

A TERCEIRIZAÇÃO E A ‘AGENDA DO TRABALHO DECENTE’ DA OIT: REFLEXÕES A PARTIR DO BANCO DO BRASIL S/A¹

OUTSOURCING AND THE ‘DECENT WORK AGENDA’ OF THE ILO: REFLECTIONS FROM THE BANCO DO BRASIL S/A

Igor José Santana de Araújo²
Valdênia Apolinário³

RESUMO

Este artigo analisa a terceirização em agências do Banco do Brasil S.A. O objetivo é saber em que medida esta flexibilização das relações de trabalho incorpora itens reivindicados pela ‘recente’ Agenda do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou se, ao contrário, a “epidemia” de terceirização torna ainda mais desafiante o mundo do trabalho. A hipótese é que o Banco do Brasil apresenta uma crescente subcontratação/terceirização e isto não apenas contribui para a precarização das condições de trabalho, mas também se contrapõe à Agenda do Trabalho Decente. O estudo contempla uma pesquisa secundária e de campo. A pesquisa de campo foi realizada junto aos gerentes das agências, funcionários efetivos, sindicato dos bancários e os terceirizados no estado da Paraíba. Os resultados confirmam a hipótese do estudo ao demonstrar que são diversos os sentidos e as formas de precarização.

Palavras-Chave: Terceirização. Trabalho decente. OIT.

ABSTRACT

This article analyzes the outsourcing of the Agencies of the Banco do Brasil S.A. The aim is to know to what extent this flexibility of the labor relations incorporates items claimed by the 'recent' Decent Work Agenda of the International Labour Organization (ILO), or even, on the other hand, the "epidemic" of the outsourcings makes more challenging the labour world. The conjecture is that the Banco do Brasil has been presented an increase in the subcontracting/outsourcing and it does not only contributed to deterioration of the labour conditions, as well as opposes to the Decent Work Agenda. The study includes a secondary and field work. The field research was conducted with the managers of the agencies, permanent employees, Union Workers Bank and outsourced in the state of Paraíba. The results confirm the hypothesis of the study when demonstrate the various meanings and forms of precariousness.

Keywords: Outsourcing. Decent work. ILO.

1. INTRODUÇÃO

Inúmeros estudos e pesquisas apontam para o crescimento das subcontratações/terceirizações (de empresas e indivíduos)⁴. Para Harvey (1992, p. 144) a subcontração é a “mudança mais radical” dentre as transformações recentes no mercado de trabalho. Grande parte desse crescimento decorre das transformações de

¹ Este artigo tem por base a dissertação de mestrado intitulada “Terceirização *versus* ‘agenda do trabalho decente’: estudo de caso a partir do Banco do Brasil S.A. na Paraíba”, defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Economia da UFRN em 2013, sob a orientação da Profª. Dra. Valdênia Apolinário (UFRN).

² Economista. Mestre em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: igorsau@hotmail.com

³ Economista. Doutora em Engenharia de Produção pela COPPE/UFRJ. Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Atua no Programa de Pós-Graduação em Economia (UFRN). E-mail: valdenia@ufrnet.br

⁴ Dentre eles podem ser destacados: Harvey (1992), Antunes (2007), Sanches (2008), Druck e Franco (2008), Biavaschi e Droppa (2011), Druck (2011) e Marcelino (2013).

uma ‘ordem global’ de produção que impõe a flexibilização das relações de trabalho como condição necessária⁵.

No Brasil, a terceirização ganha relevância a partir da década de 1990. Alguns aspectos da época favoreceram para que ‘novas’ condições de trabalho fossem estabelecidas, entre os quais a estabilidade da moeda, a abertura econômica à concorrência internacional e a imposição de normas flexibilizadoras da economia para financiamento externo. Frente à necessidade da diminuição dos custos, inúmeras empresas iniciaram cortes de gastos, com destaque para os de mão de obra, influenciando o crescimento da terceirização dentro do país. Neste contexto, autores como Druck (2011), Druck e Franco (2008) apontam para uma “epidemia” de terceirização no país, a qual pode tornar ainda mais desigual o mundo do trabalho no terceiro milênio, precarizando as condições de trabalho.

Como contraponto teórico à precarização destaca-se o argumento do ‘Trabalho Decente’. Este último sintetiza uma espécie de ‘ideal moderno’, muito se assemelhando ao que afirma Pires (2011, p. 8), se referindo aos direitos sociais, isso porque “realizam na história três tipos de ideais do pensamento moderno: o ideal jurídico de justiça social; o ideal sociológico de cidadania; e, o ideal filosófico de dignidade humana”. No Brasil, a promoção do trabalho decente passou a ser um compromisso quando o governo brasileiro em 2003, através do então presidente Luiz Inácio Lula da Silva (1º de Janeiro de 2003 a 1º de janeiro de 2011), e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) assinaram o ‘Memorando de Entendimento’ que prevê um programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Neste contexto, o objetivo deste estudo é analisar se a terceirização no Banco do Brasil S.A. caminha na perspectiva da ‘recente’ Agenda do Trabalho Decente da OIT. A hipótese que norteia o estudo é de que o Banco do Brasil apresenta uma crescente subcontratação/terceirização e isto não apenas contribui para a precarização das condições de trabalho, mas também se contrapõe à Agenda do Trabalho Decente.

A escolha do Banco do Brasil se deve ao fato da sua origem se confundir com a história financeira do país, bem como por sua importância para a economia e a sociedade brasileira. A pesquisa de campo está circunscrita ao estado da Paraíba. Considerando que Banco do Brasil é uma sociedade de economia mista, com a maior parte das participações acionárias ordinárias em poder do Governo Federal e presente em todo o país, é razoável supor que as diretrizes relacionadas à terceirização, resguardadas especificidades, podem ser observadas nas demais unidades da federação.

O estudo contém uma revisão da literatura sobre o tema e, ainda, uma pesquisa de campo realizada junto a gerentes, funcionários efetivos, sindicato dos bancários e terceirizados do Banco do Brasil, na Paraíba, enfatizando aspectos qualitativos da terceirização. A Paraíba possui 223 municípios. A pesquisa de campo foi realizada entre abril e maio de 2013, abrangeu agências do litoral ao sertão da Paraíba e atingiu os cinco municípios mais populosos, os quais concentram 40% da população em 2013: João Pessoa, Campina Grande, Bayeux, Santa Rita e Patos. Ao todo 30 (trinta) pessoas foram entrevistadas. Nenhum depoimento alegou tratamento diferenciado do terceirizado por município, motivo pelo qual tal aspecto não foi ressaltado na análise.

O presente artigo contém quatro seções, além desta Introdução. A seção 2 faz uma revisão da terceirização a partir da visão de diferentes atores. A seção 3 sintetiza as preocupações da chamada ‘Agenda do Trabalho Decente’ da OIT. A seção 4 apresenta

⁵ Neste estudo terceirização e subcontratação serão tratados como sinônimos.

os principais resultados da pesquisa sobre a “Terceirização *versus* Agenda do Trabalho Decente” no Banco do Brasil S/A. Por fim são apresentadas as Considerações Finais.

2. A TERCEIRIZAÇÃO EM DIFERENTES PERSPECTIVAS: ASPECTOS LEGAIS, VISÕES DO PATRONATO E DA ACADEMIA

Nesta seção, são sistematizadas acepções quanto à terceirização contrapondo aspectos legais, visões do patronato e da academia. Esta revisão não tem a expectativa de exaurir tal tema, tampouco considerar tais teses consensuais em seus núcleos, mas indicar que há um debate em processo, talvez longe de qualquer convergência.

