

AS DESIGUALDADES ENTRE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E DIRETAMENTE CONTRATADOS: ANÁLISE A PARTIR DOS RESULTADOS DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE CATEGORIAS SELECIONADAS

Patrícia Pelatieri¹

Adriana Marcolino²

Leandro Horie³

Luís Augusto Ribeiro da Costa⁴

Regina Coeli Camargos⁵

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.429, que trata do trabalho temporário e das empresas prestadoras de serviços (terceirizadas), foi sancionada em 31 de março de 2017 pelo presidente Michel Temer, mesmo com muita resistência de diversos segmentos da sociedade, sobretudo dos que representam os trabalhadores. Os setores que apoiaram a aprovação e a sanção da medida, por sua vez, alegam que é um erro dizer que os trabalhadores terceirizados terão condições de trabalho diferentes. O que sustenta esse argumento é o fato de trabalhadores diretos e terceirizados serem contratados pelo mesmo regime: contrato por prazo indeterminado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mas se o contrato de trabalho é o mesmo, como explicar as desigualdades existentes nas condições de trabalho de terceirizados e não terceirizados, demonstradas em diversos estudos acadêmicos, de institutos de pesquisas, e em relatos dos trabalhadores e do movimento sindical?

O mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por forte heterogeneidade, a despeito da existência de uma regulação estatal que estabelece uma base única e importante de proteção ao trabalhador. Entretanto, desde que o Estado passou a regulá-lo, no início dos anos 1930, sempre houve ampla margem para que as condições de contratação da mão de obra se adaptassem às conveniências empresarias e se mantivessem à margem da regulação de certos segmentos da classe trabalhadora.

1. Economista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Currículo: <<http://www.iea.usp.br/pessoas/CurriculumVitaePatrciasetembro2014.pdf>>.

2. Socióloga do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/9963937706845822>>.

3. Economista do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/0599556312862496>>.

4. Sociólogo do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/9189630221657661>>.

5. Economista do Dieese. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/1846541179701776>>.

Nas primeiras décadas da CLT, ficaram de fora da regulação estatal os trabalhadores rurais e empregados domésticos, imprimindo ao mercado de trabalho brasileiro características como alta informalidade, expressiva participação do trabalho por conta própria, elevada rotatividade e baixa cobertura previdenciária.

Tal fato, somado a um padrão de desenvolvimento econômico altamente concentrador de renda, riqueza e oportunidades, ensejou a constituição de um mercado de trabalho caracterizado pela existência de excedente estrutural de força de trabalho e de milhares de ocupações mal remuneradas e com baixa qualificação formal e profissional (Krein, 2007). Ao incidir em um mercado de trabalho já bastante heterogêneo e precário, a onda de flexibilização que tomou conta do Brasil na década de 1990 acentuou ainda mais as características perversas. A flexibilização das relações de trabalho ocorreu por meio da redução ou supressão de direitos inscritos nas normas coletivas e na legislação trabalhista e pela introdução de normas legais, que permitiram adaptar estes direitos às flutuações do negócio das empresas.

Nesse sentido, remuneração, jornada, formas de contratação e alocação do trabalho nas empresas foram flexibilizadas com a aprovação do banco de horas, da participação nos lucros e resultados (PLR), do contrato por tempo parcial e por tentativas de ampliar os limites do contrato temporário de trabalho e as possibilidades de terceirização. A utilização desses expedientes possibilitou, em vários setores e empresas, a precarização dos padrões de regulação do trabalho e dos direitos conquistados na negociação coletiva, e, como resultado desse processo, os segmentos mais vulneráveis do mercado de trabalho sofreram redução no patamar de direitos, benefícios e remuneração. A terceirização se insere nesse contexto, pois é um mecanismo que permite tornar a produção flexível, facilitando o ajuste dos estoques de força de trabalho aos ciclos produtivos, ao transformar gastos fixos em variáveis, e é importante instrumento para as empresas reduzirem o custo com o trabalho (Marcelino, 2002).

As condições de trabalho dos terceirizados são marcadas por menores salários, menor tempo de emprego, maiores jornadas, maior rotatividade e maiores índices de acidentalidade e de adoecimentos ocasionados pela ocupação. Além das desvantagens nas condições de trabalho e salários, os trabalhadores terceirizados ficam frequentemente desprotegidos no encerramento dos contratos, principalmente nos setores de vigilância e asseio e conservação, nos quais a falta de pagamento é constante, pois as empresas encerram as atividades e os trabalhadores não recebem as verbas rescisórias a que têm direito (CUT, 2011). Caso consigam ser imediatamente contratados por outra empresa, ou até pela mesma, com nome alterado, os trabalhadores não conseguem gozar férias. Também são constantemente removidos para diferentes locais de trabalho.

