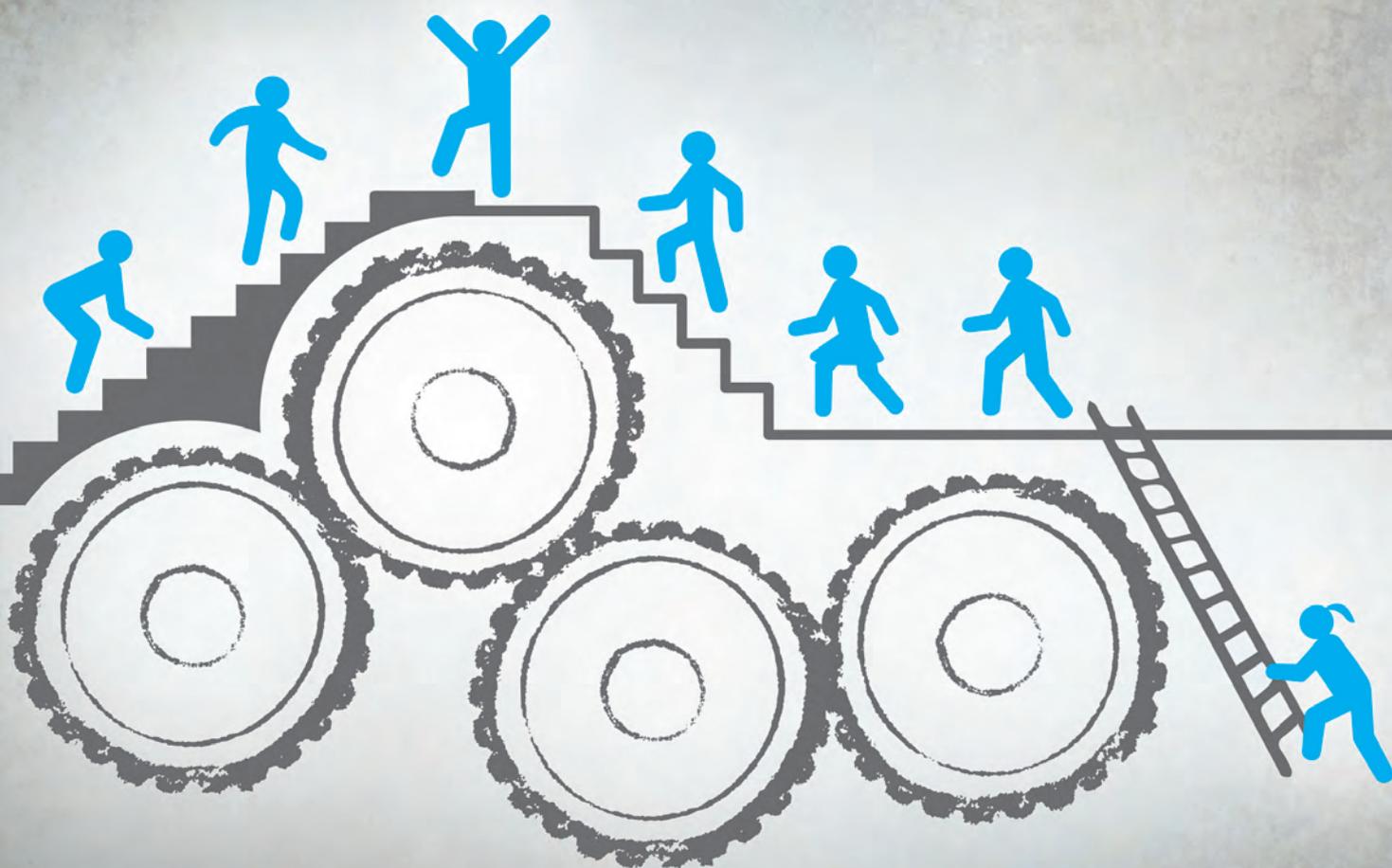


Rumo à segurança via negociação coletiva

Estratégias sindicais de negociação contra o trabalho precário



Índice

A proliferação global do trabalho precário: Uma ofensiva empresarial contra a negociação coletiva	4
<hr/>	
Superando os obstáculos à negociação coletiva: estratégias sindicais	6
<hr/>	
Resultados de negociações:	
● Limitar o trabalho precário	10
● Converter trabalho precário em emprego regularizado	13
● Melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores precários e proteger seus direitos	14
<hr/>	
A luta continua	18
<hr/>	

‘Primeiro, eles terceirizaram a limpeza e a alimentação e nós não nos manifestamos porque não representávamos os trabalhadores da limpeza e da alimentação.

Depois terceirizaram a segurança, e nós não nos manifestamos porque não representávamos os trabalhadores da segurança.

Depois terceirizaram os serviços de transporte e manutenção, e nós não nos manifestamos porque não representávamos os trabalhadores de transporte e manutenção.

Depois terceirizaram os nossos postos de trabalho, e não havia sobrado ninguém para se manifestar por nós.’

Apresentação



A expansão constante do trabalho precário é uma das maiores ameaças perante os sindicatos, afetando não apenas a segurança empregatícia, os salários e as condições de trabalho, mas também sua capacidade de sindicalizar os trabalhadores para lutar coletivamente por seus direitos. Para o IndustriALL, a luta contra o trabalho precário é um objetivo estratégico chave que está integrado em todo o seu trabalho em âmbito global, setorial e regional.

Todos os anos no dia 7 de outubro, Dia Mundial pelo Trabalho Decente, os sindicatos filiados ao IndustriALL se mobilizam pelo mundo afora para mostrar sua força àqueles que promovem o trabalho precário como forma de enfraquecer o poder dos trabalhadores.

O IndustriALL apóia seus filiados em suas lutas para limitar o trabalho precário por meio de legislação e negociação coletiva. Também atuamos em âmbito mundial para pressionar as instituições de governança global para retificar políticas que encorajam o trabalho precário. Particularmente, a OIT precisa ser mais ativa para garantir respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores precários de se sindicalizar e negociar coletivamente.

Os trabalhadores precários que são empregados através de agências de terceirização e empreiteiras têm esses direitos rotineiramente negados por causa da relação empregatícia triangular que é criada. No passado, o IndustriALL expôs em sua publicação 'A Armadilha Triangular: os sindicatos agem contra as agências de empregos', uma vez que, esta forma de trabalho precário em especial solapa os direitos dos trabalhadores.

A negociação coletiva desempenha um papel crucial, limitando o trabalho precário e melhorando as condições dos trabalhadores precários. Os filiados de IndustriALL têm um rico acúmulo de experiências de usar estratégias de negociação coletiva para enfrentar a questão do trabalho precário e combater sua expansão. Os exemplos que você encontrará nesta publicação são apenas uma amostra entre muitíssimos acordos criativos e progressistas que sindicatos estão seguindo para proteger os trabalhadores. Você encontra mais exemplos em nossa página na internet, e novos acordos estão sendo acrescentados o tempo todo.

Esperamos que estes exemplos sirvam de inspiração para sindicatos a partir do trabalho de seus pares, encontrando maneiras de adaptar as estratégias descritas aqui às suas circunstâncias nacionais e locais.

Não hesite em entrar em contato conosco se você deseja obter mais informações sobre uma estratégia em particular ou quiser falar diretamente como o sindicato em questão.

Juntos podemos ACABAR com o trabalho precário.

Jyrki Raina
Secretário Geral

A proliferação global do trabalho precário

Uma ofensiva empresarial contra a negociação coletiva

A cada dia, mais e mais trabalhadores ao redor do mundo são obrigados a aceitar empregos precários. Os números são terríveis. Empregos seguros com boa remuneração e condições de trabalho estão sob ataque em todo o planeta.

A integração econômica global e mudanças na produção, organização dos negócios e tecnologia estão minando os empregos permanentes em tempo integral, bem como, reduzindo os benefícios sociais e proteção contra demissão.

À medida que aumentam as demandas por mercados de trabalho flexíveis, as empresas estão recorrendo à terceirização e à subcontratação, com uma explosão de trabalho precário muito além de quaisquer necessidades legítimas. A crise econômica mundial de 2008 acelerou ainda mais o declínio da segurança empregatícia.

Além de insegurança, os trabalhadores precários enfrentam: salários mais baixos; oportunidades limitadas para capacitação; menos proteção à segurança e saúde ocupacional; variações de jornada e/ou de volume de trabalho; menor cobertura de seguridade e proteção social; mobilidade reduzida para empregos ou posições de mais qualidade; representação sindical e cobertura de negociação coletiva baixa ou inexistente; e cobertura baixa ou inexistente das leis trabalhistas e sua fiscalização.