2.1. Terceirização: notas a partir de aspectos jurídicos/legais

Um importante aspecto do tema terceirização dentro da legislação brasileira é a criação da Súmula 331, em 1993, a qual dá licitude a esta forma de contratação restrita à atividade-meio.

Contudo, conforme adverte Biavaschi e Droppa (2011, p. 126), “foi no vácuo da lei que o TST normatizou sobre essa forma de contratar”, tendo em vista a inexistência de lei específica regulando a terceirização no Brasil. Para tanto, primeiramente proíbe através da Súmula 256. Posteriormente, a partir da Súmula 331, legitima especificamente para “atividades não essenciais ao empreendimento” e institui a responsabilidade subsidiária da tomada; e, em 2000, amplia tal responsabilidade ao setor público.

A Súmula 331 do TST foi editada em substituição à Súmula 256 de 1986 e, ao ser substituída, tinha como objetivo minimizar ainda mais o desemprego e abrir caminhos para a contratação. Em paralelo, incorporou-se também o ato de responsabilidade subsidiária. (BEORDO, 2008).

Assim, observa-se que a terceirização surge para fortalecer a flexibilização das relações de trabalho, desvinculando a relação direta empregador-empregado, e também para desestimular o desemprego.

Porém, o crescimento da terceirização no país gerou inúmeras ações trabalhistas relacionadas ao tema, em função do não cumprimento dos direitos sociais, do aumento do número de acidentes, entre outros. O processo de terceirização tem aumentado, por exemplo, a não comunicação dos acidentes e doenças do trabalho, deixando os trabalhadores desprotegidos e vitimados, revelando ser não apenas um processo de transferência de atividades entre empresas, mas também, uma transferência de riscos e responsabilidades.

De acordo com a legislação vigente no período em estudo somente deve existir terceirização quando o serviço prestado referir-se a um serviço meio e não um serviço fim, isto porque aos olhos do direito, as atividades-fim das empresas devem necessariamente ser executadas por funcionários efetivos. Além do que, empregador é a “empresa” que assume os riscos da produção, mesmo levando-se em conta que boa parte dos serviços essenciais esteja em processo de terceirização.

Art. 2º: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...] § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica, própria estiverem sob a direção, controle ou administração de outra constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego,

solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (BRASIL, 2001).

De acordo com Martins Filho (2012, p. 1)⁶, que se refere à terceirização como sendo uma “moderna forma de organização empresarial”, “modernas técnicas de organização empresarial”, ou ainda, como uma “forma de organização do trabalho”, a terceirização é “uma realidade econômica de caráter universal e irreversível, cuja face perversa deve ser transformada, quer pela via legislativa, quer pela via judicial”.

Ainda segundo Martins Filho (2012), a despeito dos efeitos perversos da terceirização discutidos durante a primeira audiência pública do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, em outubro de 2011 (como: “sensível redução dos salários”, “descuido das normas de segurança e medicina do trabalho”, “precarização da relação de trabalho”), não é possível esperar que o judiciário ‘desconstrua’ este fenômeno. Um dos argumentos arrolados é que a própria economia de mercado reivindica a especialização como condição para que se alcance a qualidade de um bem ou de um serviço.

[...] Com efeito, a competitividade empresarial própria da economia de mercado, somada ao desenvolvimento tecnológico, aponta para a especialização como o caminho a ser trilhado para se chegar ao aumento da qualidade do bem ou serviço oferecido. Quanto mais especializado é um médico, advogado ou fornecedor, mais passa a ser procurado, por atender melhor à necessidade específica das pessoas. Nesse sentido, a terceirização não é um mal em si mesmo, mas um fenômeno econômico generalizado que deve ser compreendido em sua essência e corrigido, pela intervenção estatal no domínio econômico, naquilo que atenta contra os direitos humanos fundamentais, entre os quais o do trabalho (MARTINS FILHO, 2012, p. 4).

Martins Filho (2012, p. 4) afirma que no tema terceirização o TST “tem buscado uma posição moderada, que garanta os direitos dos trabalhadores em face das modernas técnicas de organização empresarial”.

Quanto à jurisprudência brasileira em torno da terceirização é possível afirmar que esta teve início em fins da década de 1960:

A bem da verdade, é preciso lembrar que a possibilidade legal de uso da terceirização ocorre no Brasil, em 1967, no âmbito do setor público, através do decreto 200, que autorizava a contratação de serviços executivos. Em 1974, a lei 6.019 permitiu a contratação temporária de trabalhadores, abrindo assim um caminho para a prática de terceirização. Em 1983, criou-se a lei 7.102 que regulamentou a terceirização nos serviços de vigilância bancária. Em 1986, o TST produziu a Súmula no. 256 que procurava restringir a terceirização às possibilidades já previstas em lei até aquele momento. (CARLEIAL, 2012, p. 9)

Desde então, as alterações nas Súmulas e seus respectivos incisos ao longo do período revelam a flexibilização jurisprudencial que ocorre no período.

a) Súmula 256 (editada em 30/09/1986) – admitia a terceirização, sob a modalidade de locação de mão de obra, apenas nos casos de trabalho temporário (Lei 6.019/74) e vigilância (Lei 7.102/83)[...]; b) Súmula

⁶ Ives Gandra da Silva Martins Filho é Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

331 (editada em 21/12/1993) – ampliava as hipóteses em que se admitia a terceirização sob a modalidade de locação de mão de obra permanente, para abranger os serviços de conservação e limpeza, além de outros especializados ligados à atividade-meio do tomador dos serviços [...]; c) inciso IV da Súmula 331 (alterado em 18/09/2000) – reconhecimento da responsabilidade subsidiária objetiva da Administração Pública no caso de inadimplência dos direitos trabalhistas por parte da empresa terceirizada, intermediadora de mão de obra[...]. (MARTINS FILHO, 2012 p. 4-5).

Todavia, a despeito das transformações em curso, Martins Filho (2012, p. 9) conclui que “o critério da distinção por atividade-fim ou atividade-meio continua sendo adequado”⁷.

Como parte desta controvérsia em torno da terceirização tramitavam na Câmara dos Deputados, desde antes de 2013, projetos que tratavam deste tema, com destaque para o Projeto de Lei 1.621/2007, de autoria do Deputado Federal Vicente Paulo da Silva (Vicentinho), do Partido dos Trabalhadores de São Paulo (PT); e, o Projeto de Lei 4.330/2004, de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel, naquela oportunidade pertencente ao Partido Democrático Trabalhista (PDT) de Goiás. Tais projetos tentam condensar os ‘anseios dos empregadores e dos trabalhadores’.

Na justificativa ao seu Projeto de Lei, o Deputado Vicentinho expressa as suas preocupações. Em suas palavras:

[...] Nos últimos anos, a terceirização tem avançado das atividades de apoio para áreas habitualmente relacionadas à atividade principal da empresa. A suposta redução de custos tem sido acompanhada muitas vezes de diversos problemas trabalhistas, entre os quais: redução de postos de trabalho; redução de remuneração e benefícios, incremento de jornadas; insalubridade; aumento de acidentes de trabalho; redução fraudulenta de custos, com a subordinação direta e pessoal do empregado terceirizado à empresa contratante; ausência de responsabilidade subsidiária e solidária da empresa contratante, entre outros [...]. (SILVA, 2007, p. 4-5).

