e do trabalho, que procuraram entender em que medida tal relação impactou o movimento sindical brasileiro.

Galvão (2009), por exemplo, diagnosticou a debilidade do movimento sindical no fim do segundo mandato de Lula. A proximidade do governo Lula com parte do sindicalismo “ao invés de fortalecer a capacidade de organização e resistência dos trabalhadores e de seus organismos de representação, tem evidenciado suas debilidades.” (GALVÃO, 2009, p. 179).

Por sua vez, Soares (2013) afirma que as centrais sindicais foram cooptadas pelos governos de Lula, tornando-se a base desse e deixando de defender os interesses da classe trabalhadora. Inspirado em Gramsci, o autor acredita que estes fatos evidenciariam o fenômeno do transformismo; e a inércia das centrais teria favorecido o avanço renovado da reestruturação produtiva, da flexibilização e precarização do trabalho.

Um balanço mais amplo do governo Lula foi realizado por Boito, Galvão e Marcelino (2013), os quais entendem que na década de 2000 o sindicalismo acomodou-se politicamente. Reconhecem que a “luta reivindicativa não refluíu, mas a agitação e a luta contra o modelo capitalista neoliberal perderam terreno.” (BOITO, GALVÃO, MARCELINO, 2013, p. 39).

Segundo Braga (2016), a CUT não apenas deixou de enfrentar a continuidade das políticas neoliberais da administração do PT, como também transformou seus dirigentes em “parceiros políticos do Estado na formulação de políticas públicas e na gestão de investimentos capitalistas por meio dos fundos de pensão.” (BRAGA, 2016, p. 63). Com efeito, a CUT manteve-se ao lado do governo Lula, mesmo com a implementação de uma série de medidas nocivas à classe trabalhadora, pois, segundo o autor, mesmo o caráter social do neoliberalismo dos governos do PT – representado pelo Programa Minha Casa Minha Vida; pelo Prouni; pela formalização do mercado de trabalho (que, segundo o autor, se deu com base na criação de empregos inseguros e mal remunerados) – teve como contrapartida a submissão ao capital financeiro.

O diagnóstico geral do sindicalismo nos 2000 expresso por meio dessas teses é de debilidade, acomodação, negação de ideais originários (“transformismo”) e cooptação. Entendemos, no entanto, que se pode acrescentar algumas nuances significativas sobre as escolhas possíveis da CUT durante as gestões do PT. Nesse sentido, um dos nossos objetivos é relativizar essas teses.⁴³

⁴³ Não queremos negar o mérito destes autores, mas entendemos que as escolhas que os dirigentes da CUT fizeram estavam condicionadas por circunstâncias históricas particulares, a principal delas é que ela e o PT têm projetos semelhantes e chegaram juntos ao poder. (CARDOSO, 2015, p. 508).

Em nosso ponto de vista, os dirigentes cutistas estavam sob o dilema de apoiar com críticas o PT, seu aliado histórico; ou de opor-se ao governo desse partido. Isso poderia levar, ainda que indiretamente, ao fortalecimento do campo da oposição, notadamente localizado à direita do espectro político e, portanto, potencialmente mais desfavorável aos trabalhadores em uma provável sucessão. Desse modo, poderia representar o fim do projeto de poder popular defendido por lideranças da central e do partido (LADOSKY, 2009).

Procuramos mostrar, também, que o sindicalismo foi marcado, nos anos 2000, por contradições. Quando se afirma a debilidade do movimento sindical em decorrência da “aliança” PT-CUT, se pressupõe que os efeitos de debilidade se espalharam para o movimento sindical, como um todo. Mas, se isso é verdade, como explicar o aumento do número de greves para esse período? Ou os ganhos obtidos por meio das negociações coletivas? Com base em diferentes registros sobre o mercado de trabalho, a filiação sindical, as greves, as negociações coletivas e o surgimento de novas centrais sindicais, que se juntaram com as duas maiores centrais do país – a CUT e a Força Sindical (FS) –, esboçamos a hipótese de que a base dos sindicatos é mais independente das cúpulas das centrais sindicais do que se supõe. A dependência estaria implícita na afirmação do caráter desmobilizador do movimento sindical, que teria decorrido da relação entre sindicalismo e governos petistas.

Como nossa hipótese aponta para o dilema da CUT, procuramos enunciar outras perspectivas analíticas que tiveram como objeto as possibilidades e escolhas da CUT.

Tomando como referência o primeiro governo do PT, Ramalho, Rodrigues e Conceição (2008) chamam a atenção para dados que mostram que o início do governo Lula não teve resultados satisfatórios para os trabalhadores. Segundo os autores, 2003 foi marcado pelo desemprego, que subiu de 11,7% para 12,4%; pela queda da massa salarial (de 5,7% em relação ao ano anterior); e da renda média do trabalhador, que registrou uma contração de 12%. O que interessa à hipótese é o fato de que, frente a esse cenário, a CUT não se mostrou passiva.

Os autores apontam três exemplos que evidenciam uma insatisfação da CUT com os rumos do governo. A primeira manifestação apareceu na

assinatura conjunta pela Central Autônoma de Trabalhadores (CAT), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), CUT e Força Sindical do documento “A pauta do crescimento”, em setembro de 2003, por meio do qual manifestaram seu descontentamento com os indícios de recessão e apresentaram 21 propostas concretas para o aumento do nível de atividade econômica e a geração de postos de trabalho. Este documento foi entregue

pelas centrais diretamente ao presidente da República. (RAMALHO, RODRIGUES, CONCEIÇÃO 2008, pp. 34-35)

O segundo movimento se materializou no “esforço do então presidente da CUT, Luiz Marinho, ao longo do primeiro semestre de 2004, em buscar estabelecer com parte do empresariado ligado ao setor produtivo, uma espécie de ‘entendimento nacional’, que abrangeria também o governo federal.” (RAMALHO, RODRIGUES, CONCEIÇÃO 2008, p. 35)

O terceiro ato foi ratificado por meio da

iniciativa também da CUT, desenvolvida em 2004-2005 e articulada em conjunto com a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), em defesa da ampliação e democratização do Conselho Monetário Nacional (CMN). Desde 1994, o colegiado deste que é o órgão máximo do sistema financeiro do país conta com apenas três membros: o presidente do Banco Central, o ministro da Fazenda e o ministro do Planejamento. A intenção da CUT e daquelas lideranças empresariais era mostrar, por meio da ampliação e democratização do Conselho (com a presença de representantes dos trabalhadores e dos empresários), que a política monetária deveria levar em conta não apenas a meta de inflação, mas também o alcance das metas de crescimento econômico e de geração de empregos. (RAMALHO, RODRIGUES, CONCEIÇÃO 2008, p. 35)

Além de mostrar uma relativa autonomia da CUT em relação ao governo, devemos enfatizar o fato de que nenhuma dessas três propostas tinha sido levada adiante pelo governo, quando era de se esperar que, tendo essa central emprestado tantos dirigentes ao governo petista, suas propostas fossem ouvidas de pronto. Nesse sentido, parece que o governo e a CUT eram mais independentes do que se supunha.

Mas o ano de 2003 não foi marcado apenas por um mau desempenho econômico, com consequências desfavoráveis para os trabalhadores. Nesse ano, o governo Lula aprovou a polêmica reforma da previdência dos servidores públicos. O que dividiu a CUT. Segundo Ladosky (2009) a consequência foi a saída de uma corrente de esquerda do interior da central, o Movimento dos Trabalhadores ao Socialismo (MTS), que formou a Coordenação Nacional de Lutas (Conlutas) em março de 2004, ligada ao Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU).

Por sua vez, a CUT, sob a hegemonia da Articulação Sindical, corrente majoritária, continuou apoiando o governo, sem deixar de pontuar suas críticas. Segundo Ladosky (2009), seguiu-se o debate sobre o governo do PT e, internamente, a posição da Central frente à gestão não estava definida.

A análise do primeiro ano do governo Lula evidencia bem essa divisão. A corrente majoritária (AS), a Corrente Sindical Classista (CSC) e a CUT Socialista e Democrática (CSD) manifestaram apoio crítico ao governo. Com base no primeiro ano do mandato de Lula, essas correntes avaliavam a posição assumida como: “fundamentada e equilibrada de apontar erros do governo sem ferir compromissos estratégicos assumidos ao longo de sua história prosseguiu todo o período.” (CUT, 2004 *apud* LADOSKY, 2009, p. 64).

Contrários a esse parecer estavam as correntes, mais à esquerda, a Alternativa Sindical Socialista (ASS) e O Trabalho, para as quais: “A atual gestão da CUT [2001-2004] não passou no teste, nesse primeiro ano de governo. Desde o início estava claro que esse governo (que foi apoiado pela Central), daria continuidade à política econômica ditada pelo FMI [...]” (CUT, 2004 *apud* LADOSKY, 2009, p. 65.) A situação interna é, portanto, de crítica ao governo, seja com menor teor, no caso das correntes AS, CSC e CSD, ou com mais contundência, no caso da ASS e O Trabalho. Essa própria divisão demonstra que a posição da Central não estava definida, mas cabia reflexão, com base no acompanhamento das iniciativas do governo.

Contudo, em julho de 2005, Luiz Marinho, então presidente da Central, é nomeado ministro do trabalho, o que fortalece a perspectiva daqueles que afirmam não haver matizes na unidade PT-CUT. No interior da Central as divisões se aprofundam e, em maio de 2006, militantes da ASS se desligam dela e depois se reagrupam para fundar a Intersindical, ligada ao Partido Socialismo e Liberdade (PSOL). O motivo alegado foi a discordância sobre os rumos tomados pela CUT.

Ao fim do primeiro governo Lula, a CUT julgou correto ter respaldado o governo, tendo em vista o sucesso das políticas sociais e o caráter popular do mandato, que atingia objetivos similares ao projeto da Central. Dessa forma, os resultados das políticas sociais, a boa aprovação do governo, apesar do escândalo político-midiático d’O Mensalão”, e a reeleição de Lula, em novembro de 2006, fortaleceram internamente a AS, que continuou apoiando o governo, mas não sem ressalvas.

Em um texto de 2006, a CUT celebra os avanços obtidos pelo governo Lula, afirma sua autonomia (relativa) e acrescenta que, por outro lado,

o aumento do emprego formal, com a criação de aproximadamente 4 milhões de empregos com carteira assinada; o investimento de mais de R\$ 15 bilhões entre 2004 e 2005 na agricultura familiar; a promulgação do Estatuto do Idoso; o combate ao trabalho escravo; a luta contra a discriminação por sexo e raça nas relações de

trabalho; a contratação de funcionários públicos por concurso; o aumento real de quase 20% do salário mínimo, que hoje compra duas vezes mais produtos da cesta básica do que no início do governo; a ampliação do ensino público universitário; a não assinatura do tratado da ALCA; o fortalecimento dos laços com outros países do Sul do mundo e, em especial, com os da América Latina e a reorientação de empresas públicas (como Petrobrás e BNDES), são alguns exemplos dentre outros importantes. (CUT, 2004, *apud* LADOSKY, 2009, p. 69-70)

Continua o documento:

A CUT intervém nessa disputa como entidade destacada do movimento social, mantendo sua autonomia e independência frente ao governo. Em aliança com outros movimentos sociais, tem construído campanhas que pressionam pela efetivação de mudanças que superem a herança neoliberal e consolidem a implantação de um projeto democrático e popular. (CUT, 2004, *apud* LADOSKY, 2009, p. 64).

Antes da conclusão, o texto traz uma clara reprovação à política neoliberal de forte apelo para o capital financeiro: “Contudo, aspectos da política macroeconômica representam uma limitação às mudanças, como o esforço para alcançar os superávits primários e as altas taxas de juros.” (CUT, 2004, *apud* LADOSKY, 2009, p. 64)

O apontamento direcionado à política econômica, que favorece o capital financeiro, evidencia, a nosso ver, o equilíbrio entre a defesa do governo e a discordância quanto aos aspectos neoliberais da condução da política macroeconômica. Assim, a CUT mostra-se ativa, pressionando o governo em momentos oportunos.

Já, em 2005, quando houve a crise do “Mensalão”, a CUT defendeu a gestão petista contra o que classificou como tentativa de golpe. Portanto, o teor do apoio variou de acordo com as circunstâncias, e as divergências parecem ter permanecido no âmbito interno da Central, não se dando publicamente, o que, talvez, tenha ajudado a reforçar a imagem acomodatória da central frente à condução política do PT. Todavia, o comportamento da organização parece sugerir que, caso se opusesse publicamente contra o governo, estaria engrossando o coro da direita golpista, levando ao fim do projeto popular conduzido pelo governo Lula. Foi por meio dessas circunstâncias que se constituiu o dilema da ação da CUT em sua proximidade com o PT, que remonta à época da fundação do partido, de modo que, depois de quase duas décadas de alianças, chegaram juntas ao governo.

Mas os efeitos da relação da CUT com a condução política do PT não se esgotam nos fatos relatados até aqui. Entre outras consequências destacam-se iniciativas como:

Fórum Nacional do Trabalho (espaço de diálogo e negociação para promover a reforma sindical e trabalhista) tem composição tripartite e paritária; Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social; Mesa de Negociação do Funcionalismo Público; Câmara Setorial do Serviço Público; Conselho Nacional de Política

Industrial; e Comissão Quadripartite do Salário Mínimo. (RAMALHO, RODRIGUES, CONCEIÇÃO, 2008, p. 55).

Essas medidas, segundo os autores, criaram efeitos democratizantes no processo de elaboração políticas públicas.

Por meio dessas iniciativas e, sobretudo, daquelas relacionadas à reforma sindical, constituiu-se um vetor de dissidências no interior da Central. Segundo Galvão:

As reformas sindical e trabalhista têm sido um dos principais propulsores da reconfiguração do movimento sindical sob o governo Lula. Por diferentes razões, diversas correntes sindicais se opõem às propostas de extinção da unicidade sindical e de algumas das contribuições sindicais compulsórias, ainda que o projeto de reforma em discussão no Fórum Nacional do Trabalho (FNT) não assegurasse plenamente nenhuma dessas mudanças. (GALVÃO, 2009, p. 188)

Com efeito, a participação da CUT e de outras centrais em instituições criadas para discutir reformas do sindicalismo promoveu uma alteração no cenário das organizações sindicais de cúpula nos anos 2000. Dessa forma, naquela década, aconteceram significativas mudanças no arranjo daquelas organizações: novas centrais surgiram; sua participação institucional foi reconhecida; e seu financiamento foi garantido por lei.

Algumas das razões para o surgimento das novas centrais já foram enunciadas, contudo, cabe-nos agora sistematizá-las considerando alguns indicadores relativos ao desempenho das organizações sindicais nesse período.

Como vimos, os rompimentos à esquerda de setores da CUT, descontentes com as políticas de caráter neoliberal do primeiro governo Lula, explicam o surgimento, em 2004, da Conlutas; da Intersindical em 2006; e a fundação da CTB em 2007.

Galvão explica do seguinte modo o surgimento da CTB:

no caso da CSC [corrente da CUT que vai se agrupar para fundar a CTB] – que não apenas é uma defensora histórica da unicidade quanto foi uma das principais críticas da saída do MTS da CUT, em 2004 – trata-se da possibilidade de utilizar os recursos da contribuição sindical para constituir uma estrutura alternativa de poder, já que seus próprios dirigentes alegam que, a despeito das divergências, não se trata de romper com a CUT, nem de considerá-la adversária. (GALVÃO, 2009, p. 192)

A Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) surgiu em 2005. O aparecimento dessa central não se explica por motivos políticos de caráter progressista, que tendiam a condenar a adoção de políticas neoliberais por parte do PT, mas por disputas legais internas ao sindicalismo. Esse seria o caso da NCST, originada de

entidades ligadas ao sistema confederativo, historicamente contrárias a mudanças na estrutura sindical, que se uniram com “o objetivo de reagir às tentativas do governo

Lula de acabar com a atual organização sindical pela revogação do Artigo 8º da Constituição Federal” (Nova Central Sindical de Trabalhadores, 2005).” (GALVÃO, 2009, p. 189).

A União Geral dos Trabalhadores (UGT) se originou em 2007 da fusão das seguintes organizações: “Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Social Democracia Sindical (SDS), Central Autônoma de Trabalhadores (CAT) e de um amplo grupo de sindicatos independentes” (SOARES, 2013, p. 545).⁴⁴

O SINDEEPRES foi filiado à UGT até março de 2016 quando passou a compor a base da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), fundada em 2008. Em 2015, essa central representava 8,22% dos sindicatos do país, o ingresso do SINDEEPRES em sua base, consolidou-a no grupo das principais entidades de cúpula do sindicalismo. (A relação do SINDEEPRES com a CSB será retomada no capítulo 4.)

O fato é que o surgimento de novas centrais sindicais, no segundo mandato do presidente Lula, estaria vinculado à oportunidade de acesso ao financiamento próprio, cuja fonte seria o caudal de recursos oriundos das contribuições descontadas na folha de pagamento dos trabalhadores⁴⁵ e garantido pela Lei 11.648/2008. Com essa lei, as centrais foram reconhecidas jurídica e politicamente, o que lhes conferiu poder de representação. Assim, é de se supor que o posicionamento dessas organizações nos assuntos de interesse geral dos trabalhadores pode lhes propiciar maior ou menor adesão de sindicatos, de acordo com a diretriz de cada um deles.

Nessas condições, tinha-se um cenário de efetiva competitividade entre as centrais, sobretudo, pelo fato de que elas se apropriavam de uma parcela do imposto sindical proporcionalmente à quantidade de entidades filiadas à sua base. Embora apenas 10% desse imposto fossem direcionados para as centrais, a parte de que cada uma se apropriava não era

⁴⁴ Galvão define assim a razão de ser da UGT “no que se refere à UGT, trata-se da necessidade de cumprir os critérios de representatividade para ter acesso ao reconhecimento legal e à fonte de custeio negociada com o governo, e não necessariamente de uma afinidade político-ideológica [...]” (GALVÃO, 2009, p. 192).

⁴⁵ A lei 11.648/2008 estabelece no segundo artigo: “Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos: I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País; II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma; III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.” Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm Acesso em: 19/12/2016.)

desprezível⁴⁶. A oportunidade de captação de recursos atraiu as centrais para a base do governo e promoveu uma maior competitividade entre elas.

Com a legalização, em 2008, as centrais passaram a ter acesso a 10% da contribuição sindical destinada aos sindicatos filiados; um montante de cerca de R\$ 55,5 milhões, que passaram a ser divididos, proporcionalmente, entre elas. Em 2010 foram R\$ 84,3 milhões para as centrais: segundo o MTE, as duas maiores centrais, CUT e FS, receberam R\$ 27,3 milhões e R\$ 23,6 milhões, respectivamente – valores que representam 80% do orçamento da Força e 60%, da CUT. Em seguida, os maiores beneficiados foram a UGT com R\$ 14 milhões; NCST que embolsou R\$ 9,9 milhões; CTB R\$ 5,3 milhões; e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) R\$ 3,9 milhões. (SOARES, 2013, p. 543)

Logo, a competição envolvia cifras milionárias.