Fonte: Página da internet do sindicato IG Metall

Negociação Coletiva e Trabalho Precário

A negociação coletiva é uma das ferramentas mais importantes que os sindicatos têm para regulamentar o trabalho precário e as condições dos trabalhadores precários. Mas a explosão do trabalho precário por si só já ameaça substancialmente os direitos de negociação coletiva dos trabalhadores.

O trabalho precário é frequentemente usado de propósito como maneira de erodir a sindicalização e a negociação coletiva, já que os sindicatos pelo mundo afora enfrentam dificuldades para organizar e representar os trabalhadores precários, cuja associação a um único local de trabalho pode ser fraca e breve. Devido à natureza insegura de seus empregos, os trabalhadores precários frequentemente temem formar ou se associar a um sindicato.

Em diversos países, empregos via agências ou terceirizados são reclassificados de uma maneira que impede juridicamente que os trabalhadores se associem ao sindicato de seu local de trabalho. Dessa forma, os sindicatos são proibidos por lei de representar e negociar pelos trabalhadores de agências ou empresas terceiras em seu setor industrial ou empresa.

Para os trabalhadores em relações empregatícias triangulares, negociar é quase impossível. A empresa tomadora do serviço controla as condições de trabalho, mas é a agência ou a empreiteira que é a empregadora legalmente reconhecida, ainda que não tenha controle real sobre o trabalho.

Frequentemente, as agências de trabalho temporário contratadas por empresas são atores ilegais, com os quais é difícil negociar. Na **Nigéria**, de acordo com um estudo conduzido em 2010, existiam sessenta empresas privadas e agências de empregos, ao passo que somente vinte eram reconhecidas e operavam legalmente.

Subcontratação e terceirização: como as empresas escapam de suas responsabilidades

INDÚSTRIA PETROLÍFERA NA NIGÉRIA:

Na Nigéria, as multinacionais e empresas de serviços petrolíferos terceirizam uma proporção muito grande dos postos de trabalho para prestadores de serviços não registrados, embora os empregos sejam de natureza contínua, rotineira e permanente. As empresas tomadoras dos serviços supervisionam os trabalhadores e determinam seus salários. Eles apenas transferem os pagamentos para os prestadores de serviços.

CONSTRUÇÃO NAVAL NA ALEMANHA:

“As empresas tendem a lavar as mãos de suas responsabilidades e não se dão ao trabalho de monitorar suas subcontratadas. Ademais, a subcontratada com a qual a empresa firmou o acordo repassa o trabalho para uma sub-subcontratada. Ao final do processo, a empresa não tem a menor ideia de quem trabalha em suas dependências. [...] As subcontratadas realizam um belo lucro às custas dos trabalhadores.”

Meinhard Geiken, encarregado do Distrito Costeiro do sindicato IG Metall.

MINERAÇÃO EM MADAGASCAR:

Em julho de 2013, a QMM (Qit Madagascar Minerals – Rio Tinto) cessou seu contrato com a empresa de segurança OMEGA Risk Solutions em favor de duas empresas que se dispuseram a realizar este trabalho com menores custos. Isto resultou na demissão coletiva de 300 trabalhadores, mandados embora com apenas um mês de aviso prévio. O sindicato FISEMA, filiado ao IndustriALL, tentou negociar benefícios rescisórios com a QMM Rio Tinto, mas a empresa se recusou a assumir responsabilidade pelos trabalhadores, argumentando que não era a empregadora.

A negociação coletiva tem um papel importante a desempenhar no processo de limitar a expansão do trabalho precário e proteger melhor os trabalhadores precários. Mas estas são batalhas muito difíceis.

Superando os obstáculos à negociação coletiva estratégias sindicais



As modalidades de negociação usadas pelos sindicatos variam de país a país, dentro de um país ou mesmo num setor industrial. Vários fatores influenciam como a negociação é conduzida, incluindo o arcabouço jurídico nacional, os modelos existentes de negociação coletiva, a força e o poder de barganha dos sindicatos e a incidência do trabalho precário no país ou setor.

Sindicalização e representação de trabalhadores precários na negociação coletiva

> **“A força de um sindicato depende de seus sócios. Temos que organizar os trabalhadores subcontratados, sindicalizá-los, lutar por eles e aumentar a nossa força.”**

B. K. Das, Secretário Geral da Federação Nacional dos Mineiros da Índia (INMF)

A IndustriALL encoraja seus filiados a sindicalizar e representar os trabalhadores precários, negociando em seu nome, ao invés de envidar esforços para criar sindicatos separados para eles. A terceirização gera um risco real de fragmentação do poder negocial dos sindicatos, com empresas contratando múltiplas firmas terceiras ou agências de trabalho temporário. No maior conjunto de minas de carvão a céu aberto do mundo, Carbones de Cerrejón na **Colômbia**, dos 11.900 trabalhadores, 6.500 são terceirizados, com 300 empregadores diferentes.

Trazer os trabalhadores precários para um sindicato que já existe protege-os melhor e constrói sindicatos mais fortes. Isto, por sua vez, protege os trabalhadores permanentes, pois evita que os trabalhadores sejam divididos em unidades de negociação separadas e isoladas. Uma vez que o sindicato demonstre que é capaz de negociar coletivamente em nome dos trabalhadores precários, aumentará a chance de outros como eles se filiarem ao sindicato.

Se necessário, os sindicatos podem mudar suas regras e estatutos, retirando barreiras à entrada de trabalhadores precários. Na **Alemanha**, os principais sindicatos criaram associações de negociação específicas para trabalhadores temporários de agências, de modo a recrutar estes trabalhadores e fazer valer as disposições sobre tratamento igual nos acordos coletivos. Por meio de um esforço concentrado de melhorar as condições dos trabalhadores de agências, em 2012 o IG-Metall conseguiu 38.000 novos sócios entre trabalhadores temporários.

Os sindicatos **indonésios** FSPMI e Lomenik tiveram êxito na sindicalização de trabalhadores temporários e terceirizados em Batam, uma ilha que é uma zona de processamento de exportações (ZPE). De acordo com o FSPMI, cerca de 98% dos trabalhadores da ZPE de Batam são contratados por intermédio de agências, a maioria dos quais são mulheres. Para responder às necessidades dos trabalhadores da ZPE, o FSPMI e o Lomenik criaram estratégias para mudar a condição dos trabalhadores de temporários para permanentes, negociando acordos coletivos que fazem diminuir o número de trabalhadores temporários.

Ao longo de toda a sua campanha para sindicalizar os terceirizados nas minas de carvão da Índia, a INMF também tem seguido o princípio de filiá-los ao mesmo sindicato ao invés de dividir os trabalhadores com a criação de sindicatos separados. Entretanto, as emendas aos estatutos sindicais que se faziam necessárias em alguns casos estavam demorando demais, então apoiou-se a formação de uma série de sindicatos separados para os trabalhadores terceirizados, entre eles o Sindicato dos Trabalhadores Temporários em Transportes das Minas de Carvão de Mahanadi (10.000 integrantes). As negociações coletivas com a associação patronal dos transportes resultaram na regularização do pagamento de salários por via bancária, dedução de contribuições previdenciárias, acesso a serviços médicos nos hospitais da empresa e abonos anuais.

Diversos fatores contribuíram com o sucesso desta estratégia: o apoio contínuo da INMF ao sindicato dos trabalhadores precários; negociações paralelas da INMF com a empresa tomadora do serviço; e, acima de tudo, a solidariedade dos trabalhadores permanentes, que apoiaram a greve dos trabalhadores precários.

Negociações setoriais

Negociações setoriais se dão em âmbito nacional, regional e/ou municipal. A cobertura oferecida por acordos setoriais frequentemente é alta em virtude do número e tamanho das empresas afetadas pelos acordos. Se a lei tiver disposições relativas à extensão do acordo, o seu alcance pode aumentar. Se os acordos abarcam “todos os trabalhadores” ou todas as pessoas “com atividades em um setor”, ao invés dos “funcionários”, a cobertura pode ser expandida para incluir os trabalhadores em relações precárias de trabalho.

Negociações em âmbito de setor industrial podem desempenhar um papel importante na regulamentação do uso do trabalho precário, principalmente a terceirização e o trabalho temporário via agências, bem como das condições de trabalho dos trabalhadores precários. A fragmentação deve ser evitada, especialmente quando empresas subcontratadas fornecem mão de obra para mais de uma empresa.