De outra parte, na justificativa ao seu Projeto de Lei, o Deputado Sandro Mabel sintetiza as suas convicções a partir da fala que segue:

[...] a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação. (MABEL, 2004, p. 6-9).

⁷ Em abril de 2015, a Câmara dos Deputados, “por 230 votos a favor e 203 contra”, referenda a emenda que permite que empresas subcontratem também atividade-fim (CARTA CAPITAL, 2015). Todavia, reconhecendo as profundas implicações desta recente aprovação sobre as relações e condições de trabalho, tema explorado noutras publicações nossas, esclarece-se que bem antes desta ocorrer, empresas como o Banco do Brasil S/A já estavam envoltas no dilema entre as atividades de um bancário concursado e os demais trabalhadores que realizam atividades bancárias dentro ou fora das agências.

Do exposto, observa-se que tanto os que operam o poder judiciário, quanto os que compõem o poder legislativo geralmente firmam os seus argumentos a partir de uma espécie de concepção ‘dicotômica de terceirização’. Desta forma, para alguns predomina uma ‘terceirização real’ no Brasil, que reduz custos, precarizando as condições de trabalho e aviltando os direitos históricos; e, para outros predomina um ‘ideal de terceirização’, compatível com a divisão de trabalho que acompanha o capitalismo e que reivindica uma especialização produtiva, e ainda, que caminha ao encontro das melhores práticas quanto à produtividade, qualidade, gestão do trabalho e competitividade.

2.2. Terceirização: notas sobre a visão do patronato

Este subitem sintetiza a visão de representantes do patronato brasileiro a partir do olhar da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN).

Para a CNI (2009, p. 1) a terceirização emerge como sendo “uma nova divisão do trabalho que veio para ficar”, isto porque “por meio dela, cada parte executa aquilo que faz melhor, com mais especialização, maior pontualidade e menor custo”.

De acordo com Casali (2011, p. 2-3)⁸:

A terceirização refere-se à transferência de atividades para outras empresas, detentoras de melhores técnicas e tecnologias. Desta forma, sua adoção implica em mudanças na organização de uma rede de produção. As redes são dinâmicas em sua organização e nos modelos de negócios das empresas, permitindo evoluir em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade.

Pastore (2011a)⁹ enfatiza que a precarização se aprofunda entre as condições de terceirizados. No entanto, defende que atividade precária é sempre encontrada tanto em atividades terceirizadas quanto nas não terceirizadas. Também reforça que do ponto de vista das firmas a terceirização é necessária para a viabilização dos negócios.

O autor também acrescenta que cada contrato de trabalho terceirizado possui sua particularidade, seja quanto ao local da prestação de serviço, seja com relação ao prazo de trabalho, remuneração, direitos, dentre outros. Tudo isto tornaria inviável administrar os mais diferentes tipos de contratos com uma única Lei, pois, não haveria regra grande o suficiente para cobrir tamanha heterogeneidade.

Conforme Casali (2011), para qualquer uma das atividades básicas e para o próprio funcionamento da empresa, é indispensável o ‘repasso’ de determinadas atividades, seja telecomunicação, logística, advocacia, visto que, até mesmo durante a compra de insumos a empresa estaria repassando uma etapa da produção.

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) oferece legalidade apenas para as atividades-meio das empresas e proíbe a terceirização das atividades-fim. No entanto, Casali (2011) defende que é difícil justificar a terceirização apenas a partir desse tipo de atividade, isto porque em certas ocasiões, terceirizar atividades-fim é determinante para manter condições básicas da produção da empresa, corroborando o que defende Pastore (2011a).

⁸ Emerson Casali é gerente executivo de relações de trabalho da CNI.

⁹ José Pastore é Consultor em relações do trabalho da CNI, da Febraban, das Federações Estaduais de Indústria e Comércio, das Centrais Sindicais de Trabalhadores e das Associações Industriais Setoriais.

A Confederação mostra ainda que para a manutenção das atividades de terceirização é indispensável que a contratante fiscalize intensamente o cumprimento das obrigações por parte da contratada, evitando eventuais perdas financeiras. Também julga indispensável que o ambiente e as normas de saúde e de segurança do trabalho sejam atendidas pela empresa contratante. (CNI, 2012).

Por fim, Casali (2011) argumenta que a terceirização é um elemento importante na sustentabilidade das indústrias e empresas e indica que, em média, representa 14% dos funcionários. Logo, julga que criar restrições pode trazer graves consequências dificultando a geração de empregos e estimulando a precarização das condições de trabalho.

No tocante à perspectiva do patronato financeiro/bancário quanto à terceirização, observa-se que embora o setor apresente diferentes processos de trabalho, formas de organização da produção e de natureza da riqueza em relação ao industrial, suas visões convergem com relação ao tema.

Para Portugal¹⁰ (2014) apud FECOMERCIO (2014, p. 1) “a terceirização é um fenômeno global e irreversível”, havendo também “boas razões econômicas e sociais” que a justificam. O autor se apoia no recorrente argumento de que a divisão do trabalho eleva a produtividade e eficiência, do que decorreria o desenvolvimento econômico e bem-estar social geral.

No tocante à restrição da terceirização às atividades-meio, o autor supramencionado destaca que os “sistemas modernos de produção” não comportam tal distinção. Assim, sugere que a terceirização seja guiada “pelos benefícios da especialização, qualidade e comodidade para o cliente e as circunstâncias locais de cada serviço”, e cita como exemplo o transporte de valores e a vigilância das agências.

Executivos e companhias do setor financeiro também confirmam a perspectiva da Febraban sobre o assunto.

Segundo o Banco do Brasil (2015, p. 1), os serviços terceirizados, “nos termos e limites da lei”, representam uma “alternativa para ampliar em eficiência, eficácia e efetividade, o valor criado para a organização, os acionistas, os clientes e a sociedade”.

De acordo com Politanski¹¹ (2015) apud Valor Econômico (2015, p. 1), a terceirização eleva a competitividade das empresas e “não prejudica direitos trabalhistas”. A executiva também defende que as companhias tenham a liberdade “na definição de quais atividades terceirizar”.

Assim, de forma geral, o patronato industrial e financeiro defende a terceirização ressaltando o seu papel no estímulo ao emprego e a ‘maior competência técnica’ da terceirizada. Também argumenta que a terceirização apenas das atividades-meio é insuficiente.

2.3. Terceirização: notas sobre a visão da academia

Este subitem destaca estudos que enfatizam a evolução e as formas de manifestação da terceirização no Brasil.

No caso brasileiro, de acordo com Carneiro (1994), a terceirização é um fenômeno relativamente novo. Segundo o autor, esse tipo de flexibilização apresenta-se no cenário nacional a partir da abertura da economia brasileira e a introdução das políticas neoliberais do início da década de 1990. A busca por maior flexibilidade no mercado de trabalho e a necessidade de reduzir os gastos e de aumentar a produtividade

¹⁰ Murilo Portugal é presidente da Federação Nacional dos Bancos (Febraban).

¹¹ Cláudia Politanski é vice-presidente do Itaú Unibanco.

como estratégia de permanência no mercado teriam sido as principais tendências à terceirização nos países industrializados.

Sanches (2008) defende que a terceirização surgiu há duas décadas, como um dos métodos mais difundidos pelos capitalistas para obter mais-valia relativa¹². A esse respeito Marcelino (2004, p. 30) afirma que “como só é possível extrair mais-valia de trabalho vivo, rebaixar salários por meio da terceirização de atividades simples é uma forma de exploração renovada dentro do capitalismo”.