Tabela 2: Distribuição de sindicatos por Centrais Sindicais (2013/2015)

	2013	2015
Central Sindical	N. Relativos	N. Relativos
CUT	35,60 %	27,87 %
FS	13,80 %	19,53 %
UGT	11,20 %	15,94 %
NCST	8,1 %	13,89 %
CTB	9,20 %	8,98 %
CSB	-	8,22 %
Outras	-	5,57 %
Total	-	100 %

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do MTE – CNES, “Atualizações validadas” para o ano de 2015⁴⁷ e Soares (2013) para o ano de 2013.

A comparação dos dados da Tabela 2 permite notar um declínio de 7,8% de sindicatos filiados à CUT e de 0,3% da base da CTB; notadamente, essas são as duas centrais mais alinhadas com ao governo do PT. Com efeito, pode-se aventar a hipótese de que a crise política (2015-2016) afetou os sindicatos de sua base que possivelmente escolheram outra

⁴⁶ A reforma trabalhista, aprovada em 2017 pelo governo de Michel Temer, efetuou o fim do imposto sindical, por isso escrevemos esse parágrafo com verbo no tempo passado.

⁴⁷ Fonte: <http://trabalho.gov.br/central-sindical/consulta-de-afericao-das-centrais-sindicais> Acesso em: 19 dez. 2016.

central. Ainda que seja impossível, por meio desses dados, apontar o motivo de perda entidades apoiadoras da CUT e da CTB, podemos observar que, enquanto essas perderam sindicatos filiados, outras centrais se ampliaram. A expansão foi de 5,7% para a FS; 4,7% para a UGT; 5,7% para NCST. A CSB aparece, pela primeira vez, entre as centrais que aferiram mais de 7% de filiação sindical. Assim, se há variação, a mesma se deve à luta por uma maior taxa de filiação, que se refletiria em maiores ganhos financeiros para as entidades de cúpula, fortalecendo-se a hipótese que fora crescente a competição entre as centrais.

Para Cardoso (2015), a competição foi instigada pela Lei 11.468/2008. Esse autor aponta, também, outros efeitos:

o novo ordenamento favorece a manutenção e mesmo o aumento da fragmentação da representação sindical na base, aliados ao crescimento concomitante das centrais sindicais. [...] É possível haver sindicatos com poucos filiados, que negociem coletivamente em nome das bases que legalmente representam e alimentam o sistema como um todo com lideranças e militantes. As centrais sindicais tendem a concentrar o poder de produção e reprodução das lideranças no campo sindical, elas tendem a ser a força mais importante nas eleições sindicais, disputando de forma renhida as direções dos sindicatos existentes e forçando a criação de novos sindicatos, ali onde não consigam vencer uma central rival. (CARDOSO, 2015, p. 361).

Com recursos financeiros garantidos, a relação das Centrais, entre si, ganhou outro significado, cada vez mais marcado pela disputa por filiação e, assim, assegurar acesso à fonte de financiamento. As consequências políticas, no entanto, estariam no fato dessas organizações de cúpula se tornarem ainda mais “fechadas” quanto à renovação de suas lideranças.

A relação entre as altas taxas de desemprego e o declínio da filiação sindical, por outro lado, é a referência mais comum quando se quer fazer um retrato com poucas pinceladas do potencial das organizações trabalhistas. Embora esses índices não dêem conta do todo, seus efeitos para a ação sindical não são desprezíveis. Assim, nos anos 2000 pode-se observar a recuperação dos níveis de emprego; a estabilidade relativa e o crescimento absoluto do número de sindicalizados; e o aumento do número de greves.

Quando se olha para a evolução do desemprego no Brasil, nota-se o início de uma tendência ascendente no ano de 1995 (4,5%), com um pico no ano de 2003 (12,3%). A partir de 2004, quando esse nível caiu para 11,5%, teve início uma tendência declinante de desemprego, cujo limite foi de 4,3% em 2013⁴⁸.

⁴⁸ Dados do IBGE elaborados por Condé e Fonseca (2015).

Teoricamente, pressupõe-se que, quanto maior for o desemprego, mais enfraquecida se encontrará a classe trabalhadora, tendo em vista que a desocupação acirra a competitividade entre os indivíduos por postos de trabalho, e os vínculos sociais e de solidariedade tendem a se enfraquecer. Nessas condições, os sindicatos tendem a ficar vulneráveis na barganha com os patrões (OFFE, WIESENTHAL, 1984).

Outro efeito do desemprego é a diminuição da base dos sindicatos, os quais passam, além disso, por perdas financeiras e, sobretudo, políticas no caso de perder filiados. Na década de 1990, o aumento do desemprego esteve correlacionado com o declínio da taxa de sindicalização. De 1992 para 1999, o índice de filiação sindical recuou de 19% para 17% da população adulta ocupada (RODRIGUES, 2015).

A criação de novos postos de trabalho, com força suficiente para inverter a tendência ascendente de desocupação, se deu a partir do ano de 2004. Segundo Campos: “No conjunto da economia (com exceção da indústria), entre 2001 e 2011, o número de empregados foi de 16,23 milhões para nada menos que 27,98 milhões. Isso significou um crescimento de 11,75 milhões em termos absolutos e de 72,4% em termos relativos.” (CAMPOS, 2014, p. 31). Com isso, estavam dadas as condições materiais para uma recuperação da taxa de filiação.

Contudo, de 2004 para 2013 essa taxa recuou de 19% para 16%. Era de se esperar que, com o aumento dos postos de trabalho, ocorresse uma ampliação proporcional no índice de sindicalização. Justamente, o desencontro entre essas medidas é o que poderia evidenciar uma crise dos sindicatos, incapazes de atrair filiados. Por outro lado, se os números da sindicalização caíram relativamente, em números absolutos houve um aumento significativo (RODRIGUES, 2015).

Uma possível hipótese para essa incapacidade flagrante dos sindicatos de atrair novos associados estaria no fato de que as duas principais centrais sindicais, primeiro a CUT e depois a Força Sindical, tendo se acomodado à política de conciliação de classes dos governos petistas, abandonaram a luta por uma alternativa política e social contrária ao receituário neoliberal (BOITO, GALVÃO, MARCELINO, 2009). Disso teria resultado uma crise de identidade do sindicalismo, que pode ter confundido possíveis filiados. Ademais, a própria estrutura sindical, ao tornar as organizações financeiramente dependentes do Estado, e não das categorias que representam, reforçaria atitudes contrárias à mobilização dos trabalhadores e o conseqüente arrefecimento do conflito de classes. (MARCELINO, BOITO, 2011).

Outra hipótese para o declínio da taxa de sindicalização estaria no fato de que, além de o imposto sindical tornar os sindicatos independentes das bases no que diz respeito às suas receitas, a negociação coletiva cobre filiados e não filiados, de modo que não é necessário estar sindicalizado para receber os benefícios dos acordos coletivos (CARDOSO, 2015). Como a adesão significa um custo a mais, e mensal, para o trabalhador, é compreensível que a filiação não seja economicamente atraente.

Além disso, segundo Cardoso, baixas taxas de filiação favorecem o controle burocrático das organizações sindicais:

As baixas taxas de filiação são a forma mais segura de controlar as eleições, ou de restringi-las a eleitores confiáveis, com isso reduzindo o risco de perda das entidades, cujo controle garante acesso ao imposto sindical. Fecha-se, com isso, um círculo de interesses investidos, cuja consequência é maior fragmentação (sindicatos menores, mas em maior número), que enfraquece a representação de base, ao passo em que fortalece os organismos de cúpula. E são estes que têm assento nos mecanismos decisórios criados pela Constituição de 1988, e são eles que falam em nome dos trabalhadores na esfera pública. (CARDOSO, 2015, p. 362).

Outro paradoxo do sindicalismo dos anos 2000 diz respeito aos números de greves e resultados de negociações coletivas. O primeiro aspecto é particularmente problemático para quem defende que o movimento sindical teria sido cooptado pelos governos do PT, pois, se há cooptação, como explicar o crescimento das greves no período? Se as greves aumentaram tanto, não seria um sinal de que a integração não é tão efetiva quanto se supõe?

De acordo com Marcelino (2017) o comportamento do índice de greves do período em análise sugere a ocorrência de um novo ciclo. Ainda é preciso avançar muito para se compreender o significado preciso dessas paralisações. Porém, a própria existência de um ciclo ascensional é indicador de força e não de debilidade das organizações sindicais. Isso fica mais claro quando se considera a quantidade de greves em diferentes períodos.

Os últimos anos de governo de FHC foram especialmente difíceis para os trabalhadores: o número de greves baixou a 298 em 2002 (Dieese, 2006). De 2004 em diante, começa a subir até atingir a quantidade – para o Brasil, impressionante – de 2050 greves em 2013. Esse número ultrapassou o pico da década de 1980, que foi de 1773 greves no ano de 1989. Na conjuntura desse recente período de greves mais ofensivas – ou seja, greves que avançam sobre os lucros das empresas ou os recursos do Estado por meio de conquista de melhorais salariais, maior participação nos lucros e resultados e novos benefícios de contrato e condições de trabalho –, a média anual de greves da década foi de 609 (esse número indica quase duas greves por dia do ano). Comparada à média que apontamos da década de 1990, novecentas greves anuais, a média da década de 2000 é menor. Mas, na nossa compreensão, temos um outro ciclo de greves, com características próprias e diferenciadas em vários aspectos [...] (MARCELINO, 2017, p. 204).

Além disso, as mobilizações ocorreram de modo crescente, tanto no setor público quanto no privado, sugerindo uma tendência de crescimento maior para o primeiro setor. Quanto aos resultados das paralisações: “Os dados gerais de greves que obtiveram total ou parcialmente suas reivindicações para o quadriênio [2004-2007] são os seguintes: 2004: 70%; 2005: 75%; 2006: 75%; 2007: 60%.” (BOITO, GALVÃO, MARCELINO, 2009, p. 38). Ou seja, análise desses dados mostra que, a partir de 2004, houve um flagrante aumento anual do número de greves, as quais, em sua maioria, eram greves ofensivas, com conquistas de direitos e benefícios, e eram massivas, no sentido de que concentravam um número relativamente grande de pessoas.

Parte do mesmo processo, a maioria das negociações coletivas, se mostrou bem sucedida.

Os dados sobre reajuste salarial também são muito significativos. [...] no ano de 2004 [...] o número de acordos salariais com reajuste acima do INPC cresceu muito, saltando da faixa de 18 para 54% dos acordos. A partir de então, esse montante continuou crescendo, atingindo a porcentagem impressionante de 87% de acordos com reajuste acima da inflação no ano de 2007 (BOITO, GALVÃO, MARCELINO, 2009, p. 38).

Informações mais recentes sobre o resultado de negociações coletivas, a partir de 2008, não deixam de acentuar o poder dos sindicatos:

segundo o DIEESE, desde 2008, 80% ou mais das categorias negociaram reajustes salariais acima da inflação, proporção que atingiu quase 95% em 2012. Apesar da queda em 2013, em 2014 a cifra voltou a superar os 90%. Desde 2005, a proporção de acordos que superaram a inflação esteve sempre acima de 70%, e acima de 80% na maioria das vezes (CARDOSO, 2015, p.502).

Assim, se, a partir de 2004, é possível observar um aumento contínuo na quantidade de greves e negociações coletivas bem sucedidas, esse fato não pode ser interpretado para sustentar que a debilidade foi a característica do sindicalismo, no período recente, nem, tampouco, compor um cenário de crise. Ademais, mesmo que os sindicatos não tenham ampliado a participação de associados, em números relativos, cresceu o total de filiados no conjunto das organizações trabalhistas. Os movimentos são contraditórios, por isso as interpretações devem levar em conta a complexidade contida neles.

Finalmente, levando em consideração esse período contraditório, como entender o SINDEEPRES? A vaga da criação de empregos, dos anos 2000, aumentou o número de trabalhadores na base desse sindicato, o que, certamente, o tornou mais significativo dentro do sindicalismo nacional. Ainda durante esses anos de crescimento econômico, ele esforçou-se para garantir a igualdade salarial aos trabalhadores de sua base, como atesta o exemplo do

Gráfico 1. Contudo, o fato decisivo para o acúmulo de força dessa entidade foi, no nosso entendimento, as ações que desenvolveu juntamente com o sindicato patronal, o que nomeamos de estratégia cooperativa. Essa ocupará o centro de nossa atenção no próximo capítulo.

CAPÍTULO 4 – A ESTRATÉGIA DO SINDEEPRES

Hoje você vê que o foco do movimento sindical mudou mais pra uma coisa assim: conversa direto, empresa e sindicato. Hoje você não vê mais carro de som nas ruas (LEITE, 2015).

Em janeiro de 2014, Leite afirmava, em um editorial que “o SINDEEPRES reforçará seu foco na temática mais importante para os trabalhadores temporários e terceirizados: a contínua melhoria das condições de trabalho e da renda, além da regulamentação.” (FT, janeiro de 2014). Assim, enuncia outro ponto forte da ação desse sindicato e um dos principais fins de sua estratégia política, qual seja, *garantir a melhoria das condições de trabalho para os seus representados por meio da conquista da lei da terceirização*. Segundo Leite, dessa lei dependiam os direitos específicos dos empregados em empresas de terceirização defendidos pelo sindicato.

Em busca de uma lei

Entrevistado pelo jornal do sindicato, Luiz Antonio de Medeiros, então Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, elogiou a organização. A fala de Medeiros sugere que essa busca estabelecer um máximo de benefícios para seus representados, de modo que tenham “os mesmos direitos” daqueles contratados diretamente pelas empresas tomadoras – ou seja, procuram igualar terceirizados a não terceirizados. Ainda segundo Medeiros, um regimento próprio para a terceirização se fazia necessário por duas razões: 1ª) “a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que regulamenta o que pode ser ou não atividade-meio e atividade-fim, não é suficiente porque não é lei.”; e 2ª) “com o avanço tecnológico, a era da informação, da globalização e do processo acelerado da ciência não há como definir o que é meio e o que é fim. [...] Tem de haver um marco regulatório para acabar com a selvageria e com a insegurança jurídica das empresas.” (FT, janeiro de 2014).

O tema da segurança jurídica, da criação de empregos e da modernização da regulação do trabalho, crucial para o argumento do sindicato, é fundamental para se entender a unidade de interesses – no plano do discurso e da prática – entre esse sindicato e o sindicato patronal, como veremos adiante.

Em *Terceirização: uma realidade irreversível!*, de 2003, o SINDEEPRES expõe sua linha de argumentos em defesa da terceirização. O objetivo do texto seria “detalhar o que é a terceirização e como ela se encontra no Brasil.” (SINDEEPRES, 2013, p. 7). Nessa publicação, destaca-se a ideia de que a terceirização é um fenômeno global da economia e do trabalho. Como o Brasil faz parte desse fenômeno, não pode permanecer sem reconhecer legalmente a terceirização. Sustentando esse ponto de vista, afirmam-se nove teses apresentadas no *Quadro Sinótico – 3*.

Quadro sinótico 3 – As teses do SINDEEPRES sobre a terceirização

As teses do SINDEEPRES sobre a terceirização
1) “Emprega um trabalhador a cada quatro novos postos de trabalho.”
2) “É a porta de entrada do primeiro emprego.”
3) “Hoje o Brasil tem mais de 8 milhões de trabalhadores terceirizados e um milhão de temporários.”
4) “O trabalhador terceirizado e o temporário têm os mesmos direitos do trabalhador não terceirizado.”
5) “O trabalhador terceirizado não tem uma regulamentação específica que o proteja.”
6) “Como é um fenômeno global da economia e do trabalho, a terceirização precisa de uma lei geral que detalhe o que pode e o que não pode ser terceirizado.”
7) “Se o Brasil cresceu, a terceirização faz parte desse crescimento.”
8) “Portanto, o setor de terceirização merece uma lei específica.”
9) “O setor fez parte da história e do desenvolvimento brasileiro!”

Fonte: “Terceirização uma realidade irreversível!” (SINDEEPRES, 2013)

Essas teses têm como finalidade a defesa de uma legislação específica para a terceirização por meio dos seguintes argumentos: 1) Esse fenômeno tem uma existência necessária; 2) É de fundamental importância para o mercado de trabalho, pois suporta uma massa de trabalhadores e para a economia, pois contribuiu para o crescimento do Brasil. Disso decorre que, se a terceirização contribuiu tanto para o país, merece maior legitimidade, o que a livraria da discriminação; e 3) O sindicato diz que “O trabalhador terceirizado e o temporário têm os mesmos direitos do trabalhador não terceirizado”, que são iguais, contudo, afirma, logo em seguida, que não há uma lei que proteja esses últimos.

Portanto, a terceirização seria uma realidade irreversível: “Não dá para imaginar qualquer setor ou área de trabalho, de empresas ou órgãos públicos, que consiga existir sem utilizar algum tipo de serviço especializado, terceirizado.” (SINDEEPRES, 2013, p. 6). Leite também afirma que a terceirização tem pontos negativos e positivos, e que um dos objetivos desse documento é fomentar o debate com o intuito de trazer melhorias. Entretanto, o

conteúdo inteiro do texto é de argumentos favoráveis a esse tipo de prática contratual, com breves ressalvas no que diz respeito ao caráter negativo, que estaria ligado ao fato de inexistir uma lei que a regule. Com efeito, tanto os pontos negativos quanto os pontos positivos apontam para a necessidade de uma lei para a terceirização⁴⁹.

A estratégia

Tendo como objetivo explícito lutar por uma lei que regulamentasse a terceirização, o SINDEEPRES adotou uma estratégia de constante aproximação das esferas em que poderia legitimá-la. Em primeiro lugar, buscou reconhecimento, vinculando-se figuras proeminentes ligadas ao mundo do trabalho. Além disso, o sindicato organizou eventos para expor publicamente as razões pelas quais a terceirização deveria ser legalizada. A título de exemplo, remeto a um seminário realizado junto à Comissão de Legislação Participativa (CLP), presidida pelo deputado Lincoln Portela (PR-MG), em abril de 2013. No encerramento Leite declara:

A importância do seminário para a terceirização [...] esse seminário vem enriquecer, vem trazer mais informações para os próprios deputados que trabalham nessa casa e para muitos que não têm bastante conhecimento com relação à terceirização [...] e com relação ao público aqui presente, pra eles é de grande valia, que vai esclarecer [...] Eu tenho certeza que pessoas como o juiz doutor Cláudio Luiz da ANAMATRA⁵⁰ [Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho], ele vai sair daqui com outra impressão. É essa a contribuição que temos para dar a todos que estavam aqui presentes. (LEITE, 2014)

Portanto, iniciativas como essas sustentam a ideia de que o sindicato se preocupa com o conhecimento da situação dos terceirizados para melhorá-la. Desse modo, o sindicato procura, especialmente, afirmar a sua autoimagem, construída para legitimá-lo como atuante na defesa dos empregados em empresas de intermediação de mão de obra, na busca de um estatuto próprio para eles e no combate à precarização das relações de trabalho terceirizadas. Contudo, o sindicato foi além e articulou, abertamente, o apoio político para atingir suas metas. No *Quadro Sinótico – 4*, podemos ver que o intuito de oferecer estatuto legal à terceirização não parou na organização de eventos e seminários.