Segundo diversos estudos acadêmicos, os terceirizados ainda estão mais sujeitos a acidentes de trabalho que os não terceirizados (CUT, 2011; Laurentys, 2012; Araújo Júnior, 2014; Aquino *et al.*, 2016).⁶ Um incremento no número de terceirizados sobrecarrega o Sistema Único de Saúde (SUS) e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pois a maioria desses trabalhadores não possui convênio médico. Em suma, a “fatura” da redução dos custos empresariais com a terceirização indiscriminada recai sobre o Estado e os trabalhadores.

Por fim, o rebaixamento do padrão de direitos dos trabalhadores terceirizados também ocorre por meio da negociação coletiva, já que seus acordos e suas convenções coletivas são inferiores aos celebrados pelos sindicatos de trabalhadores diretamente contratados. Questão que será tratada neste capítulo.

Na maioria dos casos, os terceirizados que trabalham no mesmo local que os diretamente contratados têm patrões distintos e são representados por sindicatos de categorias diferentes. Ao se tornar terceirizado, o trabalhador perde o poder de barganha na negociação coletiva e passa por um rebaixamento dos direitos que possuía quando era empregado direto, como piso salarial e benefícios (vale-alimentação e refeição, plano de saúde, auxílio-creche e educação etc.).

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E TERCEIRIZAÇÃO

A negociação coletiva é um instrumento importante de regulação das relações de trabalho, pois permite a ampliação de direitos já previstos na legislação trabalhista e a conquista de novos. Devido a isso, as categorias com longo histórico de organização sindical têm conquistado avanços significativos, que se refletem em pisos salariais acima do salário mínimo nacional, benefícios relacionados à saúde e à alimentação, elevação da remuneração total e melhoria das condições gerais de trabalho.

A terceirização e a conseqüente fragmentação da representação sindical dos trabalhadores anteriormente representados por uma entidade sindical com maior tradição ensejam, frequentemente, o rebaixamento de direitos previstos em convenções e acordos coletivos de trabalho. Nas próximas subseções, serão apresentados alguns exemplos de como a terceirização afeta negativamente a negociação coletiva, a partir da análise dos casos de algumas categorias importantes.

2.1 Bancários

A terceirização no setor bancário foi aprofundada no início da década de 1990 e disseminada para além das atividades-meio (limpeza, segurança e manutenção). O processo de terceirização interessa aos bancos devido à redução dos custos com

6. Cabe mencionar que, no âmbito da discussão de atividade-fim, a própria definição da atividade econômica das empresas pode mascarar os registros de doenças e acidentes de trabalho, o que traria impacto sobre a indicação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e também sobre o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e os Riscos Ambientais do Trabalho (RAT).

mão de obra, pois os terceirizados ganham pouco mais de um terço dos salários dos bancários e não usufruem dos direitos previstos na convenção coletiva de trabalho (CCT) da categoria, como participação nos lucros, verbas adicionais (vales-refeição e alimentação e auxílio-creche/babá) e jornada de seis horas, além de terem o poder de organização dos trabalhadores reduzido, fragmentando a base social tradicional dos sindicatos de bancários. O processo de terceirização nos bancos ocorre basicamente de duas formas: *i)* contratação de empresas para realizar a função de correspondentes bancários – uma terceirização que já nasce fora do banco; e *ii)* contratação de empresas para execução de determinadas tarefas bancárias. Algumas etapas essenciais do serviço são delegadas a terceiros e podem continuar sendo feitas dentro do espaço físico do banco contratante ou fora dele, nas dependências das empresas terceirizadas.

Nessas atividades, os trabalhadores terceirizados geralmente cumprem a mesma função do trabalhador diretamente contratado, mas em condições de trabalho muito diferentes. Eles ganham menos, não gozam dos mesmos direitos previstos na convenção nacional dos bancários e trabalham, muitas vezes, em condições degradantes; no entanto, têm que cumprir metas elevadas estabelecidas pelos bancos. Em geral, executam serviços repetitivos, em ritmo intenso e cumprem jornadas extenuantes.