De acordo com Antunes (2007), a quantidade de contratos de terceirização e empresas de terceirização no Brasil era consideravelmente pequena até os anos de 1980, situação que foi agravada nas décadas seguintes, 1990 e 2000.

Pochmann (2007) também afirma que a partir da década de 1990 ocorreram várias alterações na condução das políticas econômicas brasileiras frente às economias internacionais, entre elas a abertura comercial, o que reivindicou novas formas de pensar a gestão dentro das firmas. Como parte desta transformação ocorreu um grande movimento vinculado à terceirização de mão de obra, à desverticalização das empresas, entre outros, que foram responsáveis pela ampliação da externalização de partes do processo produtivo. O autor demonstra ainda o contexto econômico em que a terceirização começa a tomar corpo dentro do país, uma vez que a economia começou a conviver com um ambiente de inflação controlada, porém somada a condições macroeconômicas desfavoráveis, com altas taxas de juros, valorização cambial e elevada carga tributária. Desta forma, pressionadas pela concorrência, as empresas começam a investir na terceirização como forma tanto de fugir dos altos tributos, como contornar alguns dos mecanismos compensatórios que as mesmas necessitavam (política industrial e comercial; e, investimento em infraestrutura).

Druck e Franco (2008) acrescentam que a terceirização cresceu em todas as direções, primeiramente no setor público e nas empresas estatais, explicada pelas políticas de flexibilização e pelas medidas recomendadas pelo FMI. Com base nesses princípios, suspenderam-se concursos públicos e buscaram resolver o problema através de terceirizações em várias modalidades: contratação de estagiários (principalmente nos bancos públicos); cooperativas (particularmente na área de saúde) e a terceirização de serviços públicos para o setor privado. No setor privado, a terceirização se expandiu para lugares onde antes eram de responsabilidade da empresa, como medicina do trabalho e segurança, áreas chave para o acompanhamento dos riscos inerentes à saúde dos trabalhadores. Tudo isto alterou fortemente as condições de trabalho.

Como resultado desse processo, Antunes (2007) demonstra que a prática da terceirização aprofunda a heterogeneidade da ‘classe-que-vive-do-trabalho’, acentuando cada vez mais as diferenças sociais. Porém, dado seu crescimento no mercado de trabalho, em termos de força e importância, são os terceirizados quem mais sofrerão com a piora das condições de trabalho. Segundo o autor, resta à classe agir no sentido de se organizar em meio à representação sindical, visando minimizar a precarização.

Druck e Franco (2008) citam as reclamações mais frequentes dentre os terceirizados: hiato salarial entre as classes; hiato do FGTS (multas, expurgos, planos); horas extras; danos morais e materiais; plano de benefício complementar, dentre outros.

¹² De acordo com Marx (1984), a mais-valia relativa resulta da intensificação do trabalho dentro da jornada média, com conseqüente diminuição do tempo de trabalho necessário (pago) e aumento do trabalho excedente (não pago).

Pochmann (2011, p. 13) adverte para a tendência à precarização em meio à terceirização e associa esta última a uma “verdadeira reforma trabalhista e sindical”, isto porque se apoia numa “obtenção forçada de ganhos adicionais de produtividade” consolidando o “padrão de emprego asiático”, a saber: “elevada rotatividade, contida remuneração e longa jornada de trabalho”.

Um agravante é que a terceirização no setor privado praticamente impediu a conquista de novos direitos trabalhistas, especialmente dos trabalhadores que não eram subcontratados, precarizando também os postos de trabalho definidos por condições de trabalho formais. Ademais, aos olhos do setor público, a fase da baixa inflação veio somada a ações voltadas a uma grande contenção de despesas. A consequência disso foi a aceitação de técnicas privadas de gestão de mão de obra nas empresas estatais, como privatização e a Lei Camata (que possui maiores definições e mais tarde viria a ser revogada e substituída pela Lei Complementar nº 96) e a Lei de Responsabilidade Fiscal. Em decorrência, rapidamente, a terceirização se alastrou por todo o setor público brasileiro, que por sua vez transferiu custos com pessoal para o setor privado, através da rubrica ‘fornecedores’, livrando-se, inclusive, do pagamento do salário dos funcionários (POCHMANN, 2007).

Também tratando da realidade brasileira, Marcelino (2004 e 2007) chama a atenção para as principais formas de terceirização no Brasil e que ela ocorre para muito além do argumento recorrente de necessidade de buscar serviços mais especializados, competitivos e eficientes. Ainda conforme Marcelino (2007, p. 64) um agravante é que a terceirização altera a natureza do contrato de trabalho, pois “os contratos deixam de ter natureza trabalhista e passam a serem civis ou mercantis”.

Do exposto avalia-se que a terceirização vem trazendo diversas consequências, quase sempre em detrimento do trabalhador, isso porque as empresas, premidas por um contexto de extrema concorrência e agindo de forma defensiva para reduzir custos, findam por contratar terceiros a partir de salários e condições de trabalho inferiores, o que contribui para a elevação da taxa de exploração da força de trabalho.

3. A ‘Agenda do Trabalho Decente’

Esta seção sintetiza as preocupações da ‘Agenda do Trabalho Decente’. Neste tema, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) figura como uma das principais referências. A OIT é ligada à Organização das Nações Unidas (ONU) e é especializada em questões relacionadas ao mundo do trabalho e uma de suas atribuições se refere à elaboração das chamadas Agendas do Trabalho Decente, que são desenvolvidas tanto para os continentes, como para cada um dos países filiados à ONU. Em 2003, esta organização inicia uma campanha internacional em prol do trabalho decente.

Como antecedentes desta iniciativa ressalta-se que em fins da década de 1990 o discurso predominante era a defesa da flexibilização das relações de trabalho e do ‘crescimento sem emprego’. Contraopondo-se a tais teses e frente a um ambiente de “crise global do emprego”, de visível “deterioração generalizada das condições de trabalho” e de críticas aos “sistemas públicos de proteção social”, a OIT reafirma que o trabalho não é um “mero fator de produção”, que o mercado de trabalho “não é autorregulado”, e ainda, que “o trabalho continua sendo a via fundamental para a superação da pobreza e a inclusão social, condição básica para uma vida digna e para o exercício da cidadania”. (PRONI, 2013, p. 4) Segundo a OIT:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial

aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. [...] Além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a atuação da OIT no Brasil tem se caracterizado, no período recente, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas tão importantes como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras. (OIT, 2011, p.1)

Para DRUCK (2011, p. 46) o trabalho decente se refere a um “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”.

No Brasil, a Agenda do Trabalho Decente foi desenvolvida a partir de um diálogo e cooperação entre órgãos do Governo Federal e representa uma referência para a continuidade dos debates sobre os desafios de fazer avançar as políticas públicas de emprego e proteção social. Também possui como objetivo o fortalecimento da capacidade do Estado brasileiro em avançar frente aos problemas estruturais do mercado de trabalho: pobreza e a desigualdade social; desemprego e a informalidade; extensão da cobertura da proteção social; parcela de trabalhadores sujeitos a baixos níveis de rendimentos e produtividade; elevados índices de rotatividade no emprego; condições de segurança e de saúde nos locais de trabalho. (LUPI, 2010).

