

TERCEIRIZAÇÃO

Uma realidade irreversível!



O que é terceirização?

Como surgiu no mundo e no Brasil?

Qual sua importância no cenário econômico e do trabalho?



SINDEEPRES

TERCEIRIZAÇÃO

Uma realidade irreversível!

O que é terceirização?

Como surgiu no mundo e no Brasil?

Qual sua importância no cenário econômico e do trabalho?



Todos os direitos reservados. Proibida a reprodução, mesmo parcial, por qualquer processo mecânico, eletrônico, reprográfico etc., sem autorização por escrito, salvo para citações em críticas e artigos em revistas e jornais.



TERCEIRIZAÇÃO
Uma realidade irreversível!



TERCEIRIZAÇÃO
Uma realidade irreversível!



Apresentação.....	06
Para entender.....	09
O que é terceirização?.....	10
Como ela surgiu no Brasil e no mundo?.....	12
Qual sua importância no cenário econômico e de trabalho?....	14
O raio-X da terceirização.....	16
Terceirizar é necessário.....	22
Terceirização é luta.....	36
O SINDEEPRES.....	42



 Emprega um trabalhador a cada quatro novos postos de trabalho.

 É a porta de entrada do primeiro emprego.

 Hoje o Brasil tem mais de 8 milhões de trabalhadores terceirizados e um milhão de temporários.

 O trabalhador terceirizado e o temporário têm os mesmos direitos do trabalhador não terceirizado.

 O trabalhador terceirizado não tem uma regulamentação específica que o proteja.

A verdadeira terceirização e o serviço temporário



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.



Se o Brasil cresceu, a terceirização faz parte desse crescimento.



Portanto, o setor de terceirização merece uma lei específica.



O setor fez parte da história e do desenvolvimento brasileiro!





Apresentação



A terceirização é uma realidade irreversível. Na Ásia, na Europa, nos Estados Unidos, na América Latina e no Brasil. 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.

Não podemos esquecer que o Brasil não é uma ilha e não está isolado desse fenômeno global. Por isso não dá para imaginar, também, que apenas aqui a terceirização é uma atividade marginal, que só traz pontos negativos para o mercado de trabalho. Será que isso é verdade? Será que a terceirização não traz ganho para o trabalhador? Será?

Não é o que mostram os números e a representatividade dos trabalhadores, que se organizam hoje, no Estado de São Paulo, no que vem a ser o maior sindicato da América Latina - em número de associados.

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 – é uma entidade sindical de representação de classe profissional fundada em 31 de agosto de 1992.

Para apresentar a realidade da terceirização, o **SINDEEPRES** organizou esta publicação, com o objetivo de detalhar o que é a terceirização e como ela se encontra no Brasil.

Para isso, o reuniu os dados mais recentes e os apresenta de forma rápida e prática, para que todos os brasileiros possam entender que este fenômeno é uma realidade. Que precisa ser melhorada, como qualquer atividade laboral, como qualquer atividade humana.

O que não dá mais é para o Brasil ficar atrasado, perdendo postos de trabalho, deixando de gerar renda e de criar novos setores e especialidades, pois não consegue aprovar uma lei que regule, que puna e que estabeleça o que pode e o que não pode na terceirização.

Os mais de 170 mil associados do **SINDEEPRES**, bem como os mais de 8 milhões de trabalhadores terceirizados no Brasil, cobram essa lei e não entendem por que ela ainda não foi aprovada.

Para o **SINDEEPRES** o debate é necessário e deve mostrar os dois lados. O positivo e o negativo. E deste debate deve-se melhorar a terceirização.

Estamos aqui para ajudar no debate, no esclarecimento e na indicação de soluções.

Boa leitura!

Genival Beserra Leite

Presidente do **SINDEEPRES**



TERCEIRIZAÇÃO

Uma realidade irreversível.





O que é terceirização? Como ela surgiu no mundo e no Brasil? Qual sua importância no cenário econômico e do trabalho? Como é o mercado em São Paulo?

Nas comemorações dos seus 15 anos de existência, o **SINDEEPRES** procurou fazer o raio-X da terceirização. Não foi uma tarefa fácil, pois muito pouco ou nada se produziu sobre o setor. Numa parceria com o economista e professor Marcio Pochmann, o **SINDEEPRES** publicou e divulgou a maior série de estudos sobre terceirização. Não só a teoria, mas também a realidade.

Agora, nas próximas páginas, temos a explicação teórica e os números mais recentes do setor, com base no Estado de São Paulo – área de representação do **SINDEEPRES**.





O que é terceirização?



“A terceirização veio para ficar!”



O termo terceirização surgiu originalmente na linguagem gerencial se referindo à transferência de parte do processo de produção de bens e serviços internos de uma empresa para outras unidades empresariais especializadas. A empresa terceirizada (trabalhadores subcontratados) poderia atuar tanto no ambiente interno como fora da firma contratante.

Por conta disso, a terceirização logo foi associada a formas de emprego precário, pois a mão de obra era geralmente subcontratada a partir em condições e com relações de trabalho piores que as dos empregados diretamente contratados. O resultado foi a segmentação crescente do mercado de trabalho e o aparecimento de novas hierarquias entre empregados expostos aos mesmos espaços laborais e com o exercício de atividades idênticas.

Atualmente, a terceirização reflete mudanças muito mais amplas, como a globalização dos processos produtivos, a competição entre economias e a reorganização flexível da produção, em que subcontratação de empresas e trabalhadores pode ocorrer no mesmo município, no mesmo estado, no mesmo país ou em diferentes países. A centralidade na subcontratação da mão de obra nas agendas de empresas, sindicatos e do governo revela o quanto a terceirização veio para ficar e como a sua regulação por iniciativa dos trabalhadores e das políticas públicas modernizam e humanizam as condições de trabalho.



Como surgiu no mundo e no Brasil?



“Na década de 1990 a terceirização ganhou relevância nacional!”



Os sinais de esgotamento do sistema de produção em massa vigente nos países ricos se tornaram cada vez mais claros a partir do final da década de 1960. Também conhecida por fordismo, a escala de produção era rígida, uma vez que cada empresa tinha de gerar praticamente todos os componentes de produção.

Em virtude disso, diversas iniciativas foram introduzidas até se consolidar o sistema flexível de produção em grande escala, capaz de permitir que cada empresa interessada passasse a transferir parcelas da produção para outras unidades empresariais. As empresas multinacionais foram portadoras para o mundo desta novidade, também chamada de toyotismo.

A crise da dívida externa no início dos anos 1980 no Brasil foi acompanhada pelo movimento gradual de reestruturação produtiva contendo algumas práticas de flexibilização e subcontratação de mão de obra, especialmente em algumas empresas multinacionais. Mas foi somente na década de 1990 que a terceirização ganhou relevância nacional, pois se difundiu por praticamente todos os setores de atividade, inclusive no setor público.