⁴⁹ A concepção do sindicato em relação à terceirização tem um sentido muito particular, que é divergente do entendimento de outros agentes do debate acerca do fenômeno. Resumindo quase duas décadas de pesquisa no Brasil, Druck (2016) deixa claro que a terceirização é a principal estratégia de acumulação do capitalismo em sua etapa flexível; esta é marcada pela precarização social do trabalho, sintetizada pela terceirização. A obra organizada por Dau, Rodrigues e Conceição (2009) aponta para a mesma direção.

⁵⁰ Segundo Biavaschi e Droppa (2016) “lideranças e representantes das Centrais Sindicais e de organização de trabalhadores, da academia, do mundo jurídico, da Anamatra, da Alal [Associação Latino Americana de Advogados Trabalhistas], da ANPT [Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho], dentre outros” integram o “Fórum Nacional em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, FÓRUM, constituído em 17 de novembro de 2011, em ato político na Câmara Federal e que tem se destacado na resistência ao PL 4330/04.” (BIAVASCHI *et al*, 2016, pp 236-241)

Quadro sinótico 4 – Os passos do SINDEEPRES rumo ao estatuto da terceirização

2014
- Medeiros defende a terceirização (janeiro);
- Divulgação de pesquisa sobre a terceirização (fevereiro);
- Entrevista com Márcio Pochmann (agosto);
- Entrevista com Almir Pazzianotto (outubro).
2015
- O sindicato se reuniu com Eduardo Cunha para discutir o PL 4330/04 (março)
- O sindicato reage contra o artigo 8º do PL 4330/04; Editorial: pede a supressão do artigo 8º (abril);
- Publicação de editorial com críticas às mudanças no PL 4330/04 (Julho);
- Encontros com Renan Calheiros e Michel Temer; Leite fez críticas ao PLC 30/15 (agosto/setembro);
- O sindicato defende aperfeiçoamento do PLC 30/15; o presidente se reuniu com os senadores Raimundo Lira e Romero Jucá do PMDB; publicação do editorial defendendo que a ausência de uma lei da terceirização é fonte de desrespeito ao trabalhador (dezembro).
2016
- O SINDEEPRES filia-se à CSB; Leite torna-se vice-presidente da Central (março);
- Reunião de Temer com representantes de Centrais (junho);
- O regimento da terceirização está na pauta do governo Temer (julho);
- Leite reúne-se com o Ministro do Trabalho; publicação de editorial afirmando que a lei da terceirização deve ser ponto alto da reforma trabalhista (setembro);
- Pesquisa da FIESP sobre terceirização, em que o assessor da FIESP fala das vantagens da terceirização (outubro);
- Fala de trabalhadores favoráveis à terceirização (novembro);
- Guilherme Afif afirma que a lei da terceirização gerará empregos (dezembro).
2017
- O SINDEEPRES se reúne com o Ministro do Trabalho; muda de opinião sobre o PLC 30/2015 – afirmando que não exclui, nem reduz direitos; publica o editorial: “Terceirização é o caminho para gerar empregos e melhorar a competitividade das empresas” (janeiro);
- A lei da terceirização é aprovada; o sindicato publica um conjunto de opiniões favoráveis à terceirização; publica um editorial afirmando que a lei não reduz direitos (março);
- Reitera que a lei 13.429/17 não reduz direitos; o sindicato expressa opiniões favoráveis à terceirização; publica um editorial com o seguinte título: “Nova lei não elimina direitos trabalhistas” (abril).

Fonte: Folha Terceirizada (período: janeiro de 2014 até abril de 2017, elaboração própria)

Em 2015, a atuação do SINDEEPRES abriu outro flanco. O seu presidente passou a promover encontros com líderes políticos para tratar sobre o PL 4330, o que passa a constituir o seu interesse mais urgente.

O presidente do SINDEEPRES, Genival Beserra Leite, esteve presente no último dia 19 de março, em Brasília, para acompanhar de perto a reunião onde o presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha, reiterou a intenção de manter para o dia 7 de abril a votação do projeto que regulamenta a situação de trabalhadores terceirizados (PL 4330/04). (FT, março de 2015.)

A aprovação do PL 4330/04 se deu em 22 de março de 2015. Porém, a modificação do artigo 8º alterou a representação sindical do trabalhador terceirizado. Logo, o SINDEEPRES passou a denunciar o projeto como prejudicial aos trabalhadores que representa. Na edição de abril de 2015, a FT trouxe uma matéria cujo conteúdo condenava o artigo 8º:

O presidente do SINDEEPRES, Genival Beserra Leite acompanhou de perto as votações e com o apoio do bloco partidário do DEM, articulou a supressão do artigo

8º da PL 4330/04. O texto se refere à forma de representação do trabalhador aos sindicatos. Segundo Beserra, manter o artigo 8º é um equívoco irreparável para a classe. “Nós somos contra a tudo aquilo que seja um retrocesso para os trabalhadores terceirizados de todo o Brasil, queremos o melhor, apenas isso”, disse. (FT, abril de 2015.)

Como o artigo 8º tocava na questão da representatividade sindical, o presidente deu início a protestos e acentuou a estratégia de se aproximar mais e mais dos políticos capazes de endossar a “supressão do artigo 8º”, exigida pelo editorial de abril de 2015:

Trata-se de um equívoco irreparável o enquadramento sindical inserido na regulamentação da terceirização, onde a única certeza que se tem é de eliminar um Sindicato estadual de tamanha atuação, regredindo no tempo e novamente jogando o trabalhador terceirizado ao esquecimento e abandono como era no princípio. Dessa forma, a diretoria do SINDEEPRES é contra o artigo 8º do PL 4.330/04 ou qualquer outro similar que venha trazer esta insegurança e retrocesso aos trabalhadores terceirizados do maior Estado do Brasil. (FT, abril de 2015.)

Tendo em vista que o artigo 8º enfraqueceria a representatividade do sindicato e no limite, significaria a sua eliminação, os editoriais da FT passaram a condenar o PL 4330/04 por completo⁵¹. No editorial de julho de 2015, o sindicato acusa o governo de colocar o peso da crise nas costas dos trabalhadores, e logo costura essa denúncia com o exemplo da mudança no PL 4330/04, que já tramitava no Senado como PLC 30/15.

Quando foi criado há 11 anos [PL 4330/04], tinha-se o intuito de trazer segurança para os trabalhadores terceirizados no País. Porém, em abril deste ano, os nossos deputados conseguiram transformá-lo em uma cartilha que mais beneficia o patrão, e isso nós do SINDEEPRES, não aceitamos. (FT, julho de 2015.)

Contudo, o posicionamento sobre PLC 30/15 oscilou da condenação, na sensação das primeiras horas, para a defesa da necessidade de seu aperfeiçoamento, que passou a ser pregado depois de reuniões com o Ministro do Trabalho e outros políticos influentes no governo.

Nós estamos trabalhando dentro do Senado, fazendo um ótimo trabalho, inclusive trabalhando com as lideranças primeiro... que [sic] nós fizemos isso mapeamos, pegar os líderes, trabalhando eles, depois vamos ramificando pra os demais senadores. E temos tido uma boa recepção dos líderes, porque logo no começo assustou todo mundo porque esse projeto [PLC 30/15] foi cair na mão do senador Paulo Paim (PT) como relator [...] Eu sei que nós andamos conversando com os senadores... eles falaram ‘não, fique tranquilo quando chegar o relatório do Paulo Paim nós vamos ter que discutir esse relatório’... nós estamos passando a nossa posição... de alterações que foi alguns artigos que foi alterado na câmara de última hora... não ficou muito bom... mas nossa projeção pra 2016... pelo menos pelos senadores que nós já conversamos, e vamos conversar mais ainda, é boa. Mas nós iniciamos também outra parte importante, nós estamos fazendo um trabalho

⁵¹ Não é forçoso observar que a condenação apenas do artigo 8º evidencia uma contradição do sindicato na defesa da lei da terceirização. Não há nada, por exemplo, em qualquer edição do jornal, que defenda a responsabilidade solidária em detrimento da responsabilidade subsidiária, a primeira sabidamente ofereceria mais segurança para os trabalhadores contratados como terceiros.

nacional, nós estamos fazendo tipo palestras em todas as capitais. Já começamos pelo centro-oeste, agora no começo de janeiro nós vamos passar para o nordeste. (LEITE, 2016)

Ampliando sua capacidade de participar de reuniões com poderosos e influentes políticos, o SINDEEPRES filiou-se à CSB, em março de 2016. Essa central é presidida por Antonio Neto, que nessa época era filiado ao Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) logo, era naturalmente alinhado ao Governo Temer. A FT noticiou a escolha de Leite: “Recentemente o SINDEEPRES anunciou filiação à Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB). Durante o II Congresso da CSB, o Presidente do SINDEEPRES, Genival Beserra Leite, foi nomeado vice-presidente da central.” (FT, abril de 2016.) Deste modo Leite garantiu mais proximidade e maior trânsito entre aqueles por quem necessariamente deveriam passar as decisões sobre a lei da terceirização, que logo entrou na pauta do governo⁵².

No editorial de abril de 2016, o sindicato fez as pazes com o Palácio do Planalto. A FT trouxe uma matéria em defesa da reforma trabalhista, cujo ponto alto deveria ser a lei da terceirização. No mesmo artigo é relatado o encontro de Leite com o ministro do trabalho:

Como em outras oportunidades, cobramos do Ministro uma modernização nas relações trabalhistas e que para que isso seja concretizado, é necessário colocar a terceirização como um dos pontos mais importantes dessa reforma [trabalhista]. O próprio Ministro já havia declarado que o texto que está no Senado precisa ser revisto. (FT, setembro de 2016.)

Desde o começo de 2017, criou-se expectativa quanto à aprovação da lei da terceirização, com alterações. Como o SINDEEPRES deixara de condenar o PLC 30/15, em novo encontro com o Ministro do Trabalho, o discurso da instituição assumiu outro sentido, mais afinado com o discurso oficial do governo. Afirmava, agora, a confiança na retomada da economia e a superação do ciclo recessivo. Nessa toada, a reforma trabalhista era considerada

⁵² Porém, no dia 3 de julho de 2017, a CSB desembarcou do governo de Michel Temer. Como ato simbólico, Antonio Neto publicou uma carta de renúncia à Presidência do Núcleo Nacional do PMDB-Sindical, bem como, a desfiliação ao partido. Os motivos declarados por Neto giram em torno do desrespeito do governo Temer aos valores históricos do PMDB. Nesse sentido, Neto lembrou que a Constituição de 1988 teve a liderança do PMDB, com a instituição dos direitos da cidadania, dentre os quais se destacaram o “direito de greve, a redução da jornada de trabalho para 44 horas, mantendo a unicidade sindical e contribuição compulsória, instrumentos fundamentais para a independência dos trabalhadores.” Quanto à ação econômica, a concepção de que o apoio ao setor produtivo deveria ser o esteio da ação do partido. Mas chama a atenção o tom com que o sindicalista concluiu sua carta: “Tão logo esquentaram a cadeira, uma pequena corte palaciana, por interesses e conchavos impublicáveis, até mesmo por sobrevivência indulgente, passou a atuar como tropa de choque de uma casta improdutivo e estúpida, que quer impor ao Brasil a ampliação da exploração do homem sobre o homem, implodindo a economia do País e o jogando no caos social, que envergonha todo e qualquer cidadão que tenha o mínimo de sensibilidade.” (Link: <https://www.youtube.com/watch?v=GZ6X8UYuJ8Q>. Acesso em: 25 ago. 2017) A despeito de Neto ter dado essas declarações, tudo leva a crer que o motivo forte de sua saída da base de apoio do governo tenha sido as sucessivas hesitações dos articuladores políticos de Temer a respeito da volta do imposto sindical.

fundamental, pois, modernizaria as relações de trabalho e facilitaria a criação de novos empregos.

“O país está começando a retomar o seu crescimento. Com as empresas e o comércio tendo mais confiança para investir, e com a extensão dos contratos temporários, o cenário econômico começa a dar sinais de recuperação!”, afirmou o Presidente do SINDEEPRES, Genival Beserra Leite. [...] “Desde o início, o Ministro esteve aberto ao diálogo e apoiamos a reforma que visa a geração de empregos!”. (FT, janeiro de 2017.)

O Editorial citado acima se intitula: “Terceirização é o caminho para gerar empregos e competitividade às indústrias” e nele está contida a mudança de posição do sindicato em relação ao PLC 30/15. Antes visto como “cartilha que somente favorecia os empregadores” então passa a ser considerado como uma oportunidade para “a atualização nas nossas Leis Trabalhistas” que “precisa passar pela terceirização. O projeto, que aguarda votação no Senado, não exclui, e muito menos, reduz os direitos conquistados pelos trabalhadores” (FT, janeiro de 2017).

Como sabemos, a regulamentação do trabalho terceirizado se deu em março de 2017. O projeto que vingou não foi o PLC 30/15, mas o PL 4302/1998, o qual normatizou a terceirização de modo amplo e irrestrito, sem alterar a representatividade sindical.

O Editorial da FT de abril de 2017 afirmava: “Nossa luta continua”. O seu conteúdo celebrou a aprovação do PL 4302/1998, sugerindo que a lei da terceirização era um reconhecimento da “importância do setor que emprega mais de 12 milhões de trabalhadores e deu um importante avanço rumo à modernidade e à geração de empregos reconhecendo os direitos da Prestação de Serviço.” Contudo, o texto não deixou de ressaltar uma outra grande conquista do setor de serviços: “Agora, com a Lei 13.429/17, teremos segurança jurídica às relações trabalhistas dando amparo legal aos terceirizados e aos patrões.” (FT, abril de 2017)

⁵³.

Cooperação e Pragmatismo

⁵³ O editorial se encerra sem nenhuma menção à responsabilidade solidária, que não foi contemplada pela nova lei. Essa foi substituída pela aprovação da responsabilidade subsidiária, que, segundo nota técnica do DIEESE, trará, certamente, maior conflitualidade para os contratos de trabalho ancorados nessa lei, o que aproxima o argumento da segurança jurídica à categoria de falácia. A “regulamentação da terceirização contida na Lei 13.429/2017 é excessivamente genérica e omissa em vários aspectos das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e entre essas e as contratantes. Essas omissões poderão ocasionar aumento da insegurança jurídica laboral e jurídica para os trabalhadores e empresas, motivando consequente aumento de ações trabalhistas na justiça. Além disso, o texto legal é muito frágil quanto à garantia dos direitos e à proteção dos trabalhadores terceirizados, aumentando riscos de crescimento de precarização das condições de trabalho e rotatividade.” (DIEESE, 2017, p. 10).

O comportamento do SINDEEPRES ao longo de todo esse processo apresenta uma nuance relevante. A relação dessa organização com o empresariado do setor, representado pelo SINDEPRESTEM, foi marcada por uma nítida cooperação. A relativa unidade de interesses entre os dois sindicatos pode ser evidenciada pela notória identidade do discurso de defesa da terceirização aventado por ambos.

A semelhança do discurso mostra-se em toda sua nitidez quando o SINDEEPRES expõe as razões pelas quais a terceirização é positiva. Esse sindicato trabalhista afirmou em diferentes oportunidades que: ela trará segurança jurídica; o que, por sua vez, garantirá a geração de mais empregos terceirizados; a modernização das relações de trabalho, visto que o mundo inteiro já teria uma lei, exceto o Brasil; e uma verdadeira garantia de direitos para os trabalhadores terceirizados. As alegações do SINDEPRESTEM, por meio de seu presidente, abordam os mesmos pontos.

Em entrevista à TV SINDEEPRES, Vander Morales, presidente do SINDIPRESTEM e da FENASERHTT, responde o seguinte, sobre a importância da terceirização para a geração de empregos:

se não tivéssemos a terceirização qual seria o sustento desses 40 milhões de pessoas. Porque não tem alternativa. Olha muita gente fala assim: ‘nós somos contra a terceirização porque ela precariza.’ Olha isso ficou também um discurso muito fácil [induzido pela entrevistadora do SINDEEPRES] e vazio, totalmente vazio! Porque, o que é a precarização? Nós falamos aqui no caso do trabalho temporário. Acreditamos que a forma mais perversa de precarização é a informalidade. [E] nós estamos falando, no caso da terceirização, de trabalhadores terceirizados registrados em carteira, com salário dentro da sua categoria, negociado dentro das qualificações desses trabalhadores com benefícios que crescem a cada convenção coletiva, os benefícios pros trabalhadores vêm crescendo. (MORALES, 2014b) ⁵⁴.

A ideia de segurança jurídica para os negócios está associada ao argumento da criação de empregos. Na visão empresarial do setor de serviços, a falta de segurança nos negócios é o principal motivo inibidor de investimentos. Nesse sentido, Morales arremata que, se houvesse um estatuto jurídico: “esse número [40 milhões de terceirizados] ele poderia ser maior, ou se manter na medida em que houvesse mais *segurança jurídica* nessas contratações” (MORALES, 2014b)

Para defender a importância da segurança jurídica para os negócios, tanto Morales quanto Leite destacam o papel de um histórico defensor da modernização das relações de trabalho no Brasil, o jurista Almir Pazzianotto, sempre presente em eventos dos dois

⁵⁴ Entrevista de Vander Morales para a TV SINDEEPRES, em 26 de novembro de 2014. (Disponível em: <https://youtu.be/Yi9S11QP6vg>. Acesso em: 23 mar. 17).

sindicatos. Em entrevista divulgada pelo SINDEEPRES, o ex-ministro do TST destaca o seguinte:

Se a lei for bem cumprida nós resolvemos uma parte do problema, porque obviamente que a insegurança jurídica provocada por essa discussão em torno de atividade fim e atividade meio tornou-se um fator de desestímulo a geração de emprego de maneira geral. Um empregador que um dia foi condenado por danos morais coletivos porque terceirizou uma atividade sob a alegação de que aquilo era uma atividade fim, ele vai se retrair e não vai querer gerar emprego direto ou indireto de jeito algum. (PAZZIANOTTO, 2017) ⁵⁵.

A articulação dos interesses do empresariado do setor de serviços não fica apenas no plano do discurso, pois tem uma forte dimensão prática. Segundo Ermínio Alves de Lima Neto, vice-presidente de relações institucionais da Central Brasileira do Setor de Serviços (CEBRASSE), esse segmento teve que se organizar para se fazer ouvir pelos governos.

A CEBRASSE foi uma ideia né?... O setor de serviços apesar de sua importância... sempre teve um peso grande no PIB, há quarenta anos atrás era cinquenta. E hoje está entorno de setenta por cento do PIB segundo o Ministério do Desenvolvimento e do próprio IBGE. Mas ele tinha pouca representatividade, muito pouca representatividade, principalmente política. O setor de serviço não participava das discussões... das políticas e das decisões de políticas para o setor. Participavam os de sempre né?... o comércio, a indústria e etc. e o setor então sempre ficava prejudicado. E a ideia então foi agente criar um fórum de entidades pra representar esse setor. Pra tentar ocupar esse espaço que estava um pouco vazio. Então nós começamos com o fórum de algumas entidades. E esse fórum evoluiu para a central. Começou lá atrás como ABRASSE que era uma associação né? ... [Associação] Brasileira do Setor de Serviços, e depois passou pra uma central empresarial que também tem o mesmo objetivo. Qual é o objetivo? ... é nós tentarmos levar informações a quem faz as políticas de governo da importância do setor de serviços. Aquilo que estava dizendo pra você: o setor de serviço é muito importante só que não tinha voz dentro das políticas de governo (LIMA NETO, 2016) ⁵⁶.