A promoção do trabalho decente no Brasil passou a ser um compromisso quando o governo brasileiro, em 2003, através do então presidente Luiz Inácio Lula da Silva e a OIT, assinaram o ‘Memorando de Entendimento’ que prevê um programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente.

São consideradas pela OIT (2006a) para o Brasil três diferentes prioridades para a geração de mais e de melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento, a saber: i) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil em todas as suas formas; ii) fortalecer os atores tripartites (governo, empresa e trabalhador); e, iii) diálogo social com um instrumento de governabilidade democrática. Esclarece-se que, com base nestes eixos estratégicos, o Brasil define o que considera como prioridade, e não a OIT. Isto ocorre porque a despeito da ‘Agenda do Trabalho Decente’ ser uma proposta da OIT, esta deve ser conduzida pelos seus Estados-membros.

Segundo Sachs (2004), frente a todas as divergências e desigualdades presentes no Brasil, entre as quais saúde, saneamento, educação, o trabalho decente se constitui como a principal arma para se atender a quase todas as necessidades do trabalhador, por duas razões: i) a partir do momento que o trabalhador está exercendo suas atribuições de forma legal não há razão para sua situação, a princípio, ser precarizada; e, ii) atribui-se o sentimento do trabalhador como ser humano, que, durante seu trabalho busca

autorrealização, autoestima e desenvolvimento na escala social. No entanto, segundo afirma, isto pressupõe uma significativa geração de empregos formais, exercidas em boas condições e convenientemente remuneradas.

De acordo com OIT (2006b), no contexto sul-americano, a agenda traz como pauta os seguintes temas: i) garantir que crescimento econômico assegure o trabalho decente; ii) assegurar a aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho; iii) gerar maior confiança na democracia e no diálogo social; iv) ampliar e fortalecer os esquemas de prevenção e de proteção social dos trabalhadores; e, v) ampliar a inclusão social e no mercado de trabalho para reduzir a desigualdade.

Segundo a OIT (2006b), não é fácil mensurar a quantidade pessoas em situação de trabalho precarizado e informal. Vale ressaltar que na região sul-americana mais da metade dos empregos correspondem a trabalhadores independentes ou no serviço doméstico sem carteira assinada, trabalhadores familiares não remunerados, entre outros. Assim, o crescimento econômico é fundamental para que haja o desenvolvimento dos postos de trabalho na região. No entanto, os países da América Latina têm obtido índices que não acompanham a demanda por emprego no continente.

De acordo com a OIT (2006b, p. 8 e 9), o déficit de trabalho no ano de 2005 na região era de 126 milhões de postos de trabalho, devendo aumentar para 158 milhões em 2015. Todavia, projeções apontadas pela entidade mostram que os países latinos deveriam crescer, em média, a taxas de aproximadamente 10% ao ano para que em menos de 20 anos a situação estivesse devidamente controlada. Porém, na média que atualmente os países estão crescendo, seriam necessários aproximadamente 120 anos. Além do mais, para que ao menos se sustentasse o déficit de emprego, seria necessário que as nações latinas aumentassem seu PIB, em média, em pelo menos 5,5% ao ano.

Um agravante, de acordo com Sachs (2004), é que o crescimento econômico gera resultados opostos aos desejados, pois a riqueza continua se concentrando nas mãos de poucos e a desigualdade tende a continuar se acentuando, gerando uma parcela importante de população marginalizada. Portanto, o Brasil deve se esforçar com vistas a uma estratégia de desenvolvimento que seja ambientalmente sustentável, economicamente viável e socialmente incluyente, capaz de caminhar na direção do pleno emprego e autoemprego decente no sentido da OIT, ou seja, é indispensável que sejam oferecidas condições de trabalho e remunerações dignas.

4. A TERCEIRIZAÇÃO E A ‘AGENDA DO TRABALHO DECENTE’ NO BANCO DO BRASIL S/A: PRINCIPAIS RESULTADOS

Esta seção discute os resultados da pesquisa nas agências do Banco do Brasil S/A confrontando-os com o preconizado pela Agenda do Trabalho Decente da OIT, particularmente quanto à liberdade sindical; negociação coletiva; não à discriminação; não ao trabalho infantil e forçado (estes últimos não foram verificados na empresa); qualidade do emprego e proteção social.

“Na última década, o lucro líquido dos maiores bancos que atuam no Brasil passou de R\$ 8,09 bilhões em 2001 para R\$ 48,41 bilhões em 2010, um salto de 498% em termos reais”. Em contrapartida, “de 1999 a 2010, os maiores bancos no Brasil, tanto privados quanto públicos, aumentaram de R\$ 2,2 bilhões para R\$ 10,5 bilhões suas despesas com serviços de terceiros. Uma variação de 368% em termos reais”. (DIEESE/CUT, 2011, p. 2 e 4)

Em 2012, o Banco do Brasil tornou público um concurso que vigorou por dois anos e convocou 2.314 (dois mil, trezentos e quatorze) novos funcionários, divididos em

14 estados dentre as regiões Sul, Nordeste e Norte. Na Paraíba apenas 74 concursados foram convocados (FUNDAÇÃO CESGRANRIO, 2012)¹³.

4.1. Liberdade sindical e negociação coletiva

Inicialmente, destaca-se que há um impasse imanente a esta tema que é o fato dos terceirizados, precisamente aqueles que realizam atividades-fim, não serem representados pelo sindicato dos bancários, na Paraíba. Logo, inexistente um ente formal para o exercício do direito à liberdade sindical. Em consequência, estes também não são contemplados pelas negociações coletivas da categoria.

Alguns terceirizados informaram que isto acontece porque o sindicato acredita que estes ocupam a vaga dos concursados e prejudicam a categoria bancária. Nestas circunstâncias, os terceirizados ora se sentem incomodados, ora acuados com a situação a que estão submetidos, seja porque não se sentem fortes o suficiente para esboçar um sentimento de classe ou porque se sentem substituindo o bancário concursado.

Como agravante, o sindicato dos bancários discorda frontalmente da terceirização bancária, exceto em atividades muito específicas. O argumento do sindicalista quanto aos ganhos dos bancários serem estendidos aos ‘terceirizados atividades-fim’ confirma:

De jeito nenhum, inclusive nem fazem parte da data-base. [...] Então os nossos aumentos (dos bancários) eles nem sabem (os terceirizados). (Representante Sindical).

Embora tenha sido mencionado que já se discute a criação de um Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Instituições Financeiras, que abarcaria também a agenda dos terceirizados, o pensamento dominante entre bancários efetivos entrevistados é que a terceirização é uma forma de burlar as leis trabalhistas conquistadas até então.

Outro fator que dificulta a inclusão dos terceirizados nas negociações coletivas refere-se ao fato de que durante o período grevista, todos os terceirizados trabalham. Quando questionados a respeito da presença dentro das agências durante as greves, executando tarefas rotineiras, informaram:

Éramos sim obrigados a trabalhar na época da greve. O gerente geral e o tesoureiro eram figuras que não podiam deixar de comparecer na época da greve. (Terceirizado F3).

Também foi questionado se os ‘terceirizados atividades-meio’ trabalhavam durante o período de greve e a resposta foi enfática:

A gente trabalha normalmente porque a greve é dos bancários. Então não muda nada. A gente tem que vir, carga normal, como se fosse dia normal da gente. (Terceirizado M3).