Muitas vezes, a terceirização nos bancos é mera interposição fraudulenta de mão de obra, pois há subordinação e controle da contratante sobre o processo de trabalho da contratada, a distância ou diretamente, por meio de preposto do banco que trabalha na empresa terceirizada. Além disso, não existe a especialização propagada pelos defensores da terceirização, pois o banco detém o conhecimento do serviço que contrata e ensina as tarefas para a empresa terceira, que executa todo o trabalho no próprio sistema operacional da instituição financeira. Os bancos fornecem os manuais de execução dos serviços, orientam sobre como operar o sistema e monitoram a execução das tarefas passo a passo.

No setor bancário, que possui jornada de trabalho específica, a terceirização tem sido utilizada como forma de driblar esse direito conquistado pelos trabalhadores há várias décadas, pois os terceirizados que trabalham em bancos frequentemente têm jornadas superiores a quarenta horas. Com isso, um dos efeitos é limitar a criação de postos de trabalho no setor, em decorrência da jornada mais elevada dos terceirizados. Um exemplo do rebaixamento dos direitos encontra-se nas diferenças das cláusulas que tratam de itens que compõem a remuneração, como auxílio-alimentação, creche, folga relacionada à assiduidade e PLR, além do piso salarial.

As diferenças nos pisos salariais dos terceirizados aqui analisados, quando comparados aos dos bancários, variam entre -51,4% e -66,6%. As desigualdades entre os valores acordados nos instrumentos normativos quanto aos auxílios-alimentação

e refeição variam de 9,7% a 87,6% a menos para os terceirizados. Em relação ao auxílio-creche, as variações são entre 27,3% a mais (Correios) e 65,4% a menos para as demais categorias. Por fim, comparando os valores de PLR, a disparidade entre os valores pagos aos bancários e aos terceirizados fica acima dos 90%.

Também é possível observar esse rebaixamento em outros temas presentes em convenções e acordos dos terceirizados no setor bancário, como proteção à maternidade e ações que procuram coibir a discriminação e o assédio moral no local de trabalho.

Finalmente, as cláusulas sobre organização sindical também são mais frequentes na convenção dos bancários que nos instrumentos normativos dos terceirizados. No quadro A.1 e na tabela A.1 do apêndice, constam algumas cláusulas presentes na Convenção Coletiva Nacional dos Bancários 2016-2018 e nos instrumentos normativos de categorias que prestam serviços terceirizados aos bancos.

2.2 Eletricitários

A terceirização no setor elétrico foi impulsionada na década de 1990, no contexto de privatização das empresas do setor ou do aumento da participação de capitais privados no controle acionário dessas organizações. Um dos argumentos em prol da terceirização é que ela permite às empresas contratantes concentrar atenção nas atividades relacionadas ao negócio preponderante. No entanto, no setor elétrico, as tarefas terceirizadas fazem parte justamente da atividade principal das empresas; fato que indica que a terceirização nesse segmento está diretamente associada à redução do custo do trabalho.

Estudo elaborado por Dieese (2010) destaca o alto grau de terceirização no setor, que atingiu 58,3% da força de trabalho naquele ano. A apuração das taxas de mortalidade por acidente de trabalho mostrou que essas são muito mais elevadas entre os terceirizados, sendo 3,21 vezes superior à verificada entre trabalhadores do quadro próprio. Entre os terceirizados, 47,5% morriam em decorrência de acidentes, enquanto entre os trabalhadores do quadro próprio das empresas apenas 14,8% eram vítimas fatais.

Conforme o *Relatório de estatísticas de acidentes do setor elétrico brasileiro*, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (Coge) (Fundação Coge, 2010), os trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica. Essas diferenças mostram claramente que existe maior risco de morte associado ao segmento terceirizado da força de trabalho no setor.

Em 2010, das 82 mortes ocorridas no setor, 75 foram de trabalhadores em empresas terceirizadas (Fundação Coge, 2010). O motivo mais frequente relaciona-se a algum tipo de precariedade no exercício do trabalho, como falta de equipamentos

de proteção e treinamentos. A análise do conteúdo do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Sindicato dos Eletricitários de São Paulo e da CCT do Sindicato de Prestadores de Serviços, que representam os trabalhadores responsáveis pela leitura dos medidores de energia elétrica, revela as desigualdades presentes entre os dois segmentos de trabalhadores.

