

Seminário FESPSP 2017 - Incertezas do trabalho
02 a 05 de outubro de 2017
GT 17 – Trabalho e Trabalhadores

**Sindicalismo e terceirização: análise das convenções coletivas de categorias
terceirizadas**

Maísa Santos Calazans Silva (IFCH-Unicamp)¹

Resumo: O avanço do neoliberalismo e das políticas desreguladoras do mercado de trabalho na economia brasileira tem provocado o aumento do contingente de trabalhadores sujeitos à terceirização e aos contratos de caráter temporário. A terceirização assume função de reduzir os custos da força de trabalho e desmobilizar a organização da classe trabalhadora através da fragmentação das categorias e seus organismos de classe. Através da análise das Convenções Coletivas de Trabalho e dos jornais sindicais do SIEMACO Campinas e do SINDEEPRES-SP buscou-se conhecer os parâmetros da representação sindical das categorias de trabalhadores terceirizados e em contratos temporários. Os resultados apontaram para a baixa oxigenação das direções, o alinhamento destas com as políticas neoliberais e os baixos patamares de pactuação dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Sindicalismo brasileiro; Representação sindical; Convenção Coletiva de Trabalho; Terceirização; Trabalho Temporário.

Introdução

A terceirização é um modelo de contratação da força de trabalho que se configura por ser instrumento de uma nova estratégia de acumulação capitalista. Compõe o projeto neoliberal e, juntamente com o processo de reestruturação produtiva e organizacional, se disseminou globalmente desde o último quartil do século XX.

¹ Bacharel em Ciência Política e Licenciada em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas. Email: calazans.maisa@gmail.com

Apesar do discurso geral, o neoliberalismo - como tipo de prática e pensamento político-econômico – se expressa de maneiras diferentes nos países centrais e periféricos devido às diferentes estruturas sociais sobre as quais atua.

O projeto neoliberal foi o responsável por retirar as regulações, administrações estatais e os controles sociais e políticos que restringiam a ação das atividades empresariais em seu interesse puramente corporativo. Ele deve ser entendido, então, como uma ofensiva das classes dominantes e, principalmente, dos países centrais contra as periferias do capitalismo. (GALVÃO, 2008)

O conceito de Estado neoliberal designa o conteúdo da política de Estado, assim como a ideologia predominante nesta fase de reprodução ampliada do capital. Esta política de Estado é identificada pelas medidas de redução dos custos da reprodução da força de trabalho (assim como da supressão das normas de regulação das relações de trabalho) e direitos sociais, com a privatização de empresas e serviços estatais e a abertura econômica (comercial e financeira). Dentro dessa lógica, o discurso neoliberal utiliza o discurso da modernização do Estado, que deve ser “mínimo”, contudo, o Estado neoliberal não deixa de interferir na economia, sendo um importante executor das reformas de reestruturação capitalista (GALVÃO, 2003). É importante ressaltar, por exemplo, que a desregulamentação (ou re-regulamentação, como apontado por Standing, 2013) do mercado de trabalho se dá através da ação dos três poderes do Estado, permitindo a ação predatória do capital sobre a classe trabalhadora em seus direitos e organismos de representação.

A supressão e redução de direitos trabalhistas e sociais (alvo da desregulamentação dos mercados de trabalho) atende às demandas de todas as frações da burguesia, criando uma unidade política entre as diversas frações dominantes em torno do neoliberalismo capaz de arrefecer a disputa pela hegemonia entre as frações da burguesia. Isso explica-se pelo caráter anti-operário e antipopular dessa política. Ou seja, pela comum vantagem da degradação dos salários, das condições de trabalho e a redução dos direitos sociais. (BOITO, 2002)

O discurso neoliberal entende os direitos sociais como empecilhos para a modernização e globalização da economia. Para os neoliberais, estes implicariam negativamente no crescimento econômico e na competitividade no mercado global devido aos custos provenientes da manutenção da seguridade social, direitos

trabalhistas, etc. Neste sentido, a desregulamentação do direito do trabalho é parte da estratégia de um projeto de matriz neoliberal.

A terceirização é o modelo de contratação da força de trabalho que melhor se ajustou ao modelo neoliberal de mercado de trabalho. Juntamente com o trabalho com contrato temporário, a terceirização possui duplo efeito benéfico para as classes dominantes. Por um lado, fragmenta e desorganiza a classe trabalhadora em suas organizações políticas e, por outro, retira direitos e reduz os custos da mão de obra.

A terceirização é um modelo de subordinação trilateral onde o comprador de força de trabalho a revende com lucro para outrem. O trabalhador se torna o terceiro no contrato entre duas empresas, tornando-se duplamente subordinado. Esse modelo de contratação da força de trabalho estabelece dupla apropriação de mais-valia e a imposição de um regime onde as contrapartidas do trabalho são precarizadas e legaliza os postulados do neoliberalismo e pós-fordismo. A terceirização não é apenas uma forma de externalização ou de delegação de atividades da empresa tomadora para uma outra empresa prestadora de serviços, mas também um processo de valorização do capital por meio da organização e gestão do trabalho. Sua generalização contribui para uma invisibilização e ao mesmo tempo precarização das relações de trabalho, aprofundadas como meio de suprir supostas inevitabilidades econômicas que, em verdade, mascaram escolhas e projetos políticos e econômicos. (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007)

As pesquisas sobre o tema² têm demonstrado que o trabalho terceirizado promoveria o esfacelamento das categorias profissionais, comprometendo a consolidação das identidades e rebaixando os patamares de pactuação da força de trabalho, resultando na precarização do trabalho social. Além disso, enfraqueceria as organizações dos trabalhadores, individualizando as relações de trabalho, além de jogar os trabalhadores em situação de extrema vulnerabilidade ao desmontar as garantias trabalhistas conquistadas durante o século XX. Na prática, pode-se observar, enfim, as leis desregulamentando o mercado de trabalho, transformando a relação de emprego em relação comercial, isentando os beneficiários da força de trabalho de qualquer responsabilidade trabalhista.

² Dentre a vasta bibliografia sobre o tema, recomendamos em especial o dossiê *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. (2011, 2014) elaborado pela CUT-DIEESE; e o livro *Precarização e Terceirização: Faces da mesma realidade*, organizado por TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila (2016).