Na **Dinamarca**, nos setores da indústria e da construção, os sindicatos negociaram acordos setoriais que incluem protocolos sobre o trabalho por agências. Estes protocolos dizem que os trabalhadores de agências devem ser empregados em consonância com o acordo específico do setor, contemplando todos os aspectos ligados a remuneração, jornada e outros parâmetros e condições empregatícias. Na **Bélgica**, as Commissions Paritaires (Comissões Paritárias), compostas por organizações de trabalhadores e empregadores, incluíram nos acordos coletivos restrições ao uso de trabalhadores de agências. Foi criada uma comissão específica para regulamentar o trabalho temporário via agências por acordos aplicáveis a diferentes setores industriais. Estes acordos protegem os direitos dos trabalhadores a aposentadoria, saúde e segurança, e capacitação. Na Alemanha, o IG-Metall celebrou um acordo em 2012 com as empresas dos setores metalúrgico e elétrico por meio do qual as comissões de fábrica têm o direito de objetar à utilização de trabalhadores de agências.

Na **Argentina**, a federação sindical do setor de petróleo e gás FASPyGP logrou êxito em negociar uma cláusula no acordo coletivo da indústria do gás, entre outras, estipulando que todas as disposições do acordo se aplicam igualmente às empresas subcontratadas:

> Artigo 2: Exclusividade:

[...] b) Subcontratadas: As empresas com atividades incluídas no presente acordo serão responsáveis solidariamente pelas obrigações emergentes das normas trabalhistas e de seguridade social, originadas entre as subcontratadas e seu pessoal nos termos da legislação vigente. As empresas e a Federação Argentina Sindical do Petróleo, Gás e Biocombustíveis utilizarão todos os meios a seu alcance para que sejam respeitadas as disposições da presente convenção coletiva e da legislação vigente.

FASPyGP – Convenção Coletiva de Trabalho para os setores do gás (2010-2013).

Na **África do Sul**, o sindicato NUMSA firmou vários acordos em diferentes setores (automotivo, pneus, metal) que visam eliminar gradativamente a intermediação de mão de obra (“corretores” de trabalho) e melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores precários.

Negociações por empresa

A chance dos trabalhadores precários serem excluídos é maior numa negociação coletiva em âmbito de empresa ou fábrica, pois os trabalhadores de agências ou terceirizados não são funcionários da empresa tomadora dos serviços. A terceirização erode a força e o poder de barganha dos sindicatos na esfera da empresa ou fábrica. Mas muitos sindicatos não têm alternativa a negociar neste nível quando assim dita o sistema de relações trabalhistas. Onde a negociação setorial não é possível, negociar com a empresa tomadora dos serviços em nome tanto dos trabalhadores efetivos quanto dos trabalhadores de agências ou terceirizados é a melhor maneira de consolidar a força do sindicato e lutar pela igualdade de condições.

Apesar das limitações, alguns filiados têm conseguido se mobilizar e negociar acordos coletivos eficazes. Em 2012, no **Canadá**, após um locaute de 6 meses na Rio Tinto em Alma, o sindicato United Steelworkers (USW) negociou exitosamente um acordo coletivo que limita o uso de trabalhadores terceirizados a 10% das horas trabalhadas. Nos **Estados Unidos**, o USW também assinou um acordo com o fabricante de pneus Bridgestone, restringindo à manutenção a utilização de trabalhadores terceirizados. Esta cláusula permitiu ao USW manter em 5% a taxa de trabalhadores terceirizados nas operações da Bridgestone. A Bridgestone deve também consultar os representantes sindicais de um local de trabalho sobre a necessidade e alcance de qualquer terceirização.

Negociações com agências e empresas subcontratadas

Sindicatos também negociaram acordos com agências de trabalho temporário ou empresas subcontratadas que são juridicamente reconhecidas como as empregadoras.

Há claras limitações ao que se pode conquistar para os trabalhadores negociando com empresas subcontratadas ao invés de com as empresas principais. Uma empresa de grande porte talvez tenha vários tais fornecedores, o que pode dividir os trabalhadores em várias unidades de negociação, requerendo múltiplas negociações. Ademais, as subcontratadas talvez tenham um controle limitado sobre as condições de trabalho que estão sujeitas à negociação.

Na **Nigéria**, a Shell Petroleum Development Company (SPDC) admitiu ao NUPENG, sindicato filiado ao IndustriALL, que tem mais de 30.000 empresas fornecedoras de mão de obra em seu sistema, algumas das quais empregam menos de cinco trabalhadores. O NUPENG está exigindo que as multinacionais petrolíferas promovam o estabelecimento de um Fórum de Subcontratadas, um órgão único onde se daria a negociação com o sindicato em nome dos trabalhadores das subcontratadas. Tais fóruns já foram formados na Chevron, Total e Agip para negociar com o sindicato as condições de serviço dos trabalhadores terceirizados, mas a Shell e a Mobil por enquanto têm se recusado a fazer o mesmo.

Na fábrica da Chevron-Uni em Laem Chabang, Tailândia (que monta plataformas offshore de petróleo e gás), dois grupos de trabalhadores, de agências diferentes, conquistaram acordos coletivos que contemplam trabalhadores que até então não tinham qualquer cobertura e não se beneficiavam de quaisquer direitos.

> 1) *Férias remuneradas:*

- 6 dias para trabalhadores com 1-2 anos de casa
- 8 dias para trabalhadores com mais de 2 anos de casa

3) 13º salário: adicional de 30% do salário mensal do trabalhador será pago em dezembro

Acordo celebrado em 2013 entre o Sindicato de Trabalhadores Subcontratados CUEL e a Megatech Industrial Consultant (Tailândia).

Uma alternativa melhor que negociar com agências ou empresas terceiras individuais é concluir acordos setoriais que contemplem todos os trabalhadores temporários num setor em particular.

Na Europa, em diversos países incluindo **Holanda, Suécia, Bélgica, Espanha, Suíça e França**, sindicatos firmaram acordos nacionais que dão cobertura a trabalhadores temporários em todos os setores industriais. Os acordos regulamentam as condições de trabalho e contemplam uma ampla proporção, se não todos, os trabalhadores de agências. Em alguns países, diferentes acordos são feitos para os trabalhadores da produção e da administração (por exemplo, **Dinamarca, Suécia e Áustria**).

Na **Alemanha**, o IG Metall assinou acordos coletivos por setor específico com duas das mais importantes organizações de trabalho temporário (a BAP e a iGZ). Estes acordos, firmados nos setores metalúrgico, elétrico, têxtil e de confecção, bem como pelo sindicato IG BCE nos setores químico, plástico e da borracha, prevêm abonos adicionais específicos por setor para trabalhadores temporários de agências que gradativamente equalizarão as diferenças salariais entre trabalhadores de agências e permanentes.

Embora negociações com agências em âmbito nacional ou setorial tenham atingido importantes resultados para os trabalhadores, isto tem se limitado em grande medida aos sindicatos da Europa Ocidental. Tais acordos só são possíveis onde há densidade sindical significativa entre os trabalhadores de agências e onde a negociação coletiva é bem institucionalizada e protegida por lei. Isto não pode servir de modelo para a maior parte das situações de trabalho via agências pelo mundo afora. Ademais, não é possível que acordos com agências estabeleçam limites ao uso de trabalhadores de agências. Por isso, acordos exitosos com agências devem ser celebrados conjuntamente com acordos setoriais. No exemplo acima, sindicatos alemães negociaram acordos com empresas tomadoras do serviço em cada setor ao mesmo tempo em que negociavam com as agências de trabalho temporário.

Negociações globais

Acordos Marco Globais (AMGs) oferecem a oportunidade de estabelecer limites ao emprego precário por meio de negociações com empresas em âmbito global. Cláusulas refletindo o compromisso de uma multinacional de reduzir o trabalho precário em todas as suas operações e nas de seus fornecedores podem ser muito úteis. Podem ser usadas com referência a situações em que o emprego permanente foi substituído por emprego precário (seja temporário, agenciado, terceirizado ou outra fórmula), assim como para apoiar a volta do emprego permanente e direto e (re)estabelecer a sindicalização. O AMG entre o IndustriALL e a GDF Suez encerra um grande potencial para se limitar o trabalho precário:

> “[a empresa] reconhece a importância do emprego seguro tanto para o indivíduo quanto para a sociedade por meio da preferência pelo emprego permanente, direto e por prazo indeterminado. A GDF SUEZ e todas as empresas subcontratadas assumirão total responsabilidade por todo o trabalho desempenhado, sob o arcabouço jurídico apropriado, e particularmente, não tentará evitar as obrigações do empregador para com os trabalhadores dependentes disfarçando o que normalmente seria uma relação empregatícia, ou por meio do uso excessivo de trabalhadores temporários ou de agências.”