Em relação às cláusulas econômicas, observa-se que, apesar de um piso salarial bastante próximo e até mais elevado para os leituristas terceirizados, as demais cláusulas econômicas apresentam valores bastante inferiores para esses trabalhadores. Observam-se condições inferiores nas cláusulas sociais, no caso dos terceirizados em comparação ao pessoal próprio das empresas. No que tange à licença-maternidade, há um período maior para as trabalhadoras diretamente contratadas (180 dias) do que para as terceirizadas, para as quais a licença se limita ao previsto em lei (120 dias). Quanto à igualdade de oportunidades, destaca-se, no ACT dos Eletricitários de São Paulo, a presença de uma cláusula que visa coibir a prática de assédio moral, enquanto na convenção coletiva dos terceirizados existe apenas uma cláusula sobre contratação de pessoas com deficiência, nos termos da lei que trata da questão.

Finalmente, quanto às cláusulas relativas à organização e à atividade sindical, há maior quantidade de cláusulas no ACT dos não terceirizados (eletricitários), que preveem liberação dos dirigentes para o exercício da atividade sindical, livre acesso às dependências da empresa e entrega da ficha de filiação ao sindicato, no ato de contratação, entre outras. Sobre esse tema, entre os trabalhadores terceirizados, a convenção concede liberação máxima de dez dias por ano para cada dirigente, liberação para realização de campanha de sindicalização no local de trabalho e constituição de comissão interna de prevenção de acidentes (Cipa), regulamentada por lei. No quadro A.2 e na tabela A.2 do apêndice, constam algumas cláusulas presentes no ACT dos Eletricitários de São Paulo e nos instrumentos normativos de categorias que prestam serviços terceirizados no setor elétrico.

2.3 Químicos

A terceirização no setor químico é amplamente utilizada. Em um painel com grandes empresas do setor no Brasil, é possível observar crescimento de 68% no número de terceirizados no período 2009-2012 (CUT, 2014). Na Petrobras, segundo dados dos relatórios anuais de sustentabilidade da empresa, de 2005 a 2012,⁷ o número de trabalhadores terceirizados cresceu 2,3 vezes. Ao mesmo tempo, o número de acidentes de trabalho subiu 12,9 vezes, especialmente entre os terceirizados: no período, ocorreram 85 mortes durante as atividades laborais. Entre os trabalhadores diretamente contratados pela empresa, houve quatorze mortes.

7. Disponível em: <goo.gl/mQ7NrV>.

Em 2014, a Petrobras tinha 80.908 trabalhadores diretos e 291.074 terceirizados (78,3% do total). Com a crise mundial do setor do petróleo e a crise interna no Brasil, após 2014, a empresa realizou forte ajuste no quadro de pessoal, o que resultou, principalmente, na demissão de terceirizados.

Segundo estudo divulgado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Químico (CNTQ, 2009), a terceirização ampliou as desigualdades entre os trabalhadores, bem como enfraqueceu a solidariedade de classe e a ação das representações sindicais. Esse estudo aponta as formas de terceirização na indústria química abaixo relacionadas.

- Contratação de redes de fornecedores com produção independente, constituídas de pequenos produtores, que utilizam as terras das grandes empresas do setor para plantio, tratamento e corte da madeira. É encontrada no setor de papel e celulose.
- Contratação de empresas especializadas em serviços de apoio, o que predomina em quase todos os segmentos, como vigilância, alimentação, limpeza, conservação, segurança, manutenção, logística, entre outros.
- Contratação de pessoas jurídicas (PJs) ou autônomos para atividades essenciais em quase todos os segmentos do ramo. Existe também o estímulo das empresas para que os trabalhadores criem suas próprias empresas e passem à condição de prestadores de serviços.
- Deslocamento de atividades que possuem grande exposição a agentes químicos ou com maior incidência de doenças do trabalho para outras empresas. No setor farmacêutico, esse tipo de terceirização é comum no segmento de embalagens de medicamentos.
- As cooperativas de trabalho também são uma modalidade de contratação precária muito utilizada no ramo químico. No polo petroquímico da Bahia, os motoristas próprios das empresas foram substituídos por cooperativas de trabalho, a maior parte fraudulentas, pois eram empresas montadas por donos de locadoras que contratam os ex-funcionários das empresas do próprio polo.
- Uso da terceirização meeira, pela qual a empresa terceira mantém um mínimo de funcionários próprios, e o trabalhador terceirizado, embora qualificado, atua como suporte dos funcionários da empresa contratante, mantendo, frequentemente, relações de subordinação. Este tipo de terceirização foi encontrado numa empresa petroquímica, no setor de celulose e papel, e na indústria química.