Um dos efeitos da desregulamentação do mercado de trabalho, realizada via Estado, é o enfraquecimento do papel dos sindicatos na organização do mercado de trabalho. Dado o modelo sindical brasileiro de unicidade por categoria e território, com a implantação da terceirização espalharam-se novos sindicatos pelo país, aumentando drasticamente a fragmentação da representação sindical e, com isso, fragilizando o poder dos organismos da classe trabalhadora. (GALVÃO, 2008)

A terceirização no Brasil – breve recuperação histórica

A terceirização e a subcontratação, embora já utilizada³, entrou em evidência no início dos anos 1990, com a eleição de Fernando Collor de Mello (1990-92), com a submissão da economia brasileira à nova dinâmica capitalista de acumulação flexível. A terceirização é entendida como eixo central da estratégia empresarial de flexibilização e precarização das relações de trabalho nessa nova fase do capitalismo brasileiro. Assim, durante a década de 1990 não mais se discutia a amplitude dos direitos e garantias, mas a própria necessidade de manter ou não os patamares de regulação protetiva do trabalho vigentes.

A década de 1990 foi palco de inúmeras inovações legislativas favoráveis aos interesses patronais. A alta taxa de desemprego e a consolidação da hegemonia neoliberal na sociedade permitiram que o então presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) avançasse na desregulamentação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Durante seu governo foi aprovada a lei das cooperativas profissionais; desindexação salarial; desvinculação da remuneração na forma de participação nos lucros e resultados (PLR) em relação à remuneração na forma de salário; promoção do trabalho temporário e do trabalho em tempo parcial; criação do banco de horas; restrição do poder de fiscalização do Ministério Público do Trabalho e Emprego (MTE); restrição ao exercício de greve no setor público e a implementação do programa de privatizações. O governo também assumiu uma postura mais intransigente no trato com as mobilizações sindicais e populares.

³ O Decreto-Lei 200/67, regulamentado através da lei 5645/70, inaugura a possibilidade de terceirização no Brasil. Os subsequentes ataques ao direito do trabalho se fundamentaram nesse precedente. Essa desregulamentação foi estendida ao setor privado através da lei 6019/74, conhecida como “lei do trabalho temporário”, que serviu para a propagação do mecanismo de intermediação de mão de obra para todos os demais setores da economia. Nos anos seguintes, a legislação trabalhista passou a admitir a intermediação de mão de obra de caráter *permanente*, destinada às atividades de vigilância bancária através da lei 7102/83.

Durante a década de 2000 manteve-se a hegemonia neoliberal na política brasileira, contribuindo para aumentar a precariedade e desorganização do mercado de trabalho brasileiro. O governo Lula (2003-2010) também atuou para aumentar a flexibilização do trabalho, principalmente através da legalização de contratos de prestadores de serviço por empresas de uma só pessoa (PJ's); criação do Super Simples (apesar desse tratar de um modelo tributário para as micro e pequenas empresas, o Simples também age como elemento precarizador das relações de trabalho ao contemplar essas empresa com a adoção de exigências trabalhistas diferenciadas, as micro e pequenas empresas ficam dispensadas de, p.ex., afixar quadro de horários de trabalho dos empregados; anotação das férias dos empregados em livros ou ficha de registros; comunicação ao MTE sobre a concessão de férias coletivas, entre outras coisas). Sobre os anos 2000, devemos observar que a política de valorização salarial adotada pelos governos petistas ao elevar o poder de compra da renda do trabalho teve como efeito amenizar o processo de precarização das relações de trabalho.

Estudo realizado pelo Dieese em parceria com a CUT (2011) apresenta os indicadores das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados. A pesquisa identifica que a remuneração dos trabalhadores terceirizados é 27,1% inferior à remuneração dos trabalhadores contratados pela empresa primeira, possuem rotatividade 53,3% superior (a média de tempo de emprego dos empregados com contrato direto é de 5,8 anos enquanto que o tempo médio para os trabalhadores terceirizados é de 2,6 anos) além de terem a jornada semanal 3 horas superior a exercida pelos trabalhadores permanentes. A bibliografia sobre o tema aponta que a terceirização também repercute de forma acentuada na exposição da saúde e da vida desses trabalhadores, o que resulta nos alarmantes dados de acidentes de trabalho.

De acordo com o relatório elaborado pelo DIEESE (2012), os trabalhadores terceirizados encontram dificuldades para serem representados pelos sindicatos, para se organizarem e para obter suas reivindicações por melhorias das condições de trabalho e ampliação de direitos (os contratos atípicos deixam essa categoria de trabalhadores descoberta de diversos direitos e benefícios que os funcionários diretos possuem). Essa condição cria, de acordo com os pesquisadores, uma segunda categoria de trabalhador, com menos direitos, menos segurança e menos saúde.

Dentro deste quadro, nosso estudo objetiva verificar através da análise das Convenções Coletivas de Trabalho as bases de representação das ocupações profissionais terceirizadas.

Características do setor de limpeza, conservação e multisserviços

As atividades relacionadas a transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serviram como porta de entrada para o modelo da terceirização no Brasil. Talvez por referir-se a trabalho de baixa produtividade, aparentemente irrelevante e invisível socialmente, a literatura sobre os temas sindicais não tem atribuído devida atenção ao tema.

Acreditamos que através da observância aos patamares de pactuação dos direitos e formas de representação dessas ocupações pioneiras na experiência da flexibilização das formas de contratação da força de trabalho no Brasil, poderemos contribuir com o debate sobre a representação sindical dos trabalhadores de um importante segmento econômico do setor de serviços.

Pode-se observar que o segmento de limpeza, conservação e multisserviços cresce a partir do avanço da terceirização nas relações de trabalho brasileira. Com propulsores como este, o setor de serviços, tem sido o mais economicamente dinâmico da economia brasileira. Este setor tem crescido sua participação no produto e no emprego das principais economias. No Brasil, essa alta participação nos resultados da economia se deve ao processo de desindustrialização precoce que atinge a economia brasileira desde o choque neoliberal na década de 1990 e ao crescente processo de externalização de atividades das empresas. De acordo com pesquisa desenvolvida pela Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental⁴ (FEBRAC, 2012), o setor de serviços em 2011 foi responsável por 65% do PIB nacional.