O peso econômico foi, então, convertido em reconhecimento político. A apresentação dos números e da representatividade do segmento no PIB não se dá por mero acaso, mas para se fazer reconhecer como ator que deve ser ouvido por aqueles que pensam e executam as políticas públicas.

O lobby desse setor, a favor do trabalho terceirizado, organizou-se para atuar já no processo de elaboração da Carta Constitucional de 1988, como nos afirma Lima Neto:

Nós criamos a Aprestem antes da Constituinte para nós encarmos a Constituição, por que não sei se alguém aqui sabe, mas tinha no projeto inicial da Constituição [que era] a proibição da terceirização. (...) Mais tarde a APRESTEM se fundiu com a ASSERHTEM (...) por que nós tivemos uma visão lá no passado de que esse era um mercado muito forte e essa união foi que possibilitou a fundação do

⁵⁵ Entrevista de Almir Pazzianotto para a TV SINDEEPRES, em 5 de maio de 2017. (Disponível em: https://youtu.be/OkOP4_ycqIU. Acesso em: 12 maio 17).

⁵⁶ Entrevista Ermínio Alves Lima Neto para a TV SINDEEPRES, em 2 de junho de 2016. (Disponível em: <https://youtu.be/uySpTYEIBL0>. Acesso em 23 maio 2017).

SINDEPRESTEM e que também gerou condições, principalmente econômicas, pra que agente pudesse continuar defendendo isso. Então é muito importante esse início. Mas é aqui, nós, mais nenhum outro setor, lógico que nós tivemos apoio, importantíssimo no caminhar desse projeto, da indústria, principalmente do setor de comércio, de grandes entidades, muitas entidades se somaram a esse trabalho como muito bem disse o Gaudêncio. (...) Conseguimos ter a nossa lei. Agora nós podemos dizer que nós existimos formalmente e legalmente. Se nós tínhamos algum problema pra andar de cabeça baixa agora já não temos mais. (...) Mas a partir de agora nós somos empresários importantes dentro da economia do país, somos formais e somos muito importantes porque nós geramos muito emprego e somos aqueles que mais vai gerar emprego formal no Brasil. (LIMA NETO, 2016)

O processo de reconhecimento do contrato de trabalho por empresa interposta data dos anos 1960, pelo menos. Entretanto, a grande onda desse tipo de contrato foi motivada pela publicação da Súmula 331 do TST em 1993, que legalizou a prática da terceirização em atividades meio. O setor de serviços atuou, igualmente, na aprovação desse regulamento.

A Súmula 331, ela foi de uma importância extraordinária pro país. Foi uma súmula defendida muito bem pelo Ministro Pazzianotto. Ele era Ministro do TST, eu tive a alegria de acompanhar esse debate. Então, naquele momento, a Súmula 331 foi de uma importância extraordinária por que nós tínhamos uma Súmula anterior que proibia a terceirização, era um absurdo. Então, a 331 deu um passo importante. (LIMA NETO, 2016)

As lideranças desse setor sempre foram cientes de seus interesses e do que têm que fazer para efetivá-los. Elas formaram o principal grupo a colaborar para o processo de regulamentação do trabalho terceirizado, que, reconhecidamente, abriu as portas para a recente reforma trabalhista – outra meta do setor de serviços.

No Seminário sobre a Reforma Trabalhista, realizado na sede do SINDEPRESTEM, em São Paulo, Lima Neto não deixa a dúvidas sobre a força do segmento que representa no processo que culminou com a conquista da Lei 13.429/2017:

O projeto 4302 nasceu aqui dentro. Dentro desta casa. Começou lá atrás. Isso em [19]97, mais ou menos, começamos a discutir com o Ministério do Trabalho, o então senador Antonio Anastasia, que a época foi capa da revista da Asserttem, lá esteve fazendo uma palestra. Nós começamos a discutir esse projeto e aí esse projeto evoluiu com Fernando Henrique Cardoso; teve idas e vindas. Acompanhamos todo esse processo e felizmente agora nós conseguimos fechar com chave de ouro. O Gaudêncio lembrou muito bem: o Michel Temer, então como presidente da Câmara, nós tivemos várias vezes (...) pra tentar botar o projeto pra votar (...) e a coisa acabou não andando naquele momento. (...) Mas realmente foi muito trabalho. O Sindeprestem, Asserttem e Aprestem (...) teve participação importantíssima eu diria fundamental. (...) Logicamente que no final teve uma estratégia política importantíssima, porque dá pra vocês imaginarem o que é fazer um projeto de lei andar no Congresso Nacional e depois aprovar! A grande prova disso é que esse projeto ficou 20 anos tramitando no Congresso Nacional. (LIMA NETO, 2017) ⁵⁷.

⁵⁷ A Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado (FENASERHTT) e o SINDEPRESTEM realizaram o “Seminário sobre a Lei 13.429 e a Reforma

A afirmação de que o projeto 4302/1998 nasceu do interesse do setor de serviços, acompanhada da genealogia do processo, não deixa dúvida sobre o fato de que esse setor foi e continua a ser o principal interessado no reconhecimento legal da flexibilização dos contratos de trabalho, tais como a terceirização e o trabalho temporário.

Por outro lado, não deixa de ser curioso o fato de Lima Neto acentuar a participação de um conhecido assessor ligado a poderosos políticos do governo de Michel Temer, o consultor político Gaudêncio Torquato.

Então aí sem dúvida alguma a participação do professor Gaudêncio Torquato foi de uma importância extraordinária porque encaminhou e abriu as portas politicamente para que a gente pudesse atuar e - entre aspas, né? - fazer a cabeça de vários deputados e vários senadores de que o projeto era importante e de que a regulamentação era importante. E hoje nós temos que comemorar muito, mas muito mesmo, principalmente o setor do trabalho temporário. A partir de agora nós temos um campo extraordinário empresarial. E a terceirização também, muito mais (...). (LIMA NETO, 2017.)

Torquato, participando do mesmo Seminário, falou de sua capacidade de articular interesses para a aprovação do projeto 4302. O assessor político revela que conhecia esse projeto desde o seu nascedouro, no ano de 1998, quando já atuava a favor do setor. Ele também traz à tona o fato de ter uma relação muito próxima com o núcleo político do governo de Temer.

Eu quero aproveitar aqui pra falar sobre o fator político da aprovação dessa lei. Quero dizer que faço análise política há muito tempo. Eu tenho 53 anos de atividade jornalística (...) e 31 anos de convivência quase diária com o atual Presidente da República, Michel Temer, tornou-se meu amigo. (...) Eu me lembro que nós começamos lá pra trás, começamos em [19]98, fizemos as primeiras incursões para discutir a Lei 4302. (...) Os deputados da época mostraram a impossibilidade de se debater, de votar esse projeto, muita dificuldade. (...) Então esse projeto 4302 foi relegado a um segundo plano ou ao esquecimento. E o 4330 voltou com toda a força à cena do debate. O 4330 é muito mais concessivo, muito mais pernicioso, vamos dizer assim, pra área empresarial. (TORQUATO, 2017)

Contudo, destacou, ainda, estar atento às movimentações contrárias, que colocavam em risco os interesses do SINDEEPRES e do SINDEPRESTEM.

Continha uma série de injunções. A partir, por exemplo, da possibilidade de as contribuições sindicais serem destinadas aos sindicatos preponderantes das tomadoras, que na minha visão era um furo muito grande na terceirização. A partir da proibição da terceirização na atividade fim. (TORQUATO, 2017)

Em seguida, enfatiza a participação institucional de Lima Neto nas articulações políticas, destacando a sua influência para a aprovação do projeto 4302, mais favorável para os empresários do que seria o 4330.

Enfim... e com muita luta. (...) conseguimos mais adiante fazer que o projeto 4302 tivesse prevalência. Quero até dizer que o Ermínio teve um papel muito forte nessa estratégia. Por quanto a ideia era passar esse relatório para as mãos de um deputado comprometido com a causa, nesse caso o deputado Laércio Oliveira comprou essa causa desde o início, e foi bem orientado naquele momento pelo Ermínio que o ilustrou, o amparou, o ancorou com diversas abordagens. (...) O projeto passou a ser discutido e analisado. Tivemos em alguns momentos alguns embates muito firmes, inclusive no Palácio do Planalto quando eu levei um grupo lá pra discutir com o Ministro Padilha da Casa Civil. Víamos naquele momento uma preferência do Palácio do Planalto pelo 4330. Mas batemos força: ‘não, o 4302 é muito melhor para o setor porquanto ele agrega as possibilidades de terceirização nas atividades fim e atividades meio. Não há restrição da terceirização na área pública – então [é] área pública e área privada. É um projeto muito mais aberto’. E tivemos então até surpresa de saber que uns técnicos do Palácio do Planalto estavam defendendo o 4330 [e] conseguimos com muita tenacidade, com muita vontade, muita determinação, fazer com que o 4302 prevalecesse sobre o 4330. Então essa condição foi vitoriosa. (TORQUATO, 2017)

E o SINDEPRESTEM fez questão de anunciar sua pro atividade no processo de regulamentação da nova ordem de relações de trabalho no Brasil.

O SINDEPRESTEM foi presença constante nas mais elevadas instâncias decisórias da República Brasileira. Ministério da Fazenda; do Desenvolvimento; do Trabalho e da Previdência; na Câmara Federal; e no TST. Nesse tempo foram muitos acontecimentos marcantes. Mas foi em 2017 que tivemos um dos mais importantes marcos. A Lei 13.429 (31/03/2017) que regulamentou a terceirização e ampliou o trabalho temporário no Brasil. Prova do progresso alcançado pelo SINDEPRESTEM em sua missão. (...) Hoje existe segurança jurídica nos setores de terceirização e trabalho temporário graças à atuação dedicada do SINDEPRESTEM. Tivemos importantes avanços. Desde a grande conquista da Lei 13.429/2017 que regulamentou a terceirização e modernizou a legislação do trabalho temporário no Brasil, até a Lei 13.467/2017 (13/07/2017) da reforma trabalhista que colocou o Brasil na vanguarda da relação capital-trabalho. Agora nosso foco é continuar nosso trabalho e avançar ainda mais. Temos o desafio de participar do processo de crescimento e geração de resultados para pessoas e organizações que representamos. É chegada a hora de colhermos os bons frutos de longa e árdua jornada. (SINDEPRESTEM, 2017)⁵⁸

Uma vez conquistada a Lei da Terceirização, o setor engajou-se na luta pela Reforma Trabalhista. Nesse sentido, o SINDEPRESTEM e a FENASERHTT organizaram, em 16 de março de 2017, o Debate “*Reforma Trabalhista - Uma audiência pública com o nosso setor.*” Esteve presente nesse evento, como palestrante principal, o deputado Rogério Marinho, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), relator da Reforma. Morales destaca a atuação de todo um grupo que apoiou a Reforma. O trecho a seguir inicia-se com Morales falando sobre o papel de Marinho:

⁵⁸ Vídeo do SINDEPRESTEM publicado em 19 de outubro de 2017. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=0jjT_RtuJc8. Acesso em 20 nov. 2017.

Para nossa sorte caiu na mão certa, porque o deputado disse: “eu gosto disso, eu gosto de desafio, e vamo mudar o país, e vamo mudar essas relações de trabalho no Brasil”... Essa tão conturbada relação de trabalho no Brasil... essa tão conturbada relação que inibe os empregos através de um sistema perverso que existe na economia com relação com a Justiça do Trabalho. O senhor já tá aí tendo contato com a realidade que hoje os empreendedores deste país vivem. E esse setor nosso é um setor que emprega muita mão de obra. Um setor de mão de obra intensiva: nós temos empresas com 20 mil, 30 mil trabalhadores, então olho o tamanho do problema que essas empresas têm. Então essa reforma veio na hora certa. E tá na mão certa. Então uma honra muito grande receber e dar essa oportunidade de debater com o setor. Esse é outro fato histórico, Deputado, porque esse debate sempre teve só um lado. Debate trabalhista no Brasil era feito só de um lado. Era só na parte das centrais sindicais dos trabalhadores. O nosso setor nunca teve oportunidade de debater ou de ter um encontro como esse. Por isso que esse encontro aqui é histórico. Eu destaco aqui a linha de frente que integra esse apoio ao deputado Rogério Marinho no setor de trabalho temporário, no setor terceirizado que é aqui o companheiro e colega Ruy Monteiro, o Ermínio, o Gaudêncio, nosso grande mestre aqui, orientando todos os nossos passos. O João Diniz, o presidente da CEBRACE, o Genival. Toda semana nós estamos nos reunindo para debater o assunto e levar sugestões para o Deputado. Então isso é muito importante. (MORALES, 2017)

A fala de Morales revela sua estreita relação com o presidente do SINDEEPRES; segundo este, eles se reúnem constantemente. Não por acaso Leite esteve presente nesse debate. Ele foi anunciado como o “presidente do maior sindicato laboral” do setor. Em sua breve fala, torna-se evidente seu consentimento com os interesses atrelados à Reforma Trabalhista:

Deputado é uma honra estar ao seu lado discutindo esse assunto. É um assunto muito importante para todos nós trabalhadores. Porque hoje nós vivemos numa situação a qual não temos muito rumo para caminhar com essa nossa legislação, com o atraso em toda a CLT, da qual nós pudemos ter uma modernização, e avançar como todos gostariam de avançar. Porque o Brasil precisa, o Brasil está ficando pra trás. Hoje nós estamos a reboque do Paraguai. As empresas estão indo embora pro Paraguai. Nós temos que trazer de volta. Eu acho que agente tem que criar uma estrutura de trabalho, uma modernização da nossa área trabalhista, que traga esses empregos de volta, que traga pro Brasil, e não mandar os empregos pro Paraguai e pra outros lugares. É esse o caminho que o Brasil tem que tomar. É a modernização, é realmente chegar junto como hoje acontece com as tecnologias, com as mudanças, e não ficar olhando pelo retrovisor. (LEITE, 2017)

A indissociação dos interesses do capital e do trabalho fica evidente. A fala de Leite confunde-se facilmente com a de qualquer empresário do setor quando reforça a cantilena da necessidade da modernização das relações de trabalho no Brasil.

A força da organização do setor de serviços está em participar das instâncias decisivas para a realização de seus interesses, de modo que o discurso e a prática das associações empresariais desse setor estão organizados em uma central sindical, a CEBRASSE, que, nos últimos anos, alcançou um patamar semelhante ao das centrais dos setores do comércio e da indústria. Assim, não poderia abrir mão de integrar o principal sindicato de trabalhadores do

segmento, o SINDEEPRES. O fato é que a relação entre essas organizações não é marcada pelo conflito. Nesse sentido, a atividade do SINDEEPRES o situa mais próximo do polo da cooperação e negociação do que do pólo confronto. A cooperação desse sindicato tem um significado muito pragmático. Associando-se com os interesses do patronato dos serviços, Leite angariava o monopólio de representação de um grande contingente de trabalhadores. As escolhas do SINDEEPRES, no sentido de perpetrar a terceirização, não admitem outra interpretação.

Neste capítulo, procuramos descrever o comportamento organizacional do maior sindicato de trabalhadores terceirizados do Estado de São Paulo. As opções tomadas por sua direção não podem ser entendidas sem que se leve em conta a estreita relação que ela mantém com as lideranças da entidade patronal. Entretanto, vimos, no primeiro capítulo, que o SINDEEPRES organiza-se, também, para salvaguardar os interesses dos trabalhadores que representa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os estudos recentes sobre os impactos da terceirização na representação sindical, o caso do SINDEEPRES apresenta novidades, segundo nosso ponto de vista.

O comportamento desse sindicato confirma o prognóstico de que a ação coletiva para um sindicato de trabalhadores terceirizados tende a ser difícil. No caso do SINDEEPRES, a representação dos interesses trabalhistas teve que ser organizada sob as condições seguintes: uma base muito numerosa (cerca de 700 mil representados no estado de São Paulo), amplamente dispersa (uma média de 131 trabalhadores por empresa) e com uma taxa de rotatividade alta (por volta de 60%, enquanto a média nacional é inferior a 50%). Isso tudo impõe limites estruturais para a ação desse sindicato. Esta última pode ser caracterizada, de modo geral, como ofertadora de serviços e de assistência jurídica eficaz para seus representados; e como cooperativa e pragmática na relação com o patronato.

Assim, entendemos que uma das formas pelas quais o SINDEEPRES se faz presente na vida de seus associados é por meio da oferta de serviços. A sua motivação é dupla. Primeiramente, esse sindicato não pode prescindir de um mínimo de reconhecimento de sua base, em um contexto de acentuada disputa por representação sindical. Assim, se simplesmente não fizesse nada, estaria vulnerável no conflito representativo com outros sindicatos. Em segundo lugar, está o intuito de legitimar a terceirização. Como essa prática está envolvida na polêmica da precarização das relações trabalhistas, a representação sindical dos empregados terceirizados teria que, necessariamente, buscar o melhor possível para eles. Uma das formas de alcançar esse melhor, na visão do SINDEEPRES, é a oferta de serviços.

Na introdução desta dissertação, chamamos a atenção para duas questões. A primeira estava relacionada à taxa de sindicalização e a segunda dizia respeito ao famoso prognóstico de declínio do poder sindical. A proporção de filiados costuma ser encarada, nos estudos sobre sindicatos, como um indicador do poder organizacional. A ideia subjacente é a de que, quanto mais trabalhadores um sindicato possui em sua base, tanto mais esses reconhecem e valorizam as iniciativas da organização, mais representativa e forte ela se torna. Logo, a quantidade de adeptos e o poder sindical estão diretamente relacionados.

No contexto de acirrada competição por representatividade, a busca por filiação sindical é indispensável. Nesse sentido, a sindicalização ostentada pelo SINDEEPRES

simboliza a busca por legitimidade. Esta última está associada ao fato de o sindicato mostrar-se representativo. Com cerca de um terço de sua base filiada, a organização fortalece sua legitimidade. Como a pressão competitiva impera no mercado sindical, a organização tem como objetivo conquistar mais filiados. Embora essa integração seja discutível, o fato é que o SINDEEPRES construiu uma estrutura para oferecer um conjunto de serviços que, de uma forma ou de outra, foram reconhecidos pelos trabalhadores do PP – como a condição para usufruí-los é ser sindicalizado, isso explicaria parte da sua taxa de filiação acima da média para o setor.

As ações na Justiça do Trabalho, em defesa dos direitos trabalhistas, se destacaram na atividade do SINDEEPRES. Ainda que os sentidos dessa prática sejam questionados por pesquisadores da área, a defesa dos direitos trabalhistas cumpriu o papel de reforçar a legitimação dessa entidade. Na fala do sindicato, segundo entendemos, a salvaguarda de direitos negava a precariedade dos empregos terceirizados, pois, o “trabalhador terceirizado e o temporário têm os mesmos direitos do trabalhador não terceirizado” (SINDEEPRES, 2013, p.5). Como vimos, o SINDEEPRES construiu um discurso coerente, embora contraditório, para legitimar-se como sindicato ativo contra a precarização. Por outro lado, as ações jurídicas, reportadas no sítio da entidade, e por nós analisadas, permitem identificar um grau de conflito no comportamento desse sindicato. Há de se convir que, embora isso seja possa ser visto como “o mínimo”, esse mínimo tem um significado não desprezível, pois, do mesmo modo que a legitimidade do sindicato depende dos serviços oferecidos, o seu reconhecimento, por parte dos trabalhadores, depende de resultados concretos na defesa dos direitos trabalhistas (COSTA, 2011).