Conforme o caso das outras categorias aqui analisadas, existem grandes diferenças entre as condições de trabalho e os salários previstos nas convenções coletivas de trabalho dos trabalhadores diretamente contratados pela indústria química em São Paulo e as condições de trabalho e os salários dos terceirizados (auxiliares de operações na indústria química), como pode ser visto no quadro A.3 e na tabela A.3, no apêndice. Em relação às cláusulas econômicas, o piso salarial previsto na CCT 2016-2017 dos trabalhadores terceirizados (R\$ 1.000,00) é 27,4% menor que o piso dos trabalhadores químicos de São Paulo (R\$ 1.378,49, nas empresas com até 49 empregados, e R\$ 1.551,55, nas que possuem cinquenta ou mais empregados). Além do piso, há grandes diferenças entre terceirizados e efetivos quanto aos valores dos benefícios que compõem a remuneração; entre eles, o auxílio-creche (-68,1%) e a PLR, que, na CCT dos químicos, varia de R\$ 1.475,10 a R\$ 2.046,00, conforme o tamanho da empresa, mas que não está prevista para os terceirizados.

Em relação às cláusulas sociais, na CCT dos terceirizados, está prevista a contratação de trabalhadores com deficiência, conforme previsto na legislação. Na CCT dos químicos, além dessa, estão previstas outras cláusulas sociais, entre elas: *i*) a não realização de distinção, em processos seletivos e promoções, por sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou deficiência; *ii*) a extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas; *iii*) a promoção de campanha sobre assédio moral nas empresas; e *iv*) a definição de uma comissão paritária sobre assédio moral e sexual no trabalho sobre gênero, raça e etnia.

Sobre as cláusulas relativas à organização e à atividade sindical, na CCT dos terceirizados destacam-se a constituição de Cipa – direito já previsto em lei –, a autorização para campanha de sindicalização nos locais de trabalho e o abono de dez dias por ano a dirigentes sindicais. Essas cláusulas são muito relevantes, mas existem em menor número e são menos abrangentes que as existentes sobre esse tema na CCT dos químicos, entre as quais cabe citar o pagamento de horas extras a membros de Cipa, em caso de reunião fora da jornada normal de trabalho, abono de 25 ausências individuais para cada dirigente sindical – no limite de até três dirigentes – ou 75 ausências a quatro ou mais dirigentes para exercício de atividades sindicais e participação em comissão paritária sobre segurança no trabalho, saúde, meio ambiente, qualificação profissional e nanotecnologia.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A negociação coletiva e a legislação trabalhista são os principais mecanismos de proteção social ao trabalho. Por meio da negociação, os sindicatos tentam elevar o rol de direitos previstos em lei e obter novas conquistas para os trabalhadores, mas, para que isso ocorra, é preciso que existam sindicatos representativos, historicamente consolidados e reconhecidos pela sociedade.

A estrutura sindical brasileira, baseada em categorias profissionais, e não em ramos ou setores econômicos, enseja, por si mesma, elevado grau de fragmentação de representação da classe trabalhadora, numa miríade de entidades frágeis e pouco representativas. A terceirização só agrava tal realidade, ao incidir nas bases de categorias antes organizadas em um ou poucos sindicatos, resultando em mais fragmentação e enfraquecimento da representação. Esse é, inclusive, um dos objetivos da terceirização em todo o mundo: enfraquecer a representação sindical.

Ao fragmentar a representação sindical e propiciar a criação de inúmeros sindicatos frágeis e sem tradição de atuação, a terceirização reduz o poder de barganha dos trabalhadores nas negociações coletivas. O resultado disso são acordos e convenções que avançam muito pouco em relação ao previsto na legislação trabalhista, ou que, não raro, ferem a própria lei, redundando em aumento da judicialização.

A recente sanção da Lei nº 13.429/2017, que permite a terceirização ilimitada, fragilizará ainda mais o já restrito potencial das negociações coletivas no país, decorrente de uma legislação que tolhe fortemente a liberdade de organização sindical. A lei e suas consequências contradizem justamente um dos objetivos da reforma trabalhista proposta pelo governo, que é o fortalecimento da negociação coletiva.