⁴ A Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental (FEBRAC) foi fundada no dia 07 de março de 1983 em Brasília/DF, com o principal objetivo de defender os interesses das categorias por ela representados, a partir do seu Diploma Legal, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego. Pela especificidade da sua razão social, muitos creditam à FEBRAC apenas a representação da categoria patronal de Asseio e Conservação. O raio de alcance da entidade, porém, tem muito maior amplitude. A Federação tem a representação única e legal dos setores de serviços de Asseio e Conservação, Serviços de Limpeza em Geral de Edifícios, Móveis e Jardins, Limpeza Urbana, Preservação Ambiental, Medições, e os serviços de Hospitalidade terceirizados em geral, incluindo-se todas as atividades descritas na cartilha de orientação ao Tomador de serviços, quais sejam: Porteiros e Vigias em Geral, inclusive de Condomínios e Edifícios;

Assim, o futuro do emprego depende da composição que o setor venha a ter, de tal modo que a qualidade dos postos de trabalho no setor passa a assumir papel central nesta discussão. Apesar disso, há pouquíssimos estudos sobre as relações de trabalho, representação sindical e dinâmica econômica no segmento, nossa pesquisa busca contribuir com os esforços para sanar essa lacuna na bibliografia relacionada.

De acordo com a pesquisa da FEBRAC/2012, o segmento de limpeza, conservação e multisserviços é constituído por 13.200 empresas espalhadas pelo Brasil que juntas faturam R\$32 bilhões ao ano (base 2011) e geram cerca de 1,6 milhão de empregos diretos.

O mercado está concentrado nas regiões Sul e Sudeste, onde encontram-se cerca de 72% das empresas prestadoras de serviços e dos trabalhadores do setor (em números absolutos, o total de empresas nas duas regiões é contabilizado entre 9350 a 9500 das 13200 empresas do setor, enquanto que o total de trabalhadores nessas empresas se mantém entre 1,08 milhão a 1,15 milhão de trabalhadores dos 1,6 milhão de empregos gerados no país).

O crescimento dos contratos no setor se manteve a taxas superiores a 10% entre 2006 a 2011. O número de empresas no setor apresentou crescimento de 19% entre 2006 e 2011 o que reflete o aumento da competitividade no setor. Dado o modelo concorrencial esse crescimento no mercado não se traduz proporcionalmente no número total de empregados e/ou no faturamento das empresas. Como constatou a FEBRAC:

A facilidade de acesso à tecnologia e métodos básicos permite o aparecimento de novos prestadores de serviços nem sempre preparados para a gestão empresarial e seus riscos, aumentando a chamada "concorrência predatória". (...) Esta concorrência predatória, que não está restrita apenas às pequenas empresas, levou a uma queda nos valores médios dos contratos, ou pela troca por um prestador de serviços mais barato ou pela simples redução dos preços para manter o cliente (...) estes movimentos de redução de preços e custos reduziram também o número médio de funcionários por contrato, o que explica o pequeno crescimento do número total de trabalhadores empregados no setor observado nos últimos anos [entre 2006 e 2011 cresce cerca de 5%] (FEBRAC, 2012:21-22)

Faxineiros ou Serventes; Limpadores de Caixas D'Água; Trabalhadores Braçais; Agentes de Campo; Ascensoristas; Copeiros; Capineiros; Dedetizadores; Limpadores de Vidros; Manobristas; Garagistas; Operadores de Carga; Auxiliares de Jardinagem; Contínuos ou Office-Boys; Faxineiros de Limpeza Técnica Industrial; Recepcionistas ou Atendentes e outros Serviços terceirizados similares (FEBRAC, 2012:69)

O nível de terceirização do mercado potencial de limpeza ambiental está estimado entre 66 a 76% em diferentes níveis nos setores público e privado. O setor privado representa 40% do mercado de asseio, conservação e afins e, estima-se que entre 45 e 55% do mercado de limpeza profissional esteja terceirizado. Já no setor público que, abarcando as três instâncias, representa 60% do mercado, o nível de terceirização estimado está entre 80 e 90% (FEBRAC, 2012:29).

Pelo perfil econômico, tais empresas são aptas a ingressar no “Simples Nacional”, previsto na lei complementar 123/2006, dispensando as pequenas e médias empresas de diversas obrigações trabalhistas, fragilizando a fiscalização do trabalho, p.ex., no tocante às condições de segurança e saúde e o cumprimento do pagamento de salários, férias, 13º salário.

Como consequência, a “simplificação” dos critérios de aplicação e fiscalização das normas de segurança e saúde do trabalho faz crescer o número de acidentes de trabalho graves e fatais. Os terceirizados são vítimas de oito em cada dez dos acidentes de trabalho no Brasil e nos casos onde há morte, quatro em cada cinco ocorrem em empresas prestadoras de serviços (DIEESE, 2011).

Nosso estudo de caso mobiliza dois grandes sindicatos laborais responsáveis pela representação das categorias de asseio, conservação, limpeza urbana e demais categorias terceirizáveis, além dos trabalhadores com contrato temporário de trabalho. Sendo eles o SIEMACO Campinas (Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação Limpeza Urbana e Ambiental de Campinas e Região) e o SINDEEPRES-SP (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do estado de São Paulo).

O SIEMACO não possui estrutura única de representação no estado de São Paulo, organizado-se por macro-regiões. Utilizaremos para a pesquisa o responsável pela representação na região de Campinas/SP (Campinas, Sumaré, Hortolândia, Nova Odessa e Jaguariúna), conhecido como SIEMACO Campinas.

O SIEMACO Campinas é filiado à central sindical UGT (União Geral dos Trabalhadores) e à FENASCON (Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e de Áreas Verdes).

O SINDEEPRES-SP, diferentemente do SIEMACO, possui estrutura centralizada para a representação dos trabalhadores no estado de São Paulo, se organizando em sub-sedes regionais.

Anteriormente vinculado à UGT, em fevereiro de 2016 foi formalizada a filiação do SINDEEPRES-SP à central sindical CSB (Central dos Sindicatos Brasileiros), durante o II Congresso da CSB. Com a filiação, Genival Beserra Leite (Presidente do SINDEEPRES-SP) foi nomeado vice-presidente da central. Em decorrência da mudança de grupo político, o SINDEEPRES também migrou da FENASCON pela FEITTINF (Federação Interestadual de Trabalhadores em Tecnologia da Informação), vinculada à CSB.

Devido à amplitude de ocupações representadas pelos dois sindicatos, podemos afirmar que o SIEMACO Campinas e o SINDEEPRES-SP juntos representam grande parte dos trabalhadores terceirizados do estado de São Paulo.