Na estratégia de conquista de um marco regulatório para a terceirização, a boa reputação do SINDEEPRES era indispensável. Por isso que o sindicato patronal colaborou com a conquista de resultados concretos – conforme vimos no caso da perseguição da igualdade salarial entre terceiros e não terceiros.

Finalmente, a relação cooperativa do SINDEEPRES com o patronato foi fundamental para que conseguisse impor seu objetivo na disputa acerca do reordenamento das relações de trabalho, as quais envolviam um conjunto diversificado de atores e interesses. Consequentemente, isso tem implicações significativas para a qualificação do comportamento político desse sindicato. Primeiro, porque evidencia a indissociação dos interesses entre

capital e trabalho. E, em segundo lugar, essa união pragmática com o empresariado do setor de serviços constituiu uma importante fonte de poder para os dirigentes da organização.

A aliança SINDEEPRES-SINDEPRESTEM, contudo, prometia bons resultados para ambas as organizações. À segunda, possibilitou a conquista da terceirização irrestrita, que representou uma vitória política expressiva para o setor de serviços. Já para o sindicato trabalhista, o trabalho pragmático pela regulamentação da terceirização era vital, pois assegurou, nada mais nada menos, a sua própria existência enquanto organização. No limite, o fim da terceirização significaria o fim do SINDEEPRES.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000). **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 19, p. 71-94, nov. 2002.

ALVES, T. O. **Entre o consentimento e a resistência**: o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos em tempos de desregulamentação das leis trabalhistas. 2012. 175p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-08012013-114702/pt-br.php>>. Acesso em: 25 mar. 2015.

AUGUSTO JUNIOR, F. et al. Terceirização no setor público brasileiro. In: DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. (Org.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

BIAVASCHI, M. B.; e DROPPA, A. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil e a ação dos atores sociais. In: TEIXEIRA, M. O.; RODRIGUES, H.; COELHO, E. Á. (Org.). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

BICEV, J. T. **Os trabalhadores subcontratados da Região Metropolitana de São Paulo: precariedade ou estabilização?** 2010. 74p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-03112010-103922/pt-br.php>>. Acesso em: 17 jun. 2015.

BOITO, A. De volta para o novo corporativismo, a trajetória política do sindicalismo brasileiro. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 8, n. 3, p. 116-126, jul./set. 1994.

_____. Neoliberalismo e Corporativismo de Estado no Brasil. In: ARAÚJO, Â. M. C. (Org.) **Do corporativismo ao neoliberalismo. Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____; GALVÃO, A. y MARCELINO, P. Brasil: o movimento sindical e popular na década de 2000. **OSAL**, Buenos Aires. n. 26, p. 35-55, oct. 2009.

BORGES, Â., DRUCK, M. da G. Terceirização e mercado de trabalho: notas exploratórias. **Bahia: Análise & Dados**, Salvador, v.2, n.3, p. 37-42. dez. 1992.

_____. Crise global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n.19, p. 22-43, jul./dez. 1993.

BRAGA, R. Terra em transe: o fim do lulismo e o retorno da luta de classes. In: SINGER, A.; LOUREIRO, I. (Org.). **As contradições do lulismo: a que ponto chegamos?** 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016.

CAMPOS, A. G. Dilemas do trabalho: sindicatos no Brasil hoje. In: Krein, D. J. *et al.* (Org.) **Regulação do trabalho e instituições públicas**. Vol. 1. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 87-122.

_____. et al. Instituições Trabalhistas e Produtividade do Trabalho: uma análise do caso brasileiro. **Desafios da Nação: artigos de apoio**, Brasília: IPEA, p. 13-44, 2018.

_____. Sindicatos no Brasil Hoje: Dilemas Apresentados Pela Sindicalização. **Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise**, Rio de Janeiro, n. 56, p. 29-37, fev. 2014. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=21560&Itemid=9. Acesso em: 8 dez. 2016.

CARDOSO, A. M. **A Década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, set./dez. 2015.

COELHO, E. Á. O Projeto de Lei Complementar nº 30/2015 sobre a terceirização e as consequências para os trabalhadores brasileiros In: TEIXEIRA, M. O.; ROGRIGUES, H.; COELHO, E. Á. (Org.). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

COMIN, A. **A estrutura sindical corporativa: um obstáculo à consolidação das centrais sindicais no Brasil**. 1995. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1995.

CONDÉ, E. S.; e FONSECA, F. A Macrodinâmica Social Brasileira: Mudanças, Continuidades e Desafios. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 1,

p. 151-185, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/dados/v58n1/0011-5258-dados-58-1-0151.pdf>>. Acesso em: 8 dez. 2016.

COSTA, H. A. O sindicalismo contemporâneo entre as tipologias e as formas de acção. **Revista Estudos de sociologia**, Araraquara, v.16, n.31, p. 447-474, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/4515>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2011. Disponível em: <http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2016.

_____. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2016.

DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. da. (Org.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Ed. Annablume, 2009.

DIEESE, Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4302/1998) para os trabalhadores. **Nota Técnica**, São Paulo, n. 175, p. 1-13, abr. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

DRUCK, M. G. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: TEIXEIRA, M. O.; RODRIGUES, H.; COELHO, E. Á. (Org.). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo, Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

_____; e OLIVEIRA, L. P.; SILVA, S. A precarização social do trabalho no Brasil: o caso da vulnerabilidade dos jovens e dos sindicatos. In: BRAGA, T.; VIDAL, F. NEVES, L. (Org.). **Trabalho em questão**. Salvador: SEI, 2010. p. 103- 129.

_____. O avanço da terceirização do trabalho: principais tendências nos últimos 20 anos no Brasil e na Bahia. **Bahia: análise de dados**, Salvador, v. 21, n. 2, p. 399-416, abr./jun. 2011a.

_____. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica** - um estudo do complexo petroquímico da Bahia. 1995. 275p. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Campinas, Campinas, 1995.

_____. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011b.

_____; e GODINHO, L. F. R. Um mosaico de classe, a terceirização na Rlam e a pulverização dos sindicatos. In: XXVII Encontro Nacional da ANPOCS, 2003, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ANPOCS, 2003. Grupo de Trabalho. Disponível em: <<https://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/27-encontro-anual-da-anpocs/gt-24/gt24-12/4317-druck-godinho-um-mosaico/file>>. Acesso em: 17 abr. 2015.

FERREIRA, R. A. J.; MISSE, D. G. Terceirização e seus impactos na organização sindical: o caso da Caixa Econômica Federal. In: XXXI Encontro Nacional da ANPOCS, 2007, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ANPOCS, 2007. Seminário Temático. Disponível em: <<http://anpocs.com/index.php/papers-31-encontro/st-7/st34-1/3168-rafaelferreira-terceirizacao/file>>. Acesso em: 17 abr. 2015.

GALVÃO, A. A reconfiguração do movimento sindical no governo Lula. **Outubro**, Campinas, n. 18, p. 177-200, 2009.

GITAHY, L. Inovação Tecnológica, Subcontratação e Mercado de Trabalho. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 144-153, jan./mar. 1994.

GUIMARÃES, N. A. **À Procura de Trabalho: Instituições do Mercado e Redes**. Belo Horizonte: Ed. Argvmentvm, 2009a.

_____. Trajetórias surpreendentes: os intermediadores de emprego e seus trabalhadores. In: Dau, D.; Rodrigues, I.; Conceição, J. (Org.) **Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho**. Ed. Annablume. São Paulo, 2009b.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2012.

JORGE, H. R. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho**. 2011. 165p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e

Ciências Humanas, Universidade de Campinas, Campinas, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/279266>>. Acesso em: 17 abr. 2015.

LADOSKY, M. H. **A CUT e o Governo Lula: Da defesa da “liberdade e autonomia” à reforma sindical inconclusa.** 2009. 318p. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-07122009-115001/pt-br.php>>. Acesso em: 8 dez. 2016.

LUCAS, M. R. **Reestruturação produtiva, experiência dos trabalhadores e ação sindical: um estudo sobre a Votorantim Metais.** 2010. 204p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas 2010. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/280713>>. Acesso em: 22 abr. 2015.

MARCELINO, P. R. P. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil.** 2002. 247p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/list.php?tid=28>>. Acesso em: 27 mar. 2015.

_____; BOITO, A. Novo operariado, velhos desafios: o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados. **Revista Estudos de sociologia**, Araraquara, v.16, n.31, p. 341-362, 2011.

_____; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, maio/ago. 2012.

_____. Sindicalismo e neodesenvolvimentismo: analisando as greves entre 2003 e 2013 no Brasil. **Tempo Social**, São Paulo, v. 29, n.3, p. 201-227, set./dez. 2017.

_____. **Terceirização e Ação Sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil.** 2008. 401p. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/list.php?tid=28>>. Acesso em: 27 mar. 2015.

MARTINS, H. H. T. de S.; RODRIGUES, I. J. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. **Tempo Social**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 155-182, out. 1999.

_____; RAMALHO, J. R. (Org.) **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Ed. Hucitec, CEDI/NETS, 1994.

MARTINS RODRIGUES, L. **Destino do sindicalismo** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. pp. 344. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/46xvm>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

MOURA, M. M. **Discurso e prática dos sindicatos metalúrgicos do Estado de São Paulo**. 2011. 152p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/list.php?tid=28>>. Acesso em: 22 abr. 2015.

OFFE, C.; e WIESENTHAL, H. Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização. In: **Problemas Estruturais do Estado Capitalista**. _____. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

OLIVEIRA, R. V. de. **Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Ed. Annablume, 2011.

POCHMANN, M. **Nova classe média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira**. São Paulo: Boitempo, 2012a.

_____. Sindeepres 15 anos – A superterceirização dos contratos de trabalho. Campinas, abr. 2007. Disponível em: <<http://www.sindeepres.org.br/v01/index/Pesquisa%20Marcio%20Pochman>>. Acesso em: 10 mar. 2015.

_____. Sindeepres: as relações do trabalho terceirizado. Campinas, 2012b. Disponível em: <http://www.fetraconspar.org.br/informativos/2007/775_15_08_07_01.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2015.

RAMALHO, J. R.; RODRIGUES, I. J. Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, v. 4, n. 2, p. 381-403, jul./dez, 2014.

_____; RODRIGUES, I. J.; e CONCEIÇÃO, J. J. Relações de trabalho e sindicato no primeiro governo Lula (2003-2006). **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 60, n. 4, p. 54-57, out. 2008.

ROCHA, R.; ULYSSEA, G.; RACHTER, L. Do Entry Regulation and Taxes Hinder Firm Creation and Formalization? Evidence from Brazil. **Instituto de Economia da UFRJ**, texto para discussão n. 11, 2014. Disponível em: < <https://www.sole-jole.org/15518.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

RODRIGUES, I. J. O sindicalismo brasileiro: da confrontação à cooperação conflitiva. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo v. 9, n. 3, p. 116-126, 1995.

_____.; RAMALHO, J. R. Sindicato, desenvolvimento e trabalho: crise econômica e ação política no ABC. **Caderno CRH**, Salvador, v. 26, n. 68, p. 217-231, Maio/Ago 2013.

_____. Trabalhadores e sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 479-491, set./dez. 2015.

_____. Um laboratório de relações de trabalho: o ABC paulista nos anos 90. **Tempo Social**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 137-157, maio 2002.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SINDEEPRES. **Terceirização uma realidade irreversível!** São Paulo, SINDEEPRES, 2013.

SOARES, J. de L. As centrais sindicais e o fenômeno do transformismo no governo Lula. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 28, n. 3, p. 541-564, set./dez. 2013.

TANIGUTI, G. T. **Sindicatos e relações de trabalho na Toyota do Brasil: São Bernardo do Campo e Indaiatuba em uma perspectiva comparada**. 2010. 146p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/index.php?lang=pt-br>>. Acesso em: 25 mar. 2015.

TECIANO, L. de C. G., **Inovação em serviços públicos: o caso do Poupatempo**. 2014. 137p. Dissertação (Mestrado em Ciência, Tecnologia e Sociedade) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/1141/6329.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

TEIXEIRA, M. O.; RODRIGUES, H.; COELHO, E. Á. (Org.). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo, Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

Referências dos vídeos

LEITE, G. B. **Debate Reforma Trabalhista - Sindeprestem / Fenaserhtt**. 2017. (2h22m13s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ogkCEsNprq8&t=23s>>. Acesso em: 13 maio 2017.

_____. **Pesquisa - Sindeepres, Trabalhador Terceirizado em Ascensão**. 2014. (2m03s). Disponível em: <<https://youtu.be/4AKwC-eWUtw>>. Acesso em: 25 maio 2017.

_____. **Sindeepres Entrevista com Genival Beserra Leite**. 2015. (41m27s). Disponível em: <<https://youtu.be/pMjAzmLGuyQ>>. Acesso em: 23 maio 2017.

_____. **Sindeepres Entrevista com Genival Beserra Leite**. 2016. (44m13s). Disponível em: <<https://youtu.be/EewHDKhQecw>>. Acesso em: 23 maio 2017.

LIMA NETO, E. A. **Debate Reforma Trabalhista - Sindeprestem / Fenaserhtt**. 2017a. (2h22m13s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ogkCEsNprq8&t=23s>>. Acesso em: 13 maio 2017.

_____. **FENASERHTT e SINDEPRESTEM realizam seminário sobre Lei 13.429 e Reforma Trabalhista em SP**. 2017b. (2h32m47s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=y4yaLzimbyQ>>. Acesso em: 23 maio 2017.

_____. **A. Sindeepres Entrevista com Ermínio Alves de Lima Neto**. 2016. (40m09s). Disponível em: <<https://youtu.be/uySpTYEIBL0>>. Acesso em: 13 maio 2017.

MORALES, V. **Debate Reforma Trabalhista - Sindeprestem / Fenaserhtt**. 2017. (2h22m13s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ogkCEsNprq8&t=23s>>. Acesso em: 13 maio 2017.

_____. **Pesquisa - Sindeepres, Trabalhador Terceirizado em Ascensão**. 2014a. (2m03s). Disponível em: <<https://youtu.be/4AKwC-eWUtw>>. Acesso em: 25 maio 2017.

_____. **Sindeepres Entrevista com Vander Morales**. 2014b. (43m43s). Disponível em: <<https://youtu.be/Yi9S1lQP6vg>>. Acesso em: 23 maio 2017.

PAZZIANOTTO, A. **Sindeepres Entrevista - Almir Pazzianotto Pinto**. 2017. (10m13s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QkOP4_ycqlU>. Acesso em: 12 maio 2017.

SINDEPRESTEM. **Sindeprestem**, Retrospectiva 2010-2017. 2017. (3m17s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=0jjT_RtuJc8>. Acesso em: 20 nov. 2017.

TORQUATO, G. **FENASERHTT e SINDEPRESTEM realizam seminário sobre Lei 13.429 e Reforma Trabalhista em SP**. 2017. (2h32m47s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=y4yaLzimbyQ>>. Acesso em: 23 maio 2017.

APÊNDICE A – Quadros sinóticos da Folha Terceirizada (2014/2017)

Folha terceirizada 2014 – 1º Semestre					
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho
Matéria contra MP da Copa – contra trabalho voluntário.	Ação contra a Evoluti.	Destaque para aumento da escolaridade do terceirizado.	Ação contra a Soluções Serviços Terceirizados Ltda.	Sindicato oferece cursos para associados.	Sindicato move ação contra o Sinconed – disputa por representação.
Medeiros defende terceirização.	Divulgação de pesquisa sobre a terceirização.	Opiniões favoráveis à terceirização.		Sindicato oferece balcão de empregos.	Abaixo-assinado contra a MP da Copa.
Editorial: defesa do terceirizado.	Editorial: pesquisa visa entender e melhorar a terceirização.	Editorial: sobre o aumento da escolaridade dos terceirizados.	Editorial: aborda a trajetória do sindicato.	Editorial: Sobre a Copa.	Editorial: Terceirização faz Copa acontecer.

Folha terceirizada 2014 – 2º Semestre					
Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Sindicato fecha negociação coletiva do segmento DETRAN e Poupatempo.	Destaque para entrevista com Márcio Pochmann.	Sindicato move ação contra a Evoluti.	Destaque para Entrevista com Almir Pazzianotto, favorável à regulamentação da terceirização.	Sindicato move ação contra Realmax.	Presidente faz balanço de 2014 – a terceirização deve ser regulamentada.
	Sindicato atua para diminuir diferenças entre terceirizados e não-terceirizados.	Opiniões favoráveis à terceirização.		Ampliação do contrato de trabalho temporário, de 6 para 9 meses, é vista com bons olhos.	
Editorial: sindicato luta por melhorias da terceirização.	Editorial: destaca presença do sindicato no mundo virtual.	Editorial: destaca conquistas para sua base.	Editorial: aborda eleições e desafios do país.	Editorial: Defende a valorização do setor de serviços.	

Folha terceirizada 2015 – 1º Semestre					
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho
Ação contra CSI Cargo Logística Integral S/A; RV3 Serviços; e Brasvalor Logística e Sistemas de Transporte Ltda.	Trabalhadores da Evoluti recebem verbas rescisórias.	Sindicato se reuniu com Eduardo Cunha para discutir o PL 4330/04.	Sindicato reage contra o artigo 8º do PL 4330/04.	“O artigo 8º é inconstitucional e tem que ser suprimido do Projeto de Lei 4.330”, afirma Genival.	Destaque para o 3º Congresso da UGT.
Sindicato oferece curso supletivo grátis.					Matéria alerta que em 17/06 foi sancionada a lei que alterou as regras do seguro desemprego.
Editorial: defende a reforma trabalhista, pois junto viria a regulamentação da terceirização.			Editorial: pede a supressão do artigo 8.		

Folha terceirizada 2015 – 2º Semestre				
Julho	Agosto/Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Sindicato fecha convenções coletivas 2015/2016.	Encontros com Renan Calheiros e Michel Temer; Genival fez críticas ao PLC 30/15.	Editorial: desaprova a volta da CPMF.	Editorial: Celebra o sucesso dos torneios de futebol que o sindicato organiza para seus associados.	Sindicato defende aperfeiçoamento do PLC 30/15.
Editorial: críticas às mudanças no PL 4330/04; nas regras do seguro desemprego; e à Reforma da Previdência.				Presidente se reuniu com os senadores Raimundo Lira e Romero Jucá do PMDB.
				Editorial: defende que a ausência de uma lei da terceirização estimula o desrespeito aos direitos dos trabalhadores.