Como resultado do enfraquecimento da negociação coletiva, a terceirização trará ainda rebaixamento do poder aquisitivo dos salários, o que terá consequências imediatas e de longo prazo sobre a distribuição de renda. A experiência recente mostrou que os ganhos obtidos nas negociações coletivas foram muito importantes para dinamizar a economia. Mas se estas forem prejudicadas pela pulverização sindical provocada pela terceirização, a economia brasileira perderá importante impulso, retardando assim a retomada do crescimento.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, C. *et al.* Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, v. 16, n. 2, p. 130-142, 2016.
- ARAÚJO JÚNIOR, F. M. A terceirização e o descompasso com a higidez, saúde e segurança no meio ambiente laboral: responsabilidade solidária do tomador do serviço a partir das normas de saúde e segurança no trabalho. **Revista Tribunal Regional do Trabalho**, v. 58, n. 89, p. 67-81, 2014.
- CNTQ – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO. Ações de resistência e luta contra a terceirização e precarização do trabalho no ramo químico. *In*: DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. (Orgs.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho**. São Paulo: Annablume, 2009. 301 p.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT, 2011.

_____. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT, 2014.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e morte no trabalho**: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. São Paulo: Dieese, 2010.

FUNDAÇÃO COGE – COMITÊ DE GESTÃO EMPRESARIAL. **Relatório de estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro**: síntese do relatório. Rio de Janeiro: Fundação Coge, 2010. Mimeografado.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

LAURENTYS, P. H. B. Terceirização: a pane no sistema de proteção à saúde do trabalhador. **Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena**, v. 18, n. 2, p. 167-188, 2012.

MARCELINO, P. R. P. **A logística da precarização**: terceirização do trabalho na Honda do Brasil. 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Os trabalhadores frente à terceirização**. São Paulo: Dieese, 1993. (Pesquisa Dieese, n. 7).

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS; BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: Dieese; MTE, 2011. Disponível em: <goo.gl/tJiXX2>. Acesso em: out. 2016.

OLMO, F. Terceirização no setor bancário. **Jus.com.br**, maio, 2016. Disponível em: <goo.gl/Dx3TvN>. Acesso em: 5 ago. 2016.

SANCHES, Ana Tércia. **Terceirização e terceirizados no setor bancário**: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 155 p., 2006. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/3777/1/Ana%20Tercia%20Sanches.pdf>.

APÊNDICE

TABELA A. 1

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas convenções coletivas de trabalho (CCTs) relativas a itens que compõem a remuneração de trabalhadores bancários e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para o setor bancário

Cláusulas	Bancários (CCT)	Correios (acordo coletivo de trabalho – ACT)		Telemarketing – Sintetel (CCT)		Telemarketing – Sintratel (CCT)		Promotores de crédito (CCT)		Atendentes de lotéricas (CCT)	
		Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)	Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)	Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)	Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)	Valor (R\$)	Comparação com bancários (%)
Piso salarial ¹	R\$ 2.134,19	-51,4	880,00	-65,6	890,00	-65,2	1.100,84	-64,8	1.045,00	-66,6	
Auxílio-alimentação	R\$ 717,20 (vale refeição – VR) + R\$ 565,28 (cesta-alimentação)	-9,7	159,06 (VR)	-87,6	159,50 (VR)	-87,6	380,16 (VR)	-70,4	374,00 (VR/VA)	-70,8	
Auxílio-creche	R\$ 434,17	27,3	191,19	-55,9	150,00	-65,4	307,22	-29,2	209,00	-51,8	
PLR ²	90% do salário-base mais o valor fixo de R\$ 2.183,53 (regra básica), mais parcela adicional resultante da divisão linear de 2,2% do lucro líquido do banco, com teto de R\$ 4.367,07.	–	190,00	-97,8	209,00	-97,5	282,26	-96,7	300,00	-96,5	

Fonte: Dados do Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas (SACC) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese), de 2016. Elaboração dos autores.

Notas: ¹ Comparação realizada por valor-hora.

² Comparação com o valor de R\$ 4.043,58, considerando que a maioria dos bancários recebe esse valor.

Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2016: CCTs da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) e de federações e sindicatos vinculados, do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado de São Paulo (Sintetel), do Sindicato dos Trabalhadores de Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sintratel) e do Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo; e ACTs da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares e da Federação Interstadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e das Trabalhadoras dos Correios.