O AMG do Sindicato Global IndustriALL com a multinacional espanhola Inditex, maior varejista de roupas do mundo, almeja garantir a observância sustentável e de longo prazo das normas internacionais do trabalho por toda a cadeia de fornecimento da Inditex. A Inditex usa 1.300 fornecedores e 5.000 'fabricantes' em 40 países, empregando cerca de 700.000 trabalhadores. O AMG é o primeiro de seu tipo a contemplar uma cadeia de fornecimento de varejo e dá aos trabalhadores mecanismos para monitorar e fiscalizar seus direitos no local de trabalho. Em 2012, o acordo foi reforçado por meio de um adendo, que definiu o envolvimento sindical na implementação e no monitoramento. O adendo garante a IndustriALL e seus filiados acesso a todas as informações que a Inditex tem sobre seus fornecedores.

Os termos do acordo se aplicam igualmente a fornecedores diretos, prestadores de serviços e empresas subcontratadas, incluindo quem trabalha a partir de casa. A Inditex proíbe qualquer subcontratação sem seu consentimento prévio por escrito, e os fornecedores que ganham esta permissão são responsabilizados pelo cumprimento do acordo por parte da empresa subcontratada.

O AMG permitiu que fossem solucionados diversos conflitos trabalhistas com fornecedores no Peru, Camboja, Índia, Turquia, Brasil e Portugal. Trabalhadores demitidos devido ao seu envolvimento sindical foram recontratados e sindicatos foram reconhecidos como interlocutores formais.

Atividades para fazer valer o AMG incluem:

- Visitas de sindicatos a fornecedores (Marrocos, Turquia, Portugal, China, Bangladesh, Brasil, Camboja) e mapeamento da situação, especialmente em termos de organização e liberdade sindical.
- Reuniões entre gestores dos fornecedores, representantes da Inditex e sindicatos locais.
- Um projeto piloto na Turquia para capacitar representantes dos trabalhadores e das empresas fornecedoras sobre a implementação adequada do AMG e o protocolo sobre envolvimento dos sindicatos locais. Este treinamento será ampliado para incluir grandes fornecedores da Inditex no Brasil, Marrocos, Portugal e Camboja.

Apesar do envolvimento da direção da Inditex, a tarefa não é fácil devido à fragmentação da produção e ao grande número de subcontratadas, que por sua vez também subcontratam a produção.

Fatores chave para se ter êxito

• Densidade sindical e capacidade de mobilizar a base

Na **África do Sul**, o sindicato NUMSA só conseguiu concluir seu acordo com a indústria automotiva após uma mobilização muito forte – 4 meses de negociações e uma greve nacional de duas semanas.

Na **Alemanha**, nas semanas anteriores à conclusão dos acordos sobre trabalho precário, 800.000 membros do IG Metall fizeram greves de advertência em todas as regiões negociais.

Na **Índia**, o sindicato OCMS negociou aumentos salariais para motoristas, mecânicos e ajudantes após uma greve de 3 dias que paralisou o transporte de carvão nas minas de Talcher.

• Solidariedade entre trabalhadores permanentes e precários

Os sindicatos devem mobilizar não apenas os trabalhadores precários, mas também os trabalhadores permanentes para aplicar pressão máxima às empresas. Isto é mais fácil quando todos são do mesmo sindicato. A solidariedade dos trabalhadores permanentes pode se mostrar crucial. Na **Argentina**, quando o sindicato do setor de pneus SUTNA estava sindicalizando trabalhadores precários e negociando sua regularização, os trabalhadores permanentes toparam usar suas negociações coletivas para resolver a questão da terceirização em vez de buscar melhores condições apenas para si.

Do mesmo modo, na **Guiné** o sindicato de mineiros CNTG conseguiu convencer os trabalhadores permanentes a abrir mão de aumentos salariais enquanto não se negociasse a regularização dos trabalhadores precários.

• Mobilização internacional

No Canadá, o USW conseguiu mobilizar apoio solidário nacional e internacional aos trabalhadores da Rio Tinto Alcan em Alma, Quebec, que resistiram às tentativas da empresa de aposentar funcionários e substituí-los por trabalhadores temporários não sindicalizados, sem plano de pensão ou benefícios. Representantes do USW viajaram pelo mundo afora para construir o apoio aos trabalhadores de Alma e desenvolver uma campanha internacional dinâmica. Em 31 de março de 2012, 8.000 trabalhadores sindicalizados do Canadá, EUA, Austrália e vários países europeus e africanos compareceram a um comício em Alma. Nos termos do acordo que veio a resultar deste esforço, a terceirização ficou rigidamente administrada e limitada.

> **'A chave da vitória foi a enorme solidariedade mostrada por nossos membros em Quebec, que inspiraram sindicatos ao redor do mundo a apoiá-los.'**

Daniel Roy, Diretor do USW, Quebec, Canadá.

Resultados de Negociações



Limitar o trabalho precário

O chamamento aos sindicatos filiados para celebrar acordos que mantenham o emprego direto e permanente é parte fundamental da campanha do IndustriALL 'PARE o trabalho precário'. Tais acordos desencorajam a terceirização e encorajam a o emprego regular, evitam a troca de trabalhadores permanentes por temporários ou com contratos de curta duração, e garantem que tais arranjos sejam usados somente para atender a necessidades legítimas. Criar limites ao trabalho precário é crucial, já que quanto mais ele se espalha, menor e mais fraca fica aquela unidade negocial, tornando tais acordos impossíveis no futuro.

Proibir o trabalho precário em certos setores industriais ou ocupações

Alguns sindicatos, inclusive o NUMSA da África do Sul, estão tendo êxito na conclusão de acordos que proíbem ou gradualmente eliminam os corretores (intermediários) de trabalho em setores inteiros.

> Artigo 5. Corretores de trabalho

As partes acordam que o uso de corretores de trabalho será descontinuado a partir de 1º de janeiro de 2011 nesta unidade negocial, com a única exceção dos contratos de corretores de trabalho pré-existentes, que seguirão em vigor até seu vencimento.

Acordo Consolidado entre a AMEO e o NUMSA

Onde proibições gerais não foram possíveis, acordos erigiram barreiras proibindo a utilização de trabalhadores temporários, particularmente via empresas terceiras ou agências, em certas ocupações:

> *A Empresa está de acordo que tarefas cotidianas de manutenção que afetam diretamente a produção*

e que atualmente são desempenhadas por seu pessoal próprio e diretamente empregado, serão desempenhadas apenas por seu pessoal próprio, e que no setor de estocagem e despacho de pneus, a empresa não usará trabalhadores empregados por intermédio de uma empresa de subcontratação.

SUTNA, Acordo Coletivo para a Indústria do Pneumático, Anexo 1 – Bridgestone

> Cláusula 46

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva principal, a EMPRESA somente poderá se valer de trabalhadores por ela contratados.

Acordo coletivo 2010-2012, entre a Bridgestone Brasil e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Borracha, Pneumáticos e Afins de São Paulo e Região

Consultas sobre o uso de trabalho precário

Outros acordos estipulam que os sindicatos serão consultados antes que haja mudanças que possam afetar o status empregatício dos trabalhadores, e incluem ferramentas e direitos de monitoramento sobre processos de terceirização.

Há cláusulas que estipulam que os sindicatos devem receber todas as informações relevantes ao uso de trabalhadores precários: razões para este uso; detalhes da reestruturação planejada; número de pessoas atingidas pela terceirização; e comparativos completos entre os custos de se usar trabalhadores empregados diretamente e o custo de se trabalhar com pessoal subcontratado ou empregado via agências. Isto dá aos sindicatos a oportunidade de questionar a empresa com relação à eficácia e legitimidade da terceirização.

No **Canadá**, o acordo que pôs fim ao conflito na Rio Tinto em Alma estabeleceu uma comissão de terceirização, composta por um número igual de representantes do sindicato e da empresa, para examinar e fazer recomendações com respeito a propostas de terceirização.

> 2.2 ESTABILIDADE NO EMPREGO

[...] A intenção das partes é minimizar o uso de pessoal suplementar avulso. As partes reconhecem que eventualmente haverá a necessidade de pessoal suplementar avulso. Quando surgir a necessidade de maiores volumes de pessoal suplementar avulso, a Empresa consultará a comissão consultiva / delegado sindical sênior sobre:

- Os requisitos por tal pessoal em termos do negócio;
- A expectativa de duração da tarefa;
- O número estimado de pessoas;
- Na hipótese do trabalho ser feito por pessoal próprio, isso aumenta ou diminui a estabilidade no emprego para os funcionários contemplados pelo Acordo;
- Alterações nas condições de trabalho para os funcionários contemplados pelo Acordo causadas pela utilização proposta de prestadores de serviços ou empresas de mão de obra avulsa.