Folha terceirizada 2016 – 1º Semestre					
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho
Sindicato oferece balcão de empregos.	Ação contra a Dacala Segurança e Vigilância Ltda.	O SINDEEPRES filia-se à CSB – Genival torna-se vice-presidente da Central.	Esclarecimento sobre os direitos dos trabalhadores temporários.	Ação contra a Works Construção e Serviços Ltda.	Reunião de Temer com representantes de Centrais.
Matéria trata da importância da filiação sindical.	Esclarecimento sobre demissão no trintídio	Em nota, CSB se diz favorável a um projeto de desenvolvimento que fortaleça o Estado e o setor produtivo.	Reajustes para os segmentos de água e energia.	Ação contra a Comeri prestadora da Volkswagen.	Ações contra o Sindecteb; e Active Engenharia Ltda.
Editorial: afirma que o sindicato “luta pela melhoria da categoria.”	Editorial: combate ao mosquito da dengue.	Editorial: a crise econômica complica as negociações coletivas.	Editorial: as Olimpíadas geram empregos.	Editorial: Sobre o Dia do Trabalho – dia de fazer o balanço.	Editorial: Reforma da Previdência não pode prejudicar trabalhador.

Folha terceirizada 2016 – 2º Semestre					
Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Regulamentação da terceirização está na pauta do Governo Temer.	Comemoração de 24 anos do sindicato.	Elencam-se as vantagens da Lei da Terceirização.	Pesquisa da FIESP sobre terceirização.	Matéria sobre os direitos dos trabalhadores temporários.	Guilherme Afif fala que Lei da Terceirização gerará empregos.
Esclarecimento sobre licença maternidade; e FGTS.	Assembleia dos trabalhadores da Voith Serviços Industriais do Brasil Ltda.	Genival reúne-se com Ministro do Trabalho.	Assessor da FIESP fala das vantagens.	Falas de trabalhadores favoráveis à terceirização.	Alerta sobre Reforma da Previdência.
Editorial: Lei da Terceirização deve igualar direitos de terceirizados e não terceirizados.	Editorial: enfatiza conquistas em 24 anos; e reafirma a luta pela regulamentação da terceirização.	Editorial: Lei da Terceirização deve ser ponto alto da Reforma Trabalhista.	Editorial: aborda desafios de eleições municipais.	Editorial: Contra a PEC 241/55 – congelamento de gastos públicos.	Editorial: apoia a Reforma Trabalhista.

Folha terceirizada 2017 – 1º Semestre					
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho
SINDEEPRES se reúne com Ministro do Trabalho.	Falas de trabalhadores temporários favoráveis à ampliação de direitos.	Aprovação da Lei da Terceirização.	Lei 13.429/17 não reduz direitos.		
Mudança de opinião sobre o PLC 30/2015 – não exclui, nem reduz direitos.	Matéria favorável à ampliação do prazo do contrato temporário.	Opiniões favoráveis à terceirização.	Opiniões favoráveis à terceirização.		
Editorial: Terceirização é o caminho para gerar empregos e melhorar a competitividade das empresas.	Editorial: categoria deve estar unida para assegurar conquistas.	Editorial: lei não reduz direitos.	Editorial: “Nova lei não elimina direitos trabalhistas”.		

APÊNDICE B – Fac-símiles de exemplares da Folha Terceirizada (2014-2017)

Figura 1 - Dezembro de 2014

Figura 2 - Março de 2015

Figura 3 - Abril de 2015

Figura 4 - Junho de 2015

Figura 5 - Agosto/Setembro de 2015

Genival e outros representantes do setor de terceirização são recebidos pelo Presidente do Senado

O presidente do Senado, Renan Calheiros, recebeu o apelo dos representantes do setor, pela criação do marco regulatório da terceirização, que propõe desenvolver o setor com maior segurança jurídica e criar novas fontes de trabalho.

O presidente do SINDEEPRES, Genival Beserra Leite, parabenizou Renan Calheiros, pela criação da Agenda Brasil. "Este é um marco muito importante, no momento de dificuldade que o Brasil está passando. A agenda vem alinhar as expectativas do setor. Nós, que estamos na linha de frente da terceirização, sabemos o que é melhor para os trabalhadores". Genival Beserra Leite pediu ao presidente do Senado que o

setor de terceirização participe das discussões do marco regulatório proposto pela Agenda Brasil.

Segundo Renan Calheiros, é preciso receber propostas para que se promova uma transição que favoreça o crescimento da economia brasileira. "Estamos imbuídos desse propósito de agilizar o processo de reforma da economia do País. Nós criamos uma comissão que vai tratar dos assuntos relativos ao desenvolvimento da economia nacional. A nossa ideia é ouvir todos os fatos e apresentar um rumo para a estabilidade econômica. O Brasil não pode ficar parado diante da recessão", finalizou Renan.

SINDEEPRES participa de jantar com Michel Temer, vice-presidente da República

O presidente do SINDEEPRES, Genival Beserra Leite, participou de um jantar oferecido pelo vice-presidente da República, Michel Temer. No encontro, Genival pediu apoio a Michel Temer, em relação ao Projeto de Lei do Senado (PL 302/2015), artigo PL 4.330/2004.

Sempre lutando pela regulamentação da terceirização, Genival Beserra Leite afirma que o PL 4.330, aprovado em abril na Câmara dos Deputados, é uma resposta aos direitos da classe trabalhadora e que mais parece uma carta que beneficia o patrão, do que uma lei, porém há alguns pontos que ainda precisam ser revisados.

O que mais nos preocupa é o artigo 8º, pois ele indica que o trabalhador terceirizado deve ser representado pela empresa tomadora, isso causará

diversos problemas, pois o trabalhador terceirizado que trabalhar em uma empresa de TI, por exemplo, será representado pelo sindicato laboral de tomadora.

Há anos essa disputa se arrasta e, com ela, também são colocadas de lado as soluções para uma saída justa em relação à regulamentação da classe. Há mais de 13 milhões de trabalhadores terceirizados empregados no Brasil, com carteira assinada e com todos os direitos dos trabalhadores não terceirizados.

Portanto, há também a questão de a

atividade-fim de uma empresa", completou Genival Beserra Leite.

Figura 6 – Março de 2016

SINDEEPRES FILIA-SE À CSB

Recentemente o SINDEEPRES entrou em contato com o Conselho Nacional de Sindicatos (CSB) para se filiar ao mesmo. Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para Genival Beserra Leite, essa é uma decisão estratégica, pois com o CSB o setor poderá ter uma voz mais forte na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Figura 7 - Janeiro de 2017

SINDEEPRES SE REÚNE COM MINISTRO DO TRABALHO

O Presidente do SINDEEPRES, Genival Beserra Leite, reuniu-se com o Ministro do Trabalho, Rodrigo Pacheco, para discutir a regulamentação da Lei Trabalhadora (PL 302/2015), artigo PL 4.330/2004.

Genival Beserra Leite afirmou que a regulamentação da Lei Trabalhadora é uma resposta aos direitos da classe trabalhadora e que mais parece uma carta que beneficia o patrão, do que uma lei, porém há alguns pontos que ainda precisam ser revisados.

Portanto, há também a questão de a

atividade-fim de uma empresa", completou Genival Beserra Leite.

Figura 8 - Abril de 2017

LEI 13.429/17 REGULAMENTA OS TRABALHADORES DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL

A Lei 13.429/17 aprovada e sancionada em março, que se refere ao trabalho temporário e à prestação de serviços, entre outros pontos, é considerada a maior legislação trabalhista em vigor no Brasil, pois garante o acesso ao trabalho, sem discriminação de gênero, raça, idade e orientação sexual.

Uma das prioridades da Lei 13.429/17 é a criação de um novo tipo de contrato de trabalho, o chamado contrato de prestação de serviços, que permite a contratação de trabalhadores para a execução de tarefas específicas, sem a necessidade de vínculo empregatício.

A Lei também prevê a criação de um novo tipo de contrato de trabalho, o chamado contrato de prestação de serviços, que permite a contratação de trabalhadores para a execução de tarefas específicas, sem a necessidade de vínculo empregatício.

A Lei também prevê a criação de um novo tipo de contrato de trabalho, o chamado contrato de prestação de serviços, que permite a contratação de trabalhadores para a execução de tarefas específicas, sem a necessidade de vínculo empregatício.

APÊNDICE C – Imagens de eventos do SINDEPRESTEM

Encontro com Ronaldo Nogueira, Ministro do Trabalho (12/05/2016 até 27/11/2017).

No primeiro plano, Ronaldo Nogueira e Genival Leite, à esquerda deste, o assessor político, Gaudêncio Torquato.

Da esquerda pra direita Ronaldo Nogueira, Ermínio Alves Lima Neto, Gaudêncio Torquato e Genival Leite.

Com o microfone, Vander Morales, presidente do SINDEPRESTEM e da FENASERHTT.

Debate sobre a Reforma Trabalhista com a presença do deputado Rogério Marinho.

Rogério Marinho é o primeiro da esquerda para a direita.

O deputado fala à imprensa depois do evento.

Os dois primeiros da esquerda para a direita são: Almir Pazzianotto Pinto e Genival Leite, presidente do SINDEEPRES. Com o microfone, Gaudêncio Torquato. Abaixo: Genival Leite (centro) e Lima Neto (à direita).

APÊNDICE D – Entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores do Poupatempo

Primeira entrevistada, características: mulher, branca, 37 anos.

Data da entrevista: abril de 2017.

Saindo e voltando a trabalhar no Poupatempo

(...) Depois de dois anos, eu pedi pra sair. (...) Eu arrumei um outro [emprego], de segunda a sexta, que seria na Intermédica, na área da saúde. (...) Trabalhava, diretamente, para a empresa como (...) recepcionista administrativa. Fazia serviço de... ficha, liberar exame, essas coisas. Fiquei três anos na Intermédica. Depois de três anos andou fechando o centro clínico (...), então, eles dispensaram os funcionários. E, aí, eu fui mandada embora. (...) Com menos de 30 dias eu vim renovar minha CNH, no Poupatempo (...). Quando eu cheguei no Poupatempo aqui o supervisor [disse que enviasse o currículo pra ele, logo depois foi recontratada...]. Nessa volta eu fui direto para a Secretaria da Fazenda. (...) Fiquei um ano na Secretaria da Fazenda, aí passei pros outros setores. Fui pro RG, fiquei no RG; fui pro Acessa São Paulo (...) em base, hoje nós devemos ser uns 300 a 400 funcionários de uma única empresa. Então, tem essa troca.

Experiência como líder

Depois disso, veio a oportunidade de liderança. (...) Tomar conta do posto inteiro. (...) Fiquei um ano na liderança.

— O trabalho é estressante?

É muito estressante. Eu já tive três casos de estresse que paralisou meu pescoço.

Rotatividade

Muda a metade, 50%. (...) se não ultrapassar isso que eu tô te falando, porque tem mudado bastante. De antigo, lá, nós podemos contar no dedo quem resta. Ou, dessa segunda vez que eu voltei, eu acho que tem três pessoas comigo. (...) Da inauguração, que foi em 2008, tem três pessoas também.

— Por que você acha que as pessoas saem?

Olha, alguns, eu acho que é falta de comprometimento com o trabalho. Isso é visível porque eu fui líder, eu lidei muito com eles. Você conversa uma, você conversa duas, você pede... É

atraso, tanto que eles só reclamam... (...) Todo dia, tem 10, 20 [empregados] que chega atrasado, todo dia tem 10, 20 com advertência.

Trabalho desgastante

— Os funcionários reclamam de assédio?

Reclamam, isso gera inúmeras reclamações. Estresse, pessoas doentes, funcionários bons que... a pessoa falou coisa que... Já teve palavras de baixo calão, onde a funcionária foi chorando pro banheiro. Aí, eu tive que resolver com o cidadão. Fui atrás dela, falei: 'olha é assim, sempre vai ser assim, não que você tem que digerir isso, não. Isso, você não tem que digerir isso. Mas é assim, porque ele não tem educação, infelizmente, ele não tem a educação que você teve. Então, nós temos que aprender a lidar com isso. ' É isso [o] que eu tô te falando.

Agente passa... : 'Olha, fulana tá chorando'. 'Mas por quê?' 'Ah, porque um cidadão xingou... '

— O trabalho, em geral, é estressante?

Muito. Tem que saber lidar. [Se você tivesse que dizer um ponto negativo do trabalho, seria esse.] Seria esse. Muito estresse, acúmulo de estresse. Algumas pessoas que passa do tempo de férias. Ou que é explosiva. Eu falo isso pra você porque eu já fui assim. Eu já fui... eu não levava desaforo pra casa. Falava pra mim, ouvia! Ouvia e eu saía de cena. Eu saía de cena e falava assim pra supervisão: 'Ó, resolve aí que eu não sou... que eu não tô sendo paga pra ouvir desaforo não'. Só que, hoje, eu deixo ele falar. Ele tem que vomitar em alguém. E esse alguém escolhido foi você. Então, depois que ele fala tudo, tudo, eu fico parada olhando pra ele. Aí, ele fala tudo, aí ele fala: 'Ó moça, desculpa aí'. [Ela responde] 'Não, tranquilo. Agora, eu posso explicar o que eu preciso explicar pro senhor. ' (...) 'Tá, pode explicar'. 'É assim, assim, assim, assim... ' 'Tá, moça'. 'Tá moça. ' 'Aí, ele não aceita'. 'Tá... ' 'Ó, não adianta o senhor ficar bravo comigo. Eu não coloquei a dívida pro senhor. Eu não fiz a sua documentação, nem nada. Eu tô tentando resolver o seu problema. ' Ó, hoje, o maior estresse que nós temos... (isso eu tô falando pra você com relação a DETRAN e Secretaria da Fazenda). Taxas erradas e cobradas indevida. Pra mim, falta orientação de DETRAN, essa é a realidade. Eu, como líder, já levei isso pra supervisão de DETRAN.

— Qual a sua função?

Eles dizem que você é um multitarefa.

— Em comparação com um trabalhador que seria contratado diretamente, você se considera prejudicada?

Eu acho que nós somos prejudicados quanto ao salário. (...) Eu acho que quanto ao salário. Por quê? Porque o que eles ganham, em cima de cada um terceirizado, é um valor muito maior do que o que eles pagam. O salário tá dentro, tá dentro de qualquer empresa que, hoje, você vai ver, dentro dá... pr'um atendente, pr'uma recepcionista. Tá dentro do padrão. Isso eu não posso te falar que tá fora. Outra coisa, nunca pagaram atrasado. É no quinto dia útil, cai sempre antes. E os benefícios também. Nunca deixaram... mas em questão é... do valor que eles pedem pro governo... do [que o] governo paga pra cada cabeça...

Reconhecimento e ascensão profissional

Agente se vê prejudicada nesse ponto. Porque, se você já fez tudo se você foi uma líder e dizem que você foi uma boa líder, por que não dar uma oportunidade pra um degrau a mais? Não, isso não aconteceu.

— Líder tem um salário maior?

R\$ 100,00 a mais. Eu aceitei pela experiência.

— Se você tivesse uma oportunidade pra sair, sairia?

Com certeza iria. (...) Eu acabei de me formar agora em radiologia. E sou técnica em administração também. (...) Então eu preciso esperar o certificado (...) Eu tô buscando na área da saúde, como atendente recepcionista administrativa. Porque é o que eu sei fazer. Eu buscando isso, estando dentro, saindo minha documentação é mais fácil, porque você já tá dentro [e] já conhecem o seu trabalho, vai saber que você não é de faltar, não de chegar atrasada, tudo isso conta muito. Eu tenho várias pessoas que eu conheço que já estão na área. Então, eu estou esperando a minha documentação, que até o final do ano deve chegar.

— Você se formou em administração durante?

Durante. Nunca me deram chance, (...) que seja pro RH, que seja pra escala de funcionário, porque tem pessoas lá pra fazer tudo isso. Não teve oportunidade. [Tratam o Poupatempo como um lugar de passagem?] De passagem. O duro é saber disso, que todo mundo que você conversa, eles falam que plano de carreira, aqui, sem condições, tem que buscar lá fora.

Todo mundo fala isso. Alguns estudam. Eu sempre aconselho. Eu hoje tenho 40anos, mas eu sempre falo pra elas: ‘Meninas vocês têm 20 anos, 21, estuda, estuda, corre atrás ou vocês estão pensando em plano de carreira aqui?’ ‘Não, aqui não tem chance’ Essa é a realidade. Porque a empresa transparece isso pra gente. A outra empresa não era assim. Essa empresa, ela transparece isso. (...) O máximo que você vai ter é um liderança. Legal? Legal. Aí, você me pergunta: ‘Você seria líder novamente?’ (...) Eles preferem pegar de fora e pôr lá dentro. Então, isso desmotiva os funcionários. Tá todo mundo desmotivado. Eles estão desmotivados. Assim ‘Ah, chegou gente nova, a pessoa vai pra um setor e me deixa aqui na orientação.’ Por que a orientação fica de pé, ela tem os pontos sentados? Tem, mas ela fica muito mais em pé. E é diferente você ficar atrás de um balcão [de] um atendimento, fazendo um documento. [O] quê que eles esperam? Chegou gente nova, então, eles, do lado de fora vai pra algum lugar, de um a um, vão pra algum lugar treinar, e não tá sendo assim, a pessoa tá ficando lá. Isso desmotiva.

— Como você conheceu o sindicato?

Pra te falar a verdade, o sindicato... através da empresa. Eu nunca fui, eu nunca visitei, teve agora um agendamento pra dentista. Foi a única vez que eu fui. Falei com o dentista. (...) Eles vieram aqui, o móvel veio aqui no posto. (...) Mas eu ainda não fui. Tem muita gente que utiliza a casa de praia, me falaram que é bom, que é legal. Esse feriado prolongado, elas pegam chalé e apartamento e vão e pegam. Eu, particularmente, ainda não usei. A não ser o móvel do odontológico, que veio até o posto. E eu passei com um dentista que eu gostei, que é muito bom, um senhor. Tem até o nome dele lá em casa. [Esse atendimento foi há pouco tempo?] Foi... Faz uns três meses, no máximo, que eles estiveram aí.

— Como você soube do sindicato?

É porque desconta em folha de pagamento [Risos]. E eu falava: ‘O que é que é isso?’ Nesse mês mesmo, teve um valor, e eu falei: ‘Gente, acho que uns quarenta e poucos reais’ (...) ‘Então, gente, o que é isso aqui?’ Sempre falava: ‘Ah... mas é do sindicato’ ‘Mas que sindicato?’ Aí, me deram uma carteirinha SINDEEPRESS. [Tem uma carteirinha?] É, tem uma carteirinha... Daí você me pergunta: ‘Pra quê serve?’ Não sei. Lá, diz que eu sou sócia daquele sindicato, não é isso? [Você paga alguma coisa mensalmente?] Pago. Eu sei que pago o dentista do sindicato. E tem uma contribuição sindical, acho que de R\$ 13,00 mensal. [Mas eles perguntaram isso?] Se eu queria? Não, dizem que é obrigatório. De todo mundo desconta, de todo mundo. [Todo mês eles cobram?] É, a taxa do dentista. Porque eu falei

assim: ‘Gente, mas eu não uso... Mas só usei isso, ainda não tive contato com... poder viajar, ah, eu vou lá pegar um chalé, eu sei que tem um desconto. Vou pra praia, vou... Não sei. Aí, eu vejo as meninas procurando na Internet, aí, eu falo: ‘Gente, como é que vocês conseguem?’ Na realidade, eu acho que me falta tempo. Estudo... Como você viaja, se durante a semana você tem duas, três provas, durante a semana. Você vai estudar, por que você vai viajar? O dinheiro não dá, essa é a realidade, eu vejo as meninas procurando, ah, eu não... ‘Eu vou pra casa de praia, eu vou’ (...) Eu não sei, eu nunca tive esse lazer.