QUADRO A.1

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas aos direitos e à organização sindical de trabalhadores bancários e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para o setor bancário

Cláusulas	Bancários (CCT)	Correios (ACT)	Telemarketing – Sintetel (CCT)	Telemarketing – Sinratel (CCT)	Promotores de crédito (CCT)	Atendentes de lotéricas (CCT)
Licença-maternidade	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008. • Cento e oitenta dias para mãe adotante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e vinte dias para mãe e pai adotantes, conforme a Lei nº 12.873/2013. 	–	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e vinte dias para mãe adotante, conforme a Lei nº 12.010/2009. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e vinte dias para mãe adotante, conforme a Lei nº 12.010/2009.
Estabilidade da gestante	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias da licença-maternidade, mais sessenta dias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias da licença-maternidade, mais noventa dias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias após o início da licença-maternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e cinquenta dias após o início da licença-maternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias após o início da licença-maternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e cinquenta dias após o início da licença-maternidade.
Igualdade de oportunidades e combate à discriminação e ao assédio	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenção de Comissão Bipartite de Igualdade de Oportunidades. • Implementação de ações pelo Programa Febraban de Valorização da Diversidade no Setor Bancário e Programa Febraban de Capacitação Profissional e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência do Setor Bancário. • Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas. • Adoção, por meio de adesão voluntária, do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho e do Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de programas educativos sobre assédio moral e sexual e apuração e orientação psicológica, em caso de denúncias de assédio. • Promoção de ações e campanhas de sensibilização sobre discriminação racial, sexismo, homofobia, pessoas com deficiência, juventude, pessoas idosas e povos indígenas. • Formação de grupos de trabalho paritários de equidade de gênero e racial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adoção de política de prevenção, apuração e encaminhamento de denúncias de assédio moral e sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisso de combate a práticas discriminatórias e de assédio moral nas relações de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas. • Promoção de campanha contra o assédio moral e sexual nos locais de trabalho e constituição de comissão bipartite para apuração de denúncias.

(Continua)

(Continuação)

Cláusulas	Bancários (CCT)	Correios (ACT)	Telemarketing – Sintetel (CCT)	Telemarketing – Sinratel (CCT)	Promotores de crédito (CCT)	Atendentes de lotéricas (CCT)
Organização e atividade sindical	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção de campanha de sindicalização nos locais de trabalho a cada doze meses. • Envio ao sindicato de ato convocatório de eleições para a comissão interna de prevenção de acidentes (Cipa). • Acompanhamento sindical da implementação do Programa de Reabilitação Profissional. • Participação em comissões paritárias sobre saúde do trabalho, terceirização e política sobre Aids. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acesso de dirigentes sindicais às dependências da empresa para a realização de reuniões e processos de filiação sindical. • Liberação mínima de cinco e onze dirigentes sindicais para sindicatos e federações em bases com até 5 mil empregados e de um limite de até mais nove dirigentes sindicais em bases maiores. • Constituição de Cipas em estabelecimentos com efetivo superior a trinta empregados. • Estabilidade pós-mandato de um ano a delegados sindicais e de seis meses a membros de Cipa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento sindical da constituição de Cipa. • Permissão de acesso de dirigentes sindicais às dependências das empresas. • Credenciamento de um delegado sindical a cada grupo de quinhentos empregados. • Convite de filiação sindical a trabalhadores admitidos em empresas abrangidas pela negociação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Envio ao sindicato de ato convocatório de eleições para a Cipa. • Liberação de um dia por mês a empregado que exerce atividade sindical, com comunicação prévia mínima de dez dias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abono de oito horas por semestre a dirigentes sindicais. 	–

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese. Elaboração dos autores.

Obs.: Entidades analisadas: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2016: CCTs da Contraf e de federações e sindicatos vinculados, do Sintetel, do Sinratel e do Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo; e ACTs da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares e da Federação Interstadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e das Trabalhadoras dos Correios.

TABELA A.2

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas a itens que compõem a remuneração de trabalhadores eletricitários e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para o setor elétrico

Cláusulas	Eletricitários (ACT) (R\$)	Oficiais eletricitistas e leituristas (CCT)	
		Valor (R\$)	Comparação com eletricitários (%)
Piso salarial	1.306,03	1.316,14	8,4
Auxílio-alimentação	672,75 (VR)	352,00 (VR) + 150,00 (vale-cesta)	-25,4
Auxílio-creche	506,83	263,23	-48,1

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.

Elaboração dos autores.

Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2015: ACT do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo; e CCT 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.

