



Instituto Federal de Mato Grosso do Sul

Técnico em informática - 4º Semestre

Abelardo Palácios Ribeiro, Pedro Milan Miranda, Kauê Owen Gomes Coelho, Fernando Gabriel Satolo Quelho, Og Prates Silva

Processo de terceirização: influência aos celetistas

1. Introdução

Primeiramente, é importante esclarecer a diferença entre os diversos tipos de funcionários, existem mais tipos além dos celetistas e terceirizados, como o MEI e desempregado, porém neste trabalho, serão tratados apenas os dois primeiros. Primordialmente, existem os empregados celetistas (ou CLT) que são os com carteira assinada, estes possuem uma série de direitos, como jornada diária máxima de oito horas, descanso semanal remunerado, férias, pagamento de hora extra, atuação em ambiente salubre, aviso prévio, licença-maternidade e paternidade, 13º salário, proteção contra demissão sem justa causa e seguro-desemprego. Já os terceirizados possuem quase que os mesmos direitos, porém com um maior risco de se acontecer acidentes de trabalho, já que não há um plano de carreira, apenas uma busca por lucro.

A terceirização de funcionários vindos de empresas privadas traz aos celetistas alguns problemas, visto que, estes trabalhadores providos de terceiros comumente recebem menos por trabalhar da mesma forma que os celetistas. No ponto de vista da companhia isso traz diversos benefícios, como a redução de gastos com empregados e um melhor gerenciamento, já que servidores terceirizados não tem realmente uma carteira de trabalho assinada, o que inibe eles de possuírem diversos direitos e futuramente não contará tão bem em sua carteira de trabalho, mas com uma maior facilidade de se conseguir emprego. Já na visão dos celetistas isto é algo prejudicial e arriscado, tendo em vista que quanto mais a empresa buscar funcionários não celetistas, mais escassas serão as vagas por um trabalho com carteira assinada.



Portanto, para as instituições é extremamente importante moderar a quantidade de funcionários terceirizados, já que tanto os trabalhadores celetistas quanto os terceirizados são importantes para a empresa, tendo em vista que o uso de trabalhadores terceiros é sujeita de uma produção baseada em lucros e não uma jornada de trabalho realmente concreta.

2. Metodologia

A pesquisa será feita por meio de diversas pesquisas, nas quais incluem: artigos jornalísticos, gráficos, índices da população, entre muitos outros. Para uma melhor pesquisa e que forneça um bom esclarecimento ao leitor.

3. Desenvolvimento

Como dito anteriormente na introdução do trabalho, ao efetuar a contratação de terceirizados com a mesma jornada de trabalho de um celetista a empresa cria diversos conflitos e dificuldades em relação à carteira de trabalho formal, conforme dito por Pinto (2017) em uma de suas falas:

Quando se tem um empregado trabalhando terceirizado na empresa, adotando a mesma jornada trabalhada que os colaboradores celetistas, depara-se com uma situação de conflitos e possível trapaça quanto ao vínculo de trapacear o elo empregatício e distanciando a execução do contrato de trabalho.

Um dos fatores mais cruciais na decisão da empresa de contratar funcionários terceirizados é o menor custo, que ao passar dos anos vem se tornando algo cada vez mais necessário tendo em vista as recorrentes crises econômicas do país. O quê deveria ser tratado seriamente no governo, já que isso ajuda no aumento do desemprego no país. Entre os anos de 2007 a 2014 as diferenças salariais se mantiveram em média entre 23% e 27%. Em um índice de 2014, a remuneração média de atividades de funcionários contratados era de R\$2.639, enquanto a de empregados terceirizados era de R\$2.021 (Gráfico 1).

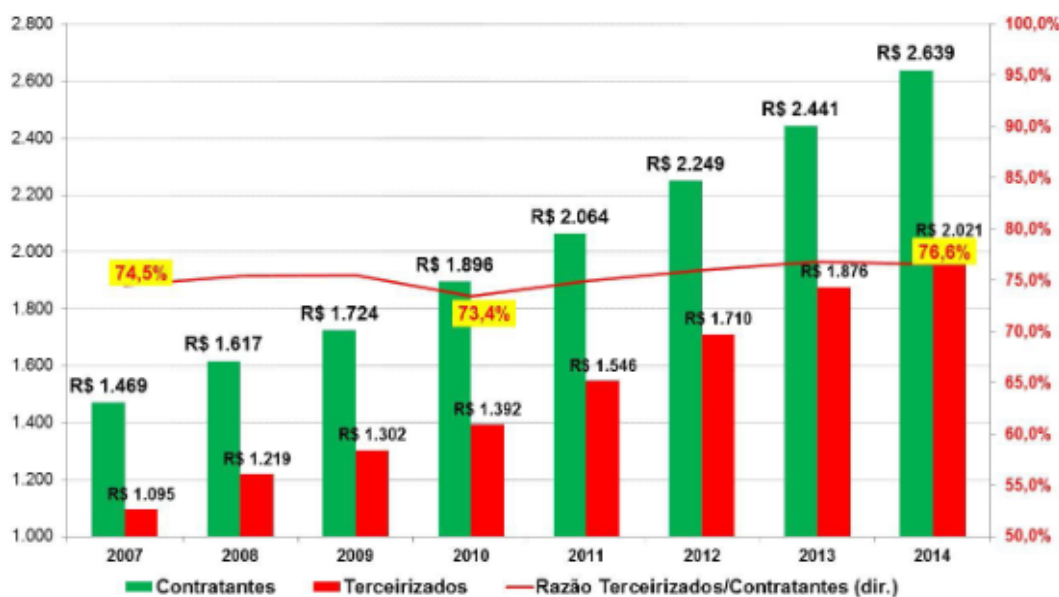


Gráfico 1 - Remuneração média dos empregados terceirizados e contratantes. Brasil, 2007-2014.
Fonte: MTb, Rais.

O gráfico mostra uma grande diferença entre os vínculos de empregos no mercado formal por conta de centésimos de remuneração.

4. Conclusão

Em vista dos fatos supracitados neste trabalho, foi possível concluir que os funcionários terceirizados são um meio de fazer com que a empresa gaste menos com a mão de obra feita pelos celetistas, desta maneira, eles interferem diretamente nas ações tomadas pela empresa contratante, portanto, prejudica diretamente nos CLTs já que fazem os mesmos trabalhos dos terceirizados e ganham a mesma quantia de salário. Desta forma, os CLTs precisam trabalhar e se esforçarem mais para que os contratantes não tenham que trocar eles por trabalhadores com eficiências parecidas e com um custo menor.

5. Referências

WESTIN, Ricardo. CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa. Senado Notícias, Brasília, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em: 16 ago. 2023.



GIASSON, Angelo; BUGALHO, Angelo; BUGALHO, Francieli. Contrato de trabalho: um estudo comparativo entre os custos do regime celetista e a terceirização. Revista FACEAR, Curitiba, p. 15, 16 Jan. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Terceirização e precarização das condições de trabalho. N. 172. São Paulo, mar. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2023.