— Alguém do sindicato veio aqui?

“Olha, eles já estiveram aqui, faz tempo. Eles estiveram aqui e... deu, sim, um panfleto. [Deram um jornal?] É, deram um panfleto, não me recordo se deram um jornal, também, isso faz muito tempo. (...) Depois, teve um problema aí com uns negócios de ticket que ele veio falar com o pessoal do posto, mas não teve contato com a gente. Pede um valor, e a empresa tava querendo pagar outro, algo assim. Aí, eles vieram se justificar aí. E falou com o pessoal da empresa, veio um rapaz (não me recordo o nome dele). (...) Eles vieram aí e disseram: ‘Olha, agente pediu ‘tanto’, a empresa tá querendo dar ‘tanto’, mas agente não aceitou, então, vai demorar. Porque o ticket ficou... tipo, naquele mês, não veio. Mas, também, depois, veio todo o retroativo (...). Na época, acho que pediram R\$ 15,00 por dia, e a empresa não queria, queria pagar R\$ 12,00, uma coisa assim. E, conclusão, que foi pra R\$ 13,50, nem o que eles pediram, nem o que a empresa queria.

— No outro trabalho, você era sindicalizada?

Era. Olha, com o outro sindicato, eu lembro que eu fui numa clínica deles uma vez... Eu usei alguns serviços, não me lembro o nome do sindicato, eu usei alguns serviços deles, sim. Usei médico. Teve uma reunião, eles colocavam um comunicado, só não participava quem não queria na época. Na época, também... A gente pouco se interessa por isso, essa é a realidade, né? Ninguém se interessa por isso. Sabe que tá pagando, procura, vê o que que é... Que nem na época, eu procurei o pessoal da administração: ‘Mas, o que é isso?’ E soube que os quarenta e poucos reais era um dia de trabalho, que era cobrado uma vez por ano do sindicato. Os R\$ 13,00 é uma contribuição sindical e os R\$ 4,00 é uma contribuição do dentista. Mas eu nem uso dentista... Ele falou: ‘Pois é... mas tá lá disponível, você pode usar’... (...) E quando esse sindicato, agora, quando eles vêm pra cá fazer alguma coisa, tipo dentista. Aí, ela chama de cada setor e, daí, pergunta: (...) ‘Você quer fazer alguma avaliação, uma consulta, você quer marcar o horário, que eu vou te encaixar aqui, porque

ele vai vir', aí, eu falei: 'Vai! Eu vou passar! Eu não usei, nada ainda, eu vou passar!' Aí, eu passei.

Sobre o valor da disciplina

Eu acho que, na realidade, você faz o seu caminho. (...) Então, assim, você monta... É de mim (...) chegar antes do horário, tranquila, tomar o café, no horário, bater o ponto e ir pro setor. Eu sempre fui assim. Eu não gosto de chegar correndo, pegar o ônibus em cima da hora e chegar correndo, não tomar café, sair que nem uma louca [para] se trocar, sair que nem uma louca e ir pro setor. Não. Isso não sou eu, porque eu me perco no dia inteiro. (...) Então, (...) se todos te conhecem, por exemplo, aqui todo mundo me conhece. A outra empresa também me conhecia. Tanto que ele falou pra mim: 'Você tá indo pra onde?', quando eu pedi pra eles me mandarem embora. 'Não vou te mandar embora!'. (...) 'Por que você quer ir embora?' 'Porque arrumei outra coisa. ' (...) Quando uma pessoa fala isso pra você, você sabe que fez o melhor e que você conseguiu. (...) Se eu pegar pra você, hoje, a minha folha de ponto de todos esses anos... É diferente de quem chega em cima da hora. Então, acho que, quando você trilha um caminho, as pessoas te conhecem, por que não te dar uma oportunidade? Com meu pai foi assim. Ele ficou anos, ele ficou 18 anos numa empresa. Tudo bem, ele, 10 em uma, 13 na outra, a última que ele se aposentou foi 18 anos, 18 anos fazendo o mesmo serviço. Sendo que depois ele tinha o quê? É... ele deixou de emitir uma peça que ele sempre fazia, porque ele sempre foi metalúrgico. E passou a supervisionar o setor e se aposentou. Então, por que não? Se a pessoa conhece seu caráter, acho que você mostra quem você é. Por que não te dar uma oportunidade? Dar uma oportunidade pra Maria, que chega atrasada todo dia, que falta, que não justifica. Eu sei avaliar isso hoje. Se você me perguntar, assim: 'Tá, durante a sua gestão de liderança, um ano e cinco meses, você tem alguma pessoa que você aponta o dedo: 'Olha, esse você cola a mão no fogo pra ficar no seu lugar?' Tenho, como eu, tenho pessoas que eu falaria: 'Não, não serve.' Porque você conhece cada um. Você tá ali, no dia a dia, com cada um. Pra mim, hoje (porque eu já vou pra seis anos aqui). Eu acho que, [de] todos os meus empregos, a única empresa [de] que eu fui mandada embora foi a Intermédica. As outras, eu pedi demissão pra ir pra algo melhor, que era melhor pra mim. Ou por valor, ou porque era por um cargo melhor. Na Intermédica, eu fazia serviço administrativo. Pra mim, era muito melhor que ser só uma atendente. (...) Agora, o que eu não tenho hoje. Se você perguntar se eu tenho expectativa aqui, não tenho.

Segunda entrevistada, características: mulher, negra, 32 anos.

Data da entrevista: dezembro de 2017.

A entrevista inicia-se com seu relato sobre como chegou ao PP.

Sempre trabalhei como vendedora, gerente de loja. Calçado feminino, roupa infantil... E, aí, quando eu comecei a faculdade, eu ainda era do comércio. (...) Não, eu vou mudar, se eu conseguir um estágio que ganhe 'X' eu vou mudar. (...) A rotina [era] muito cansativa, tava já esgotada. Final de semana, feriado, Natal, Ano Novo... apesar de gostar de trabalhar com público. Hoje, eu não trabalho mais no comércio, mas eu continuo trabalhando com pessoas. (...) Gosto bastante.

Na minha cabeça, todos os órgãos do governo eram concursados, não havia serviço terceirizado.

— Como entrou no Poupatempo?

Eu participei de um processo, foi prova, redação, e esse processo durou praticamente uns trinta dias. E aí, depois, teve a entrevista e tal, e aí deu certo.

Minha função lá é coordenadora de recursos, [de] tudo [o] que envolve a questão: recurso, cadeira, mesa, lâmpada, recurso de funcionário; tudo [o] que envolve recurso eu faço. Eu acabo fazendo atendimento ao público também, mas o que eu faço é coordenação de recursos.

— No seu registro em carteira, o que está escrito?

Coordenadora de recursos internos.

— Você enxerga a possibilidade de alcançar postos melhores?

Sim. Eu sou coordenadora de recursos. Depois, eu tenho a possibilidade de ser coordenadora de atendimentos e, quem sabe, futuramente, administradora de posto do Poupatempo também. Eles têm esse plano lá, interno. Como, também, se você tiver disponibilidade para outras cidades. Essa empresa que eu trabalho também aceita essa questão. Eu terminando, eu me formando (...), 'se vocês tiverem outra cidade eu estou disponível e tal'. Eles aceitam também.

Hoje, lá, a hierarquia (...) é formada por um administrador, no geral. Abaixo, nós temos uma coordenadora de atendimento, que é quem cuida de toda a parte de atendimento ao

cidadão. (...) E, depois, o meu cargo, que é de coordenadora de administração de recursos internos.

— Atendente é outra categoria?

É outra categoria, trabalha diretamente com o público.

Agente tem muitas histórias de atendente que virou coordenador. Que virou administrador.

Eu cuido do RH também. (...) Eu faço desde a admissão, desde pegar um currículo, selecionar, ligar pro funcionário, conhecer ele na entrevista, (...) receber ele no primeiro dia de trabalho, fazer a integração, explicar [o] que é o Poupatempo, quais são as propostas, diretrizes, explicar que somos uma empresa terceirizada, como que funciona.

Entrou, tem que fazer esse cursinho EAD, que fala dos princípios e diretrizes do Poupatempo. Então, existe esse treinamento EAD e existe um treinamento contínuo que a empresa terceirizada faz, a cada dois anos, com os funcionários.

Rotatividade

Não temos muito, mas existe uma rotatividade. (...) A média de idade é de 23 anos, então, muitos estudam, muitos estão numa faculdade, que, às vezes não abrange. (...) Então, pessoas que estudam outra coisa acabam, às vezes, tendo que sair pro próprio crescimento, (...) que é outra vaga, é engenharia, é biomedicina, é enfermagem. Então, eles acabam tendo que sair, porque eles querem atuar no ramo deles. Mas agente não tem muita rotatividade, não.

Na empresa que eu trabalho, (...) nós somos [cerca de] 25 funcionários. Então, não tem muita rotatividade. É um posto pequeno.

Sobre o sindicato

— Você sabe qual é o sindicato que representa os trabalhadores do Poupatempo?

Sim, SINDEEPRES. (...) Eu tive que interagir com eles porque (...), como acompanho demissões, então, quando agente tem a demissão, dependendo do tempo de trabalho, ela é feita no sindicato.

- Como você enxerga o sindicato?

Como eu te falei que eu vim de um outro trabalho, (...) então, eu fiz muita comparação com o sindicato que nós temos hoje. E eu achei ele bem inferior, bem diferente, eu achava o sindicato do comércio mais forte, mais perto do trabalhador, muito mais benefício, muito mais evento, muito mais programação; eu achava ele bem mais forte. E, aí, eu me deparei com um sindicato bem mais distante, assim, do trabalhador e com muito mais cobrança. (...) Eles têm uns acordos lá que, sei lá da onde surgiu, que ninguém opinou por nada, mas têm. Nós temos um convênio odontológico, que agente paga R\$ 4,50 por mês, que ninguém me perguntou se eu queria, mas que eu sou obrigada a pagar. E, agora, essa semana, eu descobri, acredito que depois dessa reforma toda aí, que eu consigo cancelar. Então, ninguém me perguntou se eu quero. E o horário de atendimento era o horário comercial, das 8h às 17h. Como que eu vou usar? Entendeu? E, aí, tem mais uma contribuição sindical de todo mês. E, aí, tinha uma outra contribuição lá. (...) Tinha várias contribuições. E, aí, eu só pagava, nunca tinha nada, nunca via nada e tal. E, aí, eu achava ele bem ruim.

Então, agora, essa semana surgiu pra gente que não pode, (...) que agente pode cancelar o odontológico. Na verdade, o odontológico, o que acontecia? ele vinha uma vez por ano com o 'odontomóvel', encostava aqui, aí os funcionários conseguiam usar. Isso era legal. Aí, vinha, fazia limpeza e tal. Se precisava de alguma coisa a mais, encaminhava pra clínica, que atende das 8h às 17h, que é o horário de serviço do trabalhador. Seria impossível usar. (...) Tanto que eu perguntei pros funcionários: 'Olha, agora agente pode cancelar o plano odontológico, alguém quer? Todos, 100%, cancelaram. (...) Até os que usavam cancelaram, porque era ruim.

Umas contribuições que vinha no holerite: (...) uma contribuição assistencial, que vinha todo mês, e tinha aquela anual que vinha. O nosso, acho, que vinha no mês de março ou junho que era antes do dissídio. Tanto que o nosso dissídio, esse ano, foi 4%.

— Alguém usou algum serviço do sindicato?

Não, porque eu não sei nem qual outro serviço que eles têm.

Ninguém me perguntou se eu queria estar associada ou não.

— Você já foi chamada para participar de alguma assembleia desse sindicato?

Desse sindicato não. (...) No outro, o presidente ia, se apresentava: 'Oi, meu nome é fulano de tal'. (...) Sempre que tinha alguma reunião, alguma assembleia, eles levavam: 'Olha, vai ter uma assembleia sobre isso, se vocês quiserem participar vai ser no lugar tal na data tal'.

— Você tem PLR?

Tenho. Eu não sei como é feito esse cálculo. (...) Não tenho ideia, mas faz dois anos que eu trabalho lá, e a PLR é sempre reais\$ 120,00, pago em duas vezes.

— Você já viu alguém do sindicato?

Ele vai deixar um papel pra fazer a carteirinha, porque agente tem uma carteirinha do SINDEEPRES. E aí, uma vez por mês, a cada dois meses, ele aparece: 'Ah, vocês tão com funcionário novo, vim deixar papel com vocês pra fazer carteirinha', pra se filiar e tal. (...) Mas coisa muito rápida.

— Mas perguntam se vocês precisam de alguma coisa, se estão insatisfeitos com alguma coisa?

Não, nem pergunta.

— O que você acha da terceirização?

Eu escuto sempre falar que é ruim. (...) Tem lugares que têm o servidor público, e eu faço o mesmo serviço que um servidor público faz em outro Poupatempo, né, que ele é contrato direto pelo governo. E meu salário acaba sendo bem mais baixo do que se eu fosse um funcionário público, né? Mas eu sempre escuto falar que é ruim, mas eu acredito que não seja assim tão ruim, não.

Terceiro entrevistado, características: homem, negro, 24 anos.

Data da entrevista: fevereiro de 2018.

Inicia o diálogo discutindo-se as possibilidades de ascensão.

Agente não tem um plano de carreira. (...) Então, você é atendente, assim, é muito raro ter, assim... vaga na administração. (...). Desde que eu entrei lá, é a mesma administração.

Eu sairia se fosse na minha área mesmo de formação. E se, também, tem a parte aquisitiva, né, a parte de salários. Se fosse uma proposta maior, acho que sairia.

Visão sobre o trabalho de atendimento

Agente não tem um trabalho, assim, que seja... É cansativo, entendeu? Mas não é algo pesado, e é bem simples. Não tem... agente tem responsabilidade ali, mas não tanto peso igual [a] se trabalhar, assim, em outro lugar, em outro ramo.

O cansativo é a correria, é cansativo o dia mesmo, sabe? A parte de atendimento, o cansaço normal mesmo, que tem do dia. (...) Eu entro às 8h15e saio às 5h15, com uma hora de almoço. As horas trabalhadas são sete horas. De segunda a sexta, das 8h15 às 7h15, e, sábado, das 8h15 ao meio dia e quinze. (...) Lá tem três horários. Tem a turma que entra às 7h45 e sai as quinze pras cinco; o pessoal das 8h00às 5h00; e das 8h15às 17h15.

A rotina é que é cansativa. Ali, não um serviço dinâmico. (...) Assim, como é órgão público, é aquela coisa mais burocrática, sabe, você não pode fugir daquele padrão. Então, o que cansa é isso: todo dia a mesma coisa, pra toda pessoa, você fala a mesma coisa. As informações são as mesmas, o serviço executado é o mesmo então, eu acho que o que cansa mais é a rotina.

Sobre o sindicato

Tem sempre uma pessoa do sindicato que vai lá, diz: 'A gente tá pedindo 'tanto', eles querem dar (...) 'tanto' de aumento', 'agente tá na negociação'. E, quando chega no acordo, aí, é passado pra gente.

O sindicato oferecia pra gente o dentista, né? A maioria já utilizou. O que eles trazem aqui que agente já utilizou é o móvel, né? O 'odontomóvel'. Agora, o único consultório que atendia era [na cidade vizinha], mas ninguém nunca foi utilizar lá.

— O que você acha da terceirização?

Eu não sou contra a terceirização, que acho que (...) descentraliza muito a questão burocrática. Agente presta serviço pra um órgão público. Servidor público já tem má fama, né? (...) Assim, agente, como terceirizado de um setor público, já carrega essa má fama. Mas, assim, não contra a terceirização, porque abre portas de emprego, porque, assim, pra você conseguir trabalhar num órgão público, é só com concurso e é algo muito concorrido. Assim, agente não tem tantas vantagens igual a um servidor público, mas agente tem, agente não trabalha no sol, não carrega peso. Eu acho que, assim, a terceirização não é, pra mim, no meu ponto de vista, não é algo ruim. Tem gente que reclama ah. que a terceirização tira o emprego direto da pessoa, que a empresa terceirizada recebe tanto, e recebe 'x' e passa pro

empregado 'y'y'... Mas, assim, a empresa terceirizada tem que se manter e acho, assim, que nosso salário não é um salário injusto, entendeu? E não sou contra a terceirização e... É isso [o] que eu acho, (...) não é um bicho de sete cabeças, igual [a] todo mundo fala. Assim, existem empresas que agem de má fé mesmo, acabam pegando serviço terceirizado e já agem na má fé pra... e acaba desmerecendo o funcionário ou o empregado. E tem empregadores que fazem isso, dizem que a empresa que agente trabalha não é uma empresa carrasca. E é isso...

As pessoas confundem agente com concursado. 'Ah, que agente paga o salário de vocês' (...) Porque, assim, funcionário público é... não gosta de trabalhar. Então, tem má fama o funcionário público, e agente acaba também... Pras pessoas entenderem que nós somos terceirizados, é difícil.

Quarto entrevistado, características: Homem, branco, 29 anos.

Data da entrevista: março de 2018.

Inicia a conversa relatando a sua experiência no PP.

Eu saí do Poupatempo porque eu consegui uma outra oportunidade. É, porém, no Poupatempo, eu trabalhava de segunda a sábado, né? E... por mais que era seis horas, eu achava um pouco... muito pesado, essa jornada de trabalho. Essa questão, seis horas, mas tinha que trabalhar de segunda a sábado, né? Aí, eu consegui uma oportunidade na minha área... Lá, eu fazia outros serviços, fora da minha área de trabalho, né? Aí, eu acabei saindo por conta disso.

No Poupatempo, eu tava como... eles chamam, como auxiliar administrativo. Na realidade, era um atendimento ao cliente, né? O que eu fazia... fazia um pouco de tudo lá no Poupatempo, então, eu atendia... Aí, quando não tinha atendimento, que, às vezes, cai o sistema, tinha que ficar cortando papel, né? Fazendo, tipo... (...) Eles entregam folders explicativos, 0800... (...) é o serviço, por exemplo, o DETRAN, quais são os documentos que se exige pra se tirar uma CNH. Então, tinha que ficar cortando esses papéis, muitas das vezes, pra não ficar ocioso, entendeu? E... tinha até mesmo uma pressão muito rigorosa com os colaboradores. Eu também, eu não gostava dessa forma. Porque eles têm dois turnos: [o] período da manhã era totalmente organizado, porém, de uma forma; à tarde, não que não era organizado, mas era um pouco mais livre. Porém, dava a impressão, assim... Você era meio

que... Não olhavam para com o colaborador, entendeu? Foi essa a experiência que eu tive no Poupatempo.

À tarde, a cobrança era menor, porém, assim... Como posso te dizer? A exigência, em si, dos líderes, de manhã, era uma flexibilidade tremenda, à tarde... por exemplo, se você fizesse qualquer coisa errada, né? E, muitas vezes, o líder que fica de manhã é o mesmo que fica à tarde. Então, às vezes, eles eram um pouco inflexíveis em algumas situações. Eu cheguei a pegar um momento em que meu pai ficou doente. Então, chegou o momento que tinha que ir no médico, fazer o acompanhamento com meu pai e, pela lei, CLT, é um direito do filho. Eles descontaram tudo isso meu quando fechou, você entendeu? Falaram que não aceitavam atestado pro acompanhamento. Eu acho que isso impactou muito...