Em comum possuem a inexistência de alternância nos quadros de direção, apontando para a falta de oxigenação política e de aparelhos democráticos consolidados. O SIEMACO Campinas é presidido desde sua fundação em 1995⁵ por Geraldo Magela. Não foi possível localizar o estatuto social do SINDEEPRES-SP, contudo, a Convenção Coletiva de Trabalho do ano de 2000 -- a mais antiga disponibilizada no *site*⁶ -- já apresenta a presidência da entidade com Genival Beserra Leite, que assim como Magela permanece no cargo.

Análise de conteúdo - Comunicação sindical

Através da análise dos jornais de comunicação do **SIEMACO Campinas**⁷, observamos a seção “Mexeu com você, mexeu com Siemaco” para coleta e análise dos dados disponibilizados. Esta seção é reservada para notificar aos trabalhadores as condições de trabalho enfrentadas em algumas empresas e que foram

⁵ Estatuto social disponível em: <http://www.siemacocampinas.com.br/html/estatuto.pdf>

⁶ www.sindeepres.org.br

⁷ www.siemacocampinas.com.br/html/jornal_siemaco.htm

denunciadas ao sindicato além de apontar as medidas que estão sendo tomadas frente ao problema denunciado. Sempre ao final há o pedido para que os trabalhadores que estejam em dificuldades no trabalho denunciem para o sindicato.

As informações colhidas apontam para a crescente precarização das relações e condições de trabalho. Foram identificadas 120 reclamações no período analisado (entre 2010 e 2015, recorte realizado através do material disponível), que denunciam o descumprimento de valores para salários e benefícios acordados em convenção coletiva; o atraso e o não pagamento de salários, benefícios e horas extras; irregularidades na dispensa; irregularidades no cumprimento de direitos trabalhistas, como a ausência de registro na CTPS, não recolhimento de INSS e FGTS e atribuição de férias, condições de trabalho insalubres e inseguras entre outras inconformidades. Ocorre maior incidência de reclamações nos boletins de 2014 e 2015, onde se concentra 53,8% das reclamações do período analisado.

Dos trabalhadores que protagonizaram as reclamações publicadas, 87,5% são da área de limpeza. No período entre 2010 e 2015, a publicação contém 26 reclamações sobre a ausência de segurança e más condições de trabalho, do total de 120 denúncias publicadas no período.

Ordenamos as reclamações por tipo de empresa tomadora, assim, temos que as empresas públicas somam 53 das 120 reclamações (44%) enquanto que as empresas privadas totalizam 47 reclamações, representando 39% dos registros. As empresas tomadoras não informadas protagonizam 20 reclamações (16%).

Nas publicações analisadas, ordenamos as reclamações dos trabalhadores por ordem de frequência, como pode ser visto abaixo:

- [a] segurança no trabalho e EPI - 18;
- [b] não pagamento (salário, benefícios, hora extra) - 16;
- [c] atraso nos benefícios e salário - 16;
- [d] irregularidade no cumprimento dos direitos trabalhistas (INSS/FGTS, trabalho sem registro na CTPS, férias) - 15;
- [e] irregularidade na dispensa - 11;
- [f] desrespeito aos valores negociados em convenção coletiva (salário e benefícios) - 8;
- [g] condições de trabalho - 8;
- [h] outros - 28

Ações tomadas pelo SIEMACO frente às tais irregularidades ordenadas por frequência: em 37 dos casos houve “cobrança do sindicato”; em 18 casos o sindicato emitiu notificações; ocorreram 13 paralisações (1 caso de paralisação seguida de greve); em outras 13 vezes foram propostas reuniões com a empresa, Ministério Público do Trabalho (MPT) ou ainda denúncia na Delegacia do Trabalho; processo judicial em andamento totalizam 8 das medidas tomadas; 6 acordos judiciais; 4 aberturas de processo judicial; manifestações e ações coletivas foram feitas em 3 ocasiões; 2 audiências com o MPT; nenhuma medida foi tomada em 6 das reclamações registradas. Outros tipos de ação foram realizadas em 10 outras ocasiões.

Das ações com maior incidência de resultado positivo, temos o método de paralisação (9 resultados positivos; 2 em curso de negociação posterior; 2 sem resultado informado⁸). Os acordos judiciais apresentaram cinco resultados positivos onde os trabalhadores tiveram suas reivindicações atendidas e um resultado negativo. Entre as manifestações e ações coletivas uma obteve resultado positivo enquanto que outras três ações ainda estavam em curso⁹.

Tamanha incidência de burla da legislação trabalhista - aumentando a precariedade do trabalho - decorre da própria dinâmica capitalista, as empresas tendem a se mover em busca do menor custo, pouco se importando com sob quais condições esse trabalho subcontratado será desempenhado. O objetivo das transferências de atividades para redes de subcontratação é de transferir junto às atividades, os imprevistos conjunturais para empresas terceiras, impondo aos assalariados dessas empresas prestadoras de serviço a precariedade contratual combinado a níveis salariais inferiores.

A comunicação sindical do **SINDEEPRES-SP** não conta com seção específica destinada a relatar os problemas cotidianos das categorias

⁸ Havia 4 indicativos de paralisação no ano de 2013, sobre as quais não consta informação posterior sobre a resolução em paralisar ou não, optamos por apontar apenas as paralisações realmente efetivadas.

⁹ Não foram consideradas: "audiência MPT" em decorrência da baixa amostragem e "cobrança do sindicato" em função da dispersão nos resultados da ação

representadas, assim optamos por verificar os alinhamentos políticos e as pautas presentes no “Editorial” do jornal *Folha Terceirizada*¹⁰.

Na edição de fev/2015, alinhando-se ao discurso presente nas manifestações pró-impeachment dos chamados *Verde e Amarelo*, identificam-se as demandas pela redução do Estado com supressão de impostos e privatização das empresas públicas, que estariam corroídas pela corrupção.

A “renovação” do governo foi para lá de medíocre. Nem em nomes e muito menos em projeto se viu algo de novo, de governo novo, de novas ideias. E, para não dizer que não poderia piorar, o governo escolheu o trabalhador para *pagar o pato* da falta de dinheiro (...) Há muitas formas de se fazer economia, e com muito mais eficácia. Não é criando mais impostos ou cortando benefícios que o “custo da máquina” vai diminuir. O que é preciso, isso sim, é um *enxugamento* de cargos, um corte das despesas do governo com itens desnecessários, como propaganda e viagens. (...) Sem falar no *custo da corrupção*, como se vê no caso dos contratos da Petrobras. Tudo gira em torno de bilhões. É bom lembrar que ela não é a única estatal e que os contratos do governo são muitos e a fiscalização é pouca (grifos nossos) (Folha Terceirizada, fevereiro de 2015, pág.3).