Quando questionado sobre o Banco do Brasil atender os princípios de liberdade sindical e negociação coletiva, o representante sindical foi taxativo:

Você não precisa nem terminar, de jeito nenhum. Não atende os princípios de liberdade sindical porque a pessoa terceirizada, ela é extremamente vulnerável ao dono da empresa, certo? Você não tem estabilidade no emprego. [...] Não existe sindicato dos terceirizados. (Representante Sindical).

¹³ A convocação é feita ao longo de todo o período de vigência do concurso e é disponível mediante pesquisa diária no Diário Oficial da União (IMPrensa Nacional, 2015).

As falas anteriores demonstram que a ‘Agenda do Trabalho Decente’, precisamente nos temas ‘liberdade sindical’ e ‘negociação coletiva’, parece estar distante dos terceirizados do Banco do Brasil. Também revelam os desafios para que o sindicato dos bancários incorpore a agenda dos terceirizados nos seus acordos.

4.2. Discriminação

Alguns trabalhadores efetivos, questionados a respeito da discriminação, ressaltam conflitos com os que realizam atividades-fim quando estes não conseguem fechar um contrato e pedem ajuda aos efetivos. Neste caso, a interrupção do serviço do efetivo por parte do terceirizado, exatamente para fazer uma atividade que o efetivo também fez desde sempre, dificulta o relacionamento entre estes trabalhadores. Além da busca pelo atendimento das metas, dois problemas estão na base deste fato: a qualificação insuficiente do terceirizado e o não acesso a todos os dados do sistema.

Questionado sobre a discriminação dentro das agências, o sindicalista foi enfático em mostrar que há sim discriminação e reforçou o conflito para o atendimento das metas.

Rapaz, isso é direto. Olha, imagina aí, você está no meio de 20 (vinte) bancários, e tem uma pessoa que ganha 1/10 do que você, porque às vezes eles ganham por produção. É inevitável o preconceito. E quando você tem uma situação onde as metas são acima de qualquer tipo de relação humana, esse preconceito dobra. E é extremamente comum. (Representante Sindical)

Sobre a discriminação dos terceirizados atividades-meio, o Representante Sindical também confirmou e mencionou também a existência de assédio sexual:

Olha, o pessoal da limpeza faz isso (buscar cafezinho) comumente. [...] Já teve casos aqui nessa agência que teve assédio sexual de um. Pronto, esqueci de falar que tem uma telefonista terceirizada, que teve assédio sexual, apesar de ser uma terceirização a meu ver, necessária. Mas se de uma telefonista, que é de uma empresa terceirizada que contrata, que tem uma certa estabilidade, imagina as outras que não têm essa estabilidade. (Representante Sindical)

Em relação à discriminação decorrente da forma de contratação em si, foi mencionado tratamento diferenciado e invisibilidades. É o que se vê nos depoimentos a seguir:

[...] às vezes o que acontece é um funcionário te trata diferente. [...] Tem funcionário que diferencia você e outros. [...] E em relação aos gerentes, depende de gerente para gerente.” (Terceirizado M3).

[...] Por exemplo, quando nós estamos na copa, às vezes tem alguns funcionários, não são todos, que olham para a gente com outros olhos, entende? Chega um lá (funcionário) não são todos. Fulano toma isso, fulano toma aquilo e a gente lá. Não te oferecem. Parece que não tem ninguém, entendeu? Ignora a nossa presença. (Terceirizado M1)

Os terceirizados que realizam atividades-meio também foram questionados. Segundo informado, alguns gerentes e/ou efetivos pedem ‘favores’ aos mesmos. A fala que segue é elucidativa:

Sim, isso, uma outra pessoa que não deveria ser eu quem deveria servir os cafezinhos. No caso uma copeira, não é? Porque a minha função é outra área, a limpeza. [...] É algum funcionário me mandar fazer alguma atividade fora do banco. Agora por ali, nas proximidades mesmo. (Terceirizado M1)

Do exposto, avalia-se que há sim situações a que alguns terceirizados são submetidos que resultam em discriminação, expressas em ocorrências possivelmente sustentadas no diferencial de salário, qualificação ou condição de trabalho terceirizado, sendo exemplo o desvio de função de terceirizados que realizam atividades-meio (limpeza); a disputa por clientes e fechamento de contratos; e, o assédio sexual. Ressalta-se que o assédio não está condicionado apenas ao fato de ser uma trabalhadora terceirizada, mas por ser uma mulher, o que independe do contrato de trabalho.

4.3. Saúde e segurança do trabalhador

Neste tema foi questionado aos terceirizados atividades-meio e fim se eles já sofreram ou presenciaram algum tipo de problema de saúde advindo ou agravado pelas condições de trabalho dentro das agências do Banco do Brasil.

Uma das terceirizadas que realiza atividades-fim argumenta que:

[...] esses problemas de saúde são comuns nesse tipo de ambiente de trabalho. Como o trabalho é muito dinâmico e puxado, porque lida com o público, com metas, sempre há algum funcionário que desenvolveu problemas (de saúde). (Terceirizada F3)

Outra terceirizada argumenta a respeito do ambiente geral em que o funcionário de banco está inserido, não apenas o terceirizado:

Os casos de estresse que sofri e tomei conhecimento de outros funcionários terceirizados ou efetivos, foram ocasionados pela má educação por parte de clientes, chegando algumas vezes a agressões físicas e palavras de baixo calão, principalmente nos ambientes de caixas eletrônicos e convencionais. Valendo salientar, ocorridas por clientes com elevado grau de escolaridade, de classe média e alta, por homens e mulheres. (Terceirizado F2)

Os problemas com relação à saúde do trabalhador ‘terceirizado atividade-meio’ também foram registrados. Um segurança afirma que sofreu complicações de saúde, em razão das suas atribuições no Banco do Brasil. Também acrescenta que:

Já o outro segurança, ele sofre com varizes e também hérnia de disco. Porque fica em pé demais e a postura é inadequada. Você trabalha cerca de 8 (oito) horas em pé. (Terceirizado M2)

Já, há dois anos atrás sofri uma cirurgia de varizes, nas duas pernas, esquerda e direita e passei 85 (oitenta e cinco) dias afastado. Foi retirada a safena da perna esquerda e voltei. E hoje está voltando novamente, por causa do trabalho e passar a maioria do tempo em pé. No caso aliviaria esse problema com o escudo¹⁴. Segundo a médica

¹⁴ Escudo é um posto blindado de segurança. Quando são colocados, os terceirizados podem fazer uma rotatividade dentro deles e ainda têm a possibilidade de descansarem enquanto realizam a vigilância.

que fez a minha cirurgia, eu deveria sair desse emprego e conseguir outro que não passasse tanto tempo em pé [...]. (Terceirizado M3)

Os registros supracitados permitem avaliar que no tema ‘Saúde e Segurança no Trabalho’ também são verificadas situações que precarizam as condições de trabalho dos terceirizados. A pesquisa de campo indicou que os trabalhadores terceirizados, sobretudo aqueles que realizam atividades externas, estão expostos a toda sorte de intempéries de um trabalho ao ar livre: calor, frio, barulho, poluição. Além disso, muitos são submetidos a metas extremamente elevadas, pressão por resultados, posições ergométricas penosas, dentre outras condições precarizadoras. Afora esses aspectos que potencialmente podem desencadear reações fisiológicas e/ou psicológicas, soma-se ainda o fato destes lidarem com dinheiro, que por si só atrai marginais para estes ambientes (assaltos, golpes) e também exige imensa atenção e responsabilidade nas operações. Logo, trata-se de um ambiente ou serviço potencialmente tenso.