O predomínio das políticas neoliberais emagreceu o emprego no Brasil, fazendo com que a terceirização fosse uma das poucas possibilidades de ocupação nos anos 1990. A volta do crescimento econômico a partir de 2004 foi acompanhada da geração de mais empregos, a maioria deles de maior qualidade e com melhores condições de trabalho.



E qual sua importância no cenário econômico e do trabalho?



“O emprego terceirizado é um dos principais componentes do crescimento econômico!”



A crise internacional desencadeada a partir de 2009 estabeleceu uma nova rodada de competição entre países. A disputa é pelo crescimento da economia e, em consequência, a expansão da riqueza e dos empregos.

A terceirização está vinculada ao sistema de produção flexível, sem volta, e, portanto, estratégica nesta etapa de maior competição empresarial e nacional. Por isso, a presença organizada dos trabalhadores terceirizados assume grande relevância e qualidade no debate acerca das definições dos rumos do Brasil para enfrentar a crise internacional.

Sem a regulação pública do emprego terceirizado da mão de obra, o trabalho humano se transforma em uma mercadoria como outra qualquer, passível da desvalorização e quase sem direitos sociais e trabalhistas. Onde há trabalho há riqueza, que, se melhor distribuída com quem a gerou, torna o emprego terceirizado um dos principais componentes do crescimento econômico com distribuição de renda e justiça social.

Nesse sentido, a presença do sindicato, acompanhado da maior sindicalização possível, fortalece a capacidade de negociação com os empregadores, elevando o grau de proteção frente aos riscos do exercício do trabalho. Ao mesmo tempo, possibilita também a elevação dos salários acima da inflação.

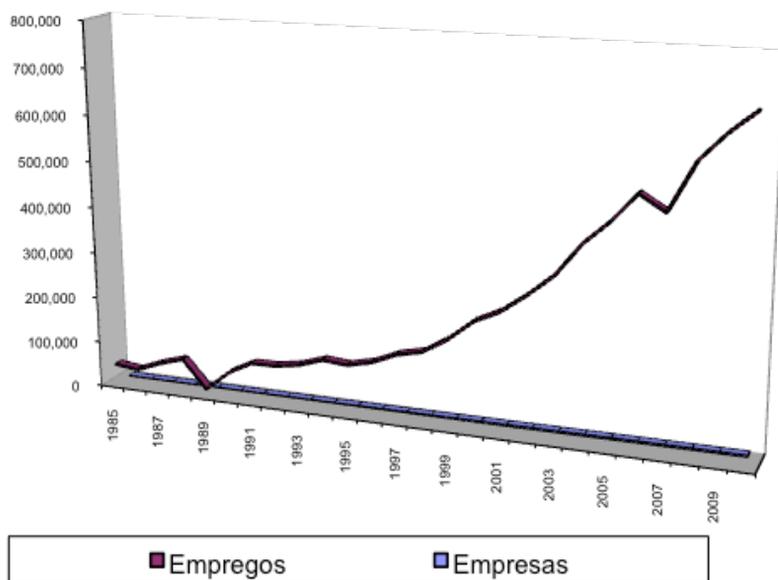


O raio-X da terceirização

RECORDE NA GERAÇÃO DE EMPREGOS!

No Estado de São Paulo, a quantidade de empregados terceirizados aumentou significativamente a partir de 1995, passando de 110 mil para 702 mil ocupados em mais de 5,4 mil empresas.

Gráfico 1 – São Paulo: evolução da quantidade de empregados e empresas de terceirização

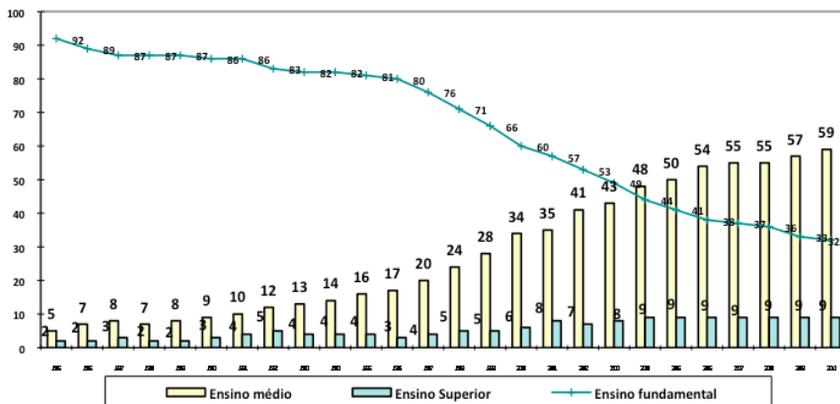


Fonte: MTE/RAIS/SINDEEPRES (Elaboração própria)

ESCOLARIDADE EM ALTA!

No ano de 2010, 32% dos ocupados terceirizados no Estado de São Paulo tinham até o ensino fundamental completo; em 1985 essa faixa representava mais de 92% do total. Em contraposição, a participação de empregados com ensino médio aumentou de 5% para 59%, e dos trabalhadores de nível superior, de 2% para 9% no mesmo período de tempo.

Gráfico 2 – São Paulo: evolução da composição dos empregados em estabelecimentos de terceirização segundo a escolaridade (em %)



Fonte: MTE/RAIS (Elaboração própria)

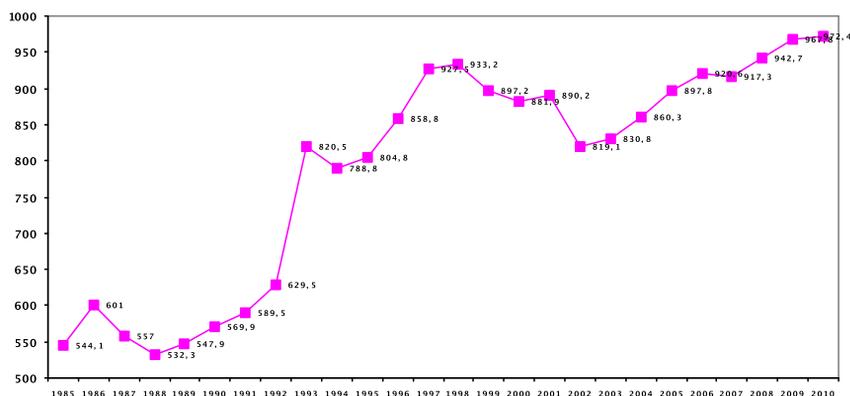


O raio-X da terceirização

SALÁRIO EM ALTA!

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 foram incorporados aos salários dos trabalhadores.