QUADRO A.2

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas aos direitos e à organização sindical de trabalhadores eletricitários e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para o setor elétrico

Cláusulas	Eletricitários (ACT)	Oficiais eletricitistas e leituristas (CCT)
Licença-maternidade	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e vinte dias, conforme o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). • Cento e vinte dias para mãe e pai adotantes, conforme a Lei nº 12.873/2013.
Estabilidade da gestante	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias da licença-maternidade mais sessenta dias. 	–
Igualdade de oportunidades e combate à discriminação e ao assédio	<ul style="list-style-type: none"> • Orientações para coibir a prática de assédio moral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas.
Organização e atividade sindical	<ul style="list-style-type: none"> • Liberação de até onze empregados para o exercício de atividades sindicais como dirigentes. • Livre acesso de dirigentes sindicais às dependências da empresa. • Realização de reuniões periódicas entre direção da empresa e representantes sindicais. • Entrega de ficha de filiação sindical a novos empregados no ato de admissão. • Mandato de um ano para a Cipa, com estabilidade pós-mandato de um ano a seus membros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autorização para campanha de sindicalização nos locais de trabalho. • Abono de dez dias por ano a dirigentes sindicais não afastados, com comunicação prévia de 48 horas. • Garantia de atendimento de representantes de empresas a dirigentes sindicais. • Estabilidade de três meses a membros da comissão de negociação.

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.

Elaboração dos autores.

Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2015: ACT do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo; e CCT 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.

TABELA A.3

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas a itens que compõem a remuneração de trabalhadores efetivos e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para a indústria química

Cláusulas	Químicos da indústria farmacêutica (CCT) (R\$)	Auxiliares de operações da indústria farmacêutica (CCT)	
		Valor (R\$)	Comparação com químicos (%)
Piso salarial	<ul style="list-style-type: none"> 1.378,49 (empresas com até 100 empregados) 1.551,55 (empresas com 101 ou mais empregados) 	1000,00	-27,4
Auxílio-alimentação	<ul style="list-style-type: none"> 184,00 (empresas com até 100 empregados) 250,00 (empresas com 101 ou mais empregados) 	330,00 (VR) + 110,00 (cesta básica) a quem recebe salário até 4.700,00.	139
Auxílio-creche	<ul style="list-style-type: none"> 626,58 (empresas com até 100 empregados) 705,25 (empresas com 101 ou mais empregados) 	200,00	-68,1
PLR	<ul style="list-style-type: none"> 1.475,10 (empresas com até 100 empregados) em duas parcelas 2.046,00 (empresas com 101 ou mais empregados) em duas parcelas 	—	—

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.

Elaboração dos autores.

Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2016: CCT do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas, Cosméticas e Similares de São Paulo, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras; e CCT 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.

QUADRO A.3

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas aos direitos e à organização sindical de trabalhadores efetivos e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para a indústria química

Cláusulas	Químicos da indústria farmacêutica (CCT)	Auxiliares de operações da indústria farmacêutica (CCT)
Licença-maternidade	<ul style="list-style-type: none"> Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008. 	<ul style="list-style-type: none"> Cento e vinte dias, conforme o art. 392 da CLT. Cento e vinte dias para mãe e pai adotante, conforme a Lei nº 12.873/2013.
Estabilidade da gestante	<ul style="list-style-type: none"> Cento e oitenta dias da licença-maternidade mais sessenta dias. 	—
Igualdade de oportunidades e combate à discriminação e ao assédio	<ul style="list-style-type: none"> Orientações para coibir a prática de assédio moral. 	<ul style="list-style-type: none"> Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas.

(Continua)

(Continuação)

Cláusulas	Químicos da indústria farmacêutica (CCT)	Auxiliares de operações da indústria farmacêutica (CCT)
Organização e atividade sindical	<ul style="list-style-type: none"> • Liberação de até onze empregados para o exercício de atividades sindicais como dirigentes. • Livre acesso de dirigentes sindicais às dependências da empresa. • Realização de reuniões periódicas entre a direção da empresa e representantes sindicais. • Entrega de ficha de filiação sindical a novos empregados no ato de admissão. • Mandato de um ano para a Cipa, com estabilidade pós-mandato de um ano a seus membros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autorização para campanha de sindicalização nos locais de trabalho. • Constituição de Cipa. • Abono de dez dias por ano a dirigentes sindicais não afastados, com comunicação prévia de 48 horas. • Garantia de atendimento de representantes de empresas a dirigentes sindicais. • Estabilidade de três meses a membros da comissão de negociação.

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.

Elaboração dos autores.

Obs.: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2016: CCT do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas, Cosméticas e Similares de São Paulo, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras; e CCT 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.