Acordo Coletivo de 2011 da Futuris Automotive Interiors – Parts and Accessories (South Australia, Austrália)

Limitar o número de trabalhadores precários e a duração das tarefas

No **Brasil**, o Sindicato da Borracha de São Paulo assinou acordos com fabricantes de pneus (Bridgestone, Pirelli, Goodyear) que regulamentam as condições de trabalho dos funcionários diretos com contratos temporários. Os acordos estipulam que os trabalhadores temporários não devem representar mais de 5% da mão de obra da produção. No **Canadá**, os trabalhadores da Rio Tinto Alma conquistaram um teto de 10-15% do total de horas trabalhadas por trabalhadores terceirizados.

As condições do momento nem sempre permitem que proporções tão baixas sejam negociadas imediatamente. Na **Tailândia**, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos, Automotivos e de Material Elétrico e Eletrônico (TEAM) conseguiu estabelecer limites à terceirização e uso de trabalhadores de agências de entre 30% e 50%. Este foi um primeiro passo rumo a limitar a expansão do trabalho precário em setores e países onde ele ameaça ultrapassar o trabalho permanente.

Diversos acordos prevêm uma duração máxima para as tarefas dos trabalhadores temporários e um número máximo de extensões dos contratos. Em 2011, o NUMSA acordou com a Federação da Siderurgia e da Engenharia da **África do Sul**, a principal entidade patronal do setor, que o prazo máximo para um funcionário trabalhar por intermédio de um corretor de mão de obra é de 4 meses. Após esse prazo o trabalhador precisa ser efetivado.

- > 2º) O trabalhador, ainda que a modalidade contratual o permitisse legalmente, não poderá permanecer em regime temporário por mais de dois anos; sendo este limite alcançado, o trabalhador adquirirá a condição de funcionário fixo.

Acordo Coletivo entre a Bridgestone Espanha e os sindicatos espanhóis

- > 4.5.1 Emprego por Prazo Fixo (Trabalhadores não especializados)

[...] Trabalhadores por prazo fixo serão empregados pelo tempo que uma demanda particular exigir, mas por não mais que 12 meses, incluído um período probatório inicial de três meses. Com a exceção de um trabalhador não especializado por prazo fixo que tenha seu contrato estendido de acordo com esta cláusula, após 12 meses continuamente empregado, ou após 12 meses de trabalho acumulados com intervalos de não mais que 3 meses, um trabalhador não especializado por prazo fixo será convertido em permanente.

Acordo da empresa Holden (Austrália), 2011

- > Artigo II – B

Emprego em período probatório e temporário ou eventual. Seção 1.

b) Um ‘empregado temporário ou eventual’ é qualquer pessoa contratada para desempenhar uma função específica e/ou temporária não ligada à operação regular, ao longo de um período bem curto. Contudo, qualquer empregado temporário ou eventual que desempenhe a função de um empregado regular e que trabalhou 156 dias em qualquer período de 12 meses será considerado um empregado regular.

Acordo Coletivo da Indo Phil Textile Mills, Inc. (Bulacan, Filipinas), 2010-2015

Sindicatos também têm negociado períodos probatórios mais curtos, pois estes são frequentemente usados pelos empregadores como uma forma de trabalho precário. Numa fábrica da Bridgestone na **Tailândia**, os ‘trabalhadores de projetos’, funcionários diretos porém com contratos de prazo fixo, são ‘assistentes’ dos trabalhadores permanentes na linha de produção. O sindicato conquistou um acordo por meio do qual estes trabalhadores de projetos passaram a ser efetivados após 9 meses ao invés de após 2 anos.

Preferência por trabalho permanente e regras para o uso do trabalho precário

Afirmações constantes em acordos de que se prefere o emprego permanente e direto são uma ferramenta útil para evitar a utilização de trabalho precário para além das necessidades legítimas de uma empresa. Na **Austrália**, o sindicato AMWU já negociou numerosas cláusulas nesse sentido:

> 11.1 As partes deste Acordo reconhecem o benefício de um quadro funcional estável e se comprometem a implementar práticas empregatícias que sustentem esta estabilidade.

11.2 Não é a intenção da Empresa utilizar prestadores de serviços ou empresas terceiras em detrimento da estabilidade empregatícia dos funcionários diretos.

Acordo da ALS Industrial Division (Victoria, Austrália) com o AMWU, 2012

21.2 Se a Griffin usar prestadores de serviços, a Griffin não cortará postos de trabalho, nem demitirá ou de qualquer outra forma cessará o emprego de um funcionário contemplado por este Acordo de modo a substituir esta posição por um prestador de serviços ou por um funcionário de uma empresa terceira ou agência.

Acordo Coletivo da Griffin Coal (Manutenção), Austrália, 2012

Muitos sindicatos têm conseguido definir em seus acordos as limitadas circunstâncias e razões para se recorrer ao trabalho temporário.

> Seção 10:

[...] A empresa fará a manutenção contínua regular com funcionários de seus departamentos de mecânica exceto quando isso não for prático devido a falta de pessoal qualificado ou equipamento, natureza do trabalho ou considerações de tempo.

Trabalhos de instalação, fabricação ou reparação de maquinário existente poderão ser realizados para uma fábrica por seus departamentos de mecânica dependendo da disponibilidade de pessoal qualificado, considerações de tempo, natureza do trabalho, custo razoavelmente competitivo, garantias de desempenho, custo de instalação incluído no preço de compra, bem como se o trabalho possa ser efetuado oferecendo-se horas extras a funcionários [...] do departamento de mecânica apropriado [...]. Se alguma das condições supracitadas não se verificar, a empresa terá a opção de alocar o trabalho a uma empresa externa. A empresa notificará o sindicato quando uma empresa externa for trabalhar na fábrica. Tal notificação especificará o local, tipo, escopo, duração, necessidade e prazo do trabalho a ser realizado.

[...] Se o sindicato crer que uma discussão se faz necessária, ele requererá uma reunião. [...] Em tais reuniões as partes farão uma revisão dos planos para o trabalho a ser realizado e a razão para terceirizar tal trabalho. A empresa dará consideração de boa fé a quaisquer sugestões feitas pelo sindicato, sujeitas às limitações do parágrafo (b) acima, e a qualquer plano alternativo proposto pelo sindicato para a possível realização do trabalho por integrantes da unidade negocial.

Acordo coletivo principal do USW com a Bridgestone

> Art. 55. USO DE PRESTADORES DE SERVIÇOS

A BOC pode ocasionalmente precisar usar prestadores de serviços quando considerações práticas de negócios impeçam a utilização da mão de obra interna permanente, parcial ou totalmente, ou quando a contratação de pessoal adicional permanente ou temporário (cláusula 10) não for uma opção viável.

Tais circunstâncias podem incluir:

- a) Períodos especiais de manutenção, i.e., paradas
- b) Carga de trabalho concentrada de duração limitada
- c) O fornecimento e instalação de novas máquinas e equipamentos
- d) Quando habilidades especializadas forem necessárias
- e) E outras atividades excepcionais

Isto não se estenderá à manutenção normal realizada regularmente pelo pessoal permanente.

Quando tais circunstâncias surgirem, a BOC:

- a) Consultará o delegado sindical de fábrica apropriado
- b) Não realizará atividades que signifiquem desvantagens para a mão de obra interna permanente
- c) Garantirá que todo o trabalho realizado por prestadores de serviços esteja de acordo com as normas de segurança

Acordo Coletivo dos Funcionários de Engenharia da BOC/Linde, 2012-2014 (assinado pelo sindicato neozelandês EPMU)

> 4.3.3 Uso de Trabalhadores Eventuais/Temporários na HSPO (Horistas)

- (a) Juntamente com a cláusula 4.3.1, a Holden poderá usar trabalhadores eventuais na HSPO quando:
 - (i) mais de 16% de uma turma de trabalho estiver de 'licença planejada' (férias/folga por hora extra/folga por antiguidade) [...]
 - (ii) num turno em que houver 3 ou mais ausências não planejadas, a Holden poderá usar um trabalhador eventual para substituir cada funcionário ausente, nesse nível ou acima.

Acordo da empresa Holden (Austrália), 2011

Revertendo a terceirização

Sindicatos filiados têm conseguido enfrentar a terceirização mostrando que a qualidade caiu significativamente depois que trabalhadores estáveis se tornaram instáveis. No **Brasil**, o Sindicato dos Químicos do ABC conseguiu efetivar trabalhadores terceirizados na Soplant quando demonstrou a queda na qualidade do produto. O mesmo se deu na Kimberly Clark em São Paulo: o manuseio de cargas era originalmente terceirizado, mas a partir de 2010 todos os postos de trabalho passaram a ser permanentes e diretos por causa de problemas com o trabalho realizado.