4.4. Condições gerais de trabalho

De acordo com as entrevistas com os terceirizados, as condições de trabalho nas agências do Banco do Brasil, na Paraíba, variam conforme os ambientes onde estes estão exercendo a sua função, precisamente se dentro ou fora das agências. A satisfação destes aumenta ou diminui conforme usufruem das instalações do banco. Alguns terceirizados que realizam atividades-fim também demonstraram regozijo com as condições de trabalho uma vez que trabalham ‘lado a lado’ com os efetivos. Além do que, informaram que quando os mesmos adentram as instalações do Banco do Brasil, são tratados cordialmente pelos funcionários efetivos.

De forma geral, todos os funcionários efetivos entrevistados negam as condições de trabalho ‘favoráveis’ dos terceirizados. Quando questionados são categóricos em dizer que são precárias.

Precária, a da nossa categoria, dos bancários, hoje em dia é precária em matéria de segurança, em matéria de condições de trabalho [...]. Nas agências pelo menos é precária, que dirá a dos terceirizados que é mais precária ainda. Tipo, eles ficam no meio da rua, não têm a menor condição. (EFETIVO E1)

Outro depoimento também merece destaque:

As condições de trabalho dos terceirizados da empresa são bem inferiores quando comparadas as dos funcionários de carreira. Além disso, podemos apontar a falta de planos de saúde, previdência e outros direitos legais conquistados por nossa Constituição, deixando os terceirizados de fora das leis previstas pela CLT. (EFETIVO E2)

Entre os administradores das agências o que se vê é uma opinião dividida, mas ainda assim admitem a precarização e, se referindo aos terceiros atividades-meio e fim, afirmam:

A condição física deles lá fora, horrível, horrível. Você não tem segurança, não tem nada. Eu acho precária. (Gerente G2).

Outro relativiza e diz:

Eu acho que a condição física é precária e a condição psicológica é boa, porque o terceirizado trabalha por produção. Então a pressão é

dele. Como ele não tem gerente, a gente passa a demanda, mas ele quem vai atrás. (Gerente G1)

Do exposto, avalia-se que mesmo as condições de trabalho daqueles terceirizados que estão dentro das agências mostram-se precarizadas através da intensificação do trabalho, não paradas para descanso, salários aquém das atribuições, condições ergonômicas inadequadas, metas abusivas, gestão pelo medo, não pagamento da PLR, carga horária diferente, falta de segurança, dentre outras.

4.5. Salários e direitos dos terceirizados

Segundo alguns terceirizados, o Banco do Brasil oferece a melhor remuneração entre os bancos, para terceirizados. Todavia, quando comparados aos efetivos do banco, foi ressaltado: um significativo diferencial de salários; a não participação dos terceirizados nos lucros; e, a realização de horas extras não devidamente pagas, mas sim negociadas a partir de um banco de horas de folga. Quanto aos benefícios para além do salário, como vales alimentação e refeição, auxílio creche, além da 13ª cesta alimentação, os terceirizados argumentaram não terem tais direitos. Segundo alguns afirmam isto se justifica por não serem diretamente contratados pelo Banco do Brasil.

Uma reclamação grave e recorrente dos terceirizados não está relacionada ao processo de trabalho em si, sendo ainda mais básica, a saber: a preocupação de se vão receber ou não o salário. Neste caso, foi enfatizado que o atraso é das empresas prestadoras e não do Banco do Brasil. O Quadro 1 resume e compara direitos dos trabalhadores efetivos e terceirizados do Banco do Brasil, na Paraíba.

Quadro 1 - Comparativo de Direitos Fundamentais no Trabalho e demais conquistas entre trabalhadores efetivos e terceirizados do Banco do Brasil na Paraíba (2013)

Especificação	Efetivos	Terceirizados
Liberdade sindical	Há liberdade sindical	Não há nenhuma liberdade sindical e sequer há sindicato, pelo contrário, a 'classe' como um todo é combatida pelo sindicato dos bancários.
Negociação coletiva	Há negociação coletiva	Não há nenhuma condição de negociação coletiva. Muitos terceirizados são ameaçados em serem substituídos caso entrem de greve.
Não à discriminação	Não há discriminação	Não há na forma prevista pela OIT. Todavia, não há aceitação do trabalho terceirizado em si, por parte do sindicato dos bancários e efetivos em geral.
Demais conquistas dos trabalhadores		
Remuneração	Piso salarial de R\$1.900,00 além das gratificações	Alguns terceirizados recebem apenas por produção, outros alegam remuneração fixa em R\$1.000,00.
Jornada de trabalho	6h diárias com hora extra paga em dinheiro	8h diárias com hora extra descontada em outros dias de trabalho
PLR	Recebem participação	Não recebem PLR

	nos Lucros	
Creche	Recebem apoio do Banco do Brasil	Alguns alegaram receber, mas a maioria discorda
Metas	Alegam metas altas	Alegam metas abusivas
Treinamento	Existe	Inexiste
Ambiente de trabalho	Satisfatório	Precário
Vale-alimentação	R\$ 272,96	Inexiste
Vale-refeição	R\$ 15,98	R\$ 4,00

Fonte: Pesquisa de campo/Elaboração própria.

O Quadro 1 corrobora o anunciado na revisão bibliográfica e na pesquisa como um todo, isto porque para todos os itens os terceirizados se mostram mais precarizados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão bibliográfica indicou que, no caso brasileiro, a terceirização ganha expressividade a partir da década de 1990 impulsionada por transformações advindas da abertura comercial, estabilização monetária e financiamento externo. Neste contexto, as elevadas taxas de desemprego reforçavam a flexibilização das relações de trabalho.

O estudo partiu da hipótese de que o Banco do Brasil S.A. apresenta uma subcontratação/terceirização de mão de obra que contribui, entre outros aspectos, para a precarização das condições de trabalho. Nesse sentido, tal recurso se contrapõe à Agenda do Trabalho Decente preconizada pela OIT.

Os resultados indicaram que há uma crescente precarização das condições de trabalho do terceirizado que realiza atividades-fim, seja porque muitos não podem mais realizar as suas atividades dentro das instalações do banco, seja porque as suas metas são constantemente elevadas, ou ainda, porque não são representados pelo sindicato da categoria bancária. De outra parte, os que realizam atividades-meio também alegam desvio de funções, assédio, condições ergonômicas penosas, e ainda, invisibilidades. Por outro lado, aos olhos dos funcionários efetivos e do sindicato, a terceirização precariza o trabalhador e enfraquece enormemente a classe bancária. Segundo afirmam, ao invés de contratar concursados, busca-se uma mão de obra mais barata com a terceirização. Portanto, concluem que quanto mais terceirizados realizando atividade-fim, mais fraca se torna a categoria bancária concursada. Na visão dos sindicalistas, a terceirização também visa reduzir a organização e o poder sindical.

Nesse sentido, diversos são os significados e as formas de precarização dos terceirizados no Banco do Brasil. As principais são: baixos salários, precarização das condições físicas ao longo do tempo (ambiente de trabalho), redução de direitos, inexistência de representação sindical e comprometimento da saúde do trabalhador (pressão física e psíquica). Todos esses temas são contemplados pela Agenda do Trabalho Decente da OIT e se mostram, segundo pesquisado, bastante fragilizados.