Gráfico 3 – São Paulo: evolução real do salário médio dos empregados em estabelecimentos de terceirização (em R\$ constante)

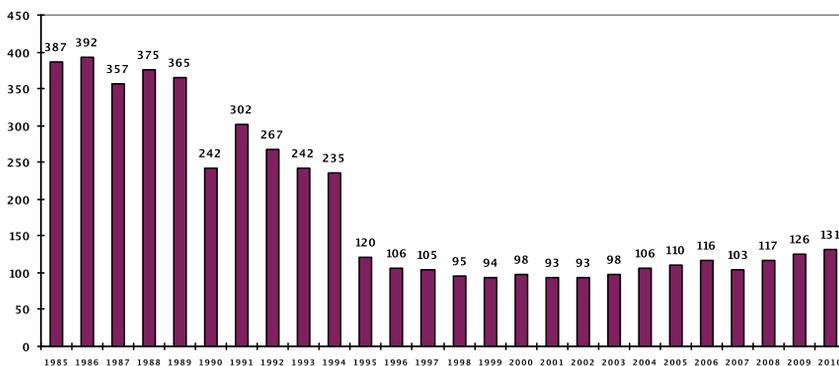


Fonte: MTE/RAIS (Elaboração própria)

AUMENTO DA ESPECIALIZAÇÃO E DA COMPETIÇÃO!

Em 1985 havia no Estado de São Paulo 387 empregados em média por estabelecimento de terceirização. Vinte e cinco anos depois, em 2010, eram, em média, somente 131 empregados contratados por empresas de terceirização. Ou seja, houve uma queda de 66,1% em relação à quantidade média de empregados em empresas de terceirização de mão de obra.

Gráfico 4 – São Paulo: evolução da quantidade média de empregados nos estabelecimentos de terceirização



Fonte: MTE/RAIS (Elaboração própria)



O raio-X da terceirização

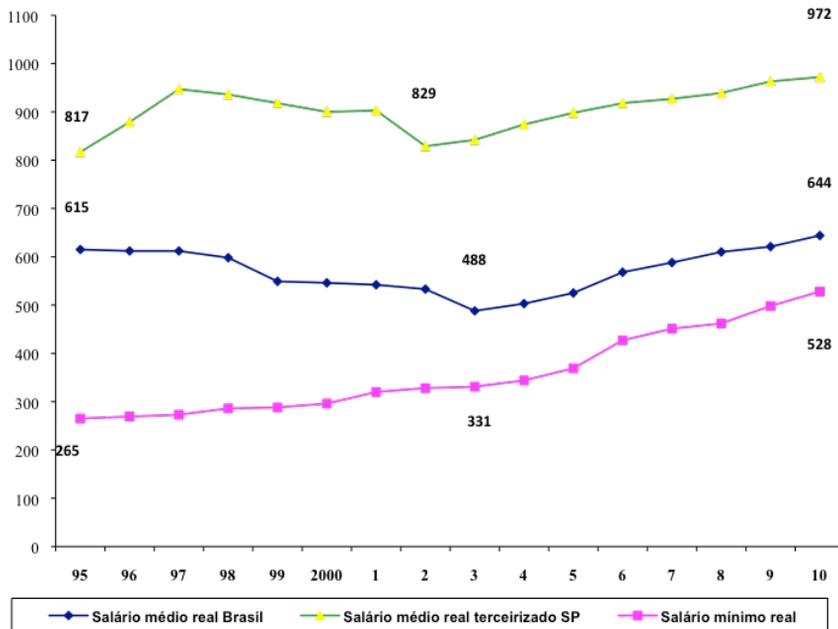
SINDICATO FORTE: GANHO PARA TODOS!

Em relação ao comportamento das negociações coletivas de trabalho, percebe-se também o melhor desempenho do sindicato dos trabalhadores terceirizados, especialmente em sua capacidade de elevação do salário médio real. Entre 1995 e 2010, por exemplo, o salário médio real dos trabalhadores terceirizados no Estado de São Paulo cresceu continuamente, com acumulado de 19%. Esse número, corresponde a um aumento médio de 1,2% ao ano.

No caso do salário médio real dos ocupados em todo o Brasil, a variação acumulada entre 1995 e 2010 foi de apenas 4,7%, equivalente a um aumento médio anual de 0,3%. Entre 1995 e 2003 houve uma queda de 20,6%; entre 2003 e 2010 o aumento foi de 32%.

Por fim, percebe-se a importância da elevação do salário mínimo real. No mesmo período de 1995 e 2010, o poder aquisitivo do salário mínimo aumentou 99,2%, com média anual de 4,7%.

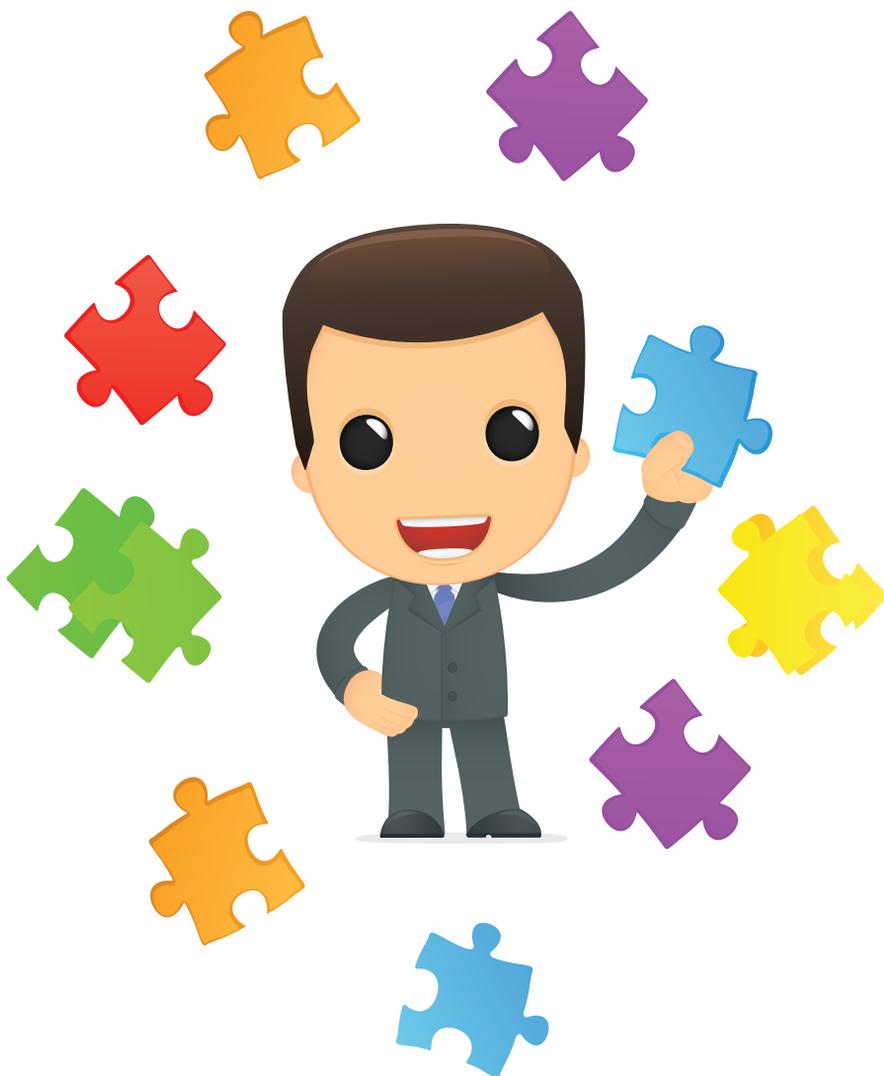
Gráfico 5 - Evolução real do salário mínimo nacional, do salário médio dos ocupados e dos empregados em empresas de terceirização em São Paulo (R\$)



Fonte: IBGE, SINDEEPRES e IPEA (Elaboração própria)



Terceirizar é necessário





Muito se fala da precarização que se origina da terceirização. No entanto, esquece de que a precarização pode ocorrer em qualquer forma de trabalho. E que deve ser combatida com fiscalização e regulamentação. Nas próximas páginas, registramos um artigo síntese de Almir Pazzianotto Pinto, ex-ministro do Trabalho e ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, que explica como a lei atual ampara a terceirização.