Estabelecendo limites globais numa empresa

Em 2012, o IndustriALL assinou um acordo global limitando o trabalho temporário. A inovadora ‘Carta do Trabalho Temporário do Grupo Volkswagen’ estabelece princípios para o uso de mão de obra temporária no Grupo Volkswagen inteiro (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Rolls-Royce Bentley, Lamborghini e Auto-Europa). Em setembro de 2013, o Grupo Volkswagen operava 105 unidades produtivas em 19 países europeus e em mais oito países da América, Ásia e África, com 570.000 funcionários.

O acordo afirma que o trabalho temporário não deve exceder 5% do total, e permite aos conselhos europeu e global dos trabalhadores, bem como aos representantes dos trabalhadores nas diferentes plantas, que monitorem a proporção de trabalhadores temporários.

> a) Limitação do número de trabalhadores temporários

O número de trabalhadores temporários externos no Grupo Volkswagen tem que ter uma relação apropriada com o número de trabalhadores permanentes. Como parâmetro, trabalhadores temporários externos compõem 5% do pessoal de uma fábrica. Os representantes da empresa e dos funcionários podem acordar amigavelmente uma proporção diferente em cada fábrica. [...] O Conselho Europeu dos Trabalhadores do Grupo Volkswagen e o Conselho Global dos Trabalhadores do Grupo Volkswagen têm o direito de ser informados pelo Conselho de Administração do Grupo a respeito do nível de pessoal temporário externo na empresa e em fábricas individualmente, bem como sua proporção da mão de obra total. Os representantes dos funcionários têm os mesmos direitos em suas respectivas esferas que têm o Conselho Europeu e o Conselho Global dos Trabalhadores do Grupo Volkswagen com respeito à empresa como um todo.

c) Limitação da duração da tarefa individual

A proteção de um trabalhador temporário externo não deve exceder a respectiva duração de tarefa no Grupo Volkswagen, num total de 3 extensões contratuais ou um período de 36 meses. Se o trabalhador temporário externo atingiu o limite máximo de sua contratação, sua incorporação ao quadro funcional permanente será avaliada individualmente pelo departamento responsável.

Carta do Trabalho Temporário do Grupo Volkswagen

Converter trabalho precário em emprego regularizado

Sindicatos têm sido capazes de usar as negociações coletivas para levar trabalhadores precários para empregos diretos e permanentes.

Filiados do IndustriAll lançaram diversas campanhas para regularizar trabalhadores. Na **Guiné**, após uma longa luta, federações de mineiros conseguiram em 2012 transformar 300 postos de trabalho temporários em permanentes na mineradora CBK. No **Senegal**, o sindicato SUTIDS negociou a regularização de 450 trabalhadores temporários, após discussões com patrões de seis empresas químicas e farmacêuticas: SATREC, SIPS, SIVOP, SPN, SYBEL e NDIAMBOURS.

Na **Tailândia**, sindicatos também concluíram acordos com empresas usuárias de trabalho precário para regularizar trabalhadores com contratos de prazo fixo e de agências/empresas terceiras.

- > *Trabalhadores com prazo fixo (contrato de dois anos) que serviram a EGAT por seis anos serão convertidos em funcionários regulares da EGAT. Tais trabalhadores terão obtido ao menos um certificado escolar vocacional equivalente ao nível médio completo.*

Acordo Coletivo do sindicato EGAT sobre Trabalho Precário assinado com a Agência Geradora de Eletricidade da Tailândia (EGAT)

Como resultado deste acordo, 1.200 trabalhadores com contratos de prazo fixo foram convertidos em funcionários regulares da EGAT.

Nem sempre é possível passar trabalhadores de agências para o quadro funcional permanente. Nesses casos, os sindicatos tentam converter os trabalhadores de agências em trabalhadores temporários diretos como um primeiro passo. Frequentemente isto já permite que os trabalhadores de agências se associem ao sindicato e fiquem sob a cobertura de um acordo coletivo. Na **Malásia**, sindicatos do setor industrial haviam submetido um pedido ao Ministério de Recursos Humanos para representar trabalhadores terceirizados e de agências, mas este foi rejeitado, sob o argumento de que o sindicato não tinha competência para representar trabalhadores do setor de serviços. Como resposta, o Sindicato dos Trabalhadores da Fabricação de Papel negociou com a Kimberly Clark Malásia a regularização dos trabalhadores terceirizados e de agências, que passaram a ser funcionários diretos com contratos de prazo fixo, e com os direitos contidos no acordo coletivo.

Priorizar a contratação de trabalhadores temporários quando surge uma vaga de emprego é uma outra maneira de se facilitar a regularização de trabalhadores precários, tornando-se funcionários permanentes.

- > *A política de contratação da Empresa será governada pelo princípio da promoção da estabilidade no emprego, então ela deve levar em consideração os seguintes critérios:*

1. [...] se durante a vigência de um contrato temporário uma vaga surgir, o trabalhador temporário terá preferência para ocupar a vaga em comparação com outros candidatos sem uma relação com a empresa.

Acordo Coletivo entre a Bridgestone Espanha e os sindicatos espanhóis

- > *Esta carta se baseia no princípio de que um emprego temporário deve oferecer ao indivíduo a chance de ser absorvido pelo quadro funcional permanente, se as qualificações necessárias tiverem sido obtidas e se existir uma oportunidade apropriada na empresa. Ela dá preferência aos trabalhadores temporários se há uma necessidade de se contratar pessoal permanente. Ademais, e nesse sentido, a carta oferece capacitação vocacional aos trabalhadores temporários.*

Quando o planejamento de recursos humanos determinar que trabalhadores externos temporários podem ser contratados a longo prazo, eles serão absorvidos preferencialmente como funcionários permanentes de acordo com critérios de contratação acordados entre a empresa e a representação dos

trabalhadores da fábrica. Após 18 meses, tal contratação é considerada se houver capacitação apropriada, atributos pessoais e uma necessidade continuada de pessoal. Assim, o trabalho temporário na Volkswagen se torna uma oportunidade para a obtenção de um emprego permanente, uma terceira via de entrada na empresa para além dos programas de aprendiz e trainee, e da contratação direta. Todas as marcas e empresas garantem que trabalhadores externos temporários são tratados preferencialmente para efeitos de contratação quando pessoal permanente é necessário. Além disso, elas se comprometem a oferecer seu programa de capacitação técnica aos trabalhadores temporários nos mesmos moldes em que é oferecido aos trabalhadores permanentes nas respectivas fábricas.

Carta do Trabalho Temporário do Grupo Volkswagen

Melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores precários e proteger seus direitos

Medidas voltadas a controlar e limitar o uso de trabalho precário e beneficiar os trabalhadores precários devem ser bem delineadas para não resultar em aumento na insegurança empregatícia. Na **Holanda**, o sindicato FNV Bondgenoten luta pela adoção pelas empresas da regra '9 em 12': onde uma função está sendo desempenhada por um trabalhador de agência por 9 dos últimos 12 meses, tanto o emprego quanto o funcionário precisam se tornar permanentes. O sindicato também enfoca a obtenção de melhores salários, direitos previdenciários e oportunidades de capacitação para os trabalhadores de agências. Isto se deve à avaliação de que inserir num acordo coletivo o direito a um emprego permanente após um curto período às vezes tem o efeito contrário, ou seja, as empresas demitem os trabalhadores de agências antes do prazo se completar para evitar a efetivação.

Alguns sindicatos têm conseguido negociar acesso a informações sobre a empresa tomadora dos serviços (sua situação jurídica, seu histórico de práticas trabalhistas, suas habilidades técnicas) e se assegurar de que as prestadoras de serviços interessadas no contrato venham a público informar como lidariam com questões como liberdade de associação, trabalho infantil, igualdade, saúde e segurança, capacitação, relações trabalhistas, salários, jornadas, direitos previdenciários e regras para se fechar um posto de trabalho. Esta é uma boa ferramenta para que os sindicatos possam proteger os direitos dos trabalhadores temporários e garantir que os trabalhadores precários se beneficiem de condições de trabalho decentes.

- > *Empregando mão de obra de agências (agências de trabalho temporário)*

1.4.2 Trabalhadores temporários de agências terão os mesmos salários e condições de trabalho praticadas pela empresa tomadora dos serviços por toda a duração da prestação de serviços [...]