Em sincronia com as entidades representantes dos interesses patronais, os editoriais do SINDEEPRES-SP defendem a total desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro, que precisaria se *modernizar* através da disseminação do trabalho temporário e terceirizado,

Que as nossas leis trabalhistas precisam urgentemente de uma atualização, não existe dúvidas. Em setembro, quando estivemos reunidos com o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, pedimos atenção a essa modernização, pois algumas regras datam da década de 1950, e as relações laborais mudaram e precisam evoluir. (...) As convenções coletivas passam a prevalecer sobre a legislação (Folha Terceirizada, dezembro de 2016, pág.2)

Como em outras oportunidades, cobramos do Ministro uma modernização nas relações trabalhistas e que para que isso seja concretizado, é necessário colocar a terceirização como um dos pontos mais importantes dessa reforma. (...) Estamos esperançosos de que o Governo ouça as ruas, considere as pesquisas, consulte o mercado laboral no exterior e veja o trabalho temporário como uma solução para o desemprego. Sua regulamentação é inevitável para que o país acompanhe as maiores economias mundiais. (Folha Terceirizada, setembro de 2016, pág.2)

A edição de abril de 2015 que noticiava a aprovação do PL 4330/04 pela Câmara (encaminhado ao Senado passou a ser denominado PLC 30/2015), recebendo o destaque de primeira página e com a manchete “Aprovação do artigo

¹⁰ Disponível em: www.sindeepres.org.br/folha-terceirizada

8º vai trazer prejuízos aos trabalhadores terceirizados”, temos no corpo do texto o disposto abaixo:

O presidente do SINDEEPRES, Genival Beserra Leite acompanhou de perto as votações e *com o apoio do bloco partidário do DEM, articulou a supressão do artigo 8º da PL 4330/04*. O texto se refere à forma de representação do trabalhador aos sindicatos. Segundo Beserra, manter o artigo 8º é um equívoco irreparável para a classe.

*“A regulamentação da terceirização é de extrema importância e tem sido nosso alvo junto aos congressistas, ano após ano”, afirmou Beserra, que preside o maior sindicato voltado para o trabalhador terceirizado, no Brasil. Ao todo, são mais de 700 mil trabalhadores terceirizados no estado de São Paulo.*¹¹ (grifos nossos) (Folha Terceirizada, abril de 2015, pág.1)

O artigo 8º ao qual o DEM e o SINDEEPRES se opuseram determina que nos casos onde a empresa prestadora de serviço e a empresa tomadora pertencerem à mesma categoria econômica, os empregados da contratada serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da empresa contratante. Garantindo que a representação dos trabalhadores pela categoria econômica de atuação em lugar da organização sindical por tipo de contrato de trabalho.

A defesa da supressão de tal artigo é também a defesa de um modelo sindical que pulveriza a representação dos trabalhadores, enfraquecendo-os em sua luta por direitos e garantias.

No momento da aprovação da lei 13.429/17, em seu editorial intitulado de “A luta continua”, Genival escreve o seguinte

A prestação de serviços sempre foi uma realidade aqui no Brasil e a aprovação de uma Lei que regule o setor sempre foi essencial para o estabelecimento de regras claras. Agora, com a Lei 13.429/17, teremos *segurança jurídica às relações trabalhistas* dando amparo legal aos terceirizados e aos patrões.

É importante que fique claro: *o projeto aprovado não reduz os direitos dos trabalhadores, muito pelo contrário!* Há garantias previstas na CLT e os nossos acordos coletivos e convenções, fechados aqui no SINDEEPRES, oferecem diversos benefícios que resguardam a nossa classe, como o Benefício Social Familiar que desde o início do ano faz parte das CCTs de Merchandising e Portaria. (grifos nossos) (Folha Terceirizada, março de 2017, pág.2)

Apesar do discurso favorável à lei, afirmando ser uma conquista dos trabalhadores e que estes permanecerão assistidos pela legislação, a 13429/17

¹¹ Disponível em: <http://sindeepres.org.br/images/stories/pdf/jornal/2015/abril2015.pdf>

libera a terceirização e a utilização do contrato temporário em todos os segmentos da economia sem distinção entre atividade-meio e atividade-fim. Também altera o tipo de solidariedade da empresa tomadora de solidária para subsidiária, retirando mecanismos de proteção do trabalhador.

Convenções Coletivas de Trabalho

O recorte temporal utilizado para a análise das Convenções Coletivas de Trabalho (a partir daqui, serão identificadas também pela sigla CCT) foi desenhado através da disponibilidade das CCT nos *sites* das respectivas entidades sindicais. Assim, para o Siemaco Campinas foram analisadas as CCT firmadas no período entre 2010 e 2016 e, para o Sindeepres foram observadas as CCT no período entre 2000 e 2016.

Quanto ao recorte referente ao conteúdo, nos atentamos em especial às cláusulas que determinam a *Data Base* da categoria; a *Abrangência* das categorias cobertas pelo acordo firmado; condições de *Saúde e Segurança* do trabalho; características da *Participação nos Lucros e Resultados (PLR)* e da *Jornada de trabalho*.

SIEMACO Campinas

Fundado em 1995, o SIEMACO Campinas disponibiliza em seu site as Convenções Coletivas de Trabalho firmadas com as entidades patronais a partir do ano de 2009.

O SIEMACO Campinas aglutina em sua base de representação ocupações que possuem diferentes grupos patronais. Assim, firma Convenção Coletiva de Trabalho com três entidades patronais distintas, são elas: SELUR (Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana do Estado de São Paulo); SEAC (Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de São Paulo) e o SINDIVERDE (Sindicato das Empresas de Manutenção e Execução de Área).

Os dados a seguir resultam da leitura e análise das Convenções Coletivas de Trabalho estabelecidas entre o sindicato laboral SIEMACO Campinas com as

patronais SELUR e SEAC, comparando-as sempre que possível. Nosso escopo não considera as Convenções firmadas entre o SIEMACO Campinas e o SINDIVERDE, que serão abordadas em trabalhos futuros.