Fundamentos Jurídicos da Terceirização

Diversas são as normas legais que tratam da terceirização. Dentre elas se sobressai, pelo alcance e a qualidade jurídica, o Decreto-Lei nº 200, de 1967, que “Dispõe sobre a organização da Administração Pública, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências”.

Redigido com exemplar sabedoria, o referido decreto-lei, ao dispor sobre os princípios fundamentais, no Título II, prescreve, no artigo 6º, que

“Artigo 6º. As atividades da Administração Federal obedecerão aos seguintes princípios fundamentais:

- I – Planejamento;
- II – Coordenação;
- III – Descentralização;
- IV – Delegação de competência;
- V – Controle.

Segundo o disposto no artigo 10, a execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada, operando-se a descentralização em três planos: a) dentro dos quadros da Administração Federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do falta alguma coisa de execução; b) da Administração Federal para a das unidades federadas quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio; c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

O parágrafo 7º do dispositivo fixa, por sua vez, que: “para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos da execução”.



Assinale-se que o Código Civil admite a legitimidade da prestação de serviços no Capítulo VII do Título V sobre os contratos em geral, e prescreve no artigo 593 que “Toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

Na esfera da iniciativa privada coube a Lei nº 4.886, de 9 dezembro de 1965, que “Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos”, disciplinar, de forma pioneira, a terceirização. Prescreve o artigo 1º que “Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios”.

Ignorada pelos adversários da terceirização, a Lei nº 4.886/65 define, de maneira clara e objetiva, no artigo transcrito, o trabalho na forma terceirizada.

Na sequência tivemos a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e, em 20 de junho de 1983, a Lei nº 7.102, relativa a serviços de segurança para estabelecimentos bancários, e às normas para a constituição e o funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores.

Não parou aí. Apesar de todas as resistências à terceirização, veio, logo depois, a Lei Geral das Telecomunicações, Lei nº 9.472, de 16 de julho de 1997, cujo artigo 94 prescreve:

Artigo 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

I – empregar, na execução dos serviços, equipamentos e infraestrutura que não lhe pertençam;

II – contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

§ 1º Em qualquer caso, a concessionária continuará sempre responsável perante a Agência e os usuários.

§ 2º Serão regidas pelo direito comum as relações da concessionária

com os terceiros, que não terão direitos frente à Agência, observado o disposto no artigo 117 desta Lei.



No governo Fernando Henrique Cardoso tivemos o Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, baixado com suporte no Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, dispondo sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e o Decreto nº 3.685, de 13 de julho de 2001, que estabelece requisitos “para contratação de serviços de certificação digital pelos órgãos públicos federais e dá outras providências”.

A Resolução nº 3.110, baixada pelo Banco Central em 31 de julho de 2003, alterada pela Resolução nº 3.156, de 17 de dezembro de 2003, especifica as atividades que os bancos e demais integrantes do sistema financeiro estão autorizados a terceirizar. São dez os itens do artigo 1º que dispõem sobre a contratação por parte de instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil de empresas integrantes ou não do Sistema Financeiro Nacional, para o desempenho de funções de correspondente no País, com vistas à prestação de diversos serviços, como, por exemplo, recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, à prazo e de poupança.

Segundo pesquisa feita pela Febraban, existem em todo o País 76.247 postos de correspondentes bancários, dos quais 52.917 recebem contas bancárias e 23.330 não as recebem.

O Senado Federal adotou também a prática da terceirização, como se observa na Resolução nº 63, de 1997, que permite a contratação de empresa, para prestação de serviços de contínuo.

Entre os dispositivos mais difundidos que tratam da matéria, está a Súmula nº 331 do TST, que substituiu a Súmula nº 256, segundo a qual se considerava “ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”, salvo os casos das leis sobre trabalho temporário e serviços de vigilância bancária.



Súmula nº 331

A Súmula nº 331, com a redação que lhe foi dada pela Resolução nº 121/2003, estabelece que:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da que, salvo os casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, já regulados por lei, determinava como ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador.CF/1988).

III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Mas, afinal, o que se entende por terceirização? As raízes mais distantes do instituto se encontram em A Riqueza das Nações, escrito por Adam Smith e publicada originalmente em 9 de março de 1776, em Londres, no qual assinala que o aumento da produtividade é fruto da divisão do trabalho em diversas etapas de trabalho especializado

O clássico economista escocês deu o exemplo da fabricação de um simples alfinete para demonstrar que a divisão de tarefas resultava em sensível ganho de velocidade e, por consequência, na redução do custo do produto.

Séculos depois, James P. Womack, Daniel T. Jones e Daniel Ross, discorrendo acerca da moderna produção de automóveis, no livro A Máquina que Mudou o Mundo, escreveram:

“O CARRO MODERNO é quase inimaginavelmente complicado. Conforme observamos, um modelo típico compõe-se de mais 10 mil peças, cada uma tendo de ser projetada e produzida por alguém. Organizar esse imenso



trabalho constitui provavelmente o maior desafio na fabricação de um veículo motorizado. No entanto, trata-se da tarefa menos compreendida e apreciada pelo mundo exterior.

Henry Ford imaginou ter solucionado o problema na época da Primeira Guerra Mundial. Sua fórmula: faça tudo você próprio, dentro de sua companhia. Entretanto, sua solução levantou tantas questões como respostas: como organizar e coordenar centenas de milhares de empregados em centenas de fábricas, todas dedicadas a produzir peças específicas para os produtos próprios, quando a demanda se modifica ou a economia entra em baixa?

Nos anos 20, Alfred Sloan encontrou a resposta para tais problemas: faça tudo na própria companhia, mas crie divisões descentralizadas como centros de lucros independentes – a exemplo da Harrison Radiator, Saginaw Steering, AC Spark Plug – produzindo classes específicas de peças para toda a companhia. Tratando as divisões como negócios independentes, Sloan julgava poder impor a disciplina de custos e eficiência do mercado, preservando ao mesmo tempo as vantagens de coordenação de uma companhia unificada”¹.

Podem ser encontrados automóveis construídos com participação mínima da terceirização. São, porém, veículos fora de série, de grande luxo, quase artesanais, feitos em quantidade limitada e cujos preços se situam fora do alcance da esmagadora maioria da população.