Logo, conclui-se que a terceirização nas agências pesquisadas atende somente a dois itens reivindicados pela 'recente' Agenda do Trabalho Decente da OIT, a saber: inexistência do trabalho infantil e do trabalho forçado. Em todos os demais temas, o uso da terceirização se contrapõe, no todo ou em parte, à Agenda do Trabalho Decente. Acredita-se que pesquisas futuras possam se somar a esta e fornecer ainda mais

elementos para desvendar o *SER BANCÁRIO* no século XXI, num ambiente de crescente terceirização.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça., FRANCO, Tânia Franco (orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

BEORDO, Poliana. Terceirização ou precarização do trabalho: a situação do hipossuficiente. In: Seminário do Trabalho, 6., 2008, Marília. **Anais eletrônicos...** Marília: UNESP, 2008. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/polianabeordo2.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2013.

BANCO DO BRASIL. **Serviços terceirizados**. Disponível em: <<http://www.bb.com.br/portallbb/page3,8899,8753,0,0,1,6.bb>>. Acesso em: 06 set. 2015.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA Alisson. A história da súmula 331 do tribunal superior do trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. In: **Revista de Ciências Sociais**. Londrina-PR. pp. 124-141, v. 16. n. 1, 2011. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9657/8494>>. Acesso em: 06 set. 2015.

BRASIL. Decreto-lei nº 5. 452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 set. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 ago. 2013

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Terceirização da força de trabalho no Brasil: um caminho sem volta?. In: **XVII Encontro Nacional de Economia Política**, Rio de Janeiro. 2012. Disponível em: <http://www.sep.org.br/artigos/download?id=2088&title=Terceiriza%C3%A7%C3%A3o+da+for%C3%A7a+de+trabalho+no+Brasil%3A+um+caminho+sem+volta%3F>>. Acesso em: Acesso em: 05 fev. 2014.

CARNEIRO, Francisco Galvão. Informalidade e terceirização: duas tendências opostas? **Revista de Economia Política**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 41-49, out./dez. 1994. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/56-3.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2013.

CARTA CAPITAL. Câmara aprova terceirização para todos os serviços. 23/04/2015. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/politica/camara-aprova-terceirizacao-para-todos-os-servicos-2809.html>>. Acesso em: 03 mai. 2015.

CASALI, Emerson. **Terceirização: esclarecimentos importantes para regulamentar o tema**. [S.l.; s.n.], 2011. Disponível em: http://api.ning.com/files/ZzgoSrxTNUnY5sgYaNdIXqktzm89Cldvjsb0ph8ZDCfb99WZ3raABszCWqk-QtYVGBJb-K4dMVW5vfQ9sA0j84quR*SoAR*S/TerceirizacaoNotaTcnicaOut11.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2012.

CNI - CONFERÊNCIA NACIONAL DA INDÚSTRIA. **História**, 2012. Disponível em: <
<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional/2012/03/1,1741/historia.html>>.
Acesso em: 05 ago. 2013.

CNI - CONFERÊNCIA NACIONAL DA INDÚSTRIA. **CNI diz que lei trabalhista é anacrônica e defende terceirização**, 2009. Disponível em: <
http://www.fiero.org.br/noticias_detalhes.asp?CodMateria=670>. Acesso em: 05 ago. 2013.

DIEESE-CUT. **Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha**. DIEESE/CUT: São Paulo, 2011. Disponível em:
<http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf>. Acesso em: 06 set. 2015.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011.

DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. A terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno, 2008. Salvador: **Laboral**, v. 4, n. 2, p. 83-94. Disponível em: <
http://laboreal.up.pt/files/articles/2008_12/pt/83-94pt.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2012.

FECOMERCIOSP - Federação do Comércio do Estado de São Paulo. **FecomercioSP, CNI e Febraban debatem terceirização do trabalho**. 01/09/2014. Disponível em:
<<http://www.fecomercio.com.br/NoticiaArtigo/Artigo/11536>>. Acesso em: 06 set. 2015.

FUNDAÇÃO CESGRANRIO. **EDITAL N.º 01 - BB, DE 12 DE JANEIRO DE 2012**. Disponível em: <
http://www.cesgranrio.org.br/pdf/bb0112/bb0112_edital.pdf>. Acesso em: 06 set. 2015.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

IMPrensa NACIONAL. **Casa Civil da Presidência da República**. Brasília: Imprensa Nacional. 2015. Disponível em: <http://portal.in.gov.br/>>. Acesso em: 06 set. 2015.

LUPI, Carlos. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Brasília: MTE . 2010. Disponível em:
< http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>.
Acesso em: 03 ago. 2013.

MABEL, Sandro. **Projeto de Lei 4.330/04**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2004. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>.
Acesso em: 14 fev. 2014.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Pegada Eletrônica**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 56-60, dez. 2007. Disponível em:< <http://www4.fct.unesp.br/ceget/PEGADA82/4Texto-Paula.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2013.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização: terceirização e trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 75, n. 11, p. 1287-1295, nov. 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O que é trabalho decente**. Brasília, 2011. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 02 ago. 2013.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006a. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2013.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Brasília, 2006b. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_hemisferica_537.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2013.

PASTORE, José. **Os rumos da terceirização**. São Paulo: FECOMERCIO/SP, 11/10/2011, 2011a. Disponível em: < <http://www.fecomercio.com.br/NoticiaArtigo/Artigo/3019>>. Acesso em: 03 ago. 2013.

PASTORE, José. **A real prioridade na terceirização**. São Paulo: O Estado de São Paulo, 15/03/2011, 2011b. Disponível em: < <http://www.estadao.com.br/noticias/impreso,a-real-prioridade-na-terceirizacao,691999,0.htm#8567643260029991>>. Acesso em: 03 ago. 2013.

PIRES, Valber. Componentes da precarização: esboço para uma teoria da sociedade precária. In: **Congresso Luso-Afro Brasileiro de Ciências Sociais**, 11., 2011, Salvador. Anais eletrônicos... Salvador: UFBA, 2011. Disponível em: < http://www.xiconlab.eventos.dype.com.br/resources/anais/3/1308289288_ARQUIVO_ArtigoComponentesdaPrecarizacaoCONLAB.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2013.

POCHMANN, Márcio. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho**. Campinas: CNTS, 2011. Disponível em: < http://www.cnts.org.br/public/arquivos/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2013.

POCHMANN, Márcio. **SINDEEPRES 15 Anos: a superterceirização dos contratos de trabalho**. Campinas: SINDEEPRESS, 2007. Disponível em: http://www.bancax.org.br/br/admin/noticias/arquivos/5be45325eb3947d508e7b2cb2c37069f1601_arqui.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2013.

PRONI, Marcelo Weishaupt. Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. In: **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n.3 (49), p. 825-854, dez. 2013. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ecos/v22n3/09.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2014.

SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. In: **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 18, n. 54, p. 23-49, maio/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v18n51/a02v1851.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2013.

SANCHES, Ana Tercia. A terceirização diante da noção de trabalhador coletivo em Marx. In: **Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, 3., 2008, São Paulo. Anais

eletrônicos. São Paulo: GEPAL, 2008. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/anatercia.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2013.

SILVA, Vicente Paulo da. **Projeto de Lei 1.621/07**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2007. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359983>>. Acesso em: 14 fev. 2014.

VALOR ECONÔMICO. **Executivos defendem terceirização e dizem que reduz burocracia**. 04/05/2015. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/empresas/4033556/executivos-defendem-terceirizacao-e-dizem-que-reduz-burocracia>>. Acesso em: 06 set. 2015.

Recebido em outubro de 2014

Aprovado em abril de 2015