1.4.3 A empresa tomadora dos serviços tem a obrigação de revelar as informações necessárias à agência de trabalho temporário para que esta possa satisfazer a condição de tratamento igual nos termos do item 1.3.2, e de sujeitar a agência de trabalho temporário a tal condição.

A pedido dos delegados sindicais, a empresa documentará os salários e condições de trabalho praticadas pela agência de trabalho temporário quando seus trabalhadores forem trabalhar sob a cobertura deste acordo.

1.4.4 [...] Trabalhadores da agência de trabalho temporário serão apresentados aos delegados sindicais da empresa tomadora dos serviços. Quando discutirem a terceirização de mão de obra, as partes do local discutirão também os recursos para o trabalho dos delegados sindicais [...].

Acordo da Indústria 2012-2014, entre as federações patronais norueguesas NHO e Norsk Industri e as entidades sindicais LO e Fellesforbundet

Igualdade de tratamento

Negociar salários e condições de trabalho iguais para trabalhadores precários e permanentes tem o duplo benefício de eliminar a discriminação e combater o dumping social. Em muitos casos, nossos filiados têm conseguido negociar salários iguais por empregos iguais. A extensão das disposições de um acordo coletivo num setor ou indústria em particular para todos os trabalhadores também pode ter um efeito nivelador significativo.

> Trabalhadores Subcontratados

O empregador não subcontratará o trabalho, exceto quanto o contrato previr que qualquer empresa terceira ou agência de trabalho temporário empregará seus trabalhadores por toda a duração do contrato sob condições não menos favoráveis que aquelas constantes deste acordo.

Acordo Coletivo entre a construtora Altius Construction and Engineering e o sindicato AMWU (New South Wales, Austrália), 2013-2015

> Empresas Subcontratadas

A empresa consultará e se assegurará de que os salários e condições de trabalho, onde aplicável, dos trabalhadores de empresas terceiras ou agências de trabalho temporário contratadas para realizar tarefas abarcadas por este Acordo sejam não menos favoráveis que aquelas constantes deste acordo para funções equivalentes ou semelhantes.

Acordo Coletivo entre a Visy Packaging Cartons e o sindicato AFMEPKIU/ETU (Austrália), 2013

> Contratos de curto prazo:

Dando a devida consideração à necessidade de flexibilidade, com respeito aos trabalhadores horistas, as partes acordam que os trabalhadores com contratos de curto prazo:

- a. Serão remunerados pelo salário base do nível de formação apropriado
- b. Terão o direito de participar do programa 'multi-skilling' de capacitação
- c. Terão o direito de participar de benefícios relativos a aposentadoria, falecimento e deficiências físicas específicos à empresa
- d. Terão o direito de participar do plano de saúde da empresa; ou, se não for prático, receberão em dinheiro o equivalente à contribuição da empresa para o plano de saúde para financiar um plano alternativo
- e. Terão o direito de receber uma verba rescisória uma vez concluídos seus serviços [...]

Acordo Coletivo de 2010 (consolidado em 11 de setembro de 2013) entre a AMEO e o sindicato NUMSA (África do Sul)

Na **Alemanha**, nove acordos coletivos entre sindicatos e duas das principais entidades patronais do setor de trabalho temporário (a BAP e a iGZ) oferecem uma suplementação salarial setorial para os trabalhadores temporários, eliminando assim o diferencial salarial entre trabalhadores efetivos e de agências. Para cada ramo industrial, o acordo relevante estipula que após uma tarefa inicial de 4 a 6 semanas de duração, a suplementação deve ser paga de acordo com a duração total do serviço à empresa tomadora. Depois de nove meses, os trabalhadores temporários de agências passam a receber um suplemento de até 50%, que permite a eles chegarem à paridade salarial com os trabalhadores permanentes.

Em **Maurício**, ao menos 15 acordos coletivos foram assinados que incluem condições de equidade entre trabalhadores com contratos de prazo fixo e trabalhadores permanentes.

> *Trabalhador com contrato de prazo fixo*

Nenhum trabalhador com contrato de prazo fixo receberá menos que um trabalhador permanente por um trabalho do mesmo valor.

Marine Biotechnology Products Ltd

> *Todos os trabalhadores desempenhando funções do mesmo valor devem ser igualmente remunerados, mesmo trabalhadores eventuais ou com contratos de prazo determinado.*

Total (Mauritius) Ltd

Além do salário base, a remuneração inclui verbas, adicionais de antiguidade e outros abonos aos quais os trabalhadores precários podem não ter acesso. A igualdade de tratamento vai além da remuneração, e inclui acesso a benefícios sociais, férias, jornadas adequadas, saúde e segurança, e capacitação.

> *[...] Durante suas atividades junto à Volkswagen, trabalhadores temporários externos trabalham sob as mesmas condições que os trabalhadores permanentes em seu local de trabalho. A igualdade de tratamento dos trabalhadores temporários externos inclui, por exemplo, acesso a informações gerais da empresa, a saúde e segurança no local de trabalho, a dependências coletivas de uso comum, a serviços e a benefícios sociais [...].*

Carta do Trabalho Temporário do Grupo Volkswagen

> **“Antes do meu emprego ser terceirizado, eu participava de treinamentos com regularidade... desde então, eu frequentei apenas um breve curso em sete anos” – Testemunho de um trabalhador de agência no setor industrial**

Na **Índia**, a federação sindical INMF lançou uma campanha para melhorar as condições dos trabalhadores precários e firmou diversos acordos voltados a reduzir o diferencial entre trabalhadores permanentes e precários nas minas públicas.

> *i) Quando o nível salarial atual de qualquer funcionário, baseado em contrato, acordo ou outro método, for mais alto que o de um trabalhador subcontratado, o nível mais alto será protegido e considerado o nível salarial mínimo para os trabalhadores subcontratados.*

Acordo salarial para trabalhadores subcontratados que participam de operações de mineração (novembro de 2012), entre a Coal India Ltd, a INMF e outros

Onde as disposições relativas à igualdade salarial se aplicam apenas ao salário mínimo, os trabalhadores precários na prática às vezes recebem menos, ainda assim. Os trabalhadores precários podem também ser postos em faixas salariais mais baixas porque a sua condição de precários significa que eles têm menos experiência ou antiguidade. A questão da antiguidade é crucial, já que está vinculada a promoções e aposentadorias. Os sindicatos têm tentado abordar a questão da antiguidade dos trabalhadores precários por meio da negociação coletiva.

> *Apêndice 17: Protocolo – Agências de trabalho temporário*

1. Qualquer tarefa desempenhada pela agência de trabalho temporário sob a cobertura do Acordo Industrial acumulará antiguidade de acordo com as regras descritas no Acordo Industrial. [...] A antiguidade se aplicará a todos os direitos sob este Acordo que estão condicionados à antiguidade.

Acordo Industrial 2012-2014 entre a central sindical dinamarquesa CO-Industri e a entidade patronal Dansk Industri

> *Contratos de trabalho*

Art. 16 – Os parceiros sociais da indústria química acordam: se um trabalhador, ao final de sucessivos contratos de prazo fixo, for contratado como funcionário permanente e direto para a mesma função sem uma interrupção de mais de quatro semanas, não será necessário que cumpra novo período probatório e a antiguidade adquirida anteriormente sob os contratos de prazo fixo será mantida.

Acordo Coletivo 2007-08, Comissão Conjunta da Indústria Química Belga

Na **Bélgica**, muitos acordos coletivos relativos ao trabalho temporário via agências incluem melhorias nos benefícios previdenciários para trabalhadores de agências em diversos setores industriais, complementando o sistema previdenciário público existente.

> *Art. 2. De acordo com o Artigo 2 do Acordo Coletivo de 3 de outubro de 2011 sobre o abono previdenciário para trabalhadores temporários, as agências de empregos temporários se comprometem a pagar um abono previdenciário para trabalhadores de agências disponibilizados a uma empresa tomadora de tais serviços.*

Acordo Coletivo (10 de janeiro de 2012) – Abono previdenciário para trabalhadores temporários de agências na indústria petrolífera e no comércio, Bélgica



Protegendo a saúde e a segurança dos trabalhadores precários

Estudos têm mostrado desde a década de 1990 que trabalhadores com contratos de prazo fixo, bem como terceirizados e trabalhadores de agências, são muito mais vulneráveis e vivenciam maiores riscos à sua saúde e segurança que trabalhadores formais permanentes e diretos.

Acordos em âmbito setorial ou de empresa que contemplam todos os trabalhadores, inclusive os precários, permitem que os trabalhadores precários se beneficiem da mesma proteção que recebem os funcionários permanentes e diretos da empresa tomadora do serviço. No **Brasil**, um acordo com a Bayer estipula que todas as regras de saúde e segurança que se aplicam à Bayer devem ser respeitadas por todos os prestadores de serviços.