Nas modernas aeronaves a terceirização exerce papel da mais extrema relevância e, sem ela seria impossível colocar no mercado um único exemplar por ano.

Tome-se como exemplo o Boeing 777; informações que recolhi da revista de bordo Ícaro, distribuída a passageiros pela Varig, o gigantesco aparelho é fruto de 132.500 projetos específicos, contém 3 milhões de peças, dos rebites às turbinas, e tem a participação de 1.700 construtores distribuídos por 37 países, cujos contratos somam 58 milhões de dólares. Da Austrália são os lemes de direção e profundidade; do Canadá a parte posterior das asas; do Reino Unido os computadores de voo; do Japão a seção traseira e os lavatórios; e, da nossa Embraer, uma peça do leme vertical.

Há muito que a construção de grandes edifícios residenciais e comerciais deixou de ser tarefa de mestres de obras, pedreiros, ajudantes de pedreiros, encanadores, eletricitas, pintores, e se converteu numa espécie de linha de montagem coordenada por

1 - Editora Campus, Rio de Janeiro, 4ª reedição, 1992, pág. 133.



empresas incorporadoras. Corretores saem a campo para aquisição dos imóveis necessários à edificação; alguém procede à demolição das casas e à retirada do entulho; outro cuida da limpeza e da terraplanagem; um escritório de arquitetura traça as linhas externas e internas do prédio, outro elabora os projetos executivos e um terceiro os cálculos estruturais; prospecção do terreno, abertura das fundações, batimento de estacas e a concretagem também ficarão por conta de terceiros; concluída a obra, apartamentos, andares, lojas, serão anunciados por uma agência de publicidade, e uma firma imobiliária tratará das vendas, salvo se, como habitualmente acontece, todas as unidades houverem sido adquiridas na ocasião do lançamento.

Passando ao setor de saúde, quem se encontrar em tratamento médico-hospitalar poderá necessitar de uma série de exames clínicos, feitos em laboratórios especializados e terceirizados. Em caso de cirurgia, o anestesista trabalha de maneira autônoma; o mesmo sucede com o instrumentador e o médico cirurgião. Todos eles preferem a autonomia à relação de emprego, por gozarem de liberdade de escolha de hospitais, horários, honorários, clientes.

À microempresa não é estranho o fenômeno da terceirização. Veja-se o caso do alfaiate que trabalha em oficina pequena e própria, o qual, como é sabido, tira medidas e corta o terno, mas terceiriza a confecção da calça, entregando a tarefa a calceiras e calceiros, que trabalham como autônomos e ganham por peça.

Por maior que seja a resistência de alguns órgãos governamentais, do Executivo ou do Judiciário, o fato incontestável é que o fenômeno da terceirização está presente na vida contemporânea e se tornou irreversível.

As melhores rodovias, por exemplo, continuam a ser entregues à administração de terceiros, que cobram o pedágio pelos serviços de conservação. Alguns tribunais deliberaram terceirizar serviços em nome da economia e da eficiência, como se dá com os transportes.

A ausência de lei geral tem se revelado, entretanto, grave problema, dando ensejo à fiscalização do trabalho tentar impor o seu pensamento sobre a matéria, independente dos excelentes resultados apresentados pela terceirização. Por outro ângulo, a Súmula nº 331, não obstante significasse grande avanço em relação ao anterior, criou distinção entre



atividade-fim e atividade-meio, com o que não ajudou a solucionar as dificuldades relativas à terceirização. Como assinalou o ministro Vantuil Abdala, ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho,

“É verdade que não há parâmetros bem definidos do que sejam atividade-fim e atividade-meio e muitas vezes estar-se-ia diante de uma zona cinzenta em que muito se aproximam uma da outra. Quando tal ocorrer e a matéria for levada a juízo, ficará ao prudente arbítrio do juiz defini-la. E fá-lo-á, naturalmente, levando em conta as razões mais elevadas do instituto: a especialização; a concentração de esforços naquilo que é a vocação principal da empresa; a busca de maior eficiência na sua finalidade original, e não apenas a diminuição de custos”.

O novo Código Civil oferece valiosa ajuda na solução do problema. Ao tratar das pessoas jurídicas de direito privado, no artigo 44, traz a seguinte relação: a) as associações; b) as sociedades; c) as fundações; d) as organizações religiosas; e) os partidos políticos.

Associações são uniões de pessoas que se organizam para fins não econômicos (artigo 53). São exemplos de associações desprovidas de caráter econômico as beneficentes, recreativas, culturais, desportivas.

Por outro lado, “celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados” (artigo 981). Leia-se, partilha, entre si, de prejuízos e lucros.

De maneira objetiva, a atividade-fim da sociedade, ou empresa, é a realização de lucros, pois, salvo objetivos inconfessáveis, ninguém se organiza comercialmente para ter prejuízos.

A Consolidação, de maneira equivocada, não reconheceu distinções entre a empresa, individual ou coletiva, que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, por empregados, com objetivos econômicos, e profissionais liberais, instituições de beneficência, recreativas, ou outras instituições sem fins lucrativos.

Diferenças, porém, existem e são objetivas e visíveis, o que me leva a sustentar, com o insuspeito apoio do Código Civil, que a única maneira de se identificar a atividade-fim da empresa é olhá-la pelo ângulo dos resultados, ou seja, obtenção de lucro, ao passo que a atividade-fim da associação não lucrativa é a que estiver fixada nos estatutos.

Se tomarmos como referência a Súmula nº 331, podemos chegar a um anteprojeto de lei que satisfaria todos os interesses envolvidos.



Prescreve o referido enunciado que “a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal”. Sobre tal princípio se desenvolvem as demais regras.

Ora, algo não pode ser e não ser, ou ser o seu contrário, simultaneamente.

O Decreto-Lei nº 200, cuja constitucionalidade não está posta em questão, a Lei Geral das Telecomunicações, as leis sobre trabalho temporário e serviços de vigilância bancária, decretos presidenciais e resoluções diversas admitem a legalidade da terceirização. Logo, a parte inicial da Súmula 331, ao afirmar a ilegalidade, como princípio de natureza geral, parte de raciocínio não lógico e, s.m.j., injurídico.

Como ensina Norberto Bobbio, “o Direito não tolera antinomias”. Segundo o ilustre filósofo italiano, antinomia é “aquela situação na qual são colocados em existência duas normas, das quais uma obriga e a outra proíbe, ou uma proíbe e a outra permite o mesmo comportamento”.

Para Bobbio, também se entende por antinomia jurídica “aquela situação que se verifica entre duas normas incompatíveis, pertencentes ao mesmo ordenamento e tendo o mesmo âmbito de validade”.

Diz a Constituição, no artigo 5º, II, que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

A CLT não veda a terceirização. Pelo contrário, o Código Civil prevê o contrato de prestação de serviços (artigo 593 e seguintes), e por lei são diversas as situações nas quais a prestação de serviços por terceiros é consentida e pode ser utilizada.

O projeto de lei, que tomaria como base a Súmula nº 331, diria:

“Art. 1º A contratação de trabalhadores, por empresa interposta, é ilegal.