As Convenções Coletivas firmadas entre o sindicato laboral SIEMACO Campinas e o sindicato patronal SELUR tiveram sua data-base alterada em 2013. Até então as Convenções possuíam vigência entre o dia 1º de março e 28 ou 29 de fevereiro de cada ano. A nova data-base passou a vigorar a partir de 1º de setembro de 2013, assim, as CCT passaram a ter vigência entre 1º de setembro e 31 de agosto de cada ano.

As Convenções Coletivas de Trabalho abrangem os trabalhadores das categorias profissionais de empregados em empresas de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres), com abrangência territorial em Campinas/SP, Hortolândia/SP, Jaguariúna/SP, Nova Odessa/SP e Sumaré/SP.

Já as Convenções Coletivas de Trabalho realizadas entre o SIEMACO Campinas com a patronal do setor de asseio e conservação SEAC-SP possuem vigência entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano e abrangem trabalhadores das empresas prestadoras de serviço em Asseio e Conservação (Limpeza Ambiental), salvo os diferenciados legalmente reconhecidos. Englobando as ocupações de Faxineiro; Ajudante de Limpeza; Servente; Servente de Limpeza; Agente de Asseio e Conservação; Auxiliar de Serviços Gerais; Copeira; Limpador de vidro; Recepcionista; Controlador de Acesso, Porteiro, Fiscal de Piso/Assemelhado; Auxiliar de Departamento Pessoal; Zeladoria em Próprios Públicos; Dedetizador/Assemelhado; Técnico em Desentupimento; Auxiliar de Desentupimento; Auxiliar de Manutenção; Hidrojatista; Operador de Varredeira Motorizada; Operador de Vácuo; Coveiro/Sepultador; Tratador de Animais em Zoológico.

O SIEMACO Campinas institui o dia 16 de maio como dia do profissional de Limpeza Urbana e do profissional em Asseio e Conservação.

A CCT SELUR-SIEMACO Campinas não possui cláusula que implemente Participação nos Lucros e Resultados. Porém na cláusula referente à *Data de Pagamento dos Salários*, que determina multa de um dia de salário, por dia de atraso, no descumprimento dos prazos de pagamentos, no item “d” lê-se a seguinte determinação:

d) O pagamento do PPR (Programa de Participação nos Resultados) será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim.

Nas Convenções Coletivas firmadas entre o SIEMACO Campinas-SEAC, o Programa de Participação nos Resultados consta em todas as CCT analisadas e se manteve sem alterações durante todos os anos analisados. A redação da Cláusula determina, no caso de não pagamento pela empresa, multa de ½ piso salarial mínimo, semestralmente, para cada empregado prejudicado. Valores normativos: 2010/2011 - R\$ 150,00; 2012 - R\$ 172,50; 2013 - R\$ 188,75; 2014 - R\$ 205,00; 2015 - R\$ 223,45; 2016 - R\$ 234,62.

Em relação à Saúde e Segurança do Trabalhador na CCT com o SELUR, estes empregadores devem se responsabilizar pelo fornecimento do uniforme de trabalho, protetor solar e os equipamentos necessários que garantam a segurança do trabalhador, tais como cones, colete refletivo, bandeiras de sinalização, iluminação de alerta, entre outros itens.

Já a CCT com o SEAC a Cláusula sobre Saúde e Segurança do Trabalhador possui patamares rebaixados em relação ao SELUR. Em todos os anos analisados, sem mencionar a obrigatoriedade do fornecimento e uso de equipamentos individuais de proteção, possui uma única restrição à execução do trabalho de limpador de vidraças, proibindo o uso de cordas para a limpeza externa, e a recomendação às empresas para que estas forneçam trimestralmente ao sindicato laboral relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

Ao dispor as condições ambientais para execução do trabalho, as CCT determinam que os locais com mais de dez empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos e, quando da concordância do cliente, fornecimento de vestiários com armários e chuveiros.

Determinações sobre fornecimento de *Uniformes* sofreram alterações ao longo do período analisado. A partir de 2014, o texto para a Cláusula ganha o seguinte adendo:

Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos (ex.: “camisa, calça, camisa, sapatos ou botas, sobretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaco/paletó”)

A precariedade dos mecanismos de proteção da saúde e segurança do trabalhador passam a ser amenizados a partir da CCT de 2015 onde é incluído o SESMT Coletivo (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) organizado pela entidade patronal SEAC, com parágrafo sobre fiscalização de implementação do mesmo. Em 2016 foi instituído a realização de SIPATs (Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho) e a composição obrigatória de CIPA onde houver vinte ou mais trabalhadores.

As Convenções Coletivas firmadas entre o SEAC e SIEMACO Campinas permitem a jornada de até 4h diárias, 6h diárias e turno 12x36. No caso das CCT firmadas com a patronal SELUR não há cláusula que implemente jornadas parciais ou por turnos.

As Convenções Coletivas firmadas com o SELUR asseguram a realização de eleição direta de delegado sindical por garagem e por setor de varrição, com assistência do sindicato profissional. Como pode ser lido no texto da cláusula sobre representação sindical reproduzida abaixo. As CCT firmadas entre o SIEMACO Campinas e o SEAC não possuem cláusula equivalente.

CLÁUSULA - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com o SINDICATO PROFISSIONAL da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 200 (duzentos) empregados proporcionarão condições para *eleição direta*, entre os empregados, de 01 (hum) Delegado Sindical por garagem e 01 (hum) Delegado Sindical para o setor de varrição, com assistência do SINDICATO PROFISSIONAL, de acordo com o regulamento que o SINDICATO PROFISSIONAL já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresentado para as formalidades necessárias.

Em contrapartida, também encontra-se em todas as CCT firmadas com a SELUR, a Cláusula *Mão de Obra de Terceiros* que permite às empresas prestadoras de serviço abrangidas pela CCT realizem terceirização ou contratação

de mão de obra para a realização de atividades correlatas à limpeza urbana. Permitindo, assim, a quarteirização na atividade de limpeza urbana, precarizando, ainda mais, a representação, a remuneração e a proteção jurídica do trabalhador.