Acordos que dão aos sindicatos da empresa tomadora de serviços acesso aos contratos comerciais entre a empresa tomadora e as empresas prestadoras de serviços possibilitam que se monitore as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados e de agências. Isto permite aos sindicatos denunciar quaisquer violações dos direitos dos trabalhadores precários e garantir uma proteção melhor de sua saúde e segurança no local de trabalho.

Após a morte de dois trabalhadores temporários romenos num incêndio que consumiu completamente a casa fornecida por seus empregadores, o sindicato IG Metall firmou um acordo coletivo em 2013 com o estaleiro

alemão Meyer Werft, que estende a co-determinação a tais trabalhadores. As duas vítimas eram empregadas pela SDS, uma agência de recrutamento de pessoal para o estaleiro que oferecia condições de vida e trabalho deploráveis aos trabalhadores. O acordo estipula que os alojamentos dos trabalhadores devem cumprir os padrões exigidos, e permite que a comissão de fábrica dos trabalhadores da Meyer Werft monitore de perto as empresas prestadoras de serviços, fornecendo-lhe mais informações sobre os contratos com tais empresas. Foi criado um 'grupo de trabalho sobre contratos com prestadoras de serviços' composto por números iguais de representantes dos trabalhadores e da empresa para monitorar seu cumprimento. O não cumprimento está sujeito a penalidades, incluindo a rescisão do contrato.

Acordos coletivos podem também garantir acesso a capacitação sobre saúde e segurança e a informações para trabalhadores precários.

> Capítulo 11: Treinamento ocupacional

Artigo 39: Treinamento ocupacional

1. De modo a cumprir a obrigação geral de fornecer aos trabalhadores terceirizados o treinamento necessário e apropriado sobre as características da função, as empresas de trabalho temporário alocarão anualmente 1% de sua folha de pagamento para contemplar as necessidades de treinamento dos trabalhadores contratados para prestar serviços a empresas usuárias.

> Capítulo 12: Saúde e segurança ocupacionais

Artigo 50: Prevenção de riscos ocupacionais

1. E como se refere especificamente a trabalhadores disponibilizados para prestar serviços a empresas usuárias, ambas as partes [agência de trabalho temporário e empresa usuária] particularmente garantirão o cumprimento das disposições da [lei apropriada aplicável] [...].

2. Em conformidade com [a lei aplicável] [...], a empresa usuária instruirá o trabalhador disponibilizado sobre os riscos para sua saúde e segurança, tanto os riscos gerais na empresa, quanto os riscos específicos relacionados à função e tarefas a serem desempenhadas por este trabalhador, e as medidas e atividades correspondentes de prevenção e proteção, especialmente com relação a potenciais emergências.

Quinto Acordo Coletivo Nacional para Trabalhadores Temporários de Agências, Espanha

Onde há uma relação empregatícia triangular, acordos coletivos podem evitar que tal relação seja usada por empresas para se esquivar de suas responsabilidades.

> Art. 26 – Segurança / trabalho especial / trabalho perigoso

[...] A prestadora de serviços deve instruir os conselheiros de pessoal e funcionários sobre a segurança na local de trabalho e confirmar isto no contrato de trabalho. [...]

De acordo com os regulamentos de prevenção de acidentes, as empresas usuárias são responsáveis pelo fornecimento de equipamentos básicos de segurança, medidas de salvaguarda e instruções adicionais, roupas que ofereçam proteção adequada, cumprimento de requisitos de proteção (amianto / trabalho com águas residuais / trabalho subterrâneo etc) e por notificar e indenizar as prestadoras de serviços.

Acordo Coletivo, Prestação de Serviços, Suíça (dezembro de 2011)

Em **Maurício**, trabalhadores precários representam a maior parte das vítimas dos acidentes de trabalho na indústria. Em 2011, o sindicato CMCTEU conquistou um acordo com diversas empresas estipulando que trabalhadores com 12 meses ou menos de serviço não devem ser expostos a trabalhos muito perigosos, a não ser que capacitados por uma pessoa competente. No **Níger**, o sindicato SYSTEX conseguiu por meio da negociação coletiva que a empresa SOMINA fornecesse aos trabalhadores precários equipamentos de proteção individual (EPIs).

Protegendo as trabalhadoras precárias

A mulher trabalhadora é desproporcionalmente afetada pelo trabalho precário. Onde os direitos trabalhistas são vinculados a tempo de serviço, as trabalhadoras precárias podem não ter direito à licença maternidade, já que elas têm uma chance maior de terem um tempo de serviço mais curto. Acordos setoriais estendidos a trabalhadores temporários podem possibilitar que as trabalhadoras tenham acesso ao direito à licença maternidade.

No **Senegal**, o sindicato SUTIDS já alcançou a regularização de centenas de trabalhadores precários, homens em sua maioria. O sindicato agora está negociando a regularização das trabalhadoras, enfrentando a relutância das empresas que argumentam que regularizar mulheres sairá caro demais por causa da licença maternidade. O SUTIDS também luta para obter a licença maternidade para trabalhadoras temporárias que não têm acesso a este direito.

A proteção das trabalhadoras precárias da violência de gênero no local de trabalho também poderá ser abrangida.

> Artigo 40. Proteção de mulheres trabalhadoras vítimas de violência de gênero.

A trabalhadora vítima de violência de gênero que for obrigada a deixar seu posto na cidade para a qual se deslocou para prestar serviços de modo a efetivar sua proteção e seu direito a assistência social abrangente, terá o direito preferencial de assumir outro posto de trabalho no mesmo grupo profissional ou categoria equivalente, se a empresa tiver uma vaga em seus locais de trabalho.

Em tal caso, a empresa fica obrigada a informar à trabalhadora das vagas existentes naquele momento ou que poderão ocorrer no futuro. A mudança do local de trabalho terá uma duração inicial de seis meses, durante os quais a empresa é obrigada a reservar o posto originalmente ocupado pela trabalhadora.

Ao final deste período, a trabalhadora poderá optar por voltar a seu posto de trabalho anterior ou continuar no novo. Neste último caso, a reserva do posto anterior cessará.

Quinto Acordo Coletivo Nacional para Trabalhadores Temporários de Agências, Espanha

A luta continua



A negociação coletiva desempenha um papel vital no sentido de limitar o trabalho precário e proteger os direitos e condições de trabalho dos trabalhadores precários. Contudo, as vitórias conquistadas por sindicatos continuam sendo questionadas pelos patrões.

Uma vez negociados, os acordos nem sempre são respeitados, e os sindicatos devem se manter firmes e ativos na sua fiscalização:

Em julho de 2013, o sindicato NUPENG da **Nigéria** foi forçado a entrar em greve para fazer valer um acordo firmado anteriormente para enfrentar a precarização no setor de petróleo e gás (<http://www.industrial-union.org/nupeng-strike-demands-met>).

A fiscalização do cumprimento de cláusulas de monitoramento por empresas subcontratadas é um desafio particularmente grande devido ao número e dispersão de tais empresas.

Quando acordos vedam o trabalho precário em uma área, as empresas encontram novas maneiras para evitar a estabilidade empregatícia:

Na **Tailândia**, depois que o sindicato conseguiu melhorar as condições dos trabalhadores com contratos de prazo fixo e regularizar sua situação, as empresas começaram a fazer contratações via agências.

E quando acordos precisam ser renegociados, os sindicatos têm que lutar de novo só para manter os avanços já conquistados:

Na **Colômbia**, o Sintracarbon teve que entrar em greve novamente em 2013 para fazer com que a Carbones de Cerrejon aceitasse a inclusão de um artigo sobre subcontratações, sendo que o sindicato já havia tido que agir em 2011 para garantir a cláusula.

Para ter o máximo de eficácia, a negociação coletiva deve ser combinada com outras estratégias de luta contra o trabalho precário. Isto inclui a sindicalização dos trabalhadores precários, a construção da unidade entre trabalhadores precários e outros trabalhadores, a conscientização dos trabalhadores e da população em geral sobre os perigos do trabalho precário, ações internacionais e, criticamente, esforços em prol de legislação que estabeleça controles efetivos sobre o uso do trabalho precário pelas empresas.

Sede Escritórios Regionais

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Escritório da Africa

Physical address:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

Escritório da Asia do Sul

No. 5-E, Rani Jhansi Road
New Delhi, 110 055 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Escritório do Sudeste da Asia

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

Escritório da CEI

Str. 2, d.13, Grokholsky per., Room 203
12090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Escritório da América Latina e Caribe

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org