Art. 2º. Não formam vínculo empregatício com o tomador de serviços o trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974), o serviço de vigilância, (Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1973), serviços de conservação e limpeza além de outros, desde que não caracterizadas a pessoalidade e a subordinação direta;

Art. 3º. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem, também,

do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993).

Pergunta-se por que a terceirização no Brasil se desenvolveu sem regulamentação? A resposta é porque, de maneira geral, a lei resulta da imposição dos fatos e da necessidade social. O direito nasce para responder à necessidade de regulamentação de determinado fenômeno, com o objetivo de garantir liberdade e segurança a relações sociais.

A lei do divórcio, por exemplo, resultou da existência de milhares de desquitados, impedidos de contrair segundas núpcias. Casamentos eram bem sucedidos, outros fracassavam, mas homens e mulheres permaneciam condenados à solidão, ou unidos de maneira não reconhecida pela lei, até que a realidade dos fatos impôs ao Estado o rompimento com antiga tradição para admitir o divórcio e novo casamento. Os obstáculos se originavam de preconceitos legislados. Quando divorciar-se e casar-se novamente se tornou aceito, notou-se tratar-se de algo positivo para a convivência e a felicidade das pessoas. A cega resistência à terceirização, em nosso país, por parte de quem insiste em ignorar a realidade, resulta do fato de que a CLT só reconhece o contrato bilateral de trabalho e, excepcionalmente, a empreitada e a subempreitada.

Para legislar é indispensável saber. Todos nós sabemos que leis longas e complicadas não surtem bons resultados. Quanto mais simples e objetiva melhor. Facilita a interpretação e a aplicação.

Terceirizar é legal

A terceirização é legal, conforme determina o Código Civil, quando dispõe sobre o contrato de prestação de serviços, e prescrevem outras leis e atos normativos em vigor referidos neste texto. Dentro do sistema, entretanto, existem contradições. Veja-se o caso da Súmula nº 331 do TST. Ora, algo não pode ser legal pela lei e ilegal pela jurisprudência sumulada. Se a terceirização é válida, é legal. Se o Senado, o Banco Central, o Ministério Público, a Justiça do Trabalho, o Poder Executivo, praticam a terceirização, temos que por em dúvida o acerto da súmula. Até porque, se fosse ilegal, o verbete não poderia ter os desdobramentos que apresenta. Diz-se que é ilegal, mas temos a





lei do representante comercial autônomo, do trabalho temporário, da vigilância bancária, e permissão para terceirizar serviços de conservação e limpeza, e outros especializados, desde que alheios à atividade-fim. Inexiste, contudo, linha divisória nítida, concreta, conhecida, entre atividade-fim e atividade-meio.

Como adaptar a Súmula nº 331 à vida real? Como alterá-la para que venha a se sintonizar com a vida tal como ela é? O processo é difícil, mas mais simples, entretanto, do que obter do Poder Legislativo a lei que o País reclama.

Acredito, com a experiência de tantos anos, que se suprimida for a expressão “atividade-meio” do inciso III, largos passos terão sido dados na resolução do desafiador problema.

De outra parte, substitua-se a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, como está no inciso IV, por responsabilidade solidária, como é do Código Civil, e teríamos o texto bem corrigido.

O ótimo é inimigo do bom, ou, como dizem os franceses, *“le plus grand ennemi du bien, c’est le mieux”*.

Empresa Interposta

A expressão foi utilizada pela Súmula nº 256, ao considerar ilegal “a contratação de trabalhadores por empresa interposta”. O equívoco é manifesto, uma vez que quem terceiriza não contrata mão de obra, mas empresa que se especializa em prestação de serviços, de conformidade com o previsto no Código Civil (artigos 593/609).

O contrato celebrado entre o tomador e o prestador de serviços não pertence, portanto, à esfera do Direito do Trabalho, o qual cuida de contratos individuais e de contratos coletivos, sob o nome de convenções e acordos coletivos.

Contratação de mão de obra individual não deve ser feita por empresa interposta, a menos que se trate de pessoa jurídica cuja atividade consiste em encaminhar candidatos a emprego.

No caso da terceirização, contratante e contratada dispõem de quadros próprios de empregados. A prestadora de serviços será incumbida da realização de tarefas que a tomadora não deseja executar, em nome da



eficiência, da produtividade, da racionalidade e da descentralização. A Súmula nº 331 foi aprovada pelo TST em virtude da vigência da Constituição de 1988, cujo artigo 37, II, tornou obrigatório o concurso público para preenchimento de vagas em empresas públicas e sociedades de economia mista. Logo, a Justiça do Trabalho foi impedida de transpor vínculos empregatícios da empresa prestadora para a tomadora de serviços, como previsto na parte final da Súmula nº 256, quando esta última era empresa pública ou sociedade de economia mista.

A solução consistiu na revisão da Súmula nº 256, com a aprovação da Súmula nº 331. O TST, na ocasião, se valeu da oportunidade para dilatar o terreno da terceirização possível com a inclusão das empresas de conservação e limpeza, “bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e subordinação direta”.

O dispositivo estaria perfeito não fosse a referência à atividade-meio, fonte de dificuldades, em matéria de interpretação, até hoje não resolvidas.

Entendo que não podemos permanecer na situação em que nos encontramos. São 500 mil os trabalhadores que, apenas no Estado de São Paulo, estão empregados em milhares de empresas prestadoras de serviços.

O mínimo que se espera do Estado é que encare a terceirização com o respeito que a atividade merece, para retirá-la da zona cinzenta em que se encontra, mediante a aprovação de lei geral destinada a lhe imprimir definitiva legalidade.

Almir Pazzianotto Pinto

Advogado, ex-ministro do Trabalho e ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho



Terceirização é luta!!!





Outro mito difundido é que o trabalhador terceirizado não está protegido. Não é o que vem ocorrendo. Muitas empresas criadas para ganhar licitações e sumir sem pagar os salários estão com os dias contados. O Ministério do Trabalho e o Ministério Público, que atuam para inibir essa prática, são parceiros do **SINDEEPRES** nessa luta. E a Justiça do Trabalho vem reconhecendo os pleitos 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 (aqui registrado na página 40) mostra claramente que 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. A luta foi destacada pela grande imprensa (aqui registrada na página 42).

A força do **SINDEEPRES** é a força dos seus associados.

Dessa forma, no Estado de São Paulo, a luta por melhores salários e melhores condições de trabalho é uma realidade.



Poder Judiciário Federal
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

ACÓRDÃO Nº:SDC - 00012/2013-8

PROCESSO Nº:00527317420125020000

Dissídio Coletivo de Greve

SUSCITANTE: Consórcio Lapa Poupatempo.

SUSCITADO: Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviço. s a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos d. o Estado de São Paulo - SINDEEPRES.

3º INTERESSADO: Cia. de Processamento de Dados do Estado de São Paulo - PROD. ESP e PROJECTO, Gestão Assessoria e Serviços Ltda..