SINDEEPRES-SP

Os resultados aqui apresentados são fruto da leitura e análise das Convenções Coletivas de Trabalho estabelecidas entre o sindicato laboral SINDEEPRES-SP e o sindicato patronal SINDEPRESTEM-SP (Sindicato de empresas de prestação de serviços a terceiro, colocação e administração de mão de obra, leitura, medição e entrega de consumo de luz, água e gás encanado, controle de acesso e portaria, promoção e merchandising, logística, poupatempo/detran, bombeiros profissionais civis e de trabalho temporário no Estado de São Paulo).

As Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pelo SINDEEPRES-SP possuem vigência entre o dia 1 de maio a 30 de abril de cada ano e abrangem os trabalhadores das empresas de: a) prestação de serviços a terceiros; b) trabalho temporário; c) colocação e administração de mão de obra e que estão em intersecção com o registro sindical da Entidade. O SINDEEPRES-SP pretende-se representante de todos os trabalhadores de empresas de prestação de serviços terceirizados e temporários de qualquer categoria. Como apontado acima, o Sindeepres em 2015 possuía em sua base de representação 700 mil trabalhadores, condensando em seu interior um universo amplo e largamente heterogêneo. Temos neste caso, a especificidade da forma de contratação (subcontratação/terceirização) se sobrepondo à categoria profissional do trabalhador na conformação da base de representação sindical.

Fundado em 1992, disponibiliza em seu site as Convenções Coletivas de Trabalho a partir do ano de 2000.

Entre 2000 e 2009 era firmada apenas uma CCT entre SINDEEPRES-SP e SINDEPRESTEM-SP denominada *Geral*, englobando todas as ocupações da base.

A partir de 2010 a representação se fragmenta: oito categorias¹² se autonomizam e cada uma passa a ter uma Convenção Coletiva específica. Apesar da fragmentação, a CCT *Geral* é mantida, totalizando nove CCT diferentes, embora todas elas tenham mantido os mesmos representantes patronal e laboral. O presente estudo se dedica exclusivamente à análise da negociação coletiva *Geral* em todo o período analisado (2000-2016), devido à abrangência e diversidade da base representada, incluindo a parcela preponderante do total de trabalhadores temporários representados.

A Cláusula que prevê as garantias dos trabalhadores em caso de *Extinção de contrato entre a empresa contratada e a empresa contratante* sofreu algumas alterações ao longo do tempo. No período entre 2000 e 2003 lê-se que

Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços em uma mesma tomadora, *a nova empresa prestadora de serviços manterá, obrigatoriamente, o salário, as vantagens e benefícios sociais obtidos pelos trabalhadores da empresa substituída*, independentemente do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa. (grifos nossos)

Já entre os anos de 2004 e 2005, há retrocesso na garantia oferecida aos trabalhadores nos casos de extinção contratual. Para esses dois anos encontra-se na Cláusula referente o seguinte texto:

Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços em uma mesma tomadora, *a nova empresa prestadora de serviços manterá os salários dos trabalhadores da empresa substituída*, independentemente do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa. (grifos nossos)

Esta alteração aponta para grande perda de proteção aos benefícios e renda dos trabalhadores que estão sob a cobertura das negociações realizadas, pois o conceito de remuneração é mais amplo uma vez que considera, além do salário, os demais benefícios como comissões, gratificações e adicionais. O quadro referido possui reversão no período entre 2006 e 2016, quando o texto passa a mencionar a manutenção da remuneração percebida pelos trabalhadores da empresa substituída.

Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços em uma mesma tomadora, fusão ou incorporação de empresas, *a nova empresa prestadora de serviços manterá a remuneração dos trabalhadores da empresa*

¹² São elas: Água; Energia; Portaria; Logística; Poupatempo; Detran; Merchandising e Promotoras de crédito.

substituída, independentemente do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa. (grifos nossos)

Em relação à jornada de trabalho, é permitido a implantação de jornada de trabalho em turnos, em especial os modelos 5x1; 5x2; 6x1; 4x2; 12x36. Outra característica importante a ser notada é a liberação do *Banco de Horas* na Convenção Coletiva desde 2000. Como pode ser lido na cláusula abaixo.

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com o Sindicato dos Empregados, adaptando-o às necessidades de cada empresa.

Parágrafo único: A empresa prestadora poderá seguir as normas do acordo de banco de horas da empresa tomadora, desde que seja aprovado em Assembléia Geral dos trabalhadores e acordados junto ao Sindeepres, para posterior arquivamento da DRT.

O texto referente à *Saúde e Segurança do Trabalhador* até a CCT de 2011, previa unicamente o fornecimento de vestimentas adequadas para a realização do trabalho. Apenas a partir da negociação coletiva de 2012 em diante é incluído a obrigatoriedade de as empresas fornecerem equipamento de proteção individual (EPI) adequado para cada atividade. Na CCT seguinte, 2013, é instituído a obrigatoriedade de formação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Como apontado anteriormente, os terceirizados são vítimas de oito em cada dez dos acidentes de trabalho no Brasil e nos casos onde há morte, quatro em cada cinco ocorrem em empresas prestadoras de serviços. As péssimas condições de trabalho e os empecilhos para a fiscalização das normas de segurança do trabalho, são somadas à falta de garantias previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho.

A Cláusula que dispõe sobre a *Participação nos Lucros e Resultados* (PLR) foi incluído a partir da CCT de 2001 e foi sendo anualmente alterada. Dentre as principais alterações de conteúdo da Cláusula, ressaltamos a permissão para a distinção de remuneração do PLR entre trabalhadores administrativos e operacionais no período entre as Convenções de 2006 e 2013. Na CCT de 2014 a possibilidade de distinção da remuneração é removida e é aplicado uso de valores normativos. Em 2014, o valor da PLR era o montante de R\$220,00 a ser pago em duas parcelas, semestralmente. Em 2015 e 2016 a remuneração da PLR foi definido em R\$240,00.

As Convenções Coletivas de Trabalho de 2000 a 2003, na cláusula específica para o *Trabalho Temporário* reafirmava o modelo contratual previsto pela lei 6019/74 e manifestava que estes trabalhadores não se enquadravam obrigatoriamente na Cláusula 26 - Assistência Odontológica, ainda que pudessem usufruir do benefício oferecido pelo sindicato laboral desde que a empresa fizesse os devidos recolhimentos monetários.