Meu cargo foi o de orientador, totalmente diferente do que estava no registro. O que um orientador faz? Chega lá um cidadão e ele quer (...), 'O que eu preciso fazer pra tirar uma CNH?' Então, você passa todas as informações. E, aí, você ficava girando... dentro do Poupatempo. Não ficava só num posto fixo, cada dia você ficava num posto diferente.

A equipe eles selecionam, por exemplo, a equipe da orientação, a equipe que vai ficar no DETRAN, a equipe que [fica] no RG, na retirada de documentos... A minha equipe era orientação, orientação era frente dos serviços, então, fica nos balcões, fica na entrada, na saída. Fica na abertura e no fechamento.

— Você via oportunidade de ascensão?

No meu caso, não. Eu acho que eu não teria essa possibilidade, mas eu vi algumas pessoas sendo promovidas. Mas essas pessoas eram promovidas de qual forma? (...) [Quando conseguia] ficar próximo dos superiores...

Meu salário era [para] 6 horas, então, se eu passasse para oito horas, eu teria uma ascensão pra ganhar R\$ 200,00... R\$ 300,00a mais no meu salário. E, aí, eu não ia ser mais orientador, eu ia ficar num órgão, mas não deixaria de atender.

Seis horas... acho que 180 horas, mais ou menos Tem outro contrato que entra 220 horas... E a pessoa trabalha de segunda a sexta, não trabalha de segunda a sábado. Ganha mais. Por exemplo, na época, eu ganhava entorno de R\$ 1.000,00, quem trabalha oito horas, ganha R\$ 1.500,00. E, ainda, ganha vale refeição. Quem trabalha seis horas, não ganha vale refeição, porque não tem hora de almoço.

Condições de trabalho

Outra coisa, que era muito maçante, era o horário de intervalo, era 15 minutos contados. Esses 15 minutos, às vezes, você tinha que sair correndo pra comer. E, às vezes, não dava pra você comer, porque você tem que bater os 15 minutos (...) Mas, às vezes, não dava pra comer nessas 15 minutos, entendeu? [O] único intervalo nessas seis horas de trabalho. (...) Eu já vi algumas pessoas passarem mal, por conta de não se alimentarem adequadamente.

Eu já cheguei a passar mal, assim... de pressão, por conta, até mesmo (...), do meu pai... [que] estava entre a vida e a morte. Eu expus isso pra eles, eu cheguei a [um] momento de trabalhar chorando, e um ou outro líder era flexível, um ou outro não tava nem aí. (...) Se eu tivesse continuado a trabalhar lá, eu teria sido desligado por conta dessas minhas ausências. Eles exigem que você fique lá trabalhando, você não pode ter nem um problema de saúde. Eu acho que é um pouco inflexível.

Sobre o sindicato

Foi homologado lá mesmo, no Poupatempo mesmo. Aí, eu assinei lá; aí, eles me pagaram. Aí, eu fiquei até em dúvida do valor que eu ia receber... Eu não recebi quase nada, porque eles descontaram quase tudo, entendeu? Eu achei um pouco injusto, né? Eu fui perguntar no RH o porquê [que] tava descontando tudo. E, aí, não passaram muitas informações.

Vinha, acho que vinha, acho que era R\$ 14,00, né? Era um valor baixo, mas vinha um desconto. E, assim, não tinha como cancelar isso. (...) Eu não tentei cancelar, porque falaram que não dava pra cancelar. Uma vez que isso não é obrigatório, né? Se você quer usufruir dos benefícios você fica, se não...

Sobre a terceirização

A terceirização, eu acho que ela facilita 'x' procedimentos, porém, ela impacta bastante, porque é uma redução de custos,... pro próprio Poupatempo, pro governo. Só que... um funcionário público executa a mesma função de um prestador de serviço. Só que o funcionário público, ele tem vale refeição, ele tem convênio médico, ele tem dental, convênio odontológico, ele tem uma leva de benefícios e, até mesmo, o respeito, né? (...) Se o funcionário público não for trabalhar, ele vai ser descontado, mas não tem aquela cobrança. O terceirizado não. (...) Ele não tinha 'x' benefícios, mas ele executava praticamente as mesmas atividades de um concursado, entendeu?"

O concursado executa até mesmo outro tipo de atividade. Ele pega o produto final, [o] que eu posso dizer? Por exemplo, o RG ou um título, é um produto final. Agora, o pessoal da terceirização não, faz todo o processo pra chegar no final. Dá senha, pega a senha, divulga, separa documento, não separa documento, pra entregar praticamente pronto pro concursado no final. (...) O funcionário mesmo faz todo [o] trâmite, o funcionário público não, ele só entrega, ele pega o seu nome...: 'Ah, já tá pronto seu documento', e te entregam. Ele não tem nenhum contato com os cidadãos, não tem nenhum estresse, entendeu? Ele tem o emprego dos sonhos, entendeu? O funcionário terceirizado sofre um pesadelo. Essa é a realidade.

Sobre o PP

O Poupatempo, em si, ele é uma empresa fantástica. A empresa terceirizada pode ser que entre uma hoje, pode ser que uma entre depois. Eu tivesse contato com os funcionários da empresa terceirizada que mudou radicalmente, né? E, aí, eles não desligaram 'x' funcionários reaproveitaram os funcionários, e começou uma nova gestão. Só que eu acho que o Poupatempo, ele poderia ser mais flexível em algumas situações. O sindicato poderia estar mais presente, tendo contato com alguns funcionários, porque até mesmo se você contribui, você tem que ter um respaldo, né? Tem que ver o que é pertinente e o que não é pertinente. Qual a satisfação também do funcionário. Eu acho que é isso.

SÍTIOS VIRTUAIS

CEBRASSE: <http://www.cebrasse.org.br/>

CSB: <http://csb.org.br/>

Folha Terceirizada: <http://www.SINDEEPRES.org.br/folha-terceirizada.html>

Poupatempo: <https://www.poupatempo.sp.gov.br/>

FENASERHTT: <http://www.fenaserhtt.com.br/>

SIEMACO: <http://www.siemaco.com.br/>

SINDEEPRES: <http://www.sindeepres.org.br/>

SINDEPRESTEM: <http://www.sindeprestem.org.br/>

SINDIFÍCIOS: <http://www.sindificios.com.br/>

TV SINDEEPRES: http://www.tvSINDEEPRES.org.br/tv/?page_id=13

OUTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS

PAS-2015 (Pesquisa Anual de Serviços – 2015):

Disponível em: <http://www.cebrasse.org.br/downloads/pdf/Pesquisa-IBGE-2015-Cebrasse.pdf>

Acesso em: 23 maio 2018.

Pesquisa do SINDEEPRES sobre a terceirização no Estado de São Paulo:

Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/pesquisa1.pdf>.

Acesso em: 23 maio 2018.

“SINDEEPRES: um sindicato na história do Brasil”, exemplar físico.

“Terceirização, uma realidade irreversível!”:

Disponível em:

<http://www.SINDEEPRES.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/cartilhaSINDEEPRES.pdf>.

Acesso em 23 abr. 2017

ANEXO A – EMAILS

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

Entrevista sobre o Sindeepres a/c de JOSIMAR

1 message

danilo.mendes@usp.br <danilo.mendes@usp.br>
To: jornal@sindeepres.org.br

Fri, Aug 7, 2015 at 11:18 AM

Prezados,

me chamo Danilo, sou aluno do curso de Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH-USP).

Tomei conhecimento do Sindeepres por meio de alguns artigos do Profº Drº Márcio Pochmann. Assim, me interessei em estudar a ação sindical do Sindeepres. Por isso gostaria de conversar com vocês sobre. O mínimo que puderem me dizer sobre já será de grande valor para minha pesquisa!

Att.

Danilo L. Mendes

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

a/c de JOSIMAR pesquisador/USP sobre o Sindeepres

1 message

danilo.mendes@usp.br <danilo.mendes@usp.br>

Wed, Aug 12, 2015 at 1:48 PM

To: jornal@sindeepres.org.br

Gostaria de falar com alguém que pudesse me falar sobre a estratégia de sindicalização do sindicato, motivo: pesquisa de mestrado pela USP, junto ao Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia de Letras e Ciências.

Grato.

De: "danilo mendes" <danilo.mendes@usp.br>

Para: jornal@sindeepres.org.br

Enviadas: Sexta-feira, 7 de Agosto de 2015 11:18:54

Assunto: Entrevista sobre o Sindeepres a/c de JOSIMAR

Prezados,

me chamo Danilo, sou aluno do curso de Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH-USP).

Tomei conhecimento do Sindeepres por meio de alguns artigos do Profº Drº Márcio Pochmann. Assim, me interessei em estudar a ação sindical do Sindeepres. Por isso gostaria de conversar com vocês sobre. O mínimo que puderem me dizer sobre já será de grande valor para minha pesquisa!

Att.

Danilo L. Mendes

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

Pesquisa de Mestrado sobre o Sindeepres

1 message

danilo.mendes@usp.br <danilo.mendes@usp.br>
To: jablima@gmail.com

Thu, Dec 3, 2015 at 5:26 PM

Prezado Josimar,

é com grande alegria que venho comunicá-lo que meu projeto de mestrado sobre o Sindeepres foi aprovado pelo Programa de Pós-Graduação da USP, conforme havia te falado quando você me recebeu em julho aí na sede do sindicato!

Mais uma vez te agradeço por ter me recebido! A conversa que tivemos me ajudou muito na elaboração dos objetivos do projeto de pesquisa, te agradeço por isso também!

Escrevo também para reiterar que a parte fundamental, a mais importante, da minha pesquisa é entrevistar os diretores do sindicato! Assim sendo gostaria de saber se podemos ir combinando para o início do ano que vem (2016) algumas entrevistas? Você poderia me dizer em que momento do primeiro semestre é melhor para entrevistá-los?

Como já estamos em dezembro aproveito para desejar boas festas pra você e sua família!!!

Att.

Danilo

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

Cópia de: Entrevista Sindeepres Contato

1 message

Site **Marcio Pochmann** <weblog@eco.unicamp.br>

Mon, Jan 30, 2017 at 5:57 PM

Reply-To: danilo.mendes@usp.br

To: danilo.mendes@usp.br

Esta é uma cópia da seguinte mensagem que você enviou para Marcio Pochmann via Marcio Pochmann

Este é um e-mail de consulta via <https://www4.eco.unicamp.br/docentes/marcio-pochmann/> enviado por:
Danilo <danilo.mendes@usp.br>

Me chamo Danilo Lucena Mendes, sou aluno de mestrado no PPGS do departamento de sociologia da FFLCH-USP (aluno do professor Leonardo Gomes Mello e Silva), e estou pesquisando o Sindeepres - que conheci por meio de sua pesquisa de 2012 - meu objetivo, geral, é entender a relação histórica do sindicato com sua base.

Caro Profº, não tem sido fácil conseguir inserção no sindicato, o que tem colocado meu projeto em risco de não se realizar!, por esse motivo solicito sua ajuda para conduzir a pesquisa.

Nesse sentido, com quem posso falar no Sindeepres para entrevistar diretores e o presidente do sindicato? Qualquer contato será de extrema importância.

Desde já agradeço-lhe a atenção!

Com os melhores cumprimentos,

Danilo L. Mendes.

--

Fwd: Entrevistas sobre o Sindeepres

3 messages

danilo.mendes@usp.br <danilo.mendes@usp.br>
To: SILVA Leonardo <leogmsilva@hotmail.com>

Wed, Feb 1, 2017 at 2:48 PM

Boa tarde professor Leonardo,

encaminho a resposta do Sindeepres! Estou buscando novas formas de conseguir as entrevistas.

Att.

Danilo

De: "danilo lucena mendes" <danilolcnmnds@gmail.com>
Para: "danilo mendes" <danilo.mendes@usp.br>
Enviadas: Quarta-feira, 1 de Fevereiro de 2017 14:45:03
Assunto: Fwd: Entrevistas sobre o Sindeepres a/c Josimar

----- Mensagem encaminhada -----

De: **Josimar - Sindeepres** <jornal@sindeepres.org.br>
Data: 1 de fevereiro de 2017 14:34
Assunto: RES: Entrevistas sobre o Sindeepres a/c Josimar
Para: danilo lucena mendes <danilolcnmnds@gmail.com>

Olá, Danilo.

Infelizmente neste momento a minha Diretoria informou que não poderá atender a sua solicitação.

Sindeepres
Departamento de Comunicação & Marketing
(11) 3113.0500 – 0800 55 26 23
comunicacao@sindeepres.org.br

De: danilo lucena mendes [mailto:danilolcnmnds@gmail.com]
Enviada em: sexta-feira, 20 de janeiro de 2017 12:45
Para: jornal@sindeepres.org.br
Assunto: Entrevistas sobre o Sindeepres a/c Josimar

Prezado Josimar,

eu me chamo Danilo Lucena Mendes, sou aluno de mestrado em sociologia da Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (USP).

Tomei conhecimento do Sindeepres por meio de um estudo do profº Márcio Pochmann sobre o trabalho terceirizado no Estado de São Paulo.

Meu interesse específico decorre do fato do estudo do profº Pochmann apontar que:

"Em 2010, um a cada grupo de três trabalhadores terceirizados estava filiado ao sindicato laboral. (Pochmann, 2012, p. 15)"

Pois bem, este dado desafia a literatura sociológica sobre sindicalismo. Com base nesse desafio, elaborei um projeto de pesquisa que tem como principal questão entender por quê o Sindeepres auferiu essa taxa de sindicalização? Tendo em vista que a taxa média de sindicalização no Brasil é de 17%, a taxa de sindicalização do Sindeepres está acima da média. Além disso, a literatura aponta que sindicatos de trabalhadores terceirizados geralmente têm problemas para atrair filiados, tendo em vista a alta taxa de rotatividade dos postos de trabalho neste setor.

A colocação destas questões impõe a necessidade de encontrar respostas adequadas. Por esse motivo procuro o Sindeepres com **interesse em entrevistar alguns de seus agentes sobre as questões relativas ao sindicato que nos permita construir uma resposta sociológica adequada para as questões levantadas.**

Anexo comprovante de vínculo institucional.

Att.

Danilo Lucena Mendes

SILVA Leonardo <leogmsilva@hotmail.com>
To: "danilo.mendes@usp.br" <danilo.mendes@usp.br>

Wed, Feb 1, 2017 at 9:37 PM

Pergunte se **em outro momento** - por exemplo, início de março - alguém da Diretoria pode.

Vamos ver.

Abraços,

Leonardo

From: danilo.mendes@usp.br <danilo.mendes@usp.br>
Sent: Wednesday, February 1, 2017 2:48 PM
To: SILVA Leonardo
Subject: Fwd: Entrevistas sobre o Sindeepres

[Quoted text hidden]

danilo.mendes@usp.br <danilo.mendes@usp.br>
To: SILVA Leonardo <leogmsilva@hotmail.com>

Fri, Feb 3, 2017 at 12:36 AM

Ok,

Abraços

De: "SILVA Leonardo" <leogmsilva@hotmail.com>

Para: "danilo mendes" <danilo.mendes@usp.br>

Enviadas: Quarta-feira, 1 de Fevereiro de 2017 21:37:51

Assunto: Re: Entrevistas sobre o Sindeepres

[Quoted text hidden]

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

Pesquisa sobre o Sindeepres

1 message

danilo.mendes@usp.br <danilo.mendes@usp.br>

Thu, Feb 16, 2017 at 9:12 PM

To: marciopochmann@yahoo.com.br

Prezado Profº Márcio Pochmann,

Me chamo Danilo Lucena Mendes, sou aluno de mestrado no PPGS do departamento de sociologia da FFLCH-USP (aluno do professor Leonardo Gomes Mello e Silva), e estou pesquisando o Sindeepres - que conheci por meio de sua pesquisa de 2012 - meu objetivo, geral, é entender a relação histórica do sindicato com sua base.

Caro Profº, não tem sido fácil conseguir inserção no sindicato, o que tem colocado meu projeto em risco de não se realizar!, por esse motivo solicito sua ajuda para conduzir a pesquisa.

Nesse sentido, com quem posso falar no Sindeepres para entrevistar diretores e o presidente do sindicato? Qualquer contato será de extrema importância.

Desde já agradeço-lhe a atenção!

Com os melhores cumprimentos,

Danilo L. Mendes.

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

Sindicalismo do setor de serviços

4 messages

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

Mon, Jun 25, 2018 at 1:12 PM

To: hzy@usp.br

Prezado professor Helio Zylberstajn,

me chamo Danilo, o Jonas (orientando do professor Iram) falou com o senhor na semana passada a respeito do meu interesse no sindicalismo do setor de serviços.

Pesquisei, na etapa do mestrado, o Sindeepres (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo), o maior sindicato de trabalhadores terceirizados do Estado de São Paulo.

As questões que me interessam de modo particular são:

- 1) Quais as consequências da regulamentação da terceirização para o mercado de trabalho do setor? Está ocorrendo a expansão que se esperava? Como o sindicato tem acompanhado essas questões?
- 2) Qual a posição do sindicato em relação à reforma trabalhista? Especificamente, sobre a questão do imposto sindical, como o sindicato tem reagido à perda de financiamento? O sindicato tem pensado em alternativas? Quais?

O senhor conhece alguém deste sindicato? Ou alguém que conhece alguém deste sindicato, que poderia me ajudar?

Att.

Danilo.

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

Wed, Jun 27, 2018 at 10:08 PM

To: hzy@hzy.com.br

[Quoted text hidden]

Hélio Zylberstajn <hzy@hzy.com.br>

Thu, Jun 28, 2018 at 11:49 AM

To: Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

Olá Danilo

Peço desculpas pela demora em responder. Não conheço pessoalmente lideranças desse sindicato, mas você poderá chegar a eles por meio de dois contatos na UGT:

- Moacyr – Presidente do SIEMACO/SP (Asseio e Conservação) – por meio da secretária, Simone: simone@conascon.org.br
- Roberto Nolasco – assessor da UGT: financas@ugt.org.br

Pode mencionar meu nome, claro, sem problema.

Caso queira conversar comigo, estou à disposição também.

Abs.

Hélio Zylberstajn

Professor Sênior/Universidade de São Paulo

Senior Professor/University of São Paulo

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>

+55 11 3093.0974 – +55 11 97693.7685

De: Danilo Lucena Mendes [mailto:danilo.mendes@usp.br]

Enviada em: quarta-feira, 27 de junho de 2018 22:09 **Para:** Hélio Zylberstajn <hzy@hzy.com.br>

Assunto: Fwd: Sindicalismo do setor de serviços

[Quoted text hidden]

Danilo Lucena Mendes <danilo.mendes@usp.br>
6, 2018 at 10:35 AM To: Hélio Zylberstajn <hzy@hzy.com.br>

Fri, Jul

Bom dia professor,

muito obrigado pela atenção, será
muito útil para mim. Abs.

Danilo

[Quoted text hidden]