EMENTA: GREVE. NEGATIVA DE NEGOCIAÇÃO PATRONAL. ABUSIVIDADE. INEXISTÊNCIA. ATENDIMENTO NO POUPATEMPO, ATIVIDADE NÃO ESSENCIAL. ALINHAMENTO SALARIAL DOS TRABALHADORES DO POUPATEMPO. INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 461 DA CLT. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA. RECONSTRUÇÃO DA RELAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO, OBSCURECIDA PELA TERCEIRIZAÇÃO. 1. A negativa patronal de negociação sobre valor dos salários, fora da data-base, confirma a frustração da negociação coletiva, constituindo pressuposto processual de desenvolvimento válido do processo de dissídio coletivo. 2. As atividades desempenhadas pelos atendentes do serviço do "poupatempo", em que pese relevantes, não se inserem na previsão restritiva das atividades essenciais relacionadas pela Lei de Greve. 3. Ante à negativa de negociação, a eclosão de movimento paredista não se mostra abusiva, desde que cumpridos, como no caso se cumprem, os requisitos da Lei de Greve. 4. Em que pese a natureza de suspensão contratual que tem a greve, a negativa peremptória do empregador em negociar tema central da reivindicação coopera com o surgimento da paralisação, motivo pelo qual se determina o pagamento dos dias parados. 5. Inaplicável à espécie a figura da equiparação salarial, como prevista no artigo 461 da CLT, que exigiria cotejo de direitos individuais puros, não condizentes com a via processual eleita. De outro lado, o mandamento constitucional da isonomia, assentado no artigo 5º, caput, alavanca procedência do pedido dos trabalhadores. Em que pese a distorção que o sistema produtivo da terceirização causa à relação original, inegável que todos os trabalhadores do "poupatempo", nos diversos bairros e cidades do Estado prestam serviços ao mesmo empreendimento empregador (artigo 3º, CLT), razão pela qual fazem jus a "Equiparação do Plano Remuneratório". 6.



Prevaleceu nesta C.SDC a orientação de que há responsabilidade solidária da da Projecto, consorciada (art. 33, V, da Lei 8.666/93), bem como da PRODESP, por permitir o aviltamento salarial praticado pelo consórcio vencedor da licitação, em desrespeito ao princípio da isonomia e ao próprio contrato, levando-se em conta que é a entidade beneficiária da força de trabalho e responsável pela fiscalização dos serviços (inteligência da OJ 383 da SDI-I do C. TST). 7. Dissídio de greve que se julga improcedente, determinando-se o retorno dos trabalhadores aos postos e acolhendo o pleito motivador do movimento paredista. 8. Concede-se o prazo de 7 (sete) dias ao suscitante para o cumprimento da determinação, contado do julgamento, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 em favor da entidade sindical suscitada e multa diária de R\$ 100,00 em favor de cada trabalhador prejudicado.

ACORDAM os Juízes da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em: por unanimidade de votos, conhecer do Dissídio Coletivo de Greve suscitado por CONSÓRCIO LAPA POUPEMPO, em face do 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, para: a) considerar o movimento grevista não abusivo; b) determinar o pagamento dos dias parados; c) julgar improcedentes as pretensões do Suscitante; d) determinar a "Equiparação do Plano Remuneratório" dos salários dos trabalhadores ora representados pelo Suscitado, na forma dos fundamentos, a partir de 10.12.2012; e) assegurar garantia no emprego para os empregados, pelo prazo de 90 (noventa) dias, a partir desta data; f) Reconhecer a solidariedade da PROJECTO e da PRODESP, quanto às obrigações impostas ao Consórcio Suscitante, e g) Conceder o prazo de 07 (sete) dias para o cumprimento da determinação, contado do presente julgamento, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em favor da entidade sindical suscitada e multa diária de R\$ 100,00 (cem reais) em favor de cada trabalhador prejudicado. Expeça-se ofício ao Ministério Público para fiscalização contra a terceirização de atividade fim. Custas pelo Suscitante sobre o valor de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), no importe de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais).

São Paulo, 30 de Janeiro de 2013

RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO PRESIDENTE

ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO RELATORA

ANA ELISA ALVES BRITO SEGATTI PROCURADOR



FOLHA DE S. PAULO

Paralisação afeta os serviços do Poupatempo

Funcionários terceirizados reivindicam reajuste salarial;

Segundo sindicato, salário pago é pior entre todas as unidades; governo do Estado diz que notificou consórcio

ANDRÉ MONTEIRO
DE SÃO PAULO

Os principais serviços oferecidos no Poupatempo da Lapa, na zona oeste de São Paulo, estão suspensos há quatro dias. O motivo é uma greve dos funcionários terceirizados que fazem o atendimento na unidade.

Ontem, quem procurou o posto para renovar a carteira de habilitação ou o RG, por exemplo, não conseguiu.

"Vin a pé desde a estação Lapa, com sol forte na cabeça. Cheguei aqui e nada. É complicado", afirmou Vilma Almeida Silva, 33, moradora de Pirituba (zona norte).

Ela procurou o posto para renovar o RG. "Preciso do documento pra resolver um problema no banco. Sem ele estou lascada."

No Instituto de Identificação da unidade, somente 4 das 40 mesas estavam atendendo, mas só quem havia agendado horário antes da paralisação. Os agendamentos estão suspensos.

Também estavam vazias as mesas de atendimento do Detran e das secretarias do Emprego e da Fazenda.

O posto, inaugurado em março, atendeu cerca de 3.000 pessoas por dia em outubro. Nesta semana, a média diária caiu para cerca de 2.000, segundo o governo.

'PIOR SALÁRIO'

O Sindepres, sindicato que representa a categoria, afirma que 90% dos funcionários da unidade aderiram à paralisação.

A entidade diz que os funcionários, contratados pelo consórcio Poupatempo Lapa, têm o pior salário entre as 31 unidades do Poupatempo em todo o Estado.

Eles recebem R\$ 663, mas reivindicam piso de R\$ 953.

Segundo o sindicato, a empresa ofereceu aumento de

R\$ 100 e reajuste de 1% ao mês até maio, quando é definido o dissídio da categoria.

Na tarde de ontem, grevistas fizeram apitação com cartão de som em frente ao local.

Uma nova manifestação está marcada para hoje, e os grevistas aguardam o agendamento de uma reunião de negociação com a empresa.

OUTRO LADO

Em nota, a Secretaria de Gestão Pública, responsável pelo Programa Poupatempo, afirma que a greve atinge 65% dos funcionários.

"Todos os cidadãos que tinham serviços agendados na unidade foram atendidos. O demais, havendo disponibilidade, também conseguem realizar os serviços", afirma a nota enviada pela pasta.

A secretaria afirma ainda que as negociações trabalhistas são de responsabilidade do consórcio, mas que notificou a empresa "para que tome as providências cabíveis quanto à normalidade do andamento do posto, sob risco de penas contratuais".