A partir da CCT de 2004, os trabalhadores temporários deixam de ser abrangidos em metade das cláusulas da CCT, em média. Dentre as cláusulas que não contemplam os trabalhadores temporários selecionamos a que mais nos chamaram a atenção por demonstrarem a condição de precariedade a que este trabalhador está submetido. Os trabalhadores temporários não são contemplados com as garantias ao trabalhador estudante (liberação para realização de provas, tais como vestibular); afastamento por doença; estabilidade em caso de acidente de trabalho e seguro de vida.

Aos trabalhadores temporários também são negadas as cláusulas que impõem multa no caso de atraso de pagamento; auxílio refeição e cesta básica; assim como o auxílio creche; reflexo das horas extras e adicional noturno e as garantias sindicais e aplicadas à comissão negociadora, entre outras disparidades.

Esses dois últimos tópicos decorrem do modelo de proteção social no Brasil que está vinculado ao emprego formal de contrato com tempo indeterminado, ou seja, ao trabalhador temporário está previsto o direito à sindicalização, mas não o de participar ativamente da vida sindical e pleitear as eleições para dirigente sindical.

O trabalhador temporário encontra impeditivos legais para sua atuação em organização sindical pois, a lei sindical brasileira dispõe que o trabalhador contratado em caráter temporário não é apto a exercer função de dirigente sindical, não dispondo, portanto, da estabilidade sindical provisória, previsto no art. 8º, VIII, da Constituição Federal de 1988. Assim, ficam excluídos das cláusulas de garantia sindical e à comissão de negociação, assim como de participar de cursos e encontros sindicais.

Conclusão

A análise das Convenções Coletivas e dos veículos de comunicação das entidades sindicais responsáveis pela representação dos trabalhadores

terceirizados e em contratos temporários revela os baixos patamares de pactuação a que estes trabalhadores estão sujeitos. A ausência da obrigatoriedade de equipamentos que assegurem a proteção do trabalhador, nas CCT do SIEMACO Campinas-SEAC em todos os anos observados e no SINDEEPRES até o ano de 2013, ilustram as péssimas condições de trabalho a que estes trabalhadores estão sujeitos em seu cotidiano.

Como ilustrado acima, as entidades sindicais aqui estudadas alinham-se politicamente com os projetos e as políticas neoliberais para a organização do mercado de trabalho. Ora defendendo as propostas desregulamentadoras em seus veículos de comunicação, ora permitindo em suas cláusulas o avanço das formas precárias de trabalho, tal como a quarteirização.

O atual cenário de tensão da correlação de forças entre capital e trabalho e de desorganização dos mercados de trabalho, leis como o Simples Nacional surtem forte impacto destrutivo aos mecanismos de proteção dos trabalhadores, uma vez que desobriga as pequenas e microempresas de diversas obrigações trabalhistas. A recente aprovação da lei 13429/17 que, entre outros itens precarizantes do mercado de trabalho brasileiro, retira o caráter excepcional da contratação de trabalho temporário, aumentará esse tipo de trabalhador com menos direitos (o SINDEEPRES-SP os exclui de aproximadamente metade das cláusulas da CCT).

Como apontado anteriormente, os trabalhadores temporários não possuem direitos ao exercício sindical. De modo que, teremos em um futuro próximo um enorme contingente de trabalhadores judicialmente inaptos para atuação e organização sindical, o que deteriorará as bases democráticas de representação do modelo sindical brasileiro.

Os movimentos sociais e sindicais que compõem o campo progressista devem estar atentos às reconfigurações no mercado de trabalho e disputar as bases da representação sindical.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. Org. DRUCK, Graça; FRANCO, Tania. Boitempo Editorial, 2007.

BOITO, Armando. Neoliberalismo e relações de classe no Brasil. In: **Revista Ideias**.

Campinas, IFCH/UNICAMP, ano 9, 2002.

DIEESE, **Nota Técnica**. n.175. 2017. Impactos da lei 13429/17 (ex PL 4302/98) para os trabalhadores. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Consultado em Junho/2017

DIEESE/CUT. **Dossiê Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha**. São Paulo. 2011. [online] Disponível em: http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf

DRUCK, Graça; THÉBAUD-MONY. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**.Org. DRUCK, Graça; FRANCO, Tania. Boitempo Editorial, 2007.

FERRAZ, Galeno; ROCHA, Frederico. *Os serviços de limpeza e conservação no Brasil. Texto para Discussão 601*, IPEA, 1998

FRANCO, Tânia; SILVA, Selma Cristina. Flexibilização do trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical. In: **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**.Org. DRUCK, Graça; FRANCO, Tania. Boitempo Editorial, 2007.

GALVÃO, Andreia. A CUT na encruzilhada: Impactos do neoliberalismo sobre o movimento sindical combativo. In: **Revista Ideias**. Campinas, IFCH/UNICAMP, ano 9, 2002.

GALVÃO, Andreia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. (1998-2003) 2003.Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

GALVÃO, Andreia. O neoliberalismo na perspectiva marxista. **Revista Crítica Marxista**. São Paulo, n. 27, 2008.

KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda. **Balço das tendências da regulação do trabalho no Brasil na primeira década do século XXI**. Campinas: Cesit – IE/Unicamp, 2013.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A terceirização e a ação sindical: A singularidade da reestruturação do capital no Brasil (2003-2008)** 2008. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

DIEESE. Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. **Nota técnica 112**, 2012.

SIEMACO Campinas e SELUR-SP. **Convenções Coletivas de Trabalho. 2010 a 2016**. Disponível em: <http://www.siemacocampinas.com.br/html/convencao.htm>. Consultado em: setembro/2017

POCHMANN, Márcio. **Sindeepres, trajetórias da terceirização**. [online] Disponível em

<http://www.sindeepres.org.br/~sindeepres/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf>

Pesquisa Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental, 2012. Disponível em:
http://www.febrac.org.br/novafebrac/images/documentos/febrac_pesquisa2012.pdf

SIEMACO Campinas e SEAC-SP. **Convenções Coletivas de Trabalho. 2010 a 2016**. Disponível em: <http://www.siemacocampinas.com.br/html/convencao.htm>

SIEMACO Campinas. **Jornal Siemaco Campinas**. Diversas edições. Disponível em: http://www.siemacocampinas.com.br/html/jornal_siemaco.htm

SINDEEPRES e SINDEPRESTEM. **Convenções Coletivas de Trabalho. 2000 a 2016**. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/convencoes.html>. Acessado em: Junho/2017

SINDEEPRES. **Folha Terceirizada**. Diversas edições. Disponível em <http://www.sindeepres.org.br/folha-terceirizada>