QUINTA-FEIRA, 13 DE DEZEMBRO DE 2012 ★ ★ ★ cotidiano 23

s principais empo da Lapa

atendimento está parado há quatro dias

Isabela Lima/Imagem/Divulgação



Grevistas em frente ao Poupatempo da Lapa, zona oeste

“ Vim a pé sob um sol forte, cheguei aqui e nada. Preciso do RG para resolver um problema no banco. Sem ele estou lascada.

YELMA ALMEIDA SILVA, 33
moradora de Piratuba

Sou a favor da greve por melhores salários, mas a população não pode ser prejudicada

LEONARDO CAVALHEIRO, 24
estudante

A GREVE NO POUPATEMPO

QUEM PAROU

Funcionários terceirizados da agência da Lapa, na zona oeste da capital. Segundo o sindicato, o posto tem capacidade para até 10 mil atendimentos diários.

REIVINDICAÇÕES

Aumento do piso salarial de R\$ 663 para R\$ 953

PROPOSTA

Segundo os grevistas, o comércio ofereceu aumento de R\$ 100 e reajuste de 1% ao mês até maio.



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 , é uma entidade sindical de representação de classe profissional fundada em 31 de agosto de 1992.





TERCEIRIZAÇÃO
Uma realidade irreversível.



Sede do **SINDEEPRES** em São Paulo



AMERICANA (SUBSEDE)

Rua Álvaro Ribeiro, 350 - Vila Redher
Fone/Fax: (19) 3406.1275 - 3462.8777 / E-mail:
americana@sindeepres.org.br

BARUERI (SUBSEDE)

Rua Benedita Guerra Zendron, 33 - Centro
Fone/Fax: (11) 4198.5100 - 4163.1952/ E-mail:
barueri@sindeepres.org.br

BAURU (SUBSEDE)

Rua Aviador Gomes Ribeiro, 10-61 - Jd. Santa Isabel
Fone/Fax: (14) 3227.8594 - 3227.8844/ E-mail: bauru@
sindeepres.org.br

BERTIOGA (COLÔNIA DE FÉRIAS)

Av. Tomé de Souza, 785 - Praia da Enseada
Fax: (11) 3113.0477 / E-mail: beneficios@sindeepres.
org.br

BRAGANÇA PAULISTA (ODONTOLÓGICO)

Rua Coronel Teófilo Leme, 471 - Centro
Fone/Fax: (11) 2277.6366 - 2277.6367/ E-mail:
braganca@sindeepres.org.br

CAMPINAS (SUBSEDE)

Av. Brasil, 1784 - Guanabara
Fone/Fax: (19) 3241.7506 - 3241.1390 / E-mail:
campinas@sindeepres.org.br

GUARULHOS (SUBSEDE)

Rua Zequinha de Abreu, 284 - Jd. Pinhal
Fone/Fax: (11) 2440.0730 - 2440.7389 / E-mail:
guarulhos@sindeepres.org.br

JUNDIAÍ (SUBSEDE)

Rua 15 de Novembro, 1166 - Centro
Fone/Fax: (11) 4526.1503 - 4526.1490 / E-mail:
jundiai@sindeepres.org.br

OSASCO (SUBSEDE)

Rua Doutor Mário Pinto Serva, 120 - Centro
Fone/Fax: (11) 3683.4012 - 3685.0467 / E-mail:
osasco@sindeepres.org.br

PIRACICABA (SUBSEDE)

Rua Guaporé, 138 - Higienópolis
Fone/Fax: (19) 3411.7069 - 3411.6993 / E-mail:
piracicaba@sindeepres.org.br

PRAIA GRANDE (COLÔNIA DE FÉRIAS)

Av. São Paulo, 90 - Boqueirão
Fax: (11) 3113.0477 / E-mail: beneficios@sindeepres.
org.br

PRESIDENTE PRUDENTE (SUBSEDE)

Rua 12 de Outubro, 1380 - Vila do Estádio
Fone/Fax: (18) 3221.0359 - 3903.3675 / E-mail:
prudente@sindeepres.org.br

RIBEIRÃO PRETO (SUBSEDE)

Rua Conde Afonso Celso, 1896 - Jd. América
Fone/Fax: (16) 3911.2922 - 3911.2927 / E-mail: rpreto@
sindeepres.org.br

SALTO (ODONTOLÓGICO)

Rua Nove de Julho, 294 - Centro
Fone/Fax: (11) 4602.2515 / E-mail: salto@sindeepres.
org.br

SANTO ANDRÉ (SUBSEDE)

Rua Dona Laura, 140 - Centro
Fone/Fax: (11) 4437.4226 - 4437.4206 /
E-mail: stoandrehom@sindeepres.org.br

SANTOS (SUBSEDE)

Av. Engenheiro Luis La Scala Junior, 105 - Vila Mathias
Fone/Fax: (13) 3223.2473 - 3224.4714 / E-mail: santos@
sindeepres.org.br

SÃO BERNARDO DO CAMPO (SUBSEDE)

Rua José Bonifácio, 209 - Centro
Fone/Fax: (11) 4338.4446 - 4338.6181
E-mail: saobernardo@sindeepres.org.br

SÃO CARLOS (SUBSEDE)

Rua 15 de Novembro, 2985 - Centro
Fone/Fax: (16) 3364.5035 - 3307.1186 / E-mail:
saocarlos@sindeepres.org.br

SÃO JOSÉ DO RIO PRETO (SUBSEDE)

Rua João Teixeira, 345 - Santa Cruz
Fone/Fax: (17) 3233.1620 - 3233.1595 / E-mail:
riopreto@sindeepres.org.br

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS (SUBSEDE)

Rua Doutor Aleixo Mascarenhas, 214 - Vila Maria
Fone/Fax: (12) 3922.6880 - 3921.0107 / E-mail:
sjcampos@sindeepres.org.br

SÃO PAULO (SEDE)

Praça Padre Manoel da Nóbrega, 21 - 1º andar - Centro
Fone: (11) 3113.0500 / E-mail: beneficios@sindeepres.
org.br

SÃO PAULO (ODONTOLÓGICO)

Ladeira Aurora, 126 - Santo Amaro
Fone: (11) 5521.6362 / E-mail: beneficios@sindeepres.
org.br

SOROCABA (SUBSEDE)

Rua Eurides Fogaça, 40 - Vila Trujillo
Fone/Fax: (15) 3211.2445 - 3211.2009 / E-mail:
sorocaba@sindeepres.org.br

TAUBATÉ (SUBSEDE)

Av. Professor Walter Thaumaturgo, 398 - Jd. das
Nações
Fone/Fax: (12) 3632.6281 - 3632.0484 / E-mail:
taubate@sindeepres.org.br

Organização

Daniel Castro

Revisão

Bias Arrudão

Daniel Castro

Douglas Portari

Apoio

Cleide Gonçalves

Josimar Lima

Design Gráfico

Shine Comunicação

Impressão

Duograf

Realização



TERCEIRIZAÇÃO

Uma realidade



SINDEEPRES

www.sindeepres.org.br

ISBN 978-85-906234-6-5



9